

RAPID MICRO BIOSYSTEMS, INC.

倫理・ビジネス行動規範

(2021 年 7 月 14 日付)

I. はじめに

A. 目的

この倫理・ビジネス行動規範(「**規範**」)は、Rapid Micro Biosystems, Inc.(「**当社**」または「**私たち**」)のビジネスを最高水準のビジネス倫理に沿って行うための一般的なガイドラインが記載されています。本規範が、商習慣や適用される法律、規則、規制で要求されるよりも高い基準を要求している場合、当社は当該より高い基準を遵守します。

本規範は、当社の全取締役、全役員、その他の全従業員に適用されます。私たちは、本規範の対象となる全役員およびその他の全従業員を、文脈上別段の必要がない限り、「当社の従業員」または単に「従業員」と呼びます。本規範では、当社の最高経営責任者、最高財務責任者、最高会計責任者、最高経理責任者、またはこれらに類する者を当社の「最高財務責任者」と呼んでいます。

B. 支援と情報の要請

本規範は、包括的なルールブックとして定められたものではなく、あなたが直面する可能性のあるすべての状況に対処することはできません。ある状況について不快に感じたり、それが当社の倫理基準に合致しているかどうか疑問を感じた場合は、支援を要請してください。まずは上司に相談することをお勧めします。上司が質問に答えられない場合、または上司に連絡するのが不安な場合は、当社の人事部または法務顧問にご連絡ください。

C. 規範違反の報告

全従業員および全取締役には、当社に適用される法律、規則、規制、ポリシーに対する違反を含め、本規範に対する違反の事実または疑いを報告する義務があります。本規範に違反する行為を知った場合、または疑った場合は、直ちに上司または当社の法務顧問に報告してください。当社の法務顧問は、あなたとあなたの上司または他の適切な人物と協力して、当該懸念事項を調査します。上司に行方を報告することに不安がある場合、または満足のいく回答が得られない場合は、当社の法務顧問に直接連絡することができます。法律または本規範に対する違反行為の事実またはその疑いに関するすべての報告は、繊細かつ慎重に取り扱われます。あなたの上司、当社の法務顧問、および当社は、適用される法律およびあなたの懸念事項を調査する当社の必要性に従って、あなたの機密性を可能な限り保護します。

本規範に違反した従業員または取締役は、適切な懲戒処分の対象となります。この懲戒処分には、従業員の場合は解雇、取締役の場合は当社の取締役会(「**取締役会**」)からの

辞任要請が含まれる場合があります。この決定は、それぞれの特定の状況における事実と状況に基づいて行われます。本規範に違反したとして告発された場合、適切な懲戒処分が決定される前に、当該事案について自分の見解を述べる機会が与えられます。法律または本規範に違反した従業員や取締役は、多額の民事賠償、刑事上の罰金、拘禁刑に処せられる可能性があります。また、当社が多額の罰金や罰則を受ける可能性があり、社会的な評判や地位が低下する可能性もあります。当社の代表者としてのあなたの行動が、法律または本規範を遵守していない場合、あなたと当社の双方に深刻な結果をもたらす可能性があります。

D. 報復に対するポリシー

当社は、誠実に支援を求め、または違反の事実もしくは疑いを報告した従業員もしくは取締役に対する報復を禁止しています。従業員や取締役が誠実に支援を求め、または報告書を提出したことを理由に、当該従業員や取締役に対し報復や仕返しを行った者は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。

E. 規範の適用除外

当社の取締役、執行役員、その他の最高財務責任者に対する本規範の適用除外は、(監査委員会の勧告を受けて)当社の取締役会のみが指示でき、法律または Nasdaq Stock Market LLC の規則(該当する場合)で義務付けられている通り、一般に開示されます。その他の従業員に対する本規範の適用除外は、当社の最高経営責任者のみが指示でき、当社の監査委員会に報告されます。

