

# 企業方針10

## 倫理ホットライン

### 目的

この方針は、倫理ホットラインを通じた問題の報告および調査の扱いに関する手順と指針を説明することを目的としています。

### 適用範囲

本方針は、あらゆる場所で働くストライカーの全従業員に適用されます。本方針のいずれかの条項が、ストライカーの特定のビジネスユニットに適用される現地法に準拠していない場合、当該ビジネスユニットは、現地法に準拠するために別表を添付することができます。ただし、かかる別表は、本方針に含まれる原則に従い、最高コンプライアンス責任者および法律顧問または副法律顧問の決定に従うものとします。現地向け別表が添付されていない場合、現地法に準拠している本方針のすべての条項は有効に存続します。

### 基本方針

#### 1. 行動

- 1.1. ストライカーは、不適切、非倫理的、または違法な行為もしくは活動について従業員に報告するよう求める方針を定めています。これは、ストライカーの行動規範およびその他の会社方針に記載されており、すべての方針は、ストライカーのインターネットサイトおよびストライカーの社内イントラネットから入手できます。
- 1.2. 従業員は、法的もしくは倫理的な問題を生じる、または適用法もしくは会社方針に違反する可能性のある、疑わしいもしくは既知の不適切な行為や活動についてマネジメントに報告する義務があります。これには、差別、いやがらせ、詐欺、不道德な行為または違法な行為、報復、会計や内部会計統制あるいは監査問題に関する不適切な行為、連邦証券法、証券取引委員会（「SEC」）あるいは株主への詐欺行為に関係のある連邦法その他の規定の規則および規制の違反、およびその他の法律の違反等が含まれますが、これに限られません。

2. 倫理ホットライン: ストライカーは、倫理ホットラインを設け、従業員および非従業員が、内密に、また希望があれば匿名で、法令の非遵守に関する懸念の報告または申し立てを行うことができる複数の手段を提供しています。倫理ホットラインに提出されるすべての報告は、適宜ストライカー社内の担当者に転送され、その担当者は、各報告が専門的かつ内密に処理されることを確実にする責任があります。

3. 倫理ホットライン委員会: 本方針は、倫理ホットライン委員会（以下「委員会」）により管理されます。委員会は、少なくとも、法律顧問、グローバル人事担当バイス・プレジデント、内部監査担当バイス・プレジデント、および最高コンプライアンス責任者から構成されます。委員会は、倫理ホットラインの管理に責任を負います。委員会のメンバーおよび委員会から指名を受けた人は、倫理ホットラインおよび報告にアクセスすることができます。

#### 4. 報告

- 4.1. 従業員は、法的もしくは倫理的な問題を生じる、または適用法もしくは会社方針に違反する可能性のある、疑わしいもしくは既知の不適切な行為や活動について報告する義務があります。
- 4.2. 従業員は、かかる行為もしくは活動について、ストライカーの行動規範に規定に従い、従業員の直属の上司、従業員の所属地の人事、法務、およびコンプライアンス部門の担当者、プレジデントまたは該当するビジネスユニットのまたは担当役員（以下「担当幹部役員」）、または、ストライカーの最高経営責任者、最高財務責任者、法律顧問、グローバル人事担当バイス・プレジデント、内部監査担当バイス・プレジデント、もしくは最高コンプライアンス責任者に報告することができます。
- 4.3. かかる行為または活動についての報告を受けたマネージャーまたはその他のストライカーの担当者は、その報告を直ちにコンプライアンス部門、法務部門、または委員会に提出する必要があります。
- 4.4. 疑わしいまたは既知の不適切、非倫理的、もしくは違法な行為や活動について、このような方法で報告することに抵抗がある従業員は、倫理ホットラインを通じてかかる行為または活動について報告することができます。
- 4.5. 報告の受理方法にかかわらず、すべての案件は、倫理ホットラインに登録されて経緯を追跡されます。
- 4.6. 委員会は、定期的に会合を持ち、すべての倫理ホットラインの案件について、その状況確認または処分を含め、審理を行います。最高コンプライアンス責任者は、倫理ホットラインの案件に関して、ストライカー取締役会の関連委員会に報告します。

## 5. 報復行為の禁止

- 5.1. ストライカーの方針は、以下に該当する従業員に対してどんな形であれ報復的行為を行うことを明示的に禁じています。
- ストライカーにおけるいずれかの人物による、法的もしくは倫理的問題を生じる、または適用法もしくは会社方針に違反する可能性のある、疑わしいもしくは既知の不適切な行為や活動について、誠意をもって、合法的な目的のために、報告、報告の助言、もしくはその調査の支援をした従業員。
  - 証券法、SEC規則もしくは規制、または詐欺に関する法律の潜在的な違反に関連して、連邦の規制当局もしくは法執行機関または立法機関に対し、適法に情報を提供、もしくは情報提供の助言、またはこれら機関により実施される調査の支援をした従業員。
  - かかる行為に関連して申し立てられた、もしくは申し立てられる予定の法的手続きにおいて、訴えの提起、提起の助言、支援、参加、または証言をした従業員。
- 5.2. ストライカーは、誠意を持って問題を報告した従業員の合法的な行為に基づき、従業員を解雇、降格、停職、脅迫、いやがらせ、またはいかなる形であれ雇用条件において差別することはありません。
- 5.3. 従業員が、自分が報復（脅迫または嫌がらせを含む）の対象になっていると確信している場合、かかる従業員は、その旨を直属の上司またはマネージャーに報告する必要があります。従業員が、報復の件を自身の直属の上司またはマネージャーに報告しにくい場合、その従業員は、人事、法務、およびコンプライアンス部門の適切な責任者、担当幹部役員、または委員会のメンバーに直接報告すること、または倫理ホットラインを通じて報告することができます。

## 6. 調査

- 6.1. 従業員が、法的もしくは倫理的問題を生じる、または適用法もしくは会社方針もしくはこの方針に記載されている報復の禁止規定に違反する可能性のある、疑わしいもしくは既知の不適切な行為や活動について報告した場合、ストライカーは調査を実施し、法律の許す範囲でまたは状況に応じたその他の方法で、処分の情報を随時従業員に知らせます。しかし、かかる調査は機密にすべき内容であるため、調査に関する特定の詳細や講じられる措置についての情報を提供できない場合もあります。
- 6.2. すべての調査は、関係者全員のプライバシーに配慮して、その状況下で可能な限り内密かつ適切に実施されます。ストライカーは、本方針に基づき適時にすべての従業員の報告に対処し、関連するすべての調査を実施すべく努力します。