



従業員の皆様へ

当社が成長を続けるには、高い倫理基準を持つ企業として評価を高めていくことが求められます。当社は、誠実、率直、公正な取引を実践するという要件を遵守して業務を遂行してきました。今後もその姿勢を変えません。それだけでなく、常に法律に則った行動を取る必要もあります。これは、業務を展開しているすべての地域において、地域固有の精神、および法律や規制の条項に常に従うということです。このような要件は、私たちの価値観の中核をなすものと考えています。当社はこの価値観を大切に、株主、同僚、ビジネスパートナーにとって "サンディスク" が、卓越、責任、信頼を指し示すようにしていきます。

従業員の皆様に伝えたいことは、このような倫理ルールの職場での実施方法を私たち全員が把握していることが極めて重要であるということです。このような理由から、全世界を対象としたサンディスクのビジネス行動規範および倫理規定を作成しました。

この倫理規定は、各自が日々の業務において、法律と規制、および当社の倫理的ビジネス行動規範を遵守するためのロードマップとして作成されました。あらゆる疑問に決定的な回答を与えたり、発生するあらゆる倫理的問題を予測する倫理規定は存在しません。このため、この規定の遵守に何が必要であるかは、適切な行動について助言を求めるタイミングの判断も含め、各自の判断に任せられます。したがって、本書では適切な助言を得るためのサンディスクにおける問い合わせ先を記載しています。

この倫理規定は、取締役などの役員も含め、全従業員に適用されます。業務を行う国、およびサンディスクにおける職位も関係なく、全員に適用されます。倫理規定に違反した場合は、例外なく調査および処罰対象となります。全従業員が倫理規定を毎日の業務に取り入れることが、当社の評判の維持と成功の継続につながります。

サンディスク全世界向けビジネス行動規範および倫理規定を履行し、遵守するよう、お願いいたします。

Eli Harari
プレジデント兼 CEO

サンディスク全世界向けビジネス行動規範および倫理規定

I はじめに

サンディスク全世界向けビジネス行動規範および倫理規定（以下 "倫理規定"）は、法規制ならびに当社のビジネス行動および倫理に関する規範の遵守を目的としています。全従業員が倫理規定を読み、理解し、記載された規約と規定に合意し、適用されるすべてのポリシーと手順に従い、また、すべての代理店および契約業者にこれらの規約および規定を通知して理解および遵守させるものとします。本倫理規定で定める原則は一般的なものであるため、具体的な指示については該当するすべてのサンディスクのポリシーおよび手順を参照し、不明な点は人事部または法務部に問い合わせてください。

本倫理規定を受け取り、読み、把握し、遵守することに同意したことを表明するため、本書末尾の同意書に署名して人事部に返送してください。署名済みの同意書は、各自の人事ファイルに保管されます。倫理規定の継続的な理解を示すため、毎年、同意書に署名を求められます。

II 倫理規定の管理

全マネージャは、各自の担当部門内での倫理規定の実施について責任を負います。サンディスクの顧問弁護士は、コンプライアンスプログラム全体を管理する社内役員です。本倫理規定に記載された規範に従わなかった場合は、顧問弁護士、人事担当バイスプレジデント、CFO、または内部監査部に直接報告するものとします。もしくは、Ethics Point, Inc.に報告することもできます。この場合は、機密が保持されるため（匿名の通報が可能、XVI 項を参照）、報復の心配はありません。デラウェア州法人である SanDisk Corporation およびその子会社（以下、総称して "サンディスク" または "当社"）の従業員、役員、取締役、契約業者、代理人は、本倫理規定を読んで理解し、原則を遵守することとします。また、役員、取締役、契約業者、コンサルタントを含む当社従業員は、適用されるサンディスクのその他すべてのポリシーと手順に従うこととします。

III 帳簿、記録、公開報告書の正確性

当社のポリシーでは、当社の取引すべてを正確に反映させるため、すべての帳簿、記録、口座を合理的な詳細さで、一般に認められた会計原則（GAAP）に従って管理することとしています。当社は、サーベンス・オクスリー法（Sarbanes-Oxley Act of 2002）に準拠するため、内部統制システムを常に維持する必要があります。さらに、当社ビジネスおよび財務状況に関して、完全、公正、正確、かつ適時に理解可能な形式で、米国証券取引委員会への提出が義務付けられている定期報告書を開示して、法的、道徳的、倫理的責任を果たします。本項での義務は、非常に重要です。サンディスクは、すべての担当者がこの責任を真摯に受け止め、サンディスクの一般への開示要求に関する問い合わせに迅速かつ正確に回答できることを求めています。当社従業員は、帳簿、記録、口座を合理的な詳細さで維持し、当社の取引すべてを正確