II. 利益相反

A. 利益相反の可能性の特定

従業員、役員、取締役は、当社の最善の利益のために行動しなければなりません。「利益相反」を引き起こすような活動や個人的な利害関係を持つことは控え、利益相反が疑われる行為も避けるように努めなければなりません。利益相反は、あなたの個人的な利益が当社の利益を妨げる場合に生じます。利益相反は、従業員、役員、または取締役として、当社での職務や責任を誠実に、客観的に、かつ効果的に果たすことを妨げるような行動をとったり、利害関係を持ったりした場合に生じる可能性があります。

利益相反の可能性は、必ずしも明確に特定できるものではありません。以下のような状況は、利益相反を引き起こすことが合理的に予想されるため、法務顧問または監査委員会の議長に報告し、法務顧問または監査委員会の議長によって対処される必要があります。

- 外部での雇用。従業員が、当社の重要な顧客、サプライヤー、競合他社であることを知っている、または疑っている企業に雇用されたり、その企業の取締役を務めたり、サービス(当社での職務上の責任の一環として提供されるサービスを除く)を提供したりすること。

- 不適切な個人的利益。従業員または取締役が、当社での地位を理由に、重大な(自分にとっての)個人的利益または便宜を得ること。本項目の追加ガイドラインは、以下の「贈答、接待、もてなし」を参照してください。
- 金銭的利害関係。従業員が、当社の重要な顧客、サプライヤー、競合他社であることを知っている、または疑っている企業と「重要な利害関係」(所有権など)を持つこと、および当該企業との取引に影響を与えるために自分の立場を利用すること。従業員が「重要な利害関係」を持っているかどうかは、顧客、サプライヤー、または競合他社と従業員の関係、特定の取引と従業員の関係、利害関係を持つ従業員にとっての利害関係の重要性を考慮するなど、あらゆる状況に照らして、法務顧問または監査委員会(該当する場合)が決定します。
- 融資またはその他の金融取引。従業員または取締役が、当社の重要な顧客、サプライヤー、または競合他社であることを知っている、または疑っている企業から、個人的な債務の融資や保証を受けたり、その他の個人的な金融取引を行ったりすること。本ガイドラインは、銀行、証券会社、その他の金融機関との独立した対等な関係での取引を禁止するものではありません。
- 取締役会や委員会への参加。従業員または取締役が、当社と利益相反することが合理的に予想される事業体(営利、非営利を問わず)の取締役会、評議員会、委員会に参加すること。
- 家族の行動。職場外での家族の行動も、当社に代わって意思決定を行う際の従業員または取締役の客観性に影響を与える可能性があるため、上述のような利益相反が生じる可能性があります。本規範において「家族」とは、あなたの配偶者や生涯の伴侶、兄弟、姉妹、両親、義理の親、子ども(血縁があるか養子縁組かを問わず)を指します。

本規範では、過去 1 年間に 20 万ドルまたは当社の総売上高の 5%のいずれか大きい金額を超える支払いを当社に行った企業を「重要な」顧客としています。また、過去 1 年間に 20 万ドルまたはサプライヤーの総売上高の 5%のいずれか大きい金額を超える支払いを当社から受けた企業を「重要な」サプライヤーとしています。特定の企業が重要な顧客またはサプライヤーであるか不明な場合は、法務顧問にお問い合わせください。

B. 利益相反の開示

当社は、従業員および取締役に対し、利益相反が生じることが合理的に予想される状況を開示するよう求めています。利益相反が生じうる状況、または他者が利益相反と合理的に認識しうる状況が疑われる場合は、上司または当社の法務顧問に、あるいはあなたが取締役、役員、その他の最高財務責任者の場合は監査委員会の議長に、書面で報告しなければなりません。当社の法務顧問または監査委員会(該当する場合)は、あなたと協力して、あなたに利益相反があるかどうか、ある場合には最善の対処方法を決定します。取締役、役員、

最高財務責任者が関与する利益相反が生じるであろう取引はすべて、(監査委員会の勧告を受けて)取締役会の承認を得なければならず、かかる承認は本規範の適用除外とはみなされません。

