



ビジネス行動規範
Ethics, Everyone, Every Day

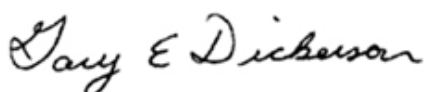
アプライド マテリアルズは、私たちのイノベーションが、未来をひらく技術を可能にすると信じています。私たちのミッションは、お客様の可能性を現実に変える、マテリアル エンジニアリングのソリューションを提供するグローバルリーダーとなることです。アプライド マテリアルズの成功の礎となるのは4つのバリュー（価値）です。それは、「かけがえのないパートナー」、「成功を可能にするチーム」、「責任と誠実性」、そして、「世界トップクラスのパフォーマンス」です。私たちは、職場環境や商取引において最高の倫理基準を維持し続けることをお約束します。従業員一人ひとりが、4つのバリューを体現する存在となり、自身に課した高いスタンダードを維持する責任を担っています。

従業員各自はアプライド マテリアルズのために日々決断しています。これらの決断の大小が、当社の価値観とビジネスを定義しており、財務実績、職場の同僚やビジネスにおけるパートナー、地域社会、会社自体の評判に直接影響を及ぼしているかもしれません。私たちが倫理的なビジネス行動規範について共通の理解を持ち、取り組むことは、複雑で様々な諸問題が発生する場合を考慮すると、非常に重要なことです。

高い倫理観と一貫性のある文化を促進するために、アプライド マテリアルズには、世界中の全従業員に適用される一連のビジネス行動規範があります。これらの規範は、従業員が可能な限り最善な意思決定を行えることを目的としています。アプライド マテリアルズの世界的な従業員の一員として、会社のその他のポリシーと共に、規範をよく読み、理解し、遵守することは各自の責任です。当社は、十分な情報とリソースを容易に利用できれば、優れた倫理的決定を行っていただけるものと確信しています。倫理的行為の欠如や不法行為は、容認されません。

行動するにあたり判断に迷う場合や、アプライド マテリアルズの従業員に期待されることに不明な点がある場合、会社の価値観と矛盾する行動に関与することを求められる、またはそのような行動に気づいた時は、従業員のために用意されているリソースを通じて助言を求めてください。上司、人事部(**Human Resources Department**)、法務部(**Law Department**)、または社内オンブズマンオフィス(**Office of the Ombudsman**)に問い合わせてください。また、あなたの居住地で24時間対応の倫理ホットラインである、グローバル倫理ホットライン1-877-225-5554(フリーダイヤル)に電話で問い合わせるか、オンブズマンオフィスに電子メール(**The_Ombudsman@amat.com.**)で問い合わせください。

アプライド マテリアルズの事業取引が誠実で公平であるという評判は、従業員の献身と努力によって確立され、今日もそれが継続されています。私たちは、最高の倫理水準を守って事業活動を行うことに全力を挙げており、従業員も同じように行うことが期待されます。



Gary Dickerson
President and Chief Executive Officer

目次

ビジネス行動規範.....	1
はじめに.....	5
アプライド マテリアルズとそのサプライヤの各自に適用される規範.....	6
良識ある分別を用いる.....	6
質問をすることと懸念を報告すること.....	7
報復禁止ポリシー.....	7
リソース.....	7
コア・バリュー.....	8
コア・バリュー.....	9
ポジティブな職場環境.....	9
アプライド マテリアルズとその従業員に対する義務.....	10
利害の対立.....	11
会社資産および電子通信データシステムの使用.....	15
データプライバシー.....	16
会社機密情報および知的財産の保護.....	16
記録と会計業務.....	21
業務上のギフト、食事、接待.....	21
汚職防止ポリシー.....	22
国際的な事業活動と人権.....	24
職場の安全性.....	24
顧客、サプライヤ、競合他社に対する義務.....	26
独占禁止法と不正競争.....	27
他社の機密情報と知的財産.....	29
サプライヤの選定およびサプライヤへの対応.....	30
公に対する義務.....	32
インサイダー取引と内部情報の提供.....	33
公平な情報開示.....	34
環境.....	35
税金.....	36
輸出入と反ボイコット法.....	36
社会貢献プログラム.....	37
政府との契約.....	37
措置を講じる.....	39
措置を講じる義務.....	40

調査への参加	40
コンプライアンスと結果	40
追加リソースと連絡情報	41

はじめに

アプライド マテリアルズのビジネス行動規範は、業務において最高の倫理基準を維持するための当社の手引です。私たちの事業取引が誠実で公平であるという評判は、当社の最も素晴らしい資産のひとつとなっています。その名声に見合う行動をし、それを保護することは、当社のグローバルな従業員各自の責任です。

ビジネス行動規範(「規範」)は、アプライドマテリアルズとその子会社(集合的に「アプライドマテリアルズ」もしくは「会社」)の価値観を強化し維持することを目的としたガイドラインです。規範は、当社が従業員各自に期待することを定義しています。このガイドブックでは、倫理的決断や行為に役立つポリシーやリソース、そして質疑応答が提供されています。これらの規範は当社の「世界的な倫理とコンプライアンスプログラム」の礎であり、事業において継続的かつ全面的な改善を常に図るといふ、当社の誓約の一部として定期的に更新されます。

これらの規範のみならず、会社のその他のポリシーを読んで理解し、文面だけでなく精神的にも規範やポリシーを遵守することに各人が責任を負っています。

規範はアプライドマテリアルズとサプライヤに適用されます

アプライドマテリアルズの従業員は全員、すなわち、取締役、役員、従業員、契約社員、派遣社員、コンサルタントなども含め、会社のために働き、サービスを提供するすべての人々は、規範を理解し遵守することが求められています。本書に記述してあるように、規定によっては、社員のような特定の部門の従業員にだけ適用されるものもあります。また、私たちのサプライヤも、この規範に従うことが期待されています。

適切な判断を下す

これらの規範は、私たちが世界中で事業活動を行う際の法的および倫理的な要件を解説しています。起こりうるあらゆる状況を想定することは不可能ですが、潜在的な倫理問題に直面した場合には次の質問を自分自身に問いかけてみることで答えが得られる可能性があります。

私の行動は法に適っているか？

私の行動は倫理に適っているか？

私の行動はアプライドマテリアルズのポリシーを遵守しているか？

私の行動は適切か、もしくは誰かに知られたら恥ずかしいと感じるだろうか？

私の行動により影響を受けるのは誰か？

私が行動することは不適切ではないか、もしくは行動しないことが不適切ではないか？

私が行動することで、または行動しないことで状況が悪化しないか？

私の取る行動によりアプライドマテリアルズ、または私が信用を失うような状況に置かれませんか？

質問し、懸念事項を報告する

当社の倫理的な行動による評判を維持するには、従業員一同が倫理に適う決断をしていくことにかかっています。倫理上の懸念や問題については、適切に対応されるよう速やかに会社に報告することが求められます。不適切な行為または不法行為に気づいていながら沈黙を保つことは容認されません。

報復禁止ポリシー

アプライド マテリアルズでは、これらの規範やその他の会社のポリシーに対する違反行為の可能性を誠意を持って報告したことや、いかなる方法においても調査、訴訟、または尋問を開始したり、証言、援助、またはそれらに参加したことに対して、従業員に不利益待遇を与えることを禁止します。いかなる違反行為を報告することも、自己の倫理上の責任について質問することも、また他者の倫理に反する行為や疑わしい行為に懸念をもつことも、恐れないでください。報復を行った従業員や報復しようとした従業員は、懲戒処分の対象となり、最悪の場合には解雇が申し渡される場合があります。報復は許められません。

リソース

疑問に対する答えを得るため、また適切な行動を取るために、多くのリソースを利用することができます。また自己の疑問や懸念について上司や他の管理職役員と話し合いを持つことにより、会社の注意を喚起することができます。

上司に話すことに支障がある場合には、部門の他の管理職、人事部の担当者か法務部の弁護士、もしくはオンブズマンオフィスに連絡を取ってください：アプライドのグローバルおよび各地域の倫理ホットライン、オンブズマンオフィスへの連絡方法については、41 ページ目を参照してください。

コア・バリュー

価値観が組織の風土を形成し、会社の品性を明確にします。従業員の在り方と行いに不可欠なものです。

コア・バリュー

かけがえのないパートナー、成功を可能にするチーム、責任と誠実性、そして世界トップクラスのパフォーマンスというバリューを生かすことで、私たち一人ひとり、そして会社全体が成功への道を歩み続けることができるのです。正直さと誠実さによって行動することは、私たちのコア・バリュー達成の基本です。アプライドマテリアルズのすべての従業員がこれらのコア・バリューを実践することに責任がある一方、役員やその他管理職員は従業員の模範となり、行動基準を設定、伝達することにより、すべての従業員が功績を挙げるができるようにするという特別な責任を負っています。

ポジティブな職場環境

当社のすべての従業員は、相互理解と協力を促進し、差別やハラスメントを許さない労働環境の育成と維持に責任があります。私たちは、人種、肌の色、出身国、家系、宗教、年齢、性別（妊娠、出産、またはそれに関連した医療条件を含む）、性的指向、性的識別、配偶者の有無、肉体的/精神的障害、病状と健康状態、遺伝情報、家族の介護休暇状況、退役軍人の是非その他の法律で禁じられている根拠による違法な差別やハラスメントは許められません。このポリシーは、採用、雇用、トレーニング、報酬、手当、昇進、社会的およびレクリエーションをはじめとする（これらに限られるわけではなく）、従業員に関するあらゆる決定や措置に適用されます。

従業員が会社に報告した場合のみ、問題に取り組み、解決することができます。そのために、抱えている懸念を報告する責任が各自にあります。アプライドマテリアルズの報復禁止ポリシーでは、規範や会社のポリシーに対する違反の恐れについて、誠意をもって報告した従業員に報復することを、厳しく禁じていることを念頭に置いてください。いかなる違反行為も、報告することを恐れなくてください。