かつ公正に反映し、関連文書を当社記録ポリシーに応じて保管することとします。いかなる状況においても、不正確さによる結果が無害であると確信できる場合であっても、不正確、虚偽、または誤解を招く記録管理を行ってはいけません。完全、公正、正確、および適時の情報記録に関する本ポリシーは、従業員による給与支払報告書、経費報告書、クレジットカード取引、およびその他の当社記帳の維持にも適用されます。

サンディスクの帳簿または記録に対して虚偽または人為的な報告を記載することはできません。いかなる個人も、当該禁止行為に該当する計画に関与してはなりません。

サンディスクの収益認識ポリシーでは、"サイドレター"（顧客との書面または口頭による契約で、顧客との現行または以前の発注書もしくは契約を修正または置き換えるもの）を禁止しています。

このような義務への違反または違反の疑いを認識した場合は、疑念も含めて、速やかに当該情報を法務部、人事部、または内部監査部に報告するものとします（または、XVI 項に記載する手順を使用して、Ethics Point, Inc.に報告することもできます）。

IV 財務役員向けサンディスク倫理規定

一部の従業員は、公的な文書管理によって完全、公正、正確、適時、かつ理解可能な情報を提供するという、特殊な職務を担っています。プレジデント、CEO、および CFO は、組織全体に誠実さを浸透させるという特別な責任を負っています。この特別な役割のため、次の財務役員向け倫理規定が適用されます。各担当者は、各自の専門職務と倫理的行為を規定する以下の原則および責任を遵守し、指示することに同意します。

- A. 誠実さを持って公正に行動し、個人的および職業的関係における実際的または明確な利害の対立を避けること。
- B. 正確、完全、客観的、関連性のある、適時かつ理解可能な情報を提供し、サンディスクが政府機関およびその他の広報機関に提出する完全、公正、正確、適時、かつ理解可能な報告および文書を開示すること。
- C. 連邦、州、地方、およびその他の該当する私的および公的規制機関のすべての規制および法令を遵守すること。
- D. 誠意、責任、相当の配慮、権限、注意を持ち、重要な事実を歪曲したり、自分の独立した判断を軽視することなく、行動すること。
- E. 承認された場合、または法的に開示の義務を負う場合を除き、業務を通じて取得した情報の機密性を尊重すること。業務を通じて取得した機密情報を、個人の利益を得るために使用しないこと。

- F. 知識を共有し、株主のニーズにとって重要で関連性のあるスキルを維持すること。
- G. 職場およびコミュニティのメンバー内の責任あるパートナーとして、倫理的な振る舞いを身をもって示すこと。
- H. 採用または委託されたすべての資産およびリソースを責任をもって使用し、管理すること。
- I. 法律、本倫理規定または財務担当者向けサンディスク倫理規定のいかなる条項に違反すると思われる行為を、当該違反の発生が合理的に予測できる取引または関係を含め、監査委員会会長に迅速に報告すること。

V 利害の対立

従業員は、サンディスクにおける責務と競合するいかなる活動にも参加してはなりません。利害の対立は、従業員（または、従業員と密接な個人的関係のある個人）の個人の利益または活動が、サンディスクの利益を最大にする従業員の行動能力に影響する、または影響する可能性がある場合に発生します。倫理規定と同様に、“従業員と密接な個人的関係のある”個人とは、従業員の配偶者、または従業員の結婚相手（同性を含む）、家族、親族、子供、親、祖父母、義理の親族、姻戚、および従業員と同世帯で生活する個人を指します。

A. 社外雇用

従業員は、サンディスクに勤務中、サプライヤ、販売代理店、顧客、競合他社に勤務したり、もしくは業務への業績または判断に悪影響を及ぼす第三者の業務に従事または協力することはできません。利害の対立を避けるため、サンディスクでの職務に関係しない社外雇用関係について、従業員はサンディスクの勤務時間を使用したり、従事または勤務してはなりません。

B. 社外役員の職位

当社役員会の事前の承諾を得ることなく、従業員はサンディスクと競合する企業の役員会メンバーまたは同様の職権を有する地位を得ることはできません。サンディスクのサプライヤ、販売代理店、顧客またはその他のビジネスパートナーの取締役となることは許可されますが、このような取締役または同様の職位を引き受ける前に、サンディスクのプレジデントおよび CEO から事前に承認を受ける必要があります。プレジデントおよび CEO を含む、サンディスクの執行役員は、新しい役員の職位を引き受ける前に、役員会の任命およびコーポレートガバナンス委員会の承認を得る必要があります。社外取締役の成果として受け取る報酬は、当該企業で想定される職責に見合った額面とします。サンディスクがビジネスパートナーまたは同様の企業に株式投資を行った場合など、サンディスクの従業員がサンディスク経営陣の要求に応じて別会社の社外取締役を務める場合、サンディスクの従業員は社外取締役として行った業務に対する報酬を受け取ることはできません。