III. 企業の機会。

当社の従業員または取締役として、あなたには、機会があれば当社の利益を促進する義務があります。会社の財産や情報を利用して、あるいは当社での立場を利用してビジネス機会を発見したり、提示されたりした場合には、個人レベルで当該の機会を追求する前に当社にそれを提示する必要があります。いかなる従業員または取締役も、当社に雇用されている間、または取締役の場合は当社の取締役会の構成員である間、会社の財産、情報、または当社での自分の地位を個人的な利益のために利用してはなりません。

あなたは、本規範の対象となるビジネス機会を追求したいと考えた場合、その条件を上司に開示しなければなりません。あなたの上司は、当社がそのビジネス機会を追求することを望むか判断するために、当社の法務顧問および適切な経営陣に連絡します。当社がビジネス機会を追求する権利を放棄した場合、あなたは当初提案したのと同じ条件で、本規範に記載されているその他の倫理的ガイドラインに沿ってそのビジネス機会を追求することができます。

IV. 機密情報

従業員と取締役は、当社に関するさまざまな機密情報にアクセスできます。機密情報には、競合他社に利用される可能性のある、あるいは開示されると当社またはその協業者、顧客、サプライヤーに損害を与える可能性のあるすべての非公開情報が含まれます。従業員と取締役は、開示が許可されている場合や法的に義務付けられている場合を除き、当社または当社と取引のある第三者のすべての機密情報を保護する義務があります。機密情報を無断で開示することは禁止されています。さらに、従業員と取締役は、当社または他社の機密情報であるかどうかにかかわらず、機密または重要なビジネス情報が、当社での職務遂行のため当該情報を知る必要がある従業員を除いて、社内で伝達されないように適切な予防措置を講じる必要があります。従業員および取締役が負う機密情報保護義務は、退職後も継続されます。機密情報の不正開示は、当社またはその協業者、顧客、サプライヤーに競争上の損害を与え、あなたと当社に法的責任をもたらす可能性があります。

当社の情報開示が法的に義務付けられているかに関する質問や懸念は、速やかに当社の法務顧問にお問い合わせください。

V. 競争と公正な取引

全従業員は、同僚、当社の協業者、ライセンサー、顧客、サプライヤー、競合他社と公正に取引するよう努めなければなりません。従業員は、操作、隠蔽、特権的な情報の乱用、重要な事実の不実表示、その他の不正な取引行為により、誰かを不当に利用してはなりません。従業員は、ライセンサーからライセンスを受けた知的財産を、会社が開発した知的財産と

同様の注意を払って維持・保護しなければなりません。また、従業員は、協業者、ライセンサー、サプライヤー、顧客の未公開情報(技術、製品、製品パイプラインに関する情報を含む)を、各契約に基づき責任を持って取り扱わなければなりません。

VI. 贈答、接待、もてなし

贈答品の授受は、一般的なビジネス慣習です。ビジネス上の適切な贈答や接待は、ビジネスパートナー間の関係や理解を深める大切な儀礼です。しかし、贈答、接待、もてなしは、客観的で公正なビジネス上の意思決定を行う能力を損なう、もしくは損なうと思われるものであってはなりません。さらに、贈答品の授受は、当社の事業に適用されるさまざまな法律、規則、規制の対象となることに留意する必要があります。これらには、製品のマーケティング、贈収賄、キックバックなどに関する法律が含まれますが、これらに限定されるものではありません。あなたは、自分の職務に適用されるすべての法律、規則、規制を理解し、遵守することが求められます。

あなたは、この領域で適切な判断を行う責任を有しています。原則として、協業者、顧客、サプライヤーとの間で贈答品や接待を授受できるのは、贈答や接待が頻繁ではなく、合理的で適切なものであり、合法的なビジネス目標を推進することを意図し、適用される法律を遵守し、特定のビジネス上の意思決定に対する誘因や報酬と見なされない場合に限られます。現金または現金同等物(商品券やギフトカードを含む)を贈答品として授受することはできません。贈答や接待にかかる全費用は、経費報告書で適切に説明しなければなりません。

