

Monotype.

従業員各位

私たちの大きな誇りは、組織を誠実かつ倫理的に運営していることです。それこそが私たちができる最も重要なことであり、常に **Monotype** の文化の中心に据えられてきたことにほかなりません。これを今後も徹底する方法の一つは、本状に添付した「業務行動・倫理規範」（以下「規範」）を遵守することです。当社の本規範は、倫理的なビジネス慣行に注力する私たちの姿勢を再確認し、当社の取締役、役員、従業員、ビジネスパートナー全員に対してどのようなビジネス行動が法的・倫理的に期待されるのかについて、一般的な原則の概要を示したものです。

Monotype は、これらの原則を本当の意味で体現する会社であり、この規範を実践するうえで重要な役割を果たす組織の一人ひとりによって支えられています。私たちは、当社のすべてのステークホルダーが常識、つまり正しい判断力を働かせ、当社の活動のあらゆる側面で正直で、公正かつ倫理的な行動を示すことを期待しています。

こうした価値観は、当社のビジネスのすべての領域における意思決定プロセスを司っています。そして、従業員、お客様、ベンダー、パートナー、株主、地域社会の私たちに対する信頼と信用を維持するために不可欠なものです。これは、規範の規定とそれが示す倫理的な行動の精神を守り、推進するような行動を徹底することに対し、皆さん一人ひとりが個人的に責任を負っていることを意味します。

何事にも言えるように、規範はすべての疑問に決定的な答えを示すことができるわけではありません。それでも私たちは、皆さん一人ひとりが正しい判断力を働かせ、一連の行動が当社の倫理基準に沿っているかどうかを判断することを期待しています。判断に確信が持てない場合は、遠慮なく助言を求めるか、質問してください。最初に相談する相手として適切なのは直属の上司です。直属の上司は多くの場合、皆さんの日々の職務に関して深く考え実際の助言を与えるのに最適な立場にあるからです。また、最高コンプライアンス責任者に就任した当社の法律顧問に助言を求めることもできます。

規範に関して疑問がある場合は、上司かコンプライアンス責任者に相談してください（または、ドイツの **Monotype GmbH** の従業員は、同社の社内弁護士に相談してください。 **Monotype GmbH** の管理職以外の従業員が当該規範に従うことに同意するかどうかは、同社と同社の労使協議会との合意によって左右されるためです）。

Monotype が私たちの会社であることを忘れないでください。今後も素晴らしい職場を作っていきます。規範に示された原則と方針を読み、理解し、その精神に従って行動することは、それを実行するための最善な方法の一つです。

よろしくお願いたします。



Ninan Chacko
最高経営責任者

Monotype.

今後も素晴らしい職場を作っていきましょう。

規範に示された原則と方針を読み、理解し、その精神に従って行動することは、それを実行するための最善な方法の一つです。

最終改訂：

業務行動・倫理規約 2.0 版

Monotype GmbH 労使協議会により改訂・承認：

取締役会により改訂・承認：

Monotype GmbH 労使協議会により改訂・承認：

取締役会により改訂・承認：

取締役会により改訂・承認：

日 Monotype GmbH 労使協議会により改訂・承認：

11 日

取締役会により改訂・承認：

Monotype GmbH 労使協議会により改訂・承認：

適用対象地：

フランス語・英語・日本語・韓国語・広東語・北京語・ドイツ語

3.0 版

2024 年 6 月 24 日

2006 年 12 月 13 日

2008 年 1 月 11 日取

2008 年 2 月 5 日

2014 年 5 月 28 日取

2014 年 7 月 25 日

2019 年 10 月 11

2019 年 10 月

[日付]

[日付]

全世界

はじめに

目的と範囲

Monotype Imaging Holdings Inc.社（以下、子会社を含めて「当社」、「Monotype」、「私の」、または「私たち」と総称）の取締役会は、当社の従業員が当社の事業を遂行し、日々の職務を遂行する際に倫理的かつ適法な意思決定を行なうことの手引きとして、この業務行動・倫理規範（以下、「本規範」）を制定した。各取締役も、本規範の規定の対象であり、当社従業員に対する言及は、このような取締役に対する言及も含まれる。

取締役会は、本規範を管理する責務を負っており、取締役会は、本規範の管理および解釈に関する日々の責務を **General Counsel** にコンプライアンス責任者として委任した。

当社は、従業員が当社の業務を遂行する際に、適切な判断力を発揮することを期待している。本規範の文言と精神の両方の範囲内で行動していることを確認するため、当社は従業員に対し、本規範を頻繁に参照することを推奨する。当社はまた、本規範が、従業員が直面する可能性のあるあらゆる状況や、当社の業務を倫理的かつ合法的に遂行する上で従業員が抱くあらゆる懸念に対する答えを、含んでいないわけではないことを理解している。したがって、このような場合、またはそれ以外に本規範に関して質問または懸念がある場合は、上司に相談するか、上司への相談に抵抗があるときは、コンプライアンス責任者に相談することを推奨する。

本規範の内容

本規範には、「はじめに」に続き 4 つの章が設けられている。第 1 章「業務上の行動と倫理に関する一般規則と原則」（4 ページ以降に記載）には、包括的な目標と、Monotype 社がこの規範を適用する際に遵守する原則、および当社の従業員が業務を遂行する際に遵守することが期待される原則が記載されています。第 2 章「行動規範」（5 ページから掲載）には、一般規則と原則を具体化した、より詳細な指針が含まれている。

第3章「サードパーティデューデリジェンス要件」（14 ページ以降に記載）には、Monotype と取引を行う人々に関して、当社が従う必要があるプロセスについての情報が記載されている。この対象となる人々には、コンサルタント、リセラー、ベンダーが含まれる。

第4章「コンプライアンス手続」（15 ページ以降に記載）には、本規範を誰が管理するのか、本規範に基づき誰が指針を提供するのか、どのように違反が通報・調査・処罰されるかなど、本規範の運用に関する具体的な情報が含まれている。この章にはまた、本規範の放棄および改訂に関する説明も含まれている。

取締役会は、Monotype が、必要に応じて、本規範の規定を反映すると共に、Monotype 従業員に追加的な指針を提供する個別方針を設けることを許可している。本規範では、これら 特定の方針に言及しており、従業員は方針の全文を、会社のイントラネットサイトで参照するか、人事部から入手できる。

その他の義務に関する注記

従業員には、この他にも当社に対する法的および契約上の義務がある場合がある。本規範は、あなたが当社に対して負っている可能性のある他の義務を、削減または制限することを意図するものではない。その代わりに、本規範の基準は、当社の業務の遂行において、当社の従業員に求められる最小限の基準であると考えべきである。さらに、ドイツでは個々に設けられた労使協定が適用される。