C. 投資

従業員は、プレジデントおよび CEO または顧問弁護士の承認を得た場合を除き、サンディスクと業務を行うまたは行うことを求めている、もしくはサンディスクと競合するいかなるビジネス組織において金銭的利益を直接的または間接的に所有することはできません。ここで "金銭的利益" とは、従業員または従業員と密接な個人的関係を有する個人が公開取引されている企業またはその他の団体の発行済み証券または資本価値の 1% を超えて所有すること、または公開取引されていない企業もしくはその他の団体の発行済み証券または資本価値の 5% を超えて所有すること、または、金額および個人の投資ポートフォリオ全体における割合のいずれかにおいて非常に大きな投資を行うことなどで、利害の対立を招くものです。

D. 関連する個人の取引

従業員は、自身と密接な個人的関係がある個人、または自身と密接な個人的関係がある個人が重要な職務を担っている法人とともに、サンディスクの業務を遂行することを避けるものとします。

関連する個人の取引の性質を担当のバイスプレジデントに完全に開示し、バイスプレジデントは顧問弁護士に報告に報告するものとします。当該関係は関連する個人との取引に関するサンディスクのポリシーおよび手順に従って審査されます。サンディスクの執行役員および取締役が関与する、関連する個人の取引は、関連する個人との取引に関するサンディスクのポリシーおよび手順に従って審査され、対応が行われます。該当する会計規則、適用される法律および規制、証券市場規則で要求される範囲で、サンディスクは関連する個人の取引を報告するものとします。

E. コンサルタントと代理人

サンディスクの顧問となる、または代表となるために個人または法律事務所との業務提携の必要が生じた場合、マネージャは当社と、提携する個人および法律事務所との間にいかなる利害の対立も招かないよう留意する必要があります。サンディスクのコンサルタントおよび代理人は、信頼できる業務規範を維持し、目的の業務を遂行する資格を備えているものとします。コンサルタントおよび代理人との契約は書面にて締結し、当社の権限を有する役員が署名する必要があります。従業員はコンサルタントまたは代理人を通じて間接的に、本倫理規定またはその他のサンディスクポリシーおよび手順で禁止されている行為を行うことはできません。

海外コンサルタントおよび代理人と提携する前に、デューデリジェンスプロセスを実施して、当該組織の所有権と評判、および外国腐敗行為防止法を含むあらゆる関連する不正行為防止法を遵守する確約を確認し、コンサルタントまたは代理人の業務記録の調査に備えます。

F. 贈答と娯楽

サンディスクの従業員と、サンディスク従業員と密接な個人的関係を持つ個人は、価値のある贈答品（機器、金銭および同等品、割引、個人的サービス、施設の使用またはその他の個人的な優遇を含む）を、サンディスクのサプライヤ、販売代理店、顧客、競合他社、およびその他のビジネスパートナーとやりとりすることはできません。これには、サンディスクの従業員が当該企業との現在および将来的な事業の評価、推奨、交渉、または承認に現在関与する、または関与が予定されている企業から、"友人および家族" 株を購入する機会の受理も含まれます。

これによって、サンディスクが適切な製品またはサービスを無料で受理または評価することは除外されません。また、企業または組織に完全に通知した上で、適用される法に準拠して公的に贈答される場合に、サンディスクが機器または当社製品を企業または組織に贈答することを除外するものでもありません。安価な贈答品（額面 50 ドル未満で、現金または相当の形態ではないもの）、頻度の低いビジネス上の会食、イベントの実質的な部分としての継続的な教育、祝典、および娯楽は、過剰ではない、または不適当と思われる場合は、このポリシーに違反しません。ただし、将来的な招待者が従業員とともにイベントに出席しない場合、従業員は娯楽についてのチケットまたは招待を受けてはいけません。贈答品の受理またはサプライヤが主催する活動への参加には常にビジネス上の利点または目的が必要とされ、贈答品またはイベントによって、ベンダーまたは顧客の選択、購入またはその他のサンディスクのビジネス上の決定に影響を及ぼしたり、及ぼす兆候を見せてはなりません。上記にかかわらず、米国外国腐敗行為防止法などの関連する不正行為防止法に違反して、外国人に価値のある贈与をすることはできません（本倫理規定の XII 項を参照）。個々の金銭支払いまたは物品贈与が本倫理規定に違反しているかどうかは、人事部に問い合わせてください。