海外でビジネスを行う場合は、贈答や接待が賄賂やキックバック、その他不適切な支払いと解釈されないよう、特に注意が必要です。他国での商取引に関連した贈答品の授受に関する当社のポリシーについては、本規範の「連邦海外腐敗行為防止法」の項をご参照ください。

米国政府、州政府、地方政府との取引に適用される特別な考慮事項については、「政府との取引」をご参照ください。

VII. 会社の記録

正確かつ信頼性のある記録は、私たちのビジネスにとって非常に重要です。会社の記録は、損益計算書、財務報告書、規制当局への提出物、その他多くの事業の基礎となるものであり、当社のビジネス上の意思決定や戦略的計画の指針となるものです。会社の記録には、財務記録、人事記録、当社の技術・製品開発に関連する記録、顧客との協力関係、規制当局への提出物、その他当社の通常業務で維持されるすべての記録が含まれます。

会社の全記録はすべての点において、完全かつ正確で、信頼できるものでなければなりません。各従業員および取締役は、当該従業員または取締役の管理下にある会社の記録に関して、当社の正式な文書保管ポリシーに従わなければなりません。当該ポリシーのコピーを入手したい場合、当該ポリシーに関して質問がある場合は、上司または当社の法務顧問にご連絡ください。

VIII. 会社資産の保護と使用

従業員は、当社の資産を保護し、個人的な利益や他人の個人的な利益のためではなく、合法的な事業目的のためだけに効率的にそれを使用する必要があります。盗難、不注意、浪費は、当社の業績に直接影響を与えます。個人的な利益のためであるか否かにかかわらず、当社の資金または資産を違法または不適切な目的のために使用することは禁止されています。

従業員は、当社の財産には、当社の電子システムまたは電話システムで送受信される、またはそれらに含まれるすべてのデータおよび通信内容が含まれることを認識する必要があります。当社の財産には、書面によるすべてのコミュニケーションも含まれます。従業員やその他のユーザーは、これらの通信やデータに関してプライバシーを期待してはいけません。法律で認められている範囲内で、当社はすべての電子的および電話によるコミュニケーションを監視する能力を有し、その権利を留保しています。また、これらの通信は、法執行機関や政府関係者への開示の対象となることがあります。

IX. 財務報告書およびその他の広報資料の正確性

公開企業である当社は、さまざまな証券取引法、規制、報告義務の対象となります。連邦法および当社のポリシーでは、当社のビジネス、財務状況、業績に関する正確で完全な情報を開示することを求めています。不正確、不完全、または時機を逸した報告は容認されず、当社に重大な損害を与え、法的責任を負う可能性があります。

当社の最高財務責任者および財務部門で働くその他の従業員は、当社のすべての財務開示が完全、公正、正確、適時かつ理解可能なものであることを保証する特別な責任を負っています。当該の従業員は、一般に公正妥当と認められた会計原則や、取引、見積もり、予測などの会計・財務報告に関するすべての基準、法律、規制を理解し、厳格に遵守しなければなりません。

X. 法規制の遵守

各従業員および取締役は、当社の業務に適用されるすべての法律、規則、規制を遵守する義務があります。これらには、賄賂やキックバック、著作権、商標、企業秘密、情報プライバシー、インサイダー取引、違法な政治献金、独占禁止法違反、海外での汚職行為、謝礼の提供または受領、環境問題、雇用差別やハラスメント、労働安全衛生、虚偽または誤解を招くような財務情報、企業資産の不正使用などに適用される法律が含まれますが、これらに限定されるものではありません。あなたは、自分の職務に適用されるすべての法律、規則、規制を理解し、遵守することが求められます。ある行動が合法であるかどうか疑問がある場合は、上司、当社の法務顧問、または当社の人事部に相談してください。

A. 政府との取引

当社は、米国政府、州政府、地方政府、およびその他の国の政府と取引を行うことがあります。当社は、最高水準のビジネス倫理を持ち、すべての適用される法規制を遵守して、すべての政府およびその代表者とビジネスを行うことを約束します。これには、政府との契約や取引など、当社の製品や事業に対して規制権限を有する可能性のある政府機関とのコミュニケーションに適用される特別な要件も含まれます。