当社の子会社によっては、本規範に規定された事項の一部を規定した従業員ハンドブックが、従業員に配布されている場合がある。そのような従業員ハンドブックの規約と本規約の内容が矛盾競合する範囲については、本規範の規定が、当該従業員ハンドブックの規定より優先されるものとする。

業務行動・倫理に関する一般規定および原則

1. 誠実さ。

法令および倫理基準の遵守。

Monotype は、その個別の業務に適用されるすべての国内現地法および国際法を遵守する。Monotype は、国連グローバルコンパクト、国連の世界人権宣言、労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言（1998 年採択）を支持する。

贈収賄防止、汚職防止、マネーロンダリング防止、競争法、貿易禁止法に関する法令。

ABC（贈収賄防止および汚職防止）法令。Monotype は、適用されるすべての贈収賄防止および汚職防止に関する国内ならびに国際法令および標準を遵守する。また、Monotype は、公的活動に不適切な影響を及ぼすため、または取引を獲得もしくは維持する目的で不当な優位性を確保するために、何らかの利益の供与または供与の約束（直接的か間接的かを問わない）を行わないものとする。

AML（マネーロンダリング防止）法令。Monotype は、適用されるマネーロンダリングおよびテロ活動に対する資金供与を防止するための法令を遵守する。

競争法。Monotype は、適用される競争法および独占禁止法を遵守する。

通商禁止法令。Monotype は、その活動に適用される制裁および禁輸措置を含むすべての貿易および輸入規制法令を遵守する。

利益相反。 Monotype は、商取引上の利益相反に関わるすべての国内取引法令および会社法に従った、適切な利害の対立に関する手続きを確実に実施する。

金融の健全性。 当社は、事業、記録の保管および財務報告を、秩序正しく透明性のある方法で行う。

知的財産権の保護。 当社は、あらゆる知的財産権を尊重し、保護する。

機密保持およびコミュニケーション。 当社は、権限のない開示、不正使用から機密情報を保護するとともに、公開の言論における Monotype の評判を保護する。

データ保護。 当社は、個人データおよび個人情報の収集、保管、処理および開示について適用される法令を遵守する。当社は、従業員、顧客、サードパーティの個人データ（たとえば、氏名、住所、電話番号、生年月日、医療情報）を収集、保管、処理または送信する場合、機密性の厳格な保持および適用される法令の遵守に努める。

違反情報の通報。 Monotype は、従業員、ビジネスパートナーおよびサードパーティが違反情報を通報するために、通報手段を維持することを確実に確認する。実際の不正行為または不正行為の疑いについて善意で通報した者は、その結果として不利益な扱いを受けないものとする。

2. 人権。

児童労働。 Monotype は、18 歳未満の児童の雇用および/または見習い期間について、適用されるすべての児童労働関連現地法令を遵守する。

強制労働。 Monotype は、いかなる形態の強制労働、奴隷労働または非自発的労働も利用しない。すべての労働は自発的でなければならず、すべての労働者は自己の身元確認文書（たとえば、パスポート、就労許可証またはその他の法的個人文書）の管理および維持が許されなければならない。懲戒方針および懲戒手続きは、明確に定義されて労働者に伝達され、現地の労働法令に従った内容でなければならない。

給与および労働時間。 Monotype は、労働時間、規定外労働時間、賃金および福利厚生について、適用されるすべての国内法令および業界強制標準を遵守する。

結社の自由および団体交渉。 Monotype の従業員は、自身の選択で労働組合/従業員代表に参加する自由、および脅しや脅迫からの自由を有する。適用される法令に基づき団体交渉が許される場合、Monotype は、当該団体交渉の権利を認め、尊重する。

多様性と包括性。 Monotype は、性別、人種、宗教、年齢、障害、性的指向、国籍やその他の適用される労働法令に基づき保護される特徴によって、差別したり、差別を容認したりしないインクルーシブな職場環境を推進する。

安全衛生。 Monotype は、業務に対して適切で、かつ適用されるすべての安全衛生現地法令に従った安全衛生管理手法を適用することによって、高いレベルの労働安全衛生基準を実施するよう合理的な努力を払う。

3. 環境および気候保護。

Monotype は、その個別の業務に適用される現地のすべての環境強行法規制および強制標準を遵守するために合理的な努力を払うとともに、環境に対する潜在的危険性を特定し、取り除くための効果的なシステムを実施できる場合、そのために妥当な措置を講じるものとする。

4. 本規範の遵守。

Monotype は、そのサプライヤー、許可された下請け業者およびベンダーが、これらの標準に従ったまた

は当該標準を上回る方針を構築し、その方針の遵守を強制するために合理的な努力を払うことを求める。

行動規範

本規範は、一定の基準や方針について説明しているものの、当社は従業員に対し、当社の一員として業務を行う際に出来る限り最高の倫理基準に従うことを求める。単にあらゆる適用法、規定、および規則に従って業務を遂行するだけでは不十分である。Monotype では、本規範への違反のように見える行為、不正、または利益相反も避けるように尽力している。そうすることにより、当社は、すべての関係で当社の業務のあらゆる側面において、倫理的な行動の確実な実践に邁進している。当社の目標は、私たちが自己に求めている価値観と同じ価値観を持つ人や企業とパートナーを組むことであり、場合によっては、請負業者、代理店、ビジネスパートナーに対し、本規範の関連側面を遵守するよう要求する場合がある。

1. 誠実さ

1.1 法律、規定、規則の遵守

当社は、適用される法律、規定、および規則の文言と精神の両方を遵守して業務を遂行することを目指している。いかなる従業員も、当社の業務遂行において、また、日常的な会社の職務において、違法行為に関与せず、他人に違法行為を行うよう指示してはならない。

当社は、世界中でビジネス事業を展開している。様々な州や国には、当社の法令遵守を定義および規定する法令が多数存在する。当社は、事業を展開するすべての国で、従業員に適用される法律を遵守することを従業員に求める。これらの法規に違反するいかなる従業員も、個人に対する起訴、訴追、罰則、民事訴訟のリスクを冒すだけでなく、当社にも同じリスクを与える可能性がある。これらの法律に違反した従業員は、最高で解雇を含む、即時の懲戒処分の対象となる場合がある。特定の行為や行動が許容されるかどうか明確でない場合は、その行為や行動に従事する前に、コンプライアンス責任者の指示を仰ぐことが求められる。

1.2 利益相反

あなたの仕事外またはその他の個人的利益が、従業員としての意欲またはパフォーマンスに影響する場合、利害の対立が存在する。利害の対立は、会社の最善の利益に基づいてのみ意思決定を行う能力を損なう可能性があるため、常に避けるように努めなければならない。業務を遂行する上で、客観的かつ公平な意思決定を行う能力を損なう可能性がある、または一見損なっているように見える、関係、影響、活動は、避けるべきである。