G. 業界団体

理事の地位を含め、業界団体における会員権所有からは、一般には財務上の利害の対立は生じません。ただし、このような地位によって、サンディスクに対する財務上以外の大きな対立が生じたり、当該対立の兆候が生じたり、サンディスクの知的財産上の利益にリスクが生じることがあります。したがって、理事の地位を含めた一切の会員権は、サンディスクの当該従業員のバイスプレジデントおよび顧問弁護士の両者から書面による明示的な承認を事前に得ることなく、その従業員が保有することはできず、申し込むこともできません。かかる承認済みの団体は、憲章を有し、独占禁止法と整合した規約の下で運用されるものとします。

H. サンディスクの従業員と密接な関係がある個人の雇用と監督

サンディスクは、人事担当バイスプレジデントの承認を得ることなく、別のサンディスク従業員と密接な個人的関係のある個人を、同部門内の職位または役職、もしくは財務上の依存関係または影響を持つ職位に雇用することを禁止します（監査部門と統制部門の関係、または上司と部下の関係など）。雇用する職位が本条項の対象範囲となるか疑念が生じた場合は、応募者または転属者が職位に適格であるかどうかの判断を人事部が担当します。本条項内の範囲に該当する場合、または従業員 2 者間にそのような関係が生じる場合は、上位の従業員が自身の上司に通知する必要があります。サンディスクは、本条項に該当する個人を、配転または雇用終了により、できるだけ早期に分離します。

I. 企業としての機会

従業員、役員、取締役は、サンディスクの財産、情報、または職位を利用して得た個人的利益を得る機会を、当該機会がサンディスクの役員会に完全に開示され、役員会がそのような機会の追求を拒否した場合を除き、利用してはいけません。本条項についての質問は、顧問弁護士に相談してください。顧問弁護士は、本項における質問を役員会に報告する義務があります。

また、従業員、役員、取締役は、このような機会が生じた場合は、サンディスクの合法的な利益を増加させる必要があります。

J. その他の状況

この他にも競合が発生する可能性があるため、可能性のあるすべての状況を列挙することは実際的ではありません。提案された取引または状況に疑問や疑念がある場合は、人事部または法務部に指示を仰いでください。

VI インサイダー取引

従業員は、サンディスクまたは当社が取引する企業について、公的には取得できない情報を取得または入手手段を得る機会があります。このような情報は、財務情報、当社または当社が取引する企業内での経営状態、その他の企業との提案されたビジネス活動などが含まれますが、これに限定されません。当該情報は、米国証券取引法における "インサイダー情報" に当たります。コンサルタントおよび当社がサンディスクの業務を委託したその他の個人も、"インサイダー情報" を取得または入手手段を得る機会があります。内部情報を使用して投資判断が決定された場合、これらの人物に証券取引法が適用されます。詳しい情報、要件、手順については、サンディスクのインサイダー取引に関するポリシーを参照してください。

従業員は、インサイダー情報を保有している場合、自分自身または他者の利益を得るため、サンディスクの株または当社が取引を行う企業の株を売買してはなりません。さらに、従業員はサンディスク社外の人物に当該情報を開示してはなりません。これには、サンディスク従業員と密接な個人的関係を持つ個人への情報提供も含まれます。

インサイダー取引は犯罪であり、現行では個人に対して最大 500 万ドルの罰金と 20 年の懲役刑が課せられます。現行の民事刑罰には、取引から得た利益（または回避した損失）の最大 3 倍の罰金、取得した利益の引渡し、今後の違反に対する命令および非公開訴訟が含まれています。

株式市場の調査手法は、急速に高度化されていることに注意してください。米国連邦およびその他の規制当局が、小規模な取引であっても見つけ出し、起訴する可能性は非常に高くなっています。インサイダー取引に関する規則は、取引額面が小規模な場合であっても、厳密に適用されます。

VII サンディスク社外の個人および団体との関係

A. 消費者

当社の評判とブランド名は第一に、当社製品の品質を基準として形成されており、今後も形成されていくものです。品質を追求する取り組みは、サンディスクの成長の継続と成功にとって欠かせないものです。当社は、**高品質で高性能の製品を製造するための、最高レベルの基準を設けています**。当社は、消費者がサンディスク製品の信頼性、品質、優れたパフォーマンスを継続して信頼できるよう、努力しています。このため、パフォーマンスおよび品質の基準を満たし、それを上回る製品の製造を常に心がける必要があります。当社の成功は、顧客の満足、信頼、評判にかかっています。当社は、消費者の当社製品に対するニーズと好みを予測し、対応することの重要性を認識しています。当社に伝えられた製品に関する消費者の意見、不安、問い合わせは、重要な情報源であると確信しています。消費者が不満を表明する場合、当社は丁寧、公正、迅速に問題に対処し、消費者の信頼を維持または回復し、サンディスク製品を引き続き購入していただけるよう、あらゆる合理的な努力を行います。