あなたの職責に政府とのやりとりが含まれる場合、あなたは、その職責に適用される特別な法律、規則、規制、および当社が運用する適用可能な標準作業手順を理解し、遵守することが期待されます。ある行動が合法であるかどうか疑問がある場合は、上司と当社の法務顧問に直ちに助言を求めてください。

上記に加えて、立法機関のメンバーや従業員、または政府の役人や従業員とのコミュニケーションを必要とする業務活動については、当社の法務顧問の承認を得る必要があります。本ポリシーが適用される業務活動には、議員やそのスタッフ、または行政府の上級職員との会合に当社を代表して参加することも含まれます。ロビー活動のコミュニケーションをサポートするために行われる準備、調査、その他のバックグラウンドの活動は、最終的にコミュニケーションが行われない場合でも、このポリシーの対象となります。ある業務活動が本条項の対象となるかどうか疑問がある場合は、上司と当社の法務顧問に直ちに助言を求めてください。

B. 政治献金とボランティア活動

当社は、従業員と取締役が個人として、また自分の時間を使って政治的プロセスに参加することを奨励しています。しかしながら、連邦および州の献金法やロビー活動法により、当社が政党や候補者にできる献金は厳しく制限されています。当社のポリシーとして、当社の資金または資産は、当社の法務顧問による事前の承認がない限り、いかなる政党または候補者への政治献金にも使用しません。当社は、個人的な政治献金に対して払い戻しを行いません。社外で政治活動に参加する際には、自分の意見や行動が自分自身のものであり、当社を代表するものではないことを明確にするよう注意してください。本ポリシーについてご質問がある場合は、当社の法務顧問にお問い合わせください。

C. 独占禁止法の遵守

米国およびその他の国の独占禁止法は、不公正な商慣行から消費者および競合他社を保護し、競争を促進・維持することを目的としています。当社のポリシーとして、当社は、ビジネスを行っているすべての国、州、地域におけるすべての反トラスト法、独占禁止法、競争法、カルテル法を遵守しながら、精力的かつ倫理的に競争します。独占禁止法に違反した場合、当社および当社の従業員に対して、多額の罰金や刑事制裁を含む厳しい処罰が科せられる可能性があります。あなたは、自分の活動に適用される独占禁止法の原則について基本的な知識を有することが期待されています。これらの法律の遵守に関して質問がある場合は、当社の法務顧問にご相談ください。

1. 競合他社との会合

従業員は、競合他社との会合には注意を払う必要があります。競合他社とのいかなる会合も、不適切な印象を与える可能性があります。そのため、何らかの理由で競合他社との会合が必要になった場合は、当社役員の事前承認を得る必要があります。競合他社との会合は、限られた時間の中で、厳重に監視・統制された環境で行うようにしてください。かかる会合では、事前にアジェンダを作成して回覧し、当日の内容は完全に文書化する必要があります。

2. 専門機関・事業者団体

従業員は、競合他社が参加している専門機関や事業者団体の会合に出席する際には注意が必要です。専門機関や事業者団体の会合に出席することは、当該の会合に正当なビジネス目的があり、適切なアジェンダに沿ってオープンに行われていれば合法かつ適切です。当該の会合では、当社の価格ポリシーやその他の競争条件、あるいはその他の専有的な競争上の機密情報を明かしてはいけません。専門機関や事業者団体の会合に出席する場合は、事前に上司または当社の法務顧問に通知する必要があります。