当社は、従業員が適切かつ望ましいと考える社外の活動に参加する権利を認め、尊重する。ただし、それらの活動が従業員による当社の職務遂行を妨げたり、または当社の最善の利益のために行動する能力を妨げたりしない場合に限られる。このことは、すべての場合ではないにせよ、ほとんどの場合において、従業員は、当社の利益と個人的な利益の間に、潜在的または実際に衝突する状況が生じることを避けなければならないことを意味している。

利害の対立は、様々な状況で発生する。一つ一つの状況は個々に異なるため、従業員は自分自身の状況の評価する際に、多くの要因を考慮する必要がある。利害の対立だと考えられる状況のすべてを列挙することは不可能だが、いくつかの例を以下に示す。

- これらの法規に違反するいかなる従業員も、個人に対する起訴、訴追、罰則、民事訴訟のリスクを冒すだけでなく、当社にも同じリスクを与える可能性がある。これらの法律に違反した従業員は、最高で解雇を含む、即時の懲戒処分の対象となる場合がある。これらの活動は、あなたの業務遂行の障害となる可能性があり、会社の利益との対立を引き起こす可能性がある。競

合他社の地位を向上させるか支援する活動、または当社のビジネスと直接競合する行為は、以下の記述内に示されている場合を除き、禁じられている。自営業またはコンサルティングを含む、社外就業については、マネージャーに通知しなければならない。

Monotype は、当社の書体デザイナーが、個人の時間に会社のリソースを使用せず書体をデザインする場合があることを認識している。これは、かかるデザインについて規定された当社の方針に従う限り、利害の対立とは見なされない。

- ただし、それらの活動が従業員による当社の職務遂行を妨げたり、または当社の最善の利益のために行動する能力を妨げたりしない場合に限られる。このことは、すべての場合ではないにせよ、ほとんどの場合において、従業員は、当社の利益と個人的な利益の間に、潜在的または実際に衝突する状況が生じることを避けなければならないことを意味している。
- 利害の対立は、様々な状況で発生する。一つ一つの状況は個々に異なるため、従業員は自分自身の状況を評価する際に、多くの要因を考慮する必要がある。従業員は、当社と取引しているか、または当社と取引することを求めている個人または組織に、贈答品、便宜、貸し付けまたは優遇措置を請求したり、またはそれらを受領してはならない。ただし、**Monotype** の方針および該当する第三者の方針に従っている場合は除く。この件については、下記の「接待と贈答」（12 ページから掲載）を参照すること。
- これらの活動は、あなたの業務遂行の障害となる可能性があり、会社の利益との対立を引き起こす可能性がある。競合他社の地位を向上させるか支援する活動、または当社のビジネスと直接競合する行為は、以下の記述内に示されている場合を除き、禁じられている。このような状況で利害の対立が存在するかどうかを判断する際、数多くの要素を考慮に入れなければならない。それらの要素には、投資の規模と性質、当該外部企業に影響を与える可能性のある **Monotype** の決定への影響力、**Monotype** または当該外部企業の機密情報へのアクセス、**Monotype** と当該外部企業との関係の性質が含まれる。
- **Monotype** は、当社の書体デザイナーが、個人の時間に会社のリソースを使用せず書体をデザインする場合があることを認識している。これは、かかるデザインについて規定された当社の方針に従う限り、利害の対立とは見なされない。一般的なルールとして、重大な利害関係とは、企業またはその他のビジネスの 5% を超える株式または他の受益権を支配していることなどが、これに該当する。そのような支配権を所有する予定がある場合、事前にコンプライアンス責任者の承認を得ることが必要である。
- 従業員は、当社と取引しているか、または当社と取引することを求めている個人または組織に、贈答品、便宜、貸し付けまたは優遇措置を請求したり、またはそれらを受領してはならない。ただし、**Monotype** の方針および該当する第三者の方針に従っている場合は除く。
- この件については、下記の「接待と贈答」（12 ページから掲載）を参照すること。個人が **Monotype** に代わって業務を行い、その業務において、当該個人の家族が重要な役割を持つ関係を有する場合、利害の対立が発生する可能性がある。原則として、あなたは、家族、配偶者、または同居する者、もしくは家族が重要な役割に携わっている企業と **Monotype** の取引を行うことを避けるべきである。
- それらの要素には、投資の規模と性質、当該外部企業に影響を与える可能性のある **Monotype** の決定への影響力、**Monotype** または当該外部企業の機密情報へのアクセス、**Monotype** と当該外部企業との関係の性質が含まれる。当社に属する知識、資源または情報を、個人的利益のために用いる場合、利害の対立が発生する。

どのような理由であれ、個人的な利益に動機づけられてビジネス上の決定を行うことはできないことを覚えておくことが重要である。疑いがある場合、その状況に関する事実を、コンプライアンス責任者に伝えなければならない。

従業員または取締役が関わり、利害の対立が生じることが合理的に予想される取引または関係については、速やかにコンプライアンス責任者に報告すべきである。コンプライアンス責任者が適切だと考える事例については、取締役会に通知することがある。実際または潜在的な利害の対立にコンプライアンス責任者が関わっている場合、最高経営責任者（CEO）または、取締役会に直接報告すべきである。

1.3 当社の資産の保護および適切な使用

あなたは、当社チームの一員として、当社の資産を守るために重要な役割を負っている。当社の資産は、承認された従業員だけが、Monotype の正当な事業目的のためだけに使用できる。これらの資産には、ソフトウェアプログラム、企業秘密、特許、商標、著作権、その他の知的財産権、ビジネス／マーケティング／サービス計画、エンジニアリングならびに製造アイデア、デザイン、データベース、従業員記録および未発表の財務データおよび報告書など、有形および無形の資産の両方が含まれるが、これらに限定されない。当社資産の不正な改変、破壊、使用、開示または配布、さらにこれら資産の盗難、無駄遣い、使用時の不注意は、当社の事業および収益性に直接悪影響を及ぼす可能性がある。従業員は、自らに委託された当社の資産を保護し、当社の資産を全体として保護することが求められる。また、当社の資産が正当な事業目的にのみ使用されるように措置を講じることが求められる。

当社は、当社の事業目的を達成するため、コンピューターおよびその他の電子機器、ボイスメール、電子メールおよびインターネットアクセスを従業員に提供する。違法な目的、または本規範またはその他の方針に記載された基準に反する方法で、電子メール、インターネット、またはボイスメールを使用してはならない。Monotype 支給のコンピューター機器および電子機器に保存されている情報はもちろん、Monotype 支給のコンピューター機器および電子機器または個人所有の機器のどちらに保存されているかに関わらず、当社の情報には、特定のビジネスまたは法的要件に従い、当社の経営陣（ドイツの当社従業員に関しては、Monotype GmbH の経営陣）がアクセスできることを覚えておくこと。従業員の電子メールまたはインターネットの使用に関するプライバシー権は、適用されるデータ保護規則、ドイツでは該当する労使契約に従ってのみ求められるべきである。