B. サプライヤおよびビジネス顧客

購買業務を遂行する目的は、メモリ、コントローラ、コンポーネント、アクセサリ、アセンブリ、テストおよび履行サービス、または複合サプライチェーンを通じて供給されたその他の製品または業務遂行に必要なサービスなどの、継続的で安定した供給源を確保することです。ビジネス顧客およびサプライヤとの公正な取引は、健全で長期的な関係にとって重要です。当社ではサプライヤをビジネスパートナーと捉えています。すべての潜在的サプライヤを公正かつ均一に扱います。価格や品質、およびサプライヤの信頼性や健全性などについては、常に客観的な基準に基づいて決定を下します。キックバック、賄賂、またはそれに類する支払いは禁止されます。当該誘引を提示された場合は、上司、該当するサンディスクバイスプレジデント、および顧問弁護士に即座に報告するものとします。

サプライヤまたはサンディスクのビジネス顧客と接触する場合には、自分がサンディスクを代表していることを自覚してください。常に高いレベルの誠実さを示す振る舞いを行い、公正な取引を行ってください。

C. グローバルコミュニティ

サンディスクは、グローバルコミュニティの一員として貢献し続けていきます。当社は業務を遂行する各地域の市民であり、個々の市民と同様、コミュニティを支援する責任があります。地域コミュニティの暮らしを豊かにするプロジェクトに参加し、善良で貢献する市民となることが当社の目標です。

D. 当社の株主

当社は常に株主の利益を最大にするように努め、安定した成長、収益率、妥当な投資回収率を実現し、フラッシュメモリーカード製品におけるリーダー的地位を維持し、株主による投資を保護し、公開報告書において完全、公正で正確な開示を行います。このような取り組みにより、株主価値を継続的に構築できるものと考えています。

VIII 当社資産の保護

従業員は、当社の資産、施設、サービスを、合法的かつ適正で認定された目的についてのみ使用する権限が認められます。サンディスクの機器、システム、施設、法人クレジットカード、およびサプライ品は、サンディスクの業務遂行にのみ使用されるものとします。従業員個人は、各自が管理するサンディスクの財産を保護するほか、サンディスクの資産全般を保護する責任も負います。従業員は、サンディスクの財産の損失、誤用、盗難を招くような事態またはインシデントについて警戒する必要があります。

サンディスクは定期的に従業員に業務の効率的および効果的な遂行に必要な機器を貸与します。従業員はかかる機器を取り扱い、サンディスクの業務目的において責任を持って使用します。個人的理由による一時的な機器の使用は最小限に留め、サンディスクの業務を妨げるものであってはいけません。サンディスクの機器を自宅または社外で使用する従業員は、サンディスクの財産を盗難または破損から保護する注意を払う必要があります。コンピュータおよびその他の電子機器を従業員の業務遂行支援のために使用することはできますが、このような機器はすべてサンディスクがアクセス可能な状態におき、サンディスクの所有権は保持されます。

サンディスク資産の損失、誤用、盗難、または当該事態の発生の可能性を検知した場合は、状況を警備部、人事部、法務部、内部監査部、またはマネージャに速やかに報告するものとします（または、XVI 項の記載に従い、Ethics Point Inc. 経由で報告します）。

サンディスクのポリシーは、サンディスク資産に関連する不正および盗難が発生した場合は、速やかに調査、報告し、必要に応じて起訴するというものです。疑わしい件は速やかに警備部に報告するものとします（または、XVI 項の記載に従い、Ethics Point Inc. 経由で報告します）。

IX 機密情報

サンディスクの資産には、権限のある当社代表者が公開していない、当社の現在および将来的な業務に関する機密情報が含まれます。機密情報には、営業秘密およびノウハウ、発明、研究開発プログラム、製品、価格設定、個人情報、財務データ、顧客、販売代理店、サプライヤ情報、営業促進プログラムなどが含まれます。サンディスクの全従業員および契約業者は、雇用の開始に当たり、サンディスク社内情報および発明に関する契約（"PIAA"）に署名します。PIIA では、サンディスクの機密情報保護に関する従業員の義務を規定しています。従業員は、サンディスクとの業務遂行のために当該個人が合法的に情報を必要とする場合、およびサンディスクの従業員が当該情報の供与を幹部によって承認されている場合を除き、サンディスク社外の個人または企業に機密情報を開示してはなりません。サンディスクの機密保持義務は、サンディスクとの雇用終了後も継続します。サンディスクは、大半の業務開示に適した標準的な機密保持契約を有しています。適切な契約の取得については、当社の法務部に問い合わせてください。