職場にふさわしい行動に関する詳細情報については、[アプライドマテリアルズの人事ポリシーマニュアル](#)を参照してください。一部の人事ポリシーは、各国の法律が異なるために、国や地域によって変化する可能性があります。

アプライド マテリアルズと その従業員に対する義務

アプライドマテリアルズの目標は、各自が意思疎通において公平で正直であり、成功を促進する情報を保護し、当社が事業を行う国における法律の遵守を徹底することによってのみ達成されます。

利害の対立

問: 利害対立の例をあげてください。

答: その例を挙げてみましょう。姉妹のタラが会社を所有していて、アプライドマテリアルズへのサービスに入札をかけました。そして、あなたが入札を審査するチームの一員とします。姉妹の関係を公開し、姉妹の会社が関与する入札の審査に関わらないようにします。

一般的に、当社の従業員は、各自が望む私的、社会的、経済的活動を行うことができます。しかし、特定の状況や活動においては、個人の利益と会社の適正利益が相反するために、アプライドマテリアルズに対する忠誠心について問題が提起される可能性があります。利害の対立は、自らの個人的な利益をアプライドマテリアルズより優先する、またはそのような可能性のある場合に生じます。さらに利害の対立は、倫理的な判断、客観性に疑問を生じさせ、従業員に対する第三者の見解、意思決定の基準に影響を及ぼすことがあります。

利害対立を起こす関係、影響または活動は、そのような対立を引き起こす可能性があるものを含めて、一切避ける必要があります。当社は、各自の会社に対する責任または忠誠心に反するような活動に、従業員が直接または間接的に関与することのないよう求めます。従業員は個人的な関係や個人の利益ではなく、アプライドマテリアルズの適正利益に基づいてビジネスについての決断を下し、これに関与するのです。

問: 利害の対立または利益の対立が起こるおそれがある場合、開示するフォームをどこで入手できますか。

答: 利益の開示と承認フォームは、倫理ウェブサイト <http://ethics> で「フォーム (Forms)」をクリックすれば、利用することができます。

すべての利害対立開示の義務

透明性 (例えば、行為を開示し明らかにすることを徹底する) は、利害対立の回避には必要不可欠です。当社の全従業員は、自らの利益が会社の利益と対立する可能性のある活動または実際の活動を開示しなければなりません。潜在的な利害対立の開示の義務は、アプライドマテリアルズでの雇用期間において継続されるものです。そのような活動は自動的に禁止されるものではありませんが、参加の場合は書面での承認を上司とオンブズマンオフィスから取得する必要があります。

疑わしい時は、指導を求める

当社のビジネスの国際的な性質や多様な範囲からすると、利害の対立が起こる可能性はアプライドマテリアルズで馴染みのない分野で発生する可能性があります。自分の活動に利害対立が関与していないか確信がない場合やそのような対立の可能性がある場合は、行動を起こす前に、上司、人事部、法務部もしくはオンブズマンオフィスに相談してください。

問: 夫の会社は、私が意思決定の権限を持っていないアプライド マテリアルズの事業部に対し、ある契約について入札しています。私はこれを利害の対立として開示する必要がありますか。

答: はい。あなたに意思決定の権限がなくとも、そのつながりが利害の対立を起こしているように見える可能性があるため、開示しなければなりません。

問: 週末にわずかな報酬で、会社を手伝ってくれないかと友人アミールに頼まれました。その仕事はアプライド マテリアルズにおける自分の仕事に支障がなく、直接アプライド マテリアルズの製品や技術とは関係がありません。これは会社を開示して、承認を受けるべきでしょうか。

答: はい。すべての外部雇用は事前に利害の対立がないことを確認するために、オンブズマンオフィスにより承認されなければなりません。<http://ethics> のウェブサイトから入手できる外部ビジネス活動承認フォーム(Outside Business Activities Approval)に記入し、提出する必要があります。

利害対立のタイプ

以下のセクションは、利害の対立が起こりうる、ある特定の分野の条件と承認プロセスについて説明しています。しかしながら、唯一のリストとして意図したものではありません。上述の通り、すべての利害対立については、事前に開示し、承認を受ける必要があります。

社外での雇用または事業活動やコンサルティング

- 従業員は、雇用期間中に、アプライド マテリアルズ、またはその関連団体の顧客、サプライヤまたは競合会社のために働いたり、これらの企業と契約を結んだり、これらの企業と協議したりしてはなりません。
- 従業員は、利害が対立する可能性のある社外の実業活動、もしくはアプライド マテリアルズの業績に悪影響を及ぼすような社外の実業活動、コンサルティング、雇用に従事することはできません。
- 従業員は、いかなる社外の実業活動、コンサルティング、雇用でも、従事する前に、書面による承認をオンブズマンオフィスから取得しなければなりません。
- アプライド マテリアルズでの職務とは別に、会社の利害に反する実業活動やそのような可能性のある実業活動、コンサルティングに従事したり、他社と雇用契約を結ぼうとする、取締役、契約社員、派遣社員、コンサルタントなどを含むすべての従業員は、このような活動についてオンブズマンオフィスを開示する必要があります。

社外取締役、諮問委員会、およびベンチャーキャピタル基金

- 従業員が社外の実業や営利団体で取締役、役員、アドバイザーを務める場合、オンブズマンオフィスから事前の承認を得る必要があります。
- 従業員は、アプライド マテリアルズの競合会社またはアプライド マテリアルズが投資を行う企業（アプライド マテリアルズの要請による投資先の企業における任務の場合を除く）において取締役、役員もしくはアドバイザーを務めることを禁じます。
- 同様に、従業員は利害の対立を招いたり、利害が対立する可能性のある場合、他企業、ベンチャー基金、その他の団体の取締役、役員またはアドバ

イザーを務めることを禁じます。

- 第16条(米国証券法に定義)で定められた役員は、アプライドマテリアルズ取締役会の役員人事報酬決定委員会 (Human Resources and Compensation Committee of Applied Materials' Board of Directors) から事前に承認を得ることなく営利企業の役員または取締役になることはできません。第16条で定められた役員ではないバイスプレジデント、またはそれ以上の役員が、アプライドマテリアルズ取締役、バイスプレジデントのマネージャー、オンブズマンオフィスから事前に承認を得ることなく、営利団体の役員または取締役を務めることは認められません。
- 非営利慈善団体役員会の会員については、事前の承認は不要です。ただし、過去あるいは現在においてその団体が、アプライドマテリアルズと取引関係にある場合、またはアプライドマテリアルズから相当の金額の基金を受けている場合、(従業員マッチング寄付ではなく)アプライドマテリアルズ基金から助成金を受けている場合、特定の慈善団体が関与する従業員の役員会による奉仕は、審査と監査のためにグローバルコミュニティフェア、またはアプライドマテリアルズ基金とオンブズマンオフィスに開示してください。慈善団体役員会の奉仕がアプライドマテリアルズでの責務の妨げとなったり、当社に悪影響を及ぼすようなことがあってはなりません。
- 外部企業、または他の団体で取締役、役員、またはアドバイザーとして務める従業員は、アプライドマテリアルズに直接または間接的に関係するいかなる事項についても討論や意思決定に参加したり、投票することはできません。

Q: 私はかなりの数の株式を所有していますが、上場企業であるX社の発行済株式を2%未満所有しています。X社が潜在的な新ベンダーでありアプライドマテリアルズに入札を提出する大型のプロジェクトの責任者になってしまいました。私がX社の株式をかなり所有していることは利害の対立になるのでしょうか。このような状況で私は何をすればよいのでしょうか。

A: 利害の対立が起こる可能性がありますので、この件についてはオンブズマンオフィスに報告しておくのが最善策でしょう。従業員は上場企業の株式の2%までを所有することが許可されているものの、あなたやご家族のメンバーがかなり有利な立場になる場合、取引にあなたは応じないかもしれませ

社外取引

- 従業員は、アプライドマテリアルズに代理して、(i) 自己またはその家族の一員が実質的な利害を持つ人物または団体、または(ii) 自己が管財人かそれと同様の受託者資格を持つ人物または団体との取引を指示したり、それに従事してはいけません。
- 上司か部下にあたるアプライドマテリアルズの他の従業員、または監督、セキュリティ、安全性もしくはモラルの点で問題となるか、問題となる可能性のある関係を持つアプライドマテリアルズの

ん。あなたの X 社への投資がかなりあれば、あるいはその投資によって X 社の入札の決断が影響されるとしたら、利害の対立が生じるかもしれません。この件に最善の方法で対処するためには、オンブズマンオフィスに連絡して相談する必要があります。

他の従業員との高額な金銭上の取引に従事することは認められません。

他企業との経済的な利害関係

アプライド マテリアルズの顧客、サプライヤ、もしくは競合会社に関する従業員の経済的利益には、以下の制限が適用されます。

- **公営企業における経済的利益:** アプライド マテリアルズの顧客、サプライヤ、もしくは競合相手である公営企業の公開株を 2 パーセントまで所有することができます。
- **私営企業(顧客とサプライヤ)における経済的利益:** 経済的利益が従業員の判断、客観性または当社に対する忠誠心を危険にさらすことのない限り、従業員はアプライド マテリアルズの顧客、サプライヤである私営企業の公開株を 5 パーセントまで所有することができます。
- **私営企業(競合他社)における経済的利益:** 従業員はアプライド マテリアルズの競合他社である私営企業の経済的な利益を所有することはできません。

上記規則に沿わない場合は、アプライド マテリアルズの最高経営責任者または取締役会から承認を得なければなりません。

アプライド マテリアルズの実業委員会

アプライド マテリアルズの実業委員会には、特定の法的および倫理的要求事項が適用されます。「関連当事者の取引」*は、利害対立の可能性または実際の利害対立の危険性が非常に高くなります。従ってそのような取引は、(i) 監査委員会に開示されなければならない、また、(ii) 取締役会の役員が直接関与していなくても、通常避けるべき

* 米国証券取引委員会 (SEC) の規則では関係当事者の取引を、アプライド マテリアルズが関係者であり、次の人物のいずれかが直接的、または間接的利益を持つ、または持つであろうあらゆる取引、手配、または関係を含むと規定しています。:

- (a) アプライド マテリアルズの上級役員、取締役、または取締役候補;
- (b) 会社の 5%以上の普通株の受益株主となるいかなる人物;
- (c) 上級役員、取締役、または取締役候補の近親者、または会社の 5%以上の普通株の受益株主の近親者;または
- (d) 前述の人物が雇用されている、またはパートナー、事業主、あるいはそれに同等の地位にいるか、またはそのような人物が前述の人物と共に、5%以上の受益株主となっている、いかなる会社、企業、その他の団体。

です。

監査役員会は、利害の対立やビジネス行動規範に含まれるポリシーの遵守など、経営の整合性に関連するあらゆる事項を評価および調査する責任を担っています。すべての取締役は、個人、事業、および職務上の利害に影響する内容について話したり、決定を行うことに関与しない必要があります。アプライド マテリアルズの取締役または役員によるビジネス行動規範の不適用は、アプライド マテリアルズの取締役会によって、アプライド マテリアルズと株主の適正利益に該当する場合にのみ、認められる可能性があります。このような不適用は、必要に応じてアプライド マテリアルズにより米国証券取引委員会への文書で開示されます。

従業員が会社に報告した場合のみ、問題に取り組み、解決することができます。そのため、抱えている懸念を報告する責任が各自にあります。アプライド マテリアルズの報復禁止ポリシーでは、規範や会社のポリシーに対する違反の恐れについて、誠意をもって報告した従業員に報復することを、厳しく禁じていることを念頭に置いてください。いかなる違反行為も、報告することを恐れなくてください。

会社資産および電子通信データシステムの使用

問: 私はビジネスで頻繁に出張します。このポリシーによると、出張中アプライド マテリアルズのコンピュータを使用して新聞記事を読んだり、映画を観たりしてはいけないということですか。

答: アプライド マテリアルズのコンピュータの個人的使用については、その使用が限られ、不定期であり、使用の際に不適切なコンテンツを含まない限り容認されます。すべての従業員は、アプライド マテリアルズの資産を個人的に使用する場合は、就業時間内か否かにかかわらず、適切な判断と裁量を用いることが求められます。

会社の所有物、設備、および機器の適正な使用に関して各一人ひとりが個人的な責任を負っています。急速に変化する私たちの事業では、経費を低減しながら、会社資産をできるだけ有効に活用し、業績を向上できるチャンスに敏感に対応していく必要があります。さらに従業員は、個人に委ねられているリソースを保護することに責任があります。従業員が適切な権限を有する人から許可を得ることなく、会社の所有物を移動したり、借用することは認められません。

従業員には、会社の業務を遂行する目的で、会社の電話、コンピュータシステム、ワークステーション、モバイル機器、ボイスメール、ワープロ、インターネット、ビデオ会議設備、電話会議設備、その他の電子通信システム、またはデータ保存システムへのアクセスを認めて

います。これらのシステムの主要目的が業務使用である一方、個人的な通信や業務外の個人的データ保管(例えば個人のカレンダー、住所リスト等)による使用は、それが職務に支障をきたすことなく、違法でなく、金銭や個人的な利益のためでなく、「スパム攻撃」やその他の大量で過度な送信でなく、アプライド マテリアルズの利益と対立せず、そのポリシーや手順に違反していない限り、問題はありません。会社のリソースを使用して、威嚇的なメッセージやマテリアル、または他人の迷惑になる職務上不適切なメッセージやマテリアルを作成、配布、保存、アクセス、表示してはなりません。また、政治、社会、宗教、個人、経済、または商業に関する討論や宣伝に関与したい場合は、勤務中ではなく、個人の電子メールアドレスと機器を使用して行うべきです。

データプライバシー

多くの国では、個人情報適切な使用、取り扱い、保存、開示、移動に関するプライバシー法を既に実施しているか実施を予定しています。個人情報とは、誕生日、社会保障番号、国民識別番号、自宅住所、電話番号、クレジットカード番号、その他の慎重に扱われるべき情報や個人的な情報等の個人を識別するために使用される情報です。当社では顧客、サプライヤおよび従業員を含む事業に関与するすべての人のプライバシーを合理的に保護するよう取り組んでいます。個人情報を守ることは、アプライド マテリアルズのブランドの信頼を維持する上で重要なことです。

従って、私たちひとりひとりには、情報セキュリティと個人情報の収集、使用、処理、送信、共有におけるプライバシー要件を遵守する責任があります。問題、懸念、疑問が生じる場合、オンブズマンオフィス、法務部、もしくは情報セキュリティ リスク管理部（日本国内においては、GIS）までご連絡ください。

会社機密情報および知的財産の保護

当社の知的財産や機密情報は、アプライド マテリアルズの活力の源にあたるものです。すべての従業員は、一般には公開されていない、発表されていない、または周知されていない会社の情報（「機密機密情報」）を保護する義務があり、これらの情報を開示することは許されません。

問: 電子情報を保護するためには何をすべきでしょうか。

答: ここに示すものは、コンピュータ、モバイルデバイス、または他の電子メディアに保存されている会社情報を保護するために従うべき手順です。

- 使用しない時には、スクリーンやデバイスにロックをしておきます。不在の場合、ノートパソコンにはケーブルロックを使用します。
- Windows™ スクリーンセーバー用パスワードなど利用可能なセキュリティシステムを常に使用します。
- 使用中のコンピュータスクリーンを見ている他の人を意識します。乗客同士が近くに座る飛行機で旅行中の場合、機密情報やデータ処理の作業は避けてください。
- 会社情報にアクセス制限があるものや、知る必要のある人のみに制限されたファイルを確認します。
- 自分のパスワードを他の同僚と共有することは、会社からそのように依頼されている場合を除き、してはいけません。また、パスワードは定期的に変更する必要があります。このシンプルなルールでデータを安全に保つことができ、責任を問われる可能性を回避することができます。

機密情報には、事業情報(例えば、企画、見積もり、顧客リスト、コストやカスタマイズした価格表、市場データなど)や技術情報(例えば、デザイン、半導体処理データ、製法、「ノウハウ」など)が含まれます。従業員としてアクセス可能なこれらの情報の多くは、機密機密情報となります。

従業員の一員として、従業員は会社のガイドラインに沿って、次のような手順で機密情報を保護する必要があります。

- 第三者に機密情報を提供する前に、法務部によって承認された機密情報保持契約に当該人物の署名が行われていることを確認すること。
- 機密情報へのアクセスを、アプライドマテリアルズ内で本当に知る必要のある人のみに制限すること。
- 機密機密すべての機密情報を維持し、アクセス権を持つ人に機密情報であることをラベルで示すこと。
- 機密情報を含む文書が余っている場合、または古くなった場合には、シュレッダーにかけるか、安全な場所に保管すること。
- 情報は必要な目的と期間においてのみ保管すること。ガイドラインについては、グローバルデータ・リテンション・ポリシーを参照してください。

社外においても、各自は会社を代表していること、機密情報の保護に対する義務は継続していることを覚えておかなければなりません。友人や家族や元同僚との間で機密情報を共有してはいけません。

アプライドマテリアルズは、情報保護文化の維持、促進に取り組んでいます。私たちは情報安全教育が効果的に行われ、保護対策が適切に行われていることを徹底することによって、責任を果たすこととなります。従業員各自は、安全な情報の取扱いおよび処理を採用、実施し、すべての適用法や規制、また会社ポリシーを遵守しなければなりません。それは、このような保護措置が効果的であることを担保し、安全に情報を取扱い処理する環境を維持するためです。また、各従業員は、例えば共同開発、合弁事業、買収、または企業合併活動の過程におい

問: 機密情報の例をいくつかあげてくれませんか。

答: 機密情報の例には以下が含まれます。

- 実際のまたは予想の売上げ、利益、予測、受注、コスト、売上総利益、多額の設備投資や大幅な借入金などの財務情報。
- 顧客やサプライヤのリスト
- 販売、予測もしくは投資計画を含む顧客またはサプライヤの機密情報。
- アプライド マテリアルズの技術、製品情報と企画。
- アプライド マテリアルズのスタッフ情報や主要な非公開のコーポレートイベントに関する会社情報。

問: 私は以前のサプライヤと新しいプロジェクトを開始しようとしています。そのプロジェクトの開発段階に機密情報を交換することになると思います。機密保持契約の締結が必要ですか。

答: はい。機密保持契約(NDA)の締結が必要です。アプライド マテリアルズの機密情報を、署名当事者でない、または NDA に記載されていない第三者に開示してはいけません。あなたが以前協同作業したことのある第三者であっても、あなたの意見では信頼できる第三者であったとしても、NDA の締結が必要です。

問: 新聞記者がアプライド マテリアルズの施設に関して私に連絡してきました。どのように対応すればよろしいですか。

答: アプライド マテリアルズによってその特定のトピックについて話す承認が与えられていないのであれば、その記者が米国本社の Corporate Communications (日本国内においては社長室) へ連絡するよう指示して

て、勤務中に知った他会社の機密情報を保護すること、開示しないことに注意しなければなりません。さらに、競合会社、顧客、またはサプライヤの事業に関してコメントすることは控えるべきです。

機密情報の取扱いに関する当社のポリシーは、アプライド マテリアルズでの雇用期間中だけでなく退職後にも適用されます。このように従業員は、雇用終了後も引き続きアプライド マテリアルズでの勤務期間中に知った機密機密情報を開示しない責任を持ち、機密情報を含むいかなる文書でも保有していればアプライド マテリアルズを退職する前に返還する必要があります。

機密情報とインターネット

アプライド マテリアルズの非公開情報に関して、たとえ実名を使わない場合であっても、インターネットのディスカッショングループ、チャットルーム、掲示板、その他の電子通信メディア、ソーシャルメディアサイトに書き込みを行ったり情報を提供することは、いかなる目的でも認められません。他人が投稿した当社に関する虚偽の記術に対して、「記録を正す」ためにアプライド マテリアルズの情報を投稿したとしても、それが誤って解釈されたり、デマとして流布したり虚偽、誤解を招くことになるかもしれません。詳細については、現地の [HR ポリシーマニュアル](#) を参照してください。