あなたは、自分に適用される、当社の他の IT 関連方針も参照すべきである。

事前の許可なしに、著作物のコピーを作成、または（社外または社外に）転売もしくは譲渡してはならない。承認されたソフトウェアのコピーが、オフィスのコンピューター以外にインストールされないよう注意すべきである。当社はソフトウェア企業として、著作権侵害を非常に真剣に受け止めており、一定の条件下において、著作権で保護された他人の著作物を使用できる契約を結んでいる。これらの契約に定められた制限事項を守ることが、極めて重要である。

1.4 会社の機会

従業員は、当社の正当な事業利益を拡大する機会が生じたときは、それを追求する義務を負う。各従業員は、以下が禁止されている。

- 当社の財産または情報の使用により見つかったか、または当社での地位の結果として見つかった機会を、そのような機会をまず当社に提示して却下されない限り、自分自身または他人のために利用すること
- 不適切な個人的利益のために当社の財産、情報または自分の地位を利用すること、または
- 当社と競争すること。

1.5 機密保持：専有情報

当社の専有情報および顧客の専有情報は、当社のビジネス、競争力、今後の展望に重大な役割を担っている。従業員は仕事の過程で、機密情報および／または専有情報にアクセスすることがあり、この情報の漏洩を防ぐべきである。この義務の重要性を強調するため、あなたの雇用の条件として、この主旨の機密および非開示契約に署名するよう求められている場合がある。

従業員はいかなるときでも、当社へのサービス提供または雇用期間中または終了後に、事前の書面による許可なしに、(a) 仕事上の機密事項について話し合うか、そうでなければ、当社の専有・機密情報またはクライアントの機密情報を、適切な権限を持たない **Monotype** 外の誰かに開示するか、または、(b) 当社の職務を遂行する以外の目的で、そのような専有情報を使用してはならない。また、各個人は、当社または当社の顧客の機密情報の不正な開示を防止し、従業員が当社での雇用またはその他のサービス提供を終了したときに機密情報の全コピーを当社に提出するよう、最善の努力を行う義務がある。

当社の専有情報には、以下のような、一般に公開されていない機密情報または資料が含まれている場合がある。

- 計画、戦略、手法、方針、取締役会決議、交渉、または訴訟を含む、企業情報
- 戦略、メソッド、サプライヤー、実際の受注もしくは受注見通し、顧客のアイデンティティもしくはその他の情報、見込み客のアイデンティティもしくはその他の情報、ビジネスの動向、または市場分析もしくは予測を含む、マーケティング情報
- コストおよび業績データ、債務整理、資本構成、投資家および株式保有者、購買および販売データ、価格表、財務実績または目標業績を含む、財務情報
- 計画、仕様、マニュアル、フォーム、テンプレート、ソフトウェア、デザイン、プロシージャ、数式、発見、発明、改良、概念ならびにアイデア、企業秘密、ソースならびにオブジェクトコードを含むソフトウェアプログラム、設計、発明、アイデア、ノウハウ、プロセスおよびテクニックを含む、運用・技術に関する情報
- 人員リスト、報告または組織構造、履歴書、人事データ、報酬構造、業績評価および雇用解除手続または文書を含む、人事情報
- 新製品、マーケティング計画、製品ロードマップおよび出荷日に関する情報を含む、研究開発への取り組み

専有情報には、当社クライアントまたはその他の第三者から、機密として受け取った情報も含まれる。あなたは、当社、当社顧客、そしてサプライヤーによって委ねられたこのような情報の機密性を維持する責任を負っている。ただし、当社により開示が許可されている場合または法律で義務付けられている場合は除く。機密性の維持は、家族とのやりとりも対象であり、当社での雇用が終了した後も継続する。

社内における不慮の開示を防ぐため、このような情報を知る必要がある従業員にのみ、機密情報を開示すべきである。**Monotype** 社外において、会話を立ち聞きされる可能性がある公共の場で、当社の機密情報についての会話をすべきではない。また、当社の機密情報を含む文書を、権限のない個人が読むことができる場所に置かないこと。

時には、ビジネスパートナー候補に、当社の機密および専有情報を開示する必要性が生じる場合がある。この場合、コンプライアンス責任者に問い合わせ、開示が行われる前にすべての必要な当事

者が、適切な書面の守秘義務契約に署名済みであることを確認すべきである。さらに、当社の契約レビュー手続に従うことなく、決してサードパーティの機密保持契約に署名すべきではない。

1.6 他者に属する機密情報の保護

パートナー、サプライヤー、競合他社および顧客の機密情報を扱う際にも、当社の機密情報の保護に求められているものと同じ注意を払わなければならない。第三者から機密情報を受け取る前に、適切な機密保持契約が結ばれていることを確認することが重要である。

その機密保持契約には、元雇用主の情報の使用と開示に対する制限事項、元同僚を **Monotype** での就業に勧誘することについての制限、元雇用主と競争することに関する制限が含まれている場合がある。

時には、あなたが持っている、当社のパートナー、サプライヤー、請負業者、競合他社または顧客に関する情報が、その当事者の非公開情報に該当する場合がある。そのような重要な非公開情報を所持している場合、その会社の有価証券の売買が制限されることを理解しておくべきである。これらの制限に関する質問がある場合、または何が重要な非公開情報に該当するかを知りたい場合、コンプライアンス責任者に問い合わせること。

1.7 知的財産：特許・著作権・商標

通常の勤務時間内であるか、当社の敷地内であるか否かに関わらず、当社で雇用されている間にあなたが思いつくか開発するすべての知的財産は、当社の専有財産であることに注意すべきである。ただし、国の法律によって、またはドイツ国内では州法によって禁じられている範囲、および/または当社との正式な契約書に定められた範囲（たとえば、当社の書面による方針に準拠して作成した書体デザインについて）を除く。あなたは、あなたが思いついたか開発した知的財産を完全かつ迅速に当社に開示し、そのような知的所有権について、特許、著作権、商標等を含む知的財産の保護を取得において当社を支援しなければならない。入社に関連して、機密および秘密保持契約に署名する必要がある場合、その契約に知的財産所有権および開示要件に関する具体的な詳細が記載されている。

1.8 公正な取引

精力的しかも合法的に競合他社と競争し、顧客およびサプライヤーと、有利でありながら公正なビジネス関係を築くことは、長期的な成功の基盤の一部である。ただし、短期的な利益につながる可能性があっても、違法および非倫理的な行為は、会社の評判と長期的なビジネス展望を損なうものである。したがって、従業員が当社の一員として行うすべての取引において、顧客、サプライヤー、競合他社、および従業員を常に合法的、誠実、倫理的かつ公正に扱うように努力することが当社の方針である。