製品または製造プロセスに関する発明およびアイデアは、特許、著作権、商標またはその他の法的保護の対象となります。サンディスクは、これらの権利を保護する手順とプログラムを実施しています。従業員は、これらのプログラムをよく理解し、不明な点は法的な助言を仰いでください。

従業員は、情報を提示する関係者と適切な機密保持契約を締結している場合を除き、第三者が提供する、機密事項を表現する情報、または機密扱いの状況から取得したと思われる情報を受理してはなりません。機密保持契約の発効後も、受理する機密情報は、第一に業務目的を達成するために必要な情報に限定されます。より詳細または広範な機密情報が提示され、業務目的には必要ではない場合は、拒否または速やかに返却するものとします。従業員は、サンディスク法務部の審査と承認を経たのちに、第三者の機密保持契約に署名するものとします。

第三者の機密情報がサンディスクに開示された後は、関連する機密保持契約の条項を遵守し、情報の利用を開示された特定の目的に限定する義務が生じます。従業員は、受理した情報を、情報を知る必要がある他のサンディスク従業員（場合によっては、適用される機密保持契約で許可されたサンディスク契約業者）にのみ開示することができます。第三者との潜在的な業務関係に関与する各従業員は、機密情報の使用と取り扱いに関する制約を理解し、厳密に運用する必要があります。不明な点は、法務部に相談してください。

X 第三者のソフトウェアと著作物

サンディスク従業員がサンディスクの業務に使用するソフトウェアはすべて、適切にライセンス許諾を受け、当該ライセンスに従った方法でのみ使用するものとします。サンディスクは、いかなるソフトウェアの不法または不正なコピーの作成または使用を許可しません。

著作権法により、特に印刷物、芸術作品および音楽の原本の表現が保護され、その不正な複製、展示、演奏は禁止されます。これにより、従業員、契約業者、代理人は、書籍、ウェブサイト（音楽の不正なダウンロードを含む）、業界誌、コンピュータ、ソフトウェア、または雑誌内の著作物を複製、配布、改変することは禁止され、著作権の所有者または Copyright Clearance Center などの認定機関の許可を得ずに、ディスクまたはビデオテープを再生することはできません。

XI 独占禁止

サンディスクは、米国および世界市場の両方で厳しい競争に参加しています。ただし、自由で公正な競争を規定して促進するあらゆる法律の条文と精神に常に則って業務を遂行します。したがって当社は、米国独占禁止法、および必要に応じてその他の国の独占禁止法および関連する法律に厳密に従います。また、公正、誠実、倫理的な方法で常に業務を行います。

米国独占禁止法およびその他の国の同様の法律は、価格の固定、市場の分割、生産の制限、もしくは自然な市場原理の抑制または破壊を行う企業との契約を禁止することを目的としています。独占禁止法違反の顕著な例には、価格を固定、または顧客、地域、市場を割り当てる協定など、取引を制限する競合他社間の協定があります。当該協定は、書面にされていない非公式な合意であっても、それによる商業的な合理性にかかわらず、合法的ではありません。このため、一般的には、競合他社との契約は制限され、価格および販売、顧客、サプライヤに関する条項は常に除外します。従業員はいかなる状況においても、価格、割引、その他の販売、利益、利ざや、コスト、製品および地理的市場の割り当て、顧客の割り当て、生産の制限、顧客またはサプライヤの排斥、このような事項についての情報の入札または入札意図、もしくは議論および

交換についての条件に関して、いかなる競合他社とも、書面および口頭の、暗黙的または明示的な契約または合意を行うことはできません。場合によっては、競合他社との合法的な合併事業またはライセンス提携が、法務部の審査と承認を得ることで、当該規約の例外として許可されます。

顧客、サプライヤ、販売代理店との関係も、独占禁止法の禁止事項の対象となり、特に再販価格維持による顧客の再販業務の制限は禁止対象となります。独占禁止法に触れるその他の行為には、顧客に提示する条件とサービスの差別、排他的取引、抱き合わせ販売があります。同様に、サンディスク製品の販売代理店は、サンディスク製品が再販される価格を含めて、各社独自の再販条件を自由に設定できます。