規範の違反に加えて、機密情報を開示したり、チャットルームに参加し、インターネットの投資家ウェブサイトやその他の電子通信メディアで会社に関する情報の書き込みを行うことは、民法や刑法に反する可能性があります。

投資家、アナリスト、またはメディアとの接触

特別な目的のために明確な承認が与えられていない限り、アプライド マテリアルズに関する話題や事柄に関して、メディア、投資家、証券アナリスト、その他金融分野の人と連絡を取ったり、通信を行ったりしてはなりません。証券アナリスト、投資家、その他金融分野の人からの会社に関係するすべての問い合わせは、速やかに米国本社の Investor Relations (日本国内においては社長室) に委任してください。報道機関とメディアからの会

ください。

問: 発明提案書(Invention Alert)の送信はどのように行いますか。

答: 発明をレビューのために提出するには、発明開示フォームに記入し、電子メールでコピーを Patent_Alerts@amat.com に送ってください。署名したハードコピーを法務部に社内便で M/S 1269 に送信するか、あるいはファックスで 408-986-3090 に送信します。封筒には「発明提案書」と記します。

発明開示書 (Invention Disclosure Form) は、以下の URL から入手できます。
http://apphostprd1b.mis.amat.com/legal/IA_Form_Dec_2012.dot

問: サプライヤや顧客はアプライドマテリアルズの名称やロゴをプレスリリースや他の出版物で使用できますか。

答: 第三者によるアプライドマテリアルズの名称やロゴのいかなる使用も、事前に承認されなければなりません。法務部またはコーポレート・コミュニケーションにお問い合わせください。

記録と会計業務

問: 経費報告書は「会社の記録」ですか。

答: はい。会社のあらゆる記録と同様、経費報告書はすべて正確かつ正直に完成されるべきで、必要なすべての添付文書が含ま

社に関連するすべての問い合わせは、速やかに米国本社の Corporate Communications (日本国内においては社長室) に委任してください。問い合わせに対応する特定の承認を得ている従業員は、米国本社の Investor Relations (日本国内においては社長室) または米国本社の Corporate Communications によって承認されているガイドに従って、問い合わせに対応する必要があります。

発明と特許

特許性の有無にかかわらず、アプライドマテリアルズでの雇用期間中に創作した発明や、実施された発明はすべて、アプライドマテリアルズの所有物となります。この規則では、アプライドマテリアルズの製品、研究または事業に一切関係しない発明、完全に従業員の個人の時間で開発された発明、かつアプライドマテリアルズの資産、機器、設備、またはリソースを一切使用せずに開発された発明は例外となります。

発明を創作したら、従業員はその発明に特許性があるか、または製品に使用できるかどうか不明であったり、疑問がある場合でも、法務部に発明開示書 (Invention Disclosure Form) を速やかに提出する必要があります。特許の申請前に製品またはサービスに関する情報を一般に公開した場合には、製品の特許を取得する可能性が危うくなるため、従業員による会社の機密保持ポリシー (Non-Disclosure Policy) の遵守が非常に重要になります。

商標

会社のロゴは、最も広く認識されているアプライドマテリアルズのシンボルで、会社の価値観と特質を一貫して反映できるようデザインされています。会社のロゴを正しく使用するには、会社の基準と商標法を厳密に守る必要があります。印刷文書、会社からのギフト、およびその他の品目に会社のロゴまたは商標を使用する前に、社長室の助言を得る必要があります。

記録は、高い倫理水準に基づくビジネス行動を維持する上で不可欠な要素です。当社のすべての従業員が、会社の事業に関して正確で完全な記録をつける必要があります。誤解を招いたり、間違った解釈や情報を伝えたり、

れていなければなりません。

問：数字が一致しないようなプレッシャーを感じたら、どうすればいいですか。

答：あなたの第一の責任は、正確かつ正直に情報を記録し、報告することです。それがプレッシャーだと感じる場合は、法務部またはオンブズマンオフィスの誰かと話すこともできます。希望すれば匿名でいつでも倫理ホットラインに連絡することができます。オプションがあります。

問：裏取引の例をあげてくれませんか。

答：裏取引は、将来の取引のディスカウント、または主要な取引の一部ではないものに特別な配慮を保証することです。口頭または書面による裏取引は、取引における当社の義務に影響し、アプライドマテリアルズの帳簿や記録の正確さに影響を及ぼす可能性があります。アプライドマテリアルズの契約締結プロセス、および/または会社のポリシー以外で行われた裏取引は厳重に禁止されています。

偽りの報告を行ったり、重要な情報を省略することなく、情報を正確かつ正直に記録および報告することが重要になります。次のような行為を禁止します。

- 関係文書なしでアプライドマテリアルズのために支払いを行ったり、関係文書に記された内容以外の目的のために支払いをすること。
- 開示または記録されていないアプライドマテリアルズの基金、資産、または負債を作ること。
- アプライドマテリアルズの記録に偽りや誤解のある項目を記入したり、重要な情報を省くこと。
- 合理的な事業経費ではない個人的な経費の返済を求めたり、または個人の金銭的な利益のためにアプライドマテリアルズの資産や機会を利用すること。
- 一般会計原則に準拠しないこと。

アプライドマテリアルズでは、偽装記録などの不正を容認しません。どのような方法によってもアプライドマテリアルズの帳簿や記録から重要情報を改ざんしたり、削除してはなりません。または、このような行為を検討してもなりません。他者が偽装記録をつけたり不正を行っていることに気付いた場合は、上司、グローバル内部監査(Global Internal Audit)、またはオンブズマンオフィスに速やかに報告してください。

不正な裏取引や団体交渉は禁じられています

アプライドマテリアルズが締結したすべての契約が正式に文書化されることは重要です。契約書に記載の条件は、特定の取引のための会計処理と同様に、アプライドマテリアルズと相手方当事者の権利、義務、責任を定義しています。正式な契約プロセス以外の「裏取引」または「団体交渉」などによるビジネス上の約束は、固く禁じられています。同様に、法務部と財務部の事前承認を得ないなどの必要なプロセスを経ずに新規契約の作成や既存契約の修正を行う口頭や書面による約束をしてはいけません。

裏取引や団体交渉、または必要な契約承認プロセス以外で締結された契約に気付いた場合、上司、法務部の弁護士、またはオンブズマンオフィスに速やかに報告してください。

従業員が会社に報告した場合のみ、問題に取り組み、解

決することができます。そのために、抱えている懸念を報告する責任が各自にあります。アプライド マテリアルズの報復禁止ポリシーでは、規範や会社のポリシーに対する違反の恐れについて、誠意をもって報告した従業員に報復することを、厳しく禁じていることを念頭に置いてください。いかなる違反行為も、報告することを恐れないでください。

業務上のギフト、食事、接待

問: 従兄弟リーの勤務先が顧客です。私が自分でそのギフト代金を支払えば、ギフトポリシーの制限額を超えた場合でも、リーの誕生日プレゼントを購入することは可能ですか。

答: 通常は可能です。ギフトポリシーはアプライド マテリアルズの業務に関連して、贈与されるギフトに適用されます。友人や家族間のギフトには適用されません。ただし、そのギフトの価格が大きいものである場合、または顧客の出費で仕事している場合は、オンブズマンオフィスに連絡し、あなたの贈答によって、アプライド マテリアルズと進める従兄弟の仕事と関連付けられるのを、どのように避けるべきか最善策を相談してください。

アプライド マテリアルズでは、客観的な基準と確立しているビジネスニーズに基づいて、事業上の決定が行われるべきものと考えています。適度な業務上のギフト、食事、接待の付き合いは、当社のビジネス関係を強めるのに役立つ一方、こうした付き合いは、厳密なガイドラインの範囲内においてのみ実施されるべきです。アプライド マテリアルズに代わって関与した贈答や接待においては、理にかなった判断と節度に従ってください。当社の従業員各自は、ギフトの贈答、その他の不法で当社のポリシーに違反して、誰かを危険な目にさらしたり、義務感を生じさせたり、ビジネス上の関係や決断に不適切な影響を及ぼす意図があるようなビジネス的儀礼を禁じられています。同様に、ギフトの受取りによって利害の対立を生じさせたり、不適切な優位性を与える印象をつくることはあってはならず、またはそのような可能性があってもなりません。

ギフトは不定期に、公の場で贈られ、その価値が適切で、状況に適したものであり、正当な事業取引または関係に付随して発生したものである必要があります。さらにその価値が適切で、渡された地域や文化に適したものである必要があります。アプライド マテリアルズのグローバル・ギフトポリシーは、倫理ウェブサイト、<http://ethics>で参照でき、ビジネス上の贈答に関連した詳細なガイダンスが閲覧できます。場合によっては、贈答は、<http://gift/>のオンラインギフト開示ツールを通して、承認、文書化および開示が必要です。グローバル・ギフトポリシーは、各国の法律、習慣、文化的な違いなども国別補足の中で対応しています。全従業員は、アプライド マテリアルズにおける業務に関連するギフトを授受する前に、グローバル・ギフトポリシーと該当する国別補足を読み、理解し、適用することが求められます。

政府職員へのギフトに特別な制限

国営企業の従業員を含む政府職員のためのギフト、業務上の食事、娯楽には、特別な規定が適用されます。職員の購買もしくは規制の決定に不正な影響を及ぼす意図、またはアプライド マテリアルズを不適切に有利にする意図を持つ食事と娯楽の接待は、提供してはいけません。接待または娯楽は、常にその国の法律に基づいて容認されるものでなければならず、不適切とされる方法や頻度で提供してはいけません。

米国以外の政府職員にギフトを贈呈したり、旅行を提供する前に、オンブズマンオフィスからの書面による承認が必要です。さらにアプライド マテリアルズが費用を負担する顧客のための旅行は、オンブズマンオフィスによって承認されなければなりません。