どの従業員も、当社の一員として行うビジネス取引において、特権または機密情報の悪用により、または重要事実の不適切な操作、隠蔽または虚偽の表示によって他人を不当に利用すべきではない。当社の製品とサービスに関する発言には、誤解を与える発言、不正な発言、または虚偽の発言があってはならない。操作、隠匿、部外秘情報の悪用、重要事実の虚偽の表示、または、以下のようなその他の不公正なビジネス慣行によって、誰かを不当に利用してはならない。

- 競合他社の企業秘密または機密・専有情報を不適切に取得する、取得を試みる、使用する、または開示する
- 競合他社または競合他社の製品・サービスに関して虚偽もしくは不正な主張または、比較を行う

- 従業員、顧客、パートナー、政府機関または政府関係者に対して、不正確もしくは、誤解を招く報告、宣言、主張または声明を提供する、または
- 当社の製品やサービスの誤表示または誤った描写を行う。

1.9 記録の正確性

当社の帳簿、記録、財務諸表のあらゆる重要な点における整合性、信頼性、および正確さは、当社が今後も引き続き事業で成功していくための基盤である。いかなる従業員も、不正または違法な方法で文書化または記録することを意図して、当社に取引をさせてはならない。さらに、いかなる従業員も、当社によって行われた取引について、虚偽またはねつ造した文書または帳簿記入を行ってはならない。同様に、会計および財務報告を担当する従業員は、すべての資金、資産および取引を当社の帳簿に正確に記録し、正確に記録されていない会計または財務報告事項があれば、コンプライアンス責任者に知らせて注意を喚起する責任がある。

1.10 財務諸表の整合性と業務記録

財務記録の整合性は、当社の事業運営にとって極めて重要であり、従業員、顧客、株主、その他の得意先の信頼を維持する上で重要な要素である。当社は、米国の「一般に公正妥当と認められた会計原則」と適用される法令の遵守を必要とする、当社の経理・財務方針に基づき、すべての業務上の取引が正しく記録、分類、および要約されることを確実にしなければならない。

すべての従業員は、国内外の両方における事業活動において、すべての財政方針と FCPA 方針に従うことが求められる。当社の財務諸表の虚偽表示を行うか、そうでなければ故意に整合性を損なうことは、当社の方針に対する違反である。従業員は、財務取引または非財務取引あるいは結果の本質を、意図的に隠蔽、誤解を招く、または偽装する情報を、(コンピューター化されたか、紙もしくは電子メールに複写されるか、それ以外の方法で維持される) 当社の帳簿、記録、またはアカウントに記入してはならない。さらに、各従業員は、当社の記録保管方針に従って、会社の記録を保存、保護、および破棄しなければならない。

Monotype では、以下が全従業員に求められる。

- 正確かつ完全な帳簿および記録を保存し、業務上の全取引を反映する
- 財務報告に対する効果的な内部統制システムを維持する
- 係争中または合理的に予見可能な訴訟、監査、または調査に関連した文書および記録を保存し、その方法は当社法律顧問の指示に従う
- 当社が作成する文書が正確かつ真実であることを確実にするために注意を払う
- 当社の義務を果たすために会社の記録を保存する
- 当社のコンピューター、電子機器およびネットワークの適切な使用および維持を行う
- 機密情報、専有情報、または個人情報を保護する、および
- 当社および他社の知的財産を保護し、尊重する。

当社は、従業員が以下を行わないことを求める。

- Monotype の最善の利益よりも、個人的利益を優先する

- **Monotype** のリソース、知的財産、時間、設備、資金、その他の資産を、個人的な利益または不適切な目的に使用する
- いかなる目的であれ、非公開、簿外または秘密の **Monotype** 資金または資産を作る
- 事業収益または費用の正確かつ適時な記録を、前倒し、延期、またはそれ以外の方法で操作する取引または契約を行う
- 適切な裏付け書類またはそのような文書に記載された以外の目的で、金額に関わらず **Monotype** を代表して支払いを行う、または
- 適切な承認なしに **Monotype** 資金や資産へのアクセスを与える。

1.11 マネーロンダリング防止

Monotype は、適用されるマネーロンダリングおよびテロ活動に対する資金供与を防止するための法令を遵守する。

1.12 監査役との関係

社外または社内監査役に対し、財務諸表、財務プロセス、内部統制に関して、不当または不正に影響を与えたり、強要したり、操作したり、または誤った方向に導いてはならない。

社外監査役の独立性を維持するため、当社財務方針に従っている場合を除き、社外監査役の従業員を雇用したり、雇用の提供を話し合ったりしてはならない。

1.13 財務情報の公開

非公開会社として、当社の財務情報は公的な記録となるものではなく、当社の機密情報とみなされ、それに応じて適切に扱われるべきである。

1.14 **Monotype** を代表してのソーシャルメディアの使用

当社は、従業員がさまざまなオンラインメディア形式を介してコミュニケーションすることを許可するだけでなく、ガイドラインに従うことを条件に、当社の業界に関わる事項についてコミュニケーションを行うことを奨励する。すべての従業員は当社のソーシャルメディア方針に従うことが求められる。不明な点があれば、いつでもコンプライアンス責任者に問い合わせること。

1.15 独占禁止法、不正競争、貿易規制法

当社は、グローバル市場において、開かれた、公正かつ自由な競争に積極的に取り組んでいる。したがって、**Monotype** の全レベルの従業員全員が、米国および当社が業務を行うその他の国々の独占禁止法、不正競争、貿易関連法を遵守しなければならない。このような法律に違反すれば、会社だけでなく、その行為に関わった従業員個人も、民事および／または刑事処罰の対象になるか、他の不利な結果を招く可能性がある。したがって、これらの法律または本方針に違反した従業員は、**Monotype** から懲戒処分に加え、違反した法律に定められた罰則を受けることになる。

1.16 国際貿易管理

当社の顧客は世界中に存在しており、当社が営業するすべての国際市場で、当社製品の販売が許可されることは、当社のビジネスにとって重要である。多くの国々が、国家安全保障および外交政策などさまざまな理由から、輸入、輸出、国際金融取引などの国際貿易取引を規制している。さらに、アメリカ合衆国は、同国に友好的な国をボイコットするための協力的行為、または特定のグループあるいは

国によって「ブラックリスト」入りしている企業への協力行為を禁じている。さらに、米国の規制は、特定の外国への指定製品の輸出を制限している。米国で作成されたソフトウェアは、これら規制の対象となるため、当社のソフトウェア製品を輸出禁止国へ輸出することで、当社の貿易特権が損なわれる可能性がある。

