

WORLDWIDE Code of Business Conduct and Ethics (“CODE”)

業務および倫理に関する世界全社的な規範（以下「本規範」）

1. Business Conduct and Ethics

This Code is intended to deter wrongdoing and to promote:

1. 業務および倫理

本規範は、不正行為を防止し、以下の事項を促進することを目的とします。

(1) Honest and ethical conduct, including the ethical handling of actual or apparent conflicts of interest between personal and professional relationships;

(2) Full, fair, accurate, timely and understandable disclosure in reports and documents that the Company files with or submits to the Securities and Exchange Commission and in other public communications made by the Company;

(3) Compliance with applicable governmental laws, rules and regulations;

(4) The prompt internal reporting of violations of this Code to an appropriate person or persons identified in this Code; and

(5) Accountability for adherence to this Code.

Anyone conducting business for XXX Inc., and its subsidiaries (for purposes of this Code, collectively the “Company”), including employees, officers, directors and, to the extent required in the applicable contractor’s agreement, contractors, is expected to read, understand and adhere to this Code, and comply with all applicable policies and procedures. The Company may have other policies which are applicable and in some cases are more specific than the provisions contained in this Code. Each employee, officer, director and applicable contractor is expected to read, understand and adhere to those additional policies as well.

(1) 私的および公的な関係における実際または明白な利益相反に対する倫理的な取り扱いを含む、誠実かつ倫理的な行為。

(2) 当社が証券取引委員会（以下「SEC」）に対して届出または提出を行う報告書および文書、ならびに当社が行うその他の発表における、完全公正かつ正確で、適時なしかも分かりやすい開示。

(3) 政府の法律、規則、規制の遵守。

(4) 本規範違反があった場合、社内における適切な担当者、または本規範中に特定される担当者に対する同違反の迅速な社内報告。

(5) 本規範の遵守に関する説明責任。

XXX・インクおよびその子会社（以下、本規範では、総称して「当社」とする）のために業務を行う者——従業員、役員、取締役、ならびに業務請負人（但し、請負契約で規定された範囲にお

いて)——は、いかなる者も、本規範を熟読、理解し、遵守し、且つ該当する方針および手続きをすべて遵守することを求められています。当社には他にも適用すべき方針があり、それは場合によっては本規範に記載される規定条項よりもさらに特定のな可能性もあります。従業員、役員、取締役、および該当業務請負人は各自、追加方針も熟読、理解し、遵守することを求められます。

2. Reporting Violations, and Non-Retaliation Policy

We must maintain a workplace where employees who reasonably believe that they are aware of questionable accounting, internal accounting controls or auditing matters or the reporting of fraudulent financial information to our stockholders, the government or the financial markets can raise these concerns free of any harassment, discrimination or retaliation. If you discover events of a questionable, fraudulent or illegal nature that are, or may be, in violation of the guidelines set forth in this Code, you should report the matter immediately to a member of the Company's Concerns Committee or directly to a member of the Audit

Committee of the Board of Directors. The members of the Concerns Committee are as follows: Executive Vice President of Human Resources, Corporate Controller, Senior Director of Global Audit Services (or the person responsible for internal audit), General Counsel and Chief Financial Officer. You may also report the matter on a confidential (and, at your choice, anonymous) basis through the Company's Ethics Helpline or by calling them toll-free at xxx-xxx-xxx.

All reports of alleged violations of this Code will be promptly and thoroughly investigated, as appropriate, and all information disclosed during the course of the investigation will remain confidential, except as necessary to conduct the investigation and take any remedial action, in accordance with applicable law.

All persons subject to this Code have a duty to cooperate in the investigation of any alleged violation of the Code. In addition, an employee may be subject to disciplinary action, which may include termination of his or her employment, if the employee fails to cooperate in an investigation or deliberately provides false or misleading information during an investigation. If, at the conclusion of the investigation, it is determined that a violation of this Code has occurred, we will take prompt remedial action commensurate with the severity of the offense. This action may include disciplinary action against the accused party, up to and including termination. Reasonable and necessary steps will also be taken to prevent any further violations of the policy at issue.

This Code is intended to create an opportunity for our employees, officers, directors and contractors to express concerns relating to corporate accountability. No discrimination or retaliation against any person who, in good faith, reports such concerns will be tolerated. Anyone who retaliates against an individual under such circumstances will be subject to disciplinary action, up to and including termination of employment.

1.1 違反の報告および報復禁止方針

問題のある会計処理、内部会計統制、または監査、あるいは当社株主、政府当局、または金融市場に対する詐欺的な財務情報の報告があると従業員が道理的に判断した場合、同従業員が嫌がらせ、差別、または報復されることなく、そのような懸念を提起できるような職場を維持しなければなりません。本規範に定められる指針に違反するか、または違反する可能性のある問

題ある、詐欺的な、または非合法的な事由を発見した場合は、直ちにそれを当社の懸念事項委員会のメンバー、または取締役会の監査委員会のメンバーに直接報告すべきです。懸念事項委員会を構成する委員は、人事部門担当の執行副社長、経理・財務担当者、グローバル監査サービス担当シニア・ディレクター（または社内監査担当責任者）、法律顧問、および最高財務責任者です。さらに、当社の倫理ヘルプライン、またはフリーダイヤル（xxx-xxx-xxx）を通じて、そのような懸念を守秘ベースで（さらに、本人の意向により匿名ベースで）報告することも可能です。

本規範違反の疑いの報告については全て、速やかにかつ徹底的に適切な調査がなされ、調査過程中に開示された全情報は、適用法に準じて調査を実施し救済措置を講じる必要がある場合を除き、そのまま守秘義務対象扱いとされます。

本規範の適用対象者全ては、本規範違反の疑いに対する調査に協力する義務を有します。さらに、従業員は調査への協力を怠った場合、または調査中に虚偽の情報または誤解を招く情報を意図的に提供した場合には、解雇を含む懲戒処分の対象になる可能性があります。調査の結果、本規範違反と判断された場合には、違反の重度に相応する救済措置を直ちに講じます。当該措置は、最悪の場合には違反当事者に対する解雇を含む、懲戒処分が含まれます。さらに、問題となった方針の将来の違反を防止するために、合理的かつ必要な対策が講じられます。

本規範は、当社の従業員、役員、取締役、および業務請負人が企業の説明責任に関する懸念を表明する機会を生み出すことを目的としています。かかる懸念について誠意をもって報告するいかなる者に対するいかなる差別または報復も一切容認されません。かかる状況下において、個人に対して報復を行ういかなる者も、最悪の場合の解雇を含め、懲戒処分の対象とされます。