汚職防止ポリシー

問： 政府職員と見なされるのは誰ですか。

答： 国際的な腐敗防止に関する法律によると、「政府職員」とは以下の通り広く解釈されています。

(a)政府(政府の機関、業務部門、または政府企業を含む)の職員、従業員、候補者または代表者、(b)政党もしくは公共国際組織の職員、さらに(c)政府が完全に、または部分的に所有し、資金を提供し、影響を及ぼし、管理する事業または企業の従業員

アプライド マテリアルズは当社の製品、サービス、人々の利点と整合性に基づいてビジネスを獲得することを確約します。我々は、どのような方法や形式によっても、賄賂や汚職を容認しません。

米国の海外腐敗行為防止法(FCPA:Foreign Corrupt Practices Act)と商業賄賂に関する法令を含む国際的な腐敗防止に関する法律では、政府職員や民間関係者(顧客、サプライヤ、またはその他のビジネスパートナーの従業員)にビジネス上の優遇処置を得る意図を持つ何らかの価値あるものを贈呈することを禁じています。「何らかの価値(Anything of value)」とは広義に解釈されます。ですから、小さいギフトであれ、「普通の価値」のギフトであれ、またはビジネスを行うためのライセンスを付与したり、ビザや労働許可を発行するための行政書類の処理等政府による所定の業務を円滑にすることを目的とした支払い(一般に「便宜を図ってもらうための支払金」と呼ばれる)であれ、例外はありません。

国際的な腐敗防止に関する法律では、第三者への支払いに関して正確でないまたは偽りの帳簿書類を作成することを禁止しています。当社の資金または資産を伴うすべての取引は、合理的に詳細なレベルで正確に記録され、当社の取引を完全に反映するものでなければなりません。

問: 当社の顧客から、ヨーロッパにある当社の現場に顧客の技術者8名を派遣するために当社に出張経費と人材費を提供するよう依頼されました。当社は、招待すべきでしょうか。

答: 顧客の訪問目的と今回の依頼にまつわる状況によるでしょう。法務部の管理職とこの件について検討してください。顧客の旅行もすべてオンブズマンオフィスからの事前の承認が必要であることを覚えておいてください。

問: 汚職の兆候となる特定の活動や要請はありますか。

答: はい。以下はすべて汚職の兆候です。

- 現金支払いや著しく高額のコミッションを要求する
- 合理的でない価格や補償
- 顧客が第三者のエージェントを利用することを要求する
- 顧客のエージェントまたはコンサルタントからの「仲介手数料」を要求する
- 契約当事者ではなく第三者に支払いがなされるように要求する
- 偽りの、または誤解を招く請求書、契約書、またはその他書類を要求する
- サービスが提供された国以外での支払い
- 国営企業職員からの旅行、ギフト、接待等の要求
- 不完全な文書で費用の支払いを要求する

従業員は、上記のような行為を法務部またはオンブズマンオフィスに速やかに報告しなければなりません。

ん。

アプライド マテリアルズの反汚職ポリシーでは、アプライド マテリアルズを代表して働く従業員やエージェント全員が以下の規則を厳守することを求めています。

- アプライド マテリアルズの業務の遂行中には、誰に対しても賄賂またはリベートを提示、約束、支払うこと、およびその他の不正行為に関与しないこと。
- アプライド マテリアルズの業務の遂行中には、賄賂またはリベートを要求、受領、およびその他の不正行為に関与しないこと。
- オンブズマンオフィスから事前の書面による承認を得ることなく、外国の高官や政府、政党、候補者、公共国際組織、または国が所有、運営もしくは管理する企業の職員に利益となる何らかの価値となるものを提供したり、支払わないこと。
- 汚職の前兆を無視してはいけません。不正行為を知ったり疑いを持った場合、または不適切な支払いを行うことを要求された場合は、オンブズマンオフィスや法務部に早急に報告してください。
- 水増し価格の調整を行ったり、これに同意しないこと。
- アプライド マテリアルズに代理してパートナー、エージェント、またはその他、第三者の雇用や管理に対して責任がある場合は、「Third Party Agent Due Diligence and Approval Process」(<http://spportal/sites/Ethics/Pages/due-diligence-and-approval-process.aspx>) に従ってください。
- アプライド マテリアルズの帳簿書類に虚偽または不完全な記載をしてはいけません。

海外腐敗行為防止法（FCPA）に違反した場合には、関与した個人と会社に深刻な影響が及ぶ可能性があります。賄賂防止に関する規定の違反に対する刑罰として、会社に対し最高 200 万米ドルの罰金と、個人に対し 5 年の懲役と 25 万米ドルの罰金が課される可能性があります。

アプライド マテリアルズのグローバル・ギフトポリシーでは、ギフトや旅行を政府職員に申し出、提供する前に、オンブズマンオフィスから書面による事前承認を得ることも規定しています。政府職員への贈答承認申請は、<http://gift> のオンラインギフト開示ツールで可能で

す。

この反汚職ポリシーの下での各自の責任に関して不明な点や疑問がある場合には、法務部の管理職かオンブズマンオフィスに助言を求めてください。

従業員が会社に報告した場合のみ、問題に取り組み、解決することができます。そのために、抱えている懸念を報告する責任が各自にあります。アプライドマテリアルズの報復禁止ポリシーでは、規範や会社のポリシーに対する違反の恐れについて、誠意をもって報告した従業員に報復することを、厳しく禁じていることを念頭に置いてください。いかなる違反行為も、報告することを恐れないでください。

国際的な事業活動と人権

当社では、法律が国によって異なることと、事業を取り巻く世界状況が常に変化していることを認識しています。当社は、事業に影響を与える各地のすべての適用法規に準拠し、問題や懸念があれば適切なアドバイスを求めることを従業員に期待しています。グローバルカンパニーであるアプライドマテリアルズは、我々の業務において児童就労、強制労働、奴隷労働、年季強制労働の慣行を一切禁止しています。さらに当社では、体罰による脅しを含む過酷な扱いまたは非人道的な扱いを禁じています。

当社は、我々のサプライチェーンに期待する社会的責任を期待しています。当社のベンダーやサプライヤは、アプライドマテリアルズのビジネス行動規範や労働、健康、安全、衛生、環境に関するマネジメントシステムや電子業界市民連合の行動規範(the Electronic Industry Citizenship Coalitions' Code of Conduct)を遵守することが求められています。

職場の安全性

問: 私は安全上問題の可能性のある行動を見ましたが、確かではありません。実際のところ、私は巻き込まれたくありません。このような対応は正しいでしょうか。

答: いいえ。従業員は、各自がビジネス行

アプライドマテリアルズでは、従業員の安全、健康と福祉の保護、維持、および促進に努めています。私たちは、常に従業員の健康と安全に配慮し、効果的な安全トレーニングを提供して保護対策を実施することにより、この責任を果たしています。従業員の一人一人が安全の

動規範の違反に気づいた場合に行動を起こす責任があります。安全基準違反の可能性についても報告義務があります。アプライド マテリアルズのポリシーは、真摯に違反の可能性を報告をする者に対しての報復を禁じています。

ための作業ルールを徹底し、安全衛生に関する全ての法規と会社のポリシーに準拠して、これらの保護対策の有効性を保証し、安全な労働環境を維持する必要があります。

危険な状況に関して懸念がある場合は、できる限り早く上司に報告してください。職場の安全性や各自の責任について質問がある場合は、[EHS \(Environmental, Health and Safety Department\)](#)に連絡してください。環境、健康、安全についてのお問い合わせ、緊急連絡についても、[こちら](#)で確認してください。

顧客、サプライヤ、 および競合会社に対する義務

アプライド マテリアルズは、顧客、サプライヤ、競合会社との事業取引において誠実で公平であるという評判を確立していることを誇りにしています。従業員各自が個人の責任において、商業取引に適用される行動規範を理解し、顧客、サプライヤ、競合会社を倫理にのっとり、尊重して扱っていることを確認する必要があります。

独占禁止法と不正競争

独占禁止法は、取引を抑制する不正協定と競争を抑止する様々な種類の行為を禁止することで、市場競争を保護しています。公平に競争し独占禁止法のすべての適用法を遵守することが、当社のポリシーです。

当社が世界中で独占禁止法に準拠していることを確かにするために、以下の活動に従業員が関与しないことが重要です。以下に挙げた行為に気づいた場合、従業員は即座にそのことを上司または法務部に報告してください。

競合他社に関する禁止行為

- 以下のいずれかについて、競合会社一社または複数の競合会社と契約、理解、取り決めを交わすこと(公式/非公式、書面/口頭、明示的または黙示的に関係なく)
 - 価格、価格に関連した販売条件(割引、掛け売りまたは下取り費用等)、価格変更のタイミングと発表、その他の販売条件
 - 地域市場または製品市場、販売地域や顧客の共有、分割、割当て、または入札
 - 販売量、生産、生産能力、投資、または研究開発の制御または制限すること
 - 入札要求に対する応答、または入札戦略の相談に対して、提出する価格および条件
 - 顧客、サプライヤ、販売店とのビジネスを連携して拒絶する、または顧客、サプライヤ、販売店を連携してボイコットすること
- 競合会社が事業者団体の会議やその他専門会議において価格や販売条件等について協議しているときに話し合ったり、その場に居合わせること
- 以下の内容を含む、機密かつ慎重な扱いを要する情報を競合会社と交換すること
 - 価格: マージン、価格変更日含む
 - マーケティング: 製品発売・技術発表情報、宣伝費、マーケティングプラン、マーケティングシェア:
 - 顧客: 現在および近い将来の入札、販売と購買条件、支払条件、保証条件、サービスサポート、予備部品、ポリシー、その他;
 - サプライヤ: 購買条件、取引量、その他;
 - 販売量、生産能力、研究開発計画/投資、事業または製品戦略

問: アプライド マテリアルズに 100%の市場シェアまたは高い市場シェア (例えば 80%) を与える顧客の合意に基づき、値引き価格を顧客に申し出ること容認されますか?