当社の従業員は、たとえ米国外であっても、自分のビジネスユニットが行う取引にどの米国貿易管理が適用されるかを理解する必要がある。このような貿易管理の存在または解釈に関して疑問があれば、当社の輸出コンプライアンス方針を参照するか、またはコンプライアンス責任者に指示を仰ぐ必要がある。

1.17 腐敗防止、贈賄防止、国際ビジネス

当社の業務に適用される法令の遵守を積極的に推進することが、当社の方針である。当社は国際従業員に対し、自らの活動について、および仕事関連で対応が必要な相手の行為について、何が適切で何が不適切であるかを正しく理解することを求める。また、当社は従業員に対し、勤務地における事業活動に適用され、当社によって訓練を受けた事項に適用される重要な法令に、精通しておくことを求める。

本規範および本規範の遵守には、米国の法域以外の現地法、規定、規則が適用されることがある。したがって、関連した同様の状況に対して、アメリカ合衆国で適用される法律の要件と、他の国または法域の要件が競合する場合は、当社関係者はそのような法律の下で違法となるか、違反する可能性がある行動を取る前に、コンプライアンス責任者に相談することが当社の方針である。

仕事を獲得するためにリベートや賄賂を提供することは固く禁止する。米国海外汚職防止法（FCPA）だけでなく、他の法域における他の法律も、直接または第三者を経由して、ビジネス上の優位を獲得、維持、確保する目的で、金銭または有価物を提供することを違法としている。Monotypeの従業員は、ビジネス上の優位性を不適切に取得または保持する目的で、政府関係者1または、商業関係者に直接的または間接的に、有価物を供与または、供与することを申し出ることが許されていない。「有価物」は、現金、贈答品、借金の免除、貸付、個人的な便宜、娯楽、食事、旅行、相手の指示による政治的および慈善的な貢献、商業機会、医療などを含むように広く解釈されるべきである。この制限には、政府関係者や商業関係者の友人や家族へのそのような事物の供与の禁止が含まれるものとする。簡単に言えば、政府関係者、顧客、投資家、クライアント、またはその他私人に対して行われたかどうかにかかわらず、賄賂、キックバックまたは、同様の支払いは決して許可されない。同様に、Monotypeの従業員は、決してそのような支払いを申し出たり、要求したり、あるいは受領してはならない。

詳細については以下の「接待と贈答」を参照すること。

1.18 接待と贈答

当社の一員として接待に携わる場合は、常識を優先すべきである。そのイベントが一般に知られると恥をかくことになる場合は、参加を控えるべきである。当社の取引先との食事および接待は、頻度が低く、慎ましく、正当なビジネス目的を果たすことが目的である限り、授受することができる。政府関係者、当社が取引を行う当事者、および見込み客が関与する接待およびもてなしは、ある状況下では適切である場合がある。例えば、該当する費用が(1)当社の製品またはサービスの宣伝、もしくは顧客との契約の締結または履行に関連する場合、(2)現地の法律で認められている場合、(3)現地の商慣行において慣習的である場合、(4)状況下で合理的であり、贅沢または豪華でない場合および、(5)不適切と目に映る行為を防ぐ場合。

贈り物の提供は、仕事仲間の間における共通の儀礼であることを理解し、そのような贈り物が不適切な支払いとして誤解されないことが重要である。そのため、金額または価値が少額とは考えられない贈り物を受け取るか、Monotypeの資金を使って贈るべきではない。豪華な贈り物を受け取った場合、その贈り物は返却し、マネージャーに通知しなければならない。

何が少額とみなされるかは、地理的および実際の状況によって異なり、あなたが本規範に違反せずに単独で判断することは不可能である。コンプライアンス責任者は、各ロケーションと協力して適切なガイドラインを定めるが、質問がある場合は直接コンプライアンス責任者に問い合わせること。

金額や出席者に関係なく、すべての接待経費は、経費精算書に適切に記録される必要がある。このような経費精算書は、各出席者の名前、その職位、および勤務地を含む出席者を一覧表示し、接待の詳細な営業目的を記載している必要がある。

1.19 政治献金

当社または当社の従業員から、連邦、州、地方政府の政府関係者（選出、任命、公務員として採用された政府関係者を含む）に対する献金、贈り物、便宜、または接待を含む支払いは、そのような政府関係者が当社を直接管轄しているかどうかに関わらず、禁止されている。この方針は、すべての該当する選挙運動資金法ならびに倫理法に準拠しており、コンプライアンス責任者によって事前に検討された上で書面により承認された合法的な献金であれば、政治家候補および政党への献金を禁じていない。

献金がその従業員の個人的な資金または時間から捻出されており、直接または間接的に Monotype によって一切補填されていない限り、この方針は、政党、委員会、またはそれらが選んだ候補者に個人的な政治献金を行う従業員の権利に影響を与えるものではない。

1.20 文書保管

すべての従業員は記録保管方針に従うことが求められる。不明な点があれば、いつでもコンプライアンス責任者に問い合わせること。

1.21 データ保護。

当社は、個人データおよび個人情報の収集、保管、処理および開示について適用される法令を遵守する。当社は、従業員、顧客、サードパーティの個人データ（たとえば、氏名、住所、電話番号、生年月日、医療情報）を収集、保管、処理または送信する場合、機密性の厳格な保持および適用される法令の遵守に努める。

2. 人権。

Monotype は、普遍的に承認された人権の保護を尊重、支持するとともに、同社が人権侵害に加担しないことを保証する。

当社は、国連グローバルコンパクトの世界人権宣言、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国連の Free & Equal Standards（自由と平等の基準）、経済協力開発機構（OECD）多国籍企業行動指針、市民的及び政治的権利に関する国際規約および経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1966年12月19日採択）、および国際労働機関（ILO）の中核的労働基準の原則を堅持する。当社は、これらの原則を損なう可能性があるいかなる行為も容認しない。

2.1 労働および雇用

従業員が最高の仕事をし、その過程を楽しむことができるように優れた職場を作ることは、当社が組織として成功するための鍵である。従業員全員がこの目標を推進する雰囲気の中で働けることを保証するため、当社は、労働と雇用に関するすべての連邦、州、および現地法を遵守すると共に、従業員にも遵守を求める。これらの法律には、雇用機会均等、ハラスメントと差別、安全と健康が含まれるが、これらに限定されない。当社は、あなたの法域に適用される反差別および反セクシャルハラスメント方針に別途定められているとおり、場合によっては適用される非差別規制に従って、就職志願者および

び従業員に対する、性別、年齢、人種、性的指向、民族的背景、宗教、障害、またはドイツにおいては世界観（哲学）、もしくはその他の適用法によって保護されている属性に基づいた、違法な差別および／またはハラスメントを容認しない。