D. インサイダー取引法の遵守

当社のインサイダー取引コンプライアンスポリシーに基づき、当社の従業員および取締役は、当社に関する重要な非公開情報を保有している間、当社の株式またはその他の証券を取引することを禁じられています。さらに、当社の従業員および取締役は、重要な非公開情報に基づいて、当社の株式またはその他の証券の売買を他者に推奨、「内報」、または提案することを禁じられています。職務上他社に関する重要な非公開情報を知り得た従業員および取締役は、当該情報を保有している間、他社の株式や証券を取引したり、当該情報に基づいて取引を他者に「内報」したりすることを禁じられています。インサイダー取引法に違反した場合、厳しい罰金や刑事罰のほか、従業員の場合は解雇、取締役の場合は取締役会からの辞任要請など、当社による懲戒処分の対象となる可能性があります。あなたは、当社のインサイダー取引コンプライアンスポリシー（随時改訂）を注意深く読み、遵守する必要があります。インサイダー取引コンプライアンスポリシーのコピーを入手したい場合、インサイダー取引法に関して質問がある場合は、当社の法務顧問にご連絡ください。

XI. パブリック・コミュニケーションとレギュレーション FD

A. 一般的なパブリック・コミュニケーション

当社は、地域社会における信用と評判を重視しています。ニュースメディアや投資コミュニティで当社について書かれたり言われたりする内容は、当社の評判に直接影響を与え、プラスにもマイナスにもなります。当社のポリシーは、競争力のある専有情報の機密性を維持し、市場に影響を与えやすい財務データの選択的開示を防止するという当社の義務に沿って、（メディアやアナリストなどからの）開示要請に応じて、正確かつ完全な情報を適時に提供することです。当社は、地域社会における当社の信用と評判、および競争力のある専有情報の機密

性を維持し、市場に影響を与えやすい財務データの選択的開示を防止するために、別途「企業情報開示に関するガイドライン」を採用しています。

B. レギュレーション FD の遵守

当社には、パブリック・コミュニケーションに関連して、連邦証券法のレギュレーション FD (FD: Fair Disclosure (公正な開示) の略) を遵守することが求められています。レギュレーション FD では、当社に関する重要な非公開情報を証券市場の専門家や株主に開示する場合 (株主がその情報に基づいて取引を行うことが合理的に予見できる場合)、その情報を一般にも開示しなければならないと定めています。「証券市場の専門家」とは、一般にアナリスト、機関投資家、その他の投資アドバイザーを指します。

当社は、アナリスト、機関投資家、メディアの代表者とのコミュニケーションを担当する「広報担当者」として特定の人物を指名しています。当社に指名された広報担当者以外の従業員または取締役は、最高経営責任者または最高財務責任者に要請された場合を除き、アナリスト、機関投資家、またはメディアの代表者に当社に関するいかなる情報も伝えてはなりません。

パブリック・コミュニケーションおよびレギュレーション FD に関する当社のポリシーと手順について詳しくは、当社の法務顧問にお問い合わせください。当社の「企業情報開示に関するガイドライン」のコピーをお渡しします。情報開示について質問がある場合も、当社の法務顧問にお問い合わせください。

XII. 腐敗防止コンプライアンス・連邦海外腐敗行為防止法

当社は、連邦海外腐敗行為防止法 (「FCPA」) および腐敗防止コンプライアンスの遵守を約束します。FCPA は、当社および当社の従業員、取締役、役員、代理人が、ビジネスを獲得または維持するために、あるいは政府関係者、政党、政治家候補、公的国際機関の役人の行動や決定に影響を与えるために、直接的または間接的に金銭またはその他の有価物を申し出たり、与えたり、約束したりすることを禁止しています。当社は、従業員、取締役、役員、すべての時間または実質的にすべての時間を当社に捧げている契約社員、および当社を代表して行動する代理人が、諸外国の役人との間で賄賂、キックバック、その他の誘因を授受することを禁止しています。間接的な支払いとは、他の個人または組織への金銭またはその他の有価物の譲渡を含みます。その譲渡とは、かかる譲渡の一部または全部が、直接的な支払いが禁止されている相手の利益となることを当事者が知っているか、知る理由があるものを指します。賄賂、キックバック、その他の誘因の支払いに代理人を利用することは、明示的に禁止されています。FCPA およびその他の適用される腐敗防止法に違反した場合、厳しい罰金や刑事罰のほか、従業員の場合は解雇、取締役の場合は取締役会からの辞任要請など、当社による懲戒処分の対象となる可能性があります。