答: いいえ。アプライド マテリアルズの製品購入条件に顧客が合意する代わりに、製品値引きを顧客に提供するという合意は、独占禁止法に違反した競争抑制的な行為と見なされます。そのような申し出を行う前に法務部に相談しなければなりません。

顧客に関する禁止行為

- 製品またはサービスの販売を、アプライド マテリアルズの別の製品またはサービスの購入をしないとして、または競合会社の製品またはサービスを購入しない条件(「抱き合わせ」として知られている)がないことから、拒否すること。
- 法務部の承認を得ずに、顧客にアプライド マテリアルズから独占的に特定の製品を 100%購入することを要求すること。
- 法務部の承認を得ずに、製品に原価を下回る価格設定をすること。
- 使用済みのシステムまたはパーツを新品と偽ったり、再生されているシステムやパーツを新品と偽ること。
- アプライド マテリアルズまたは当社の製品に関して、他の製品との誤った比較情報や偽った比較情報を提供することを含む不正確な主張または誤解を招く主張を行うこと。
- 製品の使用に関して判明している危険性を顧客に警告することを怠ること。
- 競合会社とその顧客またはサプライヤとの間で契約違反を奨励したり、契約違反を生じさせること。
- アプライド マテリアルズの商標、著作権、企業機密、特許権、またはその他の知的財産権の不正表示。
- 競合製品について虚偽のコメント、または誤解を招くようなコメントを行うこと、またはアプライド マテリアルズと商業取引のある他の団体、もしくはこれらの取引の性質に関して、虚偽のコメント、または誤解を招くようなコメントを行うこと。

サプライヤや再販業者に関する禁止行為

- 法務部からの承認を得ることなく、サプライヤにアプライド マテリアルズにだけサプライヤの製品をひとつ以上販売するように要求すること、またはサプライヤが他社にひとつ以上の製品を販売することを禁止すること。
- サプライヤの製品を特定の価格またはそれ以上の価格で再販売することをサプライヤと合意すること。
- 特定の製品を特定の価格以上で販売することを販売代理店または再販業者と合意すること、または製品の再販時に特定の価格以上で販売することを販売代理店または再販業者に要求すること。
- 法務部の承認を得ずに、アプライド マテリアルズがサプライヤから購入を行う際はアプライド マテリアルズの製品を購入することをサプライヤに要求すること。

独占禁止法の違反はアプライド マテリアルズや関与した個人に対して多額の罰金と懲役刑を含む厳しい罰則が科せられる可能性があります。特に販売、購買、競合会社との取引に従事する従業員をはじめとする当社の従業員は、米国とその他の国の独占禁止法と、それが従業員の活動にどのような影響を与えるかを理解する必要があります。

他社の機密情報と知的財産

問: アジアのカスタマーアカウントチームは、私たちがヨーロッパで解決したものと同様な問題に直面しています。ヨーロッパの顧客の機密情報を利用してこの問題の解決にあたって問題ないでしょうか。その情報はアカウントチームと内部で共有され、保護されます。

答: いいえ。ヨーロッパの顧客によって提供される機密情報は、提供された目的にのみ使用されなければなりません。この例では、機密情報が顧客のツール効率を改善するために提供されました。顧客から許可を得ない限り、他のアプライド マテリアルズのアカウントチームと共に当該情報を使用し、開示することは、許可されず、禁止されます。

問: 顧客やサプライヤからの情報が機密扱いであると表示されていない場合、どのように見分ければよいでしょうか。

答: その情報がアプライド マテリアルズによってどのように受領されたかわからない場合、困ってしまうでしょう。送信者や受信者はそのような情報へのアクセス権を情報に表示する必要があります。確信が持てない時は、あなたに情報を提供した顧客やサプライヤに、機密扱いであるか尋ねてください。そうであれば、あなたの使用について許可を与えているか確認します。自分自身に次の質問をしてください。

- その情報は機密ですか。
- その情報はサプライヤや顧客にとって価値がありますか。
- 情報の受領者は誰ですか。

私たち一人一人がアプライド マテリアルズの知的財産権を保護することに責任を負うのと同様、私たちが事業を行う顧客、競合会社、サプライヤ、その他第三者の機密情報や知的財産権を尊重し、保護することにも責任を負っています。いかなる状況においても、他社の企業機密、または他社の専有情報や機密情報を不正に取得したり、取得しようとしてはなりません。以下に、禁止対象の活動例をいくつか列挙します。このような活動に気付いた場合には、速やかに上司、人事部、法務部の弁護士、オンブズマンオフィスに報告する必要があります。

- 他企業の機密情報または企業機密の無許可の使用または開示。
- 以前の雇用主の機密情報または企業機密の無許可の使用または開示。
- 企業機密または機密情報を不正に公開するよう競合会社の社員を奨励すること。
- 会社の機密情報または企業機密を得る目的で競合会社、顧客、またはサプライヤの元社員を雇用すること。
- 競合会社の機密情報または企業機密を不正に公開するよう、顧客またはサプライヤを説得すること。

私たちは製品の技術的な性質から、顧客やサプライヤに機密情報や企業機密を提供したり、顧客やサプライヤからこれらの提供を受けることが頻繁にあります。さらに、状況によっては、競合会社からそのような情報が得られるような場合もあります。アプライド マテリアルズの外部の団体に機密情報や企業機密を提供したり、その団体から提供を受ける前に、法務部によって承認された機密保持契約に署名が行われていることを必ず確認する必要があります。

アプライド マテリアルズは、他社の機密情報や専有情報の保護に関する義務を真剣に受け止めています。機密保持契約（以下「NDA」）に基づいて情報を受領した場合、従業員はNDAの条件を確認し、契約に定める通り情報をいかに保護してい

その情報をあなたが使うことが適切であるかどうか不明な場合は、使用しないでください。あなたの使用が許可されているかを再確認するために、質問してください。機密情報を適切にマークし、アクセス制御リストの人々とのみ共有してください。

くかという計画を準備することを徹底しなければなりません。そうした情報の使用または開示について、相手の会社とアプライドマテリアルズが合意した、制限事項を順守するようにしてください。状況が変化した場合、本来の目的以外でそのような情報を使用または開示するためには必要な権限を得る必要があります。

また、価格設定、販売、生産、マーケティング、その他競合会社、顧客、サプライヤの関連する事業活動に関する言及も避けなければなりません。

著作権

著作権法は、私たちが使用する多種類の媒体を保護する法律です。例えば、著作権法は多くの場合、書籍、パンフレット、セミナーの資料、ジャーナル、コンピュータソフトウェアを保護しています。当社では、著作権のある媒体の無許可の複製を一切容認していません。

サプライヤから購入する商業的なコンピュータソフトウェアにも著作権があり、通常、特定条件の下でライセンス提供されています。このため、場合によっては、複数のコンピュータで使用するためにソフトウェアをコピーすることは認められません。さらに状況によっては、ネットワークからソフトウェアをダウンロードすることも不正とみなされる場合があります。コンピュータソフトウェアのコピー、使用、またはダウンロードが認められているかどうかについて疑問がある場合、実行する前に法務部の管理職に助言を求める必要があります。さらに、ソフトウェアなどの著作権のある媒体が許可なく使用されていることに気付いた場合には、法務部の弁護士に報告してください。

サプライヤの選定およびサプライヤへの対応

アプライドマテリアルズでは、すべてのサプライヤおよびサプライヤ候補を公平に扱っています。アプライドマテリアルズは、各社の製品、サービス、および事業慣例に基づいてサプライヤを選考しています。従業員には、公平かつアプライドマテリアルズのポリシーに従ってサプライヤと取引することが期待されます。入札受領責任者は、資格のあるすべてのサプライヤに会社の技術的要件と事業上の要件を提示する必要があります。サプライヤを選考する際には、技術仕様を満たし、品質、作業時間、継続して資材を提供する能力などの要求を適える各サプライヤの能力を評価する必要があります。さらに、ア

問: アプライドマテリアルズの元同

僚が会社を援助できるビジネスを立ち上げました。新しいプロジェクトのためにこの会社を利用することを検討してもいいですか。

答: すべてのサプライヤがあらゆる入札プロセスにおいて公平な扱いを受けることが重要です。オンブズマンオフィス、または法務部に問い合わせ、最善策を話し合ってください。アプライドマテリアルズのビジネスニーズや内部プロセスに精通している元従業員は、間違いなく他のベンダーより有利な立場にあります。その人物は他の入札業者の競合情報（例えば、価格や納品条件）をも持っている可能性があります。事実によっては、そのサプライヤは新規プロジェクトの入札を禁止されるか、入札プロセスがすべてのサプライヤに対して公平であることを徹底するために特別な対策が講じられる可能性があります。

プライドマテリアルズにとっての長期的な費用と利益に基づいて購買決定を行う必要があります。

サプライヤとの取引では、不正と見られる可能性のある行為を避けることが重要になります。

- 従業員とサプライヤ候補との間に、個人的な関係や家族関係がある場合は、迅速に開示する
- アプライドマテリアルズのグローバル・ギフトポリシーに準拠している場合にのみ、サプライヤから事業上のギフトまたは接待を受けることができます。アプライドマテリアルズのグローバル・ギフト・ポリシーを遵守しているサプライヤからのみビジネスギフト、食事や接待を受けることができます。倫理ウェブサイト <http://ethics> で参照してください。
- 「リベート」の申出、提供、勧誘、受諾をしないこと。リベートとは、契約に関連して不正に優遇措置を受けたり、それに報いる目的で、直接的または間接的に提供されるあらゆる種類の報酬を指します。不適切、または不規則な、特にそれがアプライドマテリアルズのグローバル・ギフト・ポリシーの範囲外であるように見える場合であっても価値のあるものを申し出たり、提供したり、求めたり、受領してはなりません。
- どのようなリベートでも気づいたり疑いが生じた場合、法務部またはオンブズマンオフィスに報告してください。

一定の状況において行動が適切かどうか疑問がある場合は、法務部の弁護士またはオンブズマンオフィスに問い合わせてください。

一般大衆に対する義務

責任ある企業市民であることは、私たちの目的、価値観および事業目標の核心をなしています。当社は、ビジネスパートナーとの信頼を鼓舞し、グローバルな従業員に当社のビジネスや会社や地球のために最良の選択をするように動機付けなければなりません。。