当社はまた、アルコールおよび違法薬物の使用および乱用は、すべての従業員の健康、安全、およびセキュリティに対する深刻な脅威となることを認識しており、ドラッグフリーの職場環境を提供するよう努力している。従業員は、社内で勤務中、または **Monotype** 主催のイベントにおいて、違法薬物を使用、所持、配布するか、またはその影響下にあること、または処方薬を濫用することを禁じられている。アルコールは、会社主催のイベントの一部として承認された場合にのみ消費が許されるが、過剰に消費するべきではない。

本規範のいかなる箇所も、雇用契約を構成すると解釈または見なされるか、または従業員に指定期間もしくは特定期間の雇用に対する権利を与えるか、あるいはそのような雇用関係を終了する従業員の権利を妨げるものとして解釈するべきではない。

2.2 強制労働および奴隷制度の禁止。

Monotype は、いかなる形態の強制労働、奴隷労働または非自発的労働も利用しない。すべての労働は自発的でなければならず、すべての労働者は自己の身元確認文書（たとえば、パスポート、就労許可証またはその他の法的個人文書）の管理および維持が許されなければならない。懲戒方針および懲戒手続きは、明確に定義されて労働者に伝達され、現地の労働法令に従った内容でなければならない。

2.3 児童労働の禁止。

Monotype は、18歳未満の児童の雇用および／または見習い期間について、適用されるすべての児童労働関連現地法令を遵守する。

2.4 衛生、安全および福祉。

全従業員の健康と安全を提供する環境を維持することは、当社の継続的な成功にとって重要である。当社はあなたに対し、すべての安全規則に従うと共に、潜在的に危険な労働条件があればすぐに報告し、安全な職場環境の維持に積極的に参加することを求める。すべての従業員は、仕事で被った事故やけがを報告する責任がある。**Monotype** は、職場、ワークステーションおよび作業設備の提供と維持に関して適用されるすべての安全基準が遵守され、適切な安全対策が講じられていることを確認することにより、安全な職場環境を提供する。従業員は、安全対策に関する適切な訓練および教育を受ける。従業員の過度な身体的、精神的疲労を予防するため、労働時間を制限し、休憩時間の取得を遵守するための適切な対策を確保する。

3. 環境および気候保護。

Monotype は、その個別の業務に適用される現地のすべての環境強行法規制および強制標準を遵守するとともに、環境に対する潜在的危険性を特定し、取り除くための効果的なシステムを実施できる場合、そのために妥当な措置を講じるものとする。

サードパーティデューデリジェンス要件

誰かが **Monotype** と行動を共にするとき、または **Monotype** の一員として行動しているとき（たとえば、コンサルタント、営業担当者、リセラー、ディストリビューター、請負業者、ベンダーまたはパートナーとして）、その人物は、最高の倫理基準に対する当社のコミットメントを共有しなければならない。これには、米国の海外腐敗行為防止法（「FCPA」）およびその他の腐敗防止法の遵守が含ま

まれるほか、当社の FCPA 方針には、上記のようなサードパーティと関わっている従業員に適用される要件が含まれている。Monotype は、サードパーティによる本業務行動・倫理規範の確実な遵守を目的として、その個別の業務内において必要なプロセスを実施するための合理的な努力を行う。

コンプライアンス手続

1. 規範のコミュニケーション

全従業員には、入社時に本規範のコピーが渡される。本規範に対する改訂は随時提供される。さらに、本規範はいつでも人事部および当社のイントラネットで参照可能である。特定の法域においては、このような改訂の従業員に対する強制力は、労使協議会などの相手方によって承認されて初めて生じるものとする。

2. コンプライアンスの監視および懲戒処分

ドイツにおける当社従業員に関しては、Monotype の経営陣の監督により Monotype GmbH の経営陣が、その他の当社従業員に関しては、Monotype の取締役会の監督により Monotype の経営陣が、

(i) 本規範へのコンプライアンスを監視および監査し、(ii) 該当する場合、本規範に対する違反に対して適切な懲戒処分を課し、実行する。

本規範、Monotype の方針または適用法、規定、または規則の違反に対する懲戒措置には、口頭または書面による譴責処分、解雇またはサービスの終了および返還請求が含まれるが、これらに限定されない。違反によっては、捜査や訴追のために、適切な政府当局に通知する必要がある場合がある。さらに、違反または違反の疑いに気づいたものの、コンプライアンス責任者に報告しなかったスーパーバイザーは、解雇を含む懲戒処分の対象となる。

本規範への違反の疑いや、そのような違反に関して取られた措置を含むがこれらに限定されない事例を、Monotype GmbH の経営陣はコンプライアンスへの取り組みについて Monotype の経営陣に定期的に報告を行い、Monotype の経営陣は、取締役会に定期的に報告を行う。

3. 懸念事項の報告/助言の受領

3.1 コミュニケーションチャンネル

積極的に行動する誰かが Monotype と行動を共にするとき、または Monotype の一員として行動しているときこの要求は、米国外に位置する Monotype の関連会社が、それぞれの法的規則に関する情報を提供する義務を除外しない。

さらに、従業員は、当社の業務の遂行中または当社の敷地内で生じている、本規範 および適用法、規定、または規則に対する違反の疑いを、報告することが推奨される。従業員が、本規範に違反する行為が発生したか、発生した可能性があるか、または今にも発生するかもしれないと考える場合、コンプライアンス責任者に、ドイツでは Monotype GmbH の社内弁護士に、知らせるべきである。

違反の疑いについて報告を受けたスーパーバイザー/マネージャーは、コンプライアンス責任者に直ちに通知する義務がある（ドイツでは Monotype GmbH の社内弁護士に通知）。コンプライアンス責任者は、受け取った違反の疑いに関するすべての情報を評価し、そのような情報に正式な調査が必要かどうかを決定する。正式な調査から得られた結果はすべて、当社の最高経営責任者に報告されるが、もしその違反の疑いに最高経営責任者が関係している場合、その結果は取締役会に報告される。

従業員は、常識と的確な判断力を用い、違反の疑いを自分で調査および解決しようとし、ないことを推奨する。時宜を得た徹底的な調査および解決を確保するためには、適切な当事者への迅速な開示が重要である。本規範および／またはその他の方針の違反は深刻な問題であるとともに、法的な含みを持つ場合があるため、この種の申し立てについては軽く考えず、常に誠実に対処すべきである。

コンプライアンスの監視および懲戒処分ドイツにおける当社従業員に関しては、Monotype の経営陣の監督により Monotype GmbH の経営陣が、その他の当社従業員に関しては、Monotype の取締役会の監督により Monotype の経営陣が、(i) 本規範へのコンプライアンスを監視および監査し、(ii) 該当する場合、本規範に対する違反に対して適切な懲戒処分を課し、実行する。