XIII. 国際貿易法

当社の従業員および代理人は、国際的な事業活動に適用される米国の法律および規制、ならびに当社が事業を行っている国の現地法を熟知し、これを遵守しなければなりません。米国およびその他多くの国では、特定の商品やサービスを他国または特定の相手に輸出または輸入することを制限する法律や、これにライセンスを要求する法律があります。輸入に携わる場合は、C-TPAT (Customs-Trade Partnership Against Terrorism) で要求される規制を含め、適用される政府の規制や要件を知っておく必要があります。これに従わない場合は、罰金、罰則、懲役、および／または輸入特権の喪失につながる可能性があります。また、米国の法律や規制は、他の国や個人に対して様々な貿易制裁や禁輸を課しており、一部の国が他の国に対して行っている特定のボイコットへの協力を禁止しています。当社は、禁止されているボイコットには参加しません。

これらのライセンス要件、貿易制裁、貿易禁輸の範囲は、国によって異なる場合があります。特定の品目の取引を禁止するものから、すべての商取引を全面的に禁止するものまであります。当社は、制裁法に基づいて自ら行うことができない取引を海外企業に代行してもらうよう促進・奨励できないことに留意する必要があります。

輸出取引や国際業務に携わる従業員は、米国が包括的な制裁措置を維持している国のリストと、当該諸国への輸出や取引（直接的または海外の子会社やその他の第三者を通じて間接的に行うもの）に関する規則を熟知していなければなりません。また、国際取引を行う際には、テロ対策のための要件を遵守しなければなりません。これらの国際貿易法は複雑なため、商品やサービスを輸出入する前、または経済制裁や貿易制裁の影響を受ける可能性のある国や人との取引に従事する前に、法務顧問にご連絡ください。米国が支持していない国際的なボイコット（例：アラブ連盟が主催するイスラエルへのボイコットなど）への参加や協力を求められた場合、そのような要請に同意したり応じたりすることはできません。かかる要請があった場合は、直ちに法務顧問に報告してください。

XIV. 環境・健康・安全

当社は、従業員に安全で健康的な職場環境を提供し、環境や事業を展開する地域社会へ悪影響や被害を及ぼさないよう努めています。当社の従業員は、適用されるすべての環境、健康、安全に関する法律、規制、および当社の基準を遵守しなければなりません。あなたは、自分の職務に関連する法律、規制、ポリシーを理解し、遵守する責任を有しています。環境・健康・安全に関する法規制を遵守しなかった場合、あなたと当社に対する民事・刑事上の責任を問われるだけでなく、当社による懲戒処分（解雇を含む）が行われる可能性があります。あなたに適用される法律、規制、ポリシーについて質問がある場合は、当社の法務顧問にお問い合わせください。

A. 環境

全従業員は、リサイクルやその他の省エネルギー対策を通じて、資源の節約と廃棄物および排出物の削減に努めなければなりません。あなたは、環境法への違反の事実または疑

い、あるいは危険物の排出または放出につながる可能性のある事象について、速やかに報告する責任があります。

B. 健康・安全

当社は、関連するすべての衛生安全法を遵守するだけでなく、従業員の安全を守る方法でビジネスを行うことを約束します。全従業員は、各自の職務に関連して適用されるすべての健康と安全に関する法律、規制、およびポリシーを遵守することが求められます。安全でない状況や、自分が怪我をする危険性のある作業について懸念がある場合は、上司、当社の人事部、または法務顧問に直ちに報告してください。

C. 雇用慣行

当社は、事業のあらゆる面で公正な雇用慣行を追求しています。以下は、当社の雇用ポリシーと手順の一部を要約したものに過ぎません。詳細な当社ポリシーのコピーは人事部が提供しています。当社の従業員は、差別禁止法、結社の自由およびプライバシーに関する法律を含む、適用されるすべての労働・雇用法を遵守しなければなりません。あなたは、自分の職務に関連する法律、規制、ポリシーを理解し、遵守する責任を有しています。労働・雇用に関する法律を遵守しなかった場合、あなたと当社に対する民事・刑事上の責任を問われるだけでなく、当社による懲戒処分（解雇を含む）が行われる可能性があります。あなたに適用される法律、規制、ポリシーについて質問がある場合は、当社の人事部または法務顧問にお問い合わせください。