サンディスクおよびその従業員が独占禁止法を遵守しない場合の影響は非常に深刻なものになります。独占禁止法の条項への違反は、米国においては重罪で、関与した個人に罰金と懲役が、当社についてはより高額な罰金が科せられます。さらに、刑事訴追が行われなくても、独占禁止に関する民事訴訟が行われ、損害と弁護士料の3倍の支払いが求められます。

XII 国際取引

A. 米国外国腐敗行為防止法 ("FCPA")

サンディスクは、FCPA への完全な準拠を求めています。FCPA の条項では、取引を獲得または維持するために外国政府の職員に価値を提供することを禁じています。不適切な利益を獲得するために政府職員に報奨の供与を提示することは、禁止されます。さらに、政府機関、役員または従業員が顕著な権利を保有する企業との契約および合意は、法務部の事前の承認を得ることなく締結することはできません。

政府機関、顧客、またはサプライヤと関係するサンディスク、従業員、代理人、コンサルタントは、直接的および間接的に、賄賂、キックバック、贈賄、またはその他の不正取引行為に関与してはなりません。

FCPA は、当社のコンサルタント、営業担当者、代理人、および当社従業員に適用されます。

FCPA で妥当とされる支払いを行う場合は、顧問弁護士に事前に相談し、当該支払いが当社の帳簿および記録に完全かつ正確に記載されるようにします。

B. 排斥

一部の国家は、イスラエル排斥運動に関与しています。一部の国家は、この排斥運動を米国企業との契約にも適用しようとしています。米国 アンチボイコット法は、イスラエルの排斥および親米国家の二次的な排斥について規定しています。サンディスク事業部門は、当該排斥を実施すると他国に解釈される文言を含む契約、文書、および口頭での要求に同意してはなりません。顧客アンケートまたは同様の要求に応じて情報を提供することも、米国の違反となります。この場合、応答がない場合においても排斥要求を速やかに政府に報告することが求められ、米国外の子会社が米国アンチボイコット法に違反した場合は、米国の親会社に罰金およびその他の罰則が命じられます。したがって、いかなる情報の要求も、迅速に法務部に報告する必要があります。

C. 輸出管理

米国は、製品またはソフトウェアの輸出先の統制を維持している国の一員です。米国の規制は複雑で、米国から輸出する場合と、米国で製造されたコンポーネントまたは技術を含む製品がその他の国から輸出される場合の両方に適用されます。米国で作成されたソフトウェアは、海外で複製およびパッケージ化された場合でも、当該規制の対象となります。製品およびソフトウェアを、キューバ、リビア、イラン、またはスーダン、および同国籍を有する個人（居住地を問わない）に販売することはできず、当社を代表して同国に関連する個人、法人、または財産と業務または取引を行うことはできません。さらに、ミャンマー、北朝鮮、シエラレオネ、またはシリアが関与する取引活動は、顧問弁護士の事前の承認を得ずに遂行することはできません。当社は、適用される法律等に準拠するため、禁止または制限される国家のリストを適宜変更する権利を保有します。現在の禁止および制限される国家のリストは、経営企画部から入手できます。一部の状況においては、米国内の外国籍を有する個人に対して技術的なデータを含む口頭の発表を行うことで輸出規制の対象となる場合があります。経営企画部は、外国籍を有する個人に提示される技術的発表が米国政府の許可証を必要とするものかどうかについて、指示を与えます。

XIII **メディア対応**

プレジデントおよび CEO は、特定の従業員を指名し、サンディスクに関する案件をニュースメディアへ伝達させます。報道機関からインタビューまたはコメントを求められた場合、その場では回答せず、速やかに広報担当ディレクターまたは IR 担当ディレクターに照会します。当社は Ethics Point, Inc. (XVI 項に記載) を通じて、サンディスクの業務に関連する問題の伝達手段を提供し、メディアまたはインターネットのチャットルームもしくは同様の手段が、当社業務に関連する問題の捕捉を取得する代替手段または補助手段になることはありません。

XIV **本倫理規定の条項の免責**

本倫理規定のいかなる条項の免責も、サンディスクの役員会で書面による承認を得る必要があり、法律またはサンディスクの株式が取引されている証券市場の規約で要求される場合は、当社の株主に速やかに開示する必要があります。サンディスクの顧問弁護士または CFO は、従業員、代理人、契約業者、またはコンサルタントに関する本倫理規定のいかなる条項の免責を書面にて承認する必要があります。

XV **通報の義務**

倫理的および法的な行動を尊重する一環として、サンディスクでは従業員が法律または倫理基準への実際の明確な違反をサンディスクに報告することを要求し、適切な調査と処理が行われるようにします。このような義務は、違反が発生していることが疑われるが、明白ではない場合にも適用されます。通報の義務に従わないことは、本倫理規定への違反であり、雇用の終了を含む重大な懲戒処分を受けることもあります。