本規範、Monotype の方針または適用法、規定、または規則の違反に対する懲戒措置には、口頭または書面による譴責処分、解雇またはサービスの終了および返還請求が含まれるが、これらに限定されない。ただし、そのスーパーバイザーが問題の行為に関わっている場合、その行為をスーパーバイザーに報告したが信じてくれない場合または適切に対処しなかった場合、あるいはスーパーバイザーと問題について話し合うことに抵抗がある場合、従業員はコンプライアンス責任者（ドイツでは Monotype GmbH の社内弁護士）にその問題を報告することができる。

さらに、違反または違反の疑いに気づいたものの、コンプライアンス責任者に報告しなかったスーパーバイザーは、解雇を含む懲戒処分の対象となる。本規範への違反の疑いや、そのような違反に関して取られた措置を含むがこれらに限定されない事例を、Monotype GmbH の経営陣はコンプライアンスへの取り組みについて Monotype の経営陣に定期的に報告を行い、Monotype の経営陣は、取締役会に定期的に報告を行う。

- コンプライアンス責任者宛の書面の場合、当社の主要な米国オフィスへの郵送
- 電子メールの場合、complianceofficer@monotype.com
- 電話の場合は、本規範の違反の疑いに関する質問および報告について当社が設けたオフサイトのサービスを利用すること。オフサイトのサービスの連絡先は、<http://ir.monotype.com/investor-relations/corporate-governance/conduct-and-guidelines/default.aspx> に掲載する。

ドイツでは、従業員はコンプライアンス責任者に相談するか、Monotype GmbH の社内弁護士に相談するかを、選択できる。Monotype GmbH の社内弁護士は、受け取った相談および報告をできるだけ早くコンプライアンス責任者に転送する。

どちらの場合も、Monotype GmbH の従業員が関わる調査が開始されると、労使協議会に書面で通知され、労使協議会には調査の状況が逐次連絡される。違反を理由として、従業員に対して何らかの法的措置を講じる場合、実行に移す前に労使協議会に相談するものとする。労使協議会の他の権限は影響を受けない。

本規範および／またはその他の方針の違反は深刻な問題であるとともに、法的な含みを持つ場合があるため、この種の申し立てについては軽く考えず、常に誠実に対処すべきである。従業員は、本通報方法を、悪意をもって、もしくは虚偽、または軽率な方法で使用してはならない。

3.2 報告

Monotype の全マネージャーは、双方向の、正直な、敬意を持ったコミュニケーションを全従業員に提供する「オープンドア」方針を採用している。その目的は、職場に関する懸念を表明し、疑問を口に、問題を議論し、質問をし、意見を述べ、提案を提供するよう、従業員を奨励する雰囲気を作る

ことにある。本規範の違反が疑われる場合、適切な調査の実施を含め、報告に対する適切な手段をスムーズに講じることができるよう、従業員は身分を明かす必要がある。

しかし、例外的なケースにおいて、匿名の方が違反の疑いを報告しやすいと感じる場合もあることを理解しており、そのような場合は上記の電話番号に電話することで（ドイツでは上記のオフサイトのサービスまたは、**Monotype GmbH** の社内弁護士に電話することで）、匿名で報告することができる。

当社は、適用される法律、規定、または規則に従い、相談内容や行為の秘密を最大限に守るよう努めるが、調査の過程で、「知る必要がある」場合にのみ、**Monotype** 内外の人物と情報を共有せざるを得ない場合がある。調査には、従業員および／または役員の協力が求められる。

3.3 報復の禁止

当社は、(1) 本規範、方針、または、適用法に対する違反の疑いを誠実に報告した従業員または (2) 違反の疑いに関連した調査に協力する従業員に対する、いかなる報復も明示的に禁じている。当社は、従業員に対して報復せず、いかなる種類の報復も容認せず、本方針に反して報復を行った者は、民事罰、刑事罰、行政処分だけでなく、最高で解雇を含む懲戒処分の対象となることがある。

4. 保護される従業員の活動

本規範のいかなる部分も、米国 **National Labor Relations** 法 第 7 条に基づき保護される整合の取れた活動に従事するあなたの権利を妨げるものではない。さらに、本規範のいかなる部分も、あなた、または、あなたの弁護士に以下のことを禁止または制限するものではない。

- 本規範に関連する訴訟、調査、または訴訟手続きにおいて、または法律または法的手続きの求めに応じ、法律違反の可能性を含め、関連する必要な情報または文書を開示すること、
- 政府機関または立法機関、自主規制機関へ、および／または米国サーベンス・オクスリー法（**SOX** 法）に従い、訴訟、調査、または訴訟手続きに関与、協力、または証言すること、または、情報を提供すること、あるいは、
- 法律または規制に違反する可能性についての誠実な懸念について、規制当局または監督当局との通信を開始すること、または、規制当局または監督当局からの問い合わせに対応すること。

18 U.S.C. § 1833(b) に従い、あなたは、以下の場合、**Monotype** の企業秘密を開示したことにより連邦または州の企業秘密法の下で刑事的または民事的責任を負わない。(1) 機密で、連邦政府、州、または地方自治体の職員に対して直接的または間接的に、またはあなたの弁護士に対する開示であり、もっぱら法律違反の疑いを報告または調査する目的のためである場合、あるいは (2) 申し立てや、訴訟やその他の手続きで機密に提出されるその他の書類での開示の場合。

あなたが、法律違反の疑いについての報告に対する **Monotype** による報復について訴訟を提起する場合、あなたは、弁護士に企業秘密を開示し、裁判手続きにおいて企業秘密情報を使用することができる。ただし、企業秘密を含む書類を機密として提出し、裁判所命令による場合を除き開示しないものとする。本規範のいかなる部分も **18 U.S.C. § 1833(b)** と矛盾させるものではない。

上記に概説した **Monotype** の機密情報の保護の例外は、他の管轄区域の従業員にも適用される。

5. 免除および改訂

取締役または執行役員の利益となる本規範の規定の放棄は、取締役会の承認を得ない限り効力を有しないものとする。他の従業員が、本規範が放棄される正当な理由があると考えられる場合、そのような従業員は、担当のマネージャーに問い合わせるべきであり、そのマネージャーはコンプライアンス責任者の

承認を得なければならない。他の従業員に対する本規範の放棄は、コンプライアンス責任者または取締役会によって行うことができる。

本規範の改訂は、取締役会によって承認されなければならない。ドイツでは、本規範の改訂はすべて労使協議会の共同決定権の対象である。

6. 随意雇用

本規範は、米国またはその他の管轄区域で雇用されている随意雇用の従業員の随意雇用状況を変更することを目的としたものではない。