D. ハラスメント、差別

当社は、人種、肌の色、宗教、国籍、性別（妊娠を含む）、性的指向、年齢、障がい、退役軍人の地位、その他法律で保護されている特性による差別をせず、すべての個人に平等な機会と公正な待遇を、能力に基づいて提供することを約束します。また、これらの特性に基づくハラスメントは、肉体的か言語的かを問わず、また管理職、非管理職、非従業員のいずれによるものであっても、あらゆる形態で禁止されています。ハラスメントには、攻撃的な性的言動、望まない性的誘いや提案、言葉の暴力、性的または人種的に貶める言葉、性的に暗示的または人種的に貶めるような物や写真の職場での提示などが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

差別やハラスメントに関する苦情がある場合は、当該行為を上司、当社の人事部、または法務顧問に報告してください。すべての苦情は、繊細かつ慎重に取り扱われます。あなたの上司、当社の人事部、法務顧問、および当社は、法律およびあなたの懸念事項を調査する当社の必要性に従って、あなたの機密性を可能な限り保護します。調査の結果、ハラスメントや差別が発見された場合、当社は、懲戒処分（解雇を含む）を含む迅速な是正措置を講じます。当社は、誠実に苦情を申し立てた従業員に対する報復を固く禁じています。

従業員がハラスメントや差別の被害者であると信じるに足る理由がある、またはハラスメントや差別の疑いの報告を受けた経営陣は、直ちに人事部または法務顧問に報告することが求められます。

E. アルコール、薬物

当社は、薬物と一切関わりのない職場の維持に努めています。当社の全社員は、アルコールの乱用、違法薬物（本規範の目的においては、「違法薬物」にはマリファナが含まれます）の所持、販売、使用に関する会社のポリシーを厳守しなければなりません。アルコール飲料の飲用は、当社が承認した特定のイベントまたは経営陣が許可した場合を除き、勤務中または会社の敷地内では禁止されています。違法薬物およびその他の規制物質の所持、使用、販売、提供は、勤務中または会社の敷地内において、いかなる状況においても禁止されています。同様に、アルコールや違法薬物、規制薬物の影響下にある状態で、出勤したり、社用車など業務で使用する車を運転したりすることは禁じられています。

F. 暴力防止と武器

当社の従業員の安全と安心は極めて重要です。当社は、職場における、または職場に関連する暴力や暴力による脅威を容認しません。会社の敷地内で発生した、あるいは当社のビジネスに影響を及ぼす暴力的な、あるいは暴力につながる可能性のある状況を経験、目撃、認識した場合は、直ちにその状況を上司、人事部、または法務顧問に報告しなければなりません。

当社は、あらゆる個人に対して、仕事中または業務中のオフサイトにおいて、会社の敷地内または車両内にいかなる種類の武器もこれを保有することを許可しません。これは、合法的に武器の携帯許可を得ている場合でも同様です。本ポリシーの例外は、当社の経営陣から武器の携帯を特別に許可された警備員にのみ適用されます。

XV. 最後に

本規範には、最高水準のビジネス倫理に則って当社の業務を遂行するための一般的なガイドラインが含まれています。このガイドラインについて質問がある場合は、上司、当社の法務顧問、または人事部にお問い合わせください。当社は、全従業員および全取締役がこれらの基準を遵守することを期待しています。

本規範は、当社の最高財務責任者に適用されるもので、2002 年サーベンス・オクスリー法の第 406 条およびその下で公布された規則の意味における当社の「倫理規範」となるものです。

本規範およびここに記載されている事項は、雇用契約や会社のポリシーの継続を保証するものではありません。当社は、本規範および本規範に記載されている事項を、事前に通知することなく、いつでも修正、補足、中止する権利を有します。

* * * * *