当社は、本要件を当社の倫理的および法的規範に直接的に違反していない従業員にも適用します。これは、従業員または契約業者が当社の倫理的および法的義務を果たさない場合、当社と従業員に多大な悪影響が及ぶためです。不法行為による罰則および影響は、当社と関係する個人にとって甚大なものです。当該活動はいかなる個人に対しても容認できず、したがって、違反に気付いた者は当社および各自に対して開示する義務を負います。さらに、経営陣は従業員の懸念に対処する義務があり、従業員と倫理的および法的問題に関して自由に議論できる雰囲気を作成することを期待しています。したがって、当社は、すべての従業員が間違った行為を報告し、法律および本倫理規定への準拠について不明な点がある場合は問い合わせることを推奨します。このため、当社は各従業員に以下の指示を与えます。

A. 報告すべき問題と報告する時期

不法な行為または本倫理規定に定められた基準に違反する行為、もしくは個々に定められた基準に違反すると合理的に確信できる保留中または提示された行為を認識した場合は、経営陣に報告します。また、法的もしくは倫理的基準に違反しているかどうか不明な場合においても、適切な手順に従っているかどうか懸念に思うことを経営陣に伝えます。さらに、従業員が当社に適用される法的基準に準拠するために適切なリソースまたはトレーニングが提供されていないと思う場合も、経営陣に通知することが重要です。速やかに質問を行い、問題を早期に解決できるようにしてください。

B. 問題提起の手順

通常、問題は直属の上司に報告します。また、問題を次の窓口に報告して義務を果たすこともできます。

プレジデントおよび CEO
シニアバイスプレジデントおよび CFO
バイスプレジデントおよび人事部
バイスプレジデントおよび顧問弁護士
内部監査部ディレクター
Ethics Point, Inc. (下記 XVI 項を参照)

C. 報復されないことの保証

どのような案件であっても本倫理規定に基づき誠意を持って報告した個人に対して、いかなる差別または報復も行われません。ただし、通報によって当該個人に不正行為があった場合、その行為による結果を免責されるとは限りません。

XVI Ethics Point による機密または匿名の報告

Ethics Point, Inc.のウェブサイト (<http://www.ethicspoint.com>) にアクセスして [File a Report Now] ボックスに「SanDisk Corporation」と入力するか、または米国内ではフリーダイヤル 1-866-567-0636 に電話することで、機密を維持して（希望に応じて匿名で）問題を報告できます。Ethics Point, Inc.の国際電話番号および機密用 Fax 番号は、www.sandisk.com に掲載してあります。

XVII 申し立ての調査と懲戒処分

本倫理規定の対象となる問題は、サンディスク、株主、ビジネスパートナーにとって最も重要であり、定められた価値に応じて業務を遂行する当社の能力にとっても重要です。当社は、当社の全従業員、代理人、契約業者、およびコンサルタントが当社の義務を履行する際にこれらの規則を遵守することを要求します。

本倫理規定に照らして申し立てられた違反の報告はすべて、速やかに徹底的に調査され、調査結果により是正措置を取る場合または適用される法律で要求される場合を除き、調査により明らかになったすべての情報は機密として扱われます。調査の結果、本倫理規定への違反があったと判断された場合、違反の重大度に応じた是正措置を速やかに講じます。この措置には、違反した関係者に対する、最高で雇用の終了を含む懲戒処分も含まれます。問題となっているポリシーの今後の違反を防止するために、合理的で必要な措置も取られます。法律に違反した場合、サンディスクは該当する当局に全面的に協力します。当社に損害が発生した場合、責任を有する個人または団体に賠償を求めることがあります。

本倫理規定は 2004 年 4 月 13 日に発行され、2008 年 3 月 19 日に改訂されました。

同意書

私は、2004年4月13日に発行、2008年3月19日改訂のサンディスク全世界向けビジネス行動規範および倫理規定（以下、「倫理規定」）を受理し、読みました。私は本倫理規定の基準とポリシーを理解し、自分の業務に固有のその他のポリシー、手順、法律、規制があることを理解しました。当社の雇用期間中は常に本倫理規定に準拠することに同意します。これらの要件に従わなかった場合、最高でサンディスクとの雇用の終了を含む懲戒処分の対象となることも理解しました。

本倫理規定、当社ポリシー、業務に適用される法律または規制要件の意味もしくは適用について疑問がある場合は、マネージャ、人事部または法務部に相談できることを承知しました。

さらに、本倫理規定はサンディスクが適宜修正または変更することも理解しました。

従業員名

署名

日付

この用紙に署名して、人事部まで返送してください。