インサイダー取引と内部情報の提供

問: 重要な非公開情報についての例としてどのようなものがありますか。

答: 重要な非公開情報は、以下のように様々な種類の情報が含まれます。

- 未公表の財務結果と予測
- 未発表の合併や買収
- アンリリース製品
- 合理的な投資家が重要だと考える一般的に知られていないその他の情報。

問: 私はいつも ESPP 株式を受け取るとすぐ売却します。私が内部情報を知っていたとしても、いつも同じ時間に自分の ESPP 株式を売却するのであれば、問題はないですね。

答: あなたが ESPP 株式を売却するためにどのような方法を取るかということは関係ありません。重要なことは、あなたが売却を開始する時にあなたが重要な非公開情報を持っているかということです。株式売買の際は常に、「重要なことを知っているか、それは一般に知られているか」と自問することを忘れないでください。

従業員は、常に証券関連の法規に関する認識を持ち、法規を遵守する必要があります。証券関連の米国連邦法と州法では、インサイダー取引、つまりアプライド マテリアルズに関する「重要な非公開情報」について知った場合、アプライド マテリアルズの株式を売買することを禁止しています。この禁止事項は、当社の顧客、サプライヤ、その他ビジネスパートナーのいずれかに関連する重要な非公開情報に気づいた場合、顧客、サプライヤ、その他ビジネスパートナーの株式取引にも適用されます。

「重要な非公開情報」の正確な法的定義はありませんが、一般に知らされていない会社に関する情報で、合理的な投資家が会社の証券の売買または保持を決定する上で重要とみなす情報です。情報の性質により、量的または質的な要因が考慮される可能性があります。

インサイダー取引に関与してはならない

従業員が重要な非公開情報を持っている場合、その情報が一般に開示され、市場に周知されるまでアプライド マテリアルズの証券売買を控えなければなりません（たいていの場合、取引できる最初の安全日は一般への開示日から起算して2日目です）。

重要な非公開情報を持っているというだけで取引が認められなくなるため、その情報に基づいて取引をしたわけではないというような言い逃れを行うことはできません。授業料などを支払うためにアプライド マテリアルズの株式を売却することをかなり以前から計画していた、または定期的に ESPP 株式を受け取ると即座に売却していたとしても、そのときにアプライド マテリアルズに関する重要な非公開情報を所有していたとしたら、売却を行うことは認められません。

内部情報の提供に関与してはならない

証券売買を行う可能性のある人に重要な非公開情報を伝えること（この行為は「内部情報の提供」と呼ばれます）も違法行為です。また、重要な非公開情報を基に証券を取引することも法律で禁止されています。これらの内部情報提供禁止事項は、アプライド マテリアルズの株式、オプション、債務証券、またはその他あらゆる証券に加え、アプライド マテリアルズでの業務の過程において重要な非公開情報を得た他企業の証券にも適用されます。

専門家ネットワークへの参加の禁止

アプライド マテリアルズのインサイダー取引と内部情報の提供の禁止は、非公開情報の材料を得るため、もしくは結果と

してそのような情報を得ることになる、特定の会社（例えば、アプライド マテリアルズ）、業界、技術について様々な相談をする専門家を有する、「専門家のネットワーク」企業やその他のいかなる会社とのコミュニケーション、またはその会員となったりすることが含まれます。専門家ネットワークから連絡を受けた場合、加入の勧めを辞退し、アプライド マテリアルズにおける各自の職務、その顧客やサプライヤについてその担当者と話し合っはなりません。

「ブラックアウト」の要件

材料の取引やイベントに関する非開示の財務実績または情報にアクセスできる、アプライド マテリアルズの取締役、役員、および特定の人（これらの人々は「インサイダー」と呼ばれます）は、四半期中の特定期間、または法務部により通知されるブラックアウトで特定された期間中に、アプライド マテリアルズの株式売買を控える必要があります。定期的な四半期ごとのブラックアウト期間はアプライド マテリアルズの四半期終了の3週間前から、実績の発表後より取引1日目まで実施されます。このポリシーにおいては、(1) 1934年改正米国証券取引法の下で発行された規則 10b5-1 に準拠する、事前に規定され文書化された取引計画、および(2) 法務部により承認された条件に従って、特定の例外を設けることができます。インサイダー、およびその職務上、会社の財務実績にアクセスできるその他の従業員は、会社の株式の空売りをしたり、会社の株式のオプション取引をすることはできません。

問: インサイダー取引の制限に関する詳細情報はどこで入手できますか

答: 当社のインサイダー取引ポリシーは、倫理ウェブサイトの <http://law/> に掲載されています。

インサイダー取引と内部情報の提供は禁止されており、そのような行為に気付いた場合は報告してください。インサイダー取引の詳細については、会社のインサイダー取引ポリシーを参照するか、法務部の管理職に問い合わせてください。

公平な情報開示

証券関連の米国連邦法の公平開示規則（Regulation Fair Disclosure）では、特定の条件の下に認められた人々（例えば、機密保持契約に署名している人々）以外に対して、株式公開企業に関する重要な非公開情報を一部の人々（つまり、広く知れ渡っていない）へ開示することを明確に禁止しています。この規則は、すべての投資家が会社に関する重要な情報に同時に均等にアクセスできるようにすることを意図しています。

私たち一人一人が公平開示規則を確実に遵守するようにするために、規範に規定されたアプライド マテリアルズおよび他社の機密情報の保護に関するポリシーに従ってください。アナリスト、投資家、その他金融分野または投資分野の人からのすべての電話は、米国本社の **Investor Relations**（日本国内においては社長室）に転送し、また報道機関とメディアからのすべての電話は米国本社の **Corporate Communications**（日本国内においては社長室）に転送してください。会社の非公開情報に関して、たとえ実名を使わない場合であっても、インターネットのディスカッショングループ、チャットルーム、掲示板、その他の電子通信メディアに書き込みを行ったり情報を提供することは、いかなる目的でも認められません。

公平な情報開示の詳細については、法務部の弁護士にお問い合わせください。

環境

当社では、環境保全が現世代と将来の世代に対して会社が負う責任の一部であることを確信しています。会社は、サプライヤおよび請負業者にも環境、衛生、および安全上の実績を向上させることを奨励しています。アプライド マテリアルズは、ハイテク製品を製造するその他すべての企業と同様、規制対象の薬品と原料を使用し、廃棄物を出しています。従業員の一人一人は、会社におけるそれぞれの役割に必要とされる環境に関するすべての適用法規および会社のポリシーを完全に遵守する責任を負っています。以降に、規制対象となる環境活動例をいくつか列挙します。

- 有害な資材と廃棄物の輸送、処理、取り扱い、保管、および処分を行うこと。
- 有害物質を少量でも環境に放出すること。
- 特定有害物質の製造、使用、流通、または処分を行うこと。
- 大気汚染物質を放出すること。
- 汚染物質を土壌、地下水、または地表水に放出すること。

従業員は、日常業務を遂行する上で、環境保護と、環境関連の法規を厳しく守ることに對する自己の責任を認識する必要があります。このために当社は、従業員にトレーニングを提供して、環境保護策がとられていることを確認します。環境関連の法規に違反した場合、会社だけでなく、個人も民法と刑法に

より責任を問われる場合があります。

環境法令の規模と複雑性のため、関連法規または会社のポリシーの下での各自の責任について質問や懸念がある場合は、EHS（Environmental, Health and Safety Department）に助言を求めてください。

税金

アプライドマテリアルズは、国、地域、外国の法律をはじめとするすべての適用税法を厳密に守っています。これらの法律では、財務情報の報告、税金の支払い、納税申告書の提出、従業員に代わって必要な税金を源泉徴収することが義務付けられています。税法の下での会社の責任に関して質問がある場合は、税務部門(Tax Department)に問い合わせてください。

輸出入と反ボイコット法

グローバル企業である当社は、多くの国々における顧客基盤を確立しています。アプライドマテリアルズの総売上の半分以上は、米国外の事業取引によるものです。

幸運なことに、私たちは責任ある国際企業人としての評判を確立しています。私たちの国際的な位置づけを維持するためには、一人一人が最先端製品の輸出入と再輸出を統括する米国および他国の法律をはじめとする適用法を厳密に守る必要があります。これらの法律に違反した場合は、たとえ認識不足によるものでも、私たちの事業に打撃と長期的な影響が加わる可能性があります。

製品を輸入する際には、各種政府機関の輸入条件に従う必要があります。輸入製品の性質、価値または関税に関する質問や問い合わせには、正直かつ完全に回答する必要があります。

製品を輸出または再輸出する際には、製品、スペア部品、アクセサリ、トレーニング資料、および技術データの輸出や再輸出に関する米国商務省の法令とその他の法律を遵守する必要があります。現在の米国の方針では、米国において制限対象となる技術データを、米国で勤務する非米国人に開示する際に、注意を払うことも義務付けられています。一部のケースでは、米国で勤務する間に輸出制限対象の技術、ソフトウェア、または情報にアクセスする特定従業員のために、個別の輸出承認を得ることが必要になる場合もあります。

問: 輸出入問題を生じる特定の製品または取引に関する詳細はどこで入手できますか。

答: サンタクララ米国本社の企業貿易部に問い合わせるか、次のイント

ラネットサイト：<http://globaltrade> を参照してください。

米国の輸出管理法は、国家安全保障、外交政策の支持、化学兵器と生物兵器、ミサイル技術、および核保有能力の拡散の防止を目的としています。製品の輸出責任者である場合、顧客と取引の調査を行い、当社がすべての輸出条件を満たしていることを確認することに責任を負っています。

アプライドマテリアルズは、米国政府によって許可されていない貿易ボイコットに加わることを禁じています。これには、差別の合意、他政府によるブラックリストに載っている特定の国または企業との取引拒否、ボイコットに関連する行為を必要とする信用状を含みますが、これらに限定されません。反ボイコット法の遵守を徹底するため、常に法務部によって、契約、取引、潜在的なボイコットに関連した言葉が含まれている信用状の見直しを行ってください。

アプライドマテリアルズの製品、部品、または技術の輸出入に関して質問があれば、米国、サンタクララ本社の世界貿易 (Global Trade) グループにお問い合わせください。

社会貢献プログラム

当社は、社会的な責任を果たす企業人として、私たちが事業活動を行うコミュニティに有意義かつ有益な貢献を行うことに全力を挙げています。その努力の一環として、私たちは社会貢献プログラムにより、これらのコミュニティの組織と活動をサポートしています。私たちのプログラムは、適用されるすべての政府ガイドラインを守って作成されています。アプライドマテリアルズでは、宗教団体、共済組合、個人、または資金や寄付金調達キャンペーンに支援を行わないポリシーを掲げています。

当社は、大きな効果が得られる領域に時間、エネルギー、およびリソースを提供しています。私たちはこのようなプログラムや活動への参加を奨励していますが、従業員は、サプライヤ、顧客、または私たちが取引を行う他の企業に対して、慈善目的や非営利目的のものでも、会社関係の活動や個人的な資金調達活動をはじめとするあらゆる種類の資金調達活動に対する協力を要請しないでください。

政府との契約

アプライドマテリアルズは、時に米国や他国の政府、政府機関、政府の請負業者と製品やサービスに関する契約を結ぶ場合があります。これらの契約は、特別な規制の対象となり、会社と従業員に特別な要件が課される場合があります。

例えば米国では、政府機関に対する説明に偽りがなく、そして政府に提供される商品とサービスの品質を確認するための一連の法律が施行されています。このような法規により、私たちの事業活動が規定された価格、契約、および証明要件に準拠するものであることが定められています。特定の状況では、私たちが商業上最低の料金を提供していることと、このような料金が独立して決められたものであることを証明することが必要になる場合があります。米国の法律では、過去に政府に勤めていた人が、当時深く関与していた事柄について、アプライドマテリアルズのために行動することも禁止しています。これらの条件を満たすこと、政府のすべての規制を遵守することは、私たち一人一人の責任です。

対策を講じる

当社は、すべての従業員の声に耳を傾け、問題が発生しても速やかに解決され、またコミュニケーションが組織のあらゆるレベルを越えてなされるポジティブな職場環境づくりに取り組んでいます。当社の多様でグローバルな職場環境において、開かれたコミュニケーションが重要です。従業員が気兼ねなく発言することや従業員の倫理に対する問題意識を高めることを確かにするために、オープンドアポリシーと報復禁止ポリシー等の対策が講じられています。

対策を講じる義務

問: 私が不正行為を疑っている場合、どうすればよいでしょうか。

答: 当社の価値観又はポリシーと一致しない行為に関与することを求められたり、そのような行為に気づいた場合、発言し、指導を求めなければなりません。会社が問題に気づくことは重要であり、そうすれば問題は対処され、解決されます。懸念事項を報告することを恐れないでください。報復行為は許されません。利用可能なリソースは以下を含みます。

- 各自のマネージャー
 - 人事担当者
 - 法務部の弁護士、
 - またはオンブズマンオフィス
- 機密

常に当社のビジネス行動規範を適用し、アプライド マテリアルズのポリシーに従い、法令や規制を遵守してください。よく分からない場合は、該当するポリシーを自ら確認したり、正しい行動方針を決定するために提供されているリソースに相談してください。上司、人事部、法務部、またはオンブズマンオフィスに確認してください。あなたの現在の地域外の担当者と話したい場合は、[倫理ホットライン](#) へ連絡することを検討してください。

当社のビジネス行動規範、法的または規制上の要求事項に違反する可能性について知っている場合、速やかに上司（上司が違反の疑いに関与していない場合）、人事部、法務部、オンブズマンオフィス、または倫理ホットラインのオフィスに知らせなければなりません。違反の可能性について時機を逸しない方法での報告を怠る場合、懲戒処分に処されることがあります。

調査への協力

アプライド マテリアルズでの調査に協力を要請された場合、調査に協力し、正直で完全な回答を行う必要があります。調査に参加する必要がある場合は、調査の存在または調査で知った情報や話した情報を公開しないよう要請されます。また企業情報の機密に関する、アプライド マテリアルズのポリシーを尊重するよう求められます。

文書を処分する場合は、文書保管ポリシーに従ってください。不正行為を隠したり、他の人の不正行為を容認することはできません。各自の責任、または他者の行動と責任について質問や懸念がある場合は、法務部の管理職に問い合わせてください。調査に対応する前には、法務部の管理職に助言を求めてください。

遵守とその重要性

当社は、私たちの業務、および従業員、顧客、サプライヤ、競

合会社、公衆とのあらゆる対話において、高い倫理意識を持って行動することに全力を挙げています。

私たち一人一人が、これらの規範を読んで理解かつ擁護し、当社のビジネス行動は倫理に基づいているという名声を維持することに責任を負っています。当社は、本書に規定されたポリシーを守り、各自の高い規範意識に従って判断することを従業員に期待しています。当社の価値観又はポリシーと一致しない行為に関与することを求められた場合、報告し、ガイダンスを求めてください。さらに、これらの規範でカバーされていない問題を解決する上で、必要に応じて利用できるリソースからのアドバイスを求めることも従業員に期待しています。

上級職の従業員、機密管理職、管理職の従業員は、(1)より高い実績および行動基準を満たす責任を持ち、さらに(2)伝えられた問題に対して適切に対処する、または伝えられた問題を上位レベルの処理事項とする責任があります。

これらの規範は、部分的に各種法規を基にしています。国や各地の法律に違反することは、個人と会社に刑罰が科されることになる可能性があることに注意してください。何らかの法律に違反することが疑われる活動に関与しないでください。また、これら規範や会社の他のポリシー、または法律に違反していることが疑われる場合には、以降に解説されたリソース宛に報告してください。本書で取り扱う問題の重大性から、アプライドマテリアルズでは、これら規範や会社の他のポリシー、または法律に違反する行動を犯した従業員を懲戒処分処し、最悪の場合には解雇を申し渡す場合があります。

追加リソースと連絡先情報

問: 不正行為の可能性のあることを倫理ホットラインに報告しましたが、その問題について調査がなされたのか、または解決したのかも聞いたことがありません。フォローするために、私ができることはありますか。

答: 可能な限り、調査が完了した後、オンブズマンオフィスでは問題が締結された後には懸念を提起した従業員をフォローするはずですが、オンブズマンオフィスからの連絡事務局がない場合は、匿名で問題の報告

アプライドマテリアルズのすべてのポリシーは、会社のイントラネットや。

自己の行動または他者の行動に懸念がある場合、特定の規定の意味が不明な場合、同僚が不審な行動を取っていることが疑われる場合、会社の措置に疑問がある場合など、何らかの懸念があれば、上司や他の役員と話し合いを持つことにより、会社に報告することが推奨されます。上司に話すことに支障がある場合には、人事部の管理職か法務部の管理職に連絡を取ってください。

を行ったなど、連絡のしようがない場合の可能性があります。ホットラインに再度問い合わせるか、問題が解決したのかをオンブズマンオフィスに直接問い合わせる必要があります。調査員はプライバシーや機密性の問題に関する結果のすべての詳細を共有することはできないかもしれませんが、解決についての何らかの情報を提供するでしょう。

当社のグローバル倫理とコンプライアンスプログラムの一環として、当社では、24時間対応の倫理ホットライン（1-877-225-5554）を用意しています。各自の責任に関して懸念がある場合には、この番号にいつでもお問い合わせください。

倫理ホットラインへは匿名で連絡することも可能です。倫理ホットラインへの連絡に規制のある国が存在することに注意してください。そのような場合には、その国におけるビジネス行動規範の訳本に規制について記載されています。

倫理ホットラインへの電話には、オンブズマン オフィスが対応し返答を行います。上司に話すことに抵抗がある場合には、オンブズマン オフィスに情報を求めたり、懸念を報告することが奨励されます。オンブズマンの連絡先は以下の通りです。

- 倫理ホットライン: 1-877-225-5554
- 地域ホットライン:

オーストラリア	0800-291870
ベルギー	0800-77004
中国	10-800-712-1239 (北部) 10-800-120-1239 (南部)
フランス	0800-902500
ドイツ	0800-1016582
インド	000-800-001-6112
インドネシア	001-803-011-3570 007-803-011-0160
アイルランド	1-800615403
イスラエル	1-80-9214405
イタリア	800-786907
日本	0066-33-11-2505 (ソフトバンクテレコム) 00531-121520 (KDDI)
韓国	00308-110-480 (DACOM) 00798-1-1-009-8084 (コリアテレコム) 00798-14-800-6599 (韓国)
マレーシア	1-800-80-8641
オランダ	0800-0226174 001-800840-8061 (アンティル)
フィリピン	1-800-1-114-0165
ロシア連邦	8-10-8002-6053011
シンガポール	800-1204201
スペイン	900-991498
スイス	0800-562907
台湾	00801-13-7956
イギリス	08-000328483
アメリカおよびカナダ	855-748-5765

- 電子メール: The_Ombudsman@amat.com
- オンブズマンの郵送先住所:

Ombudsman
Applied Materials, Inc.
3050 Bowers Avenue, M/S 1268
P.O Box 58039
Santa Clara, California 95054

オンブズマンオフィスでは、受け取るすべての情報を機密事項として最高の敬意を払い、取り扱います。情報は、知る必要のある人とのみ共有されます。報告された問題や情報が、一定事項と関連したものであれば、アプライドマテリアルズの役員委員会の監査委員会や会社の外部の監査と共有される可能性があります。

注

これらのビジネス行動規範は雇用契約ではなく、契約上の権利を生むものではありません。アプライドマテリアルズは、これらのビジネス行動規範とここに記載されたポリシーを事前に通知することなく、いつでも修正したり、終了する権利を有します。アプライドマテリアルズのウェブサイトに用意されたオンラインバージョンのビジネス行動規範は、すべての印刷バージョンに優先します。