



企業倫理行動規範

— 会社方針の説明 —

インテグリティ（倫理的・道徳的行動）、
正直さ、責任を持って業務を遂行するために

スカイワークスは、規範への違反を善意で報告する者に
報復をしません。また、報告者への報復を一切容認しません。

注意：本規範および規範に記載されている事項は、雇用契約を成すものではなく、会社規程を継続
することを保証するものではありません。会社は、隨時事前の通知なしで本規範および規範の内容
を変更、補完、または停止する権利を留保します。

**CEO からのメッセージ：
当社のコンプライアンス風土について**

“スカイワークスは、適用される法律、規則、規制の遵守ならびに企業倫理・行動規範の最高水準を維持、醸成できる企業風土づくりに努めています。スカイワークスの根底にある気質、それは日々誠実さ、正直さ、プロ意識をもって業務を遂行することです。皆さんは従業員として、コンプライアンス風土の向上に寄与し、本規範を把握、理解、実践することが求められています。

また、本規範やスカイワークスに適用される法律、規則、規制に対する違反を把握した場合、または違反が疑われる場合は報告する義務があります。このような違反を告発、報告することは背信行為ではなく、むしろスカイワークスとその従業員の信用とインテグリティを守るための努力と捉えられます。スカイワークスは、不正行為の疑惑を誠実に開示した者に対するいかなる報復も明確に禁止しており、違反が疑われる場合は匿名で報告することができます。

スカイワークスとその成功のカギとなるコンプライアンスへの取り組みに貢献にいただき、感謝します。”

-Phil Brace

適用範囲

本規範は、スカイワークスの取締役、役員、従業員に適用されます。また、スカイワークスの業務に携わる独立請負業者、コンサルタント、ビジネスパートナーに対しても、本規範の原則に従うことが求められます。便宜上、本規範の対象となるすべての人を「従業員」と呼びます。

行動基準

概要

本規範は、スカイワークスが容認する倫理的な業務遂行に関する全般的な原則について説明しています。従業員は、常に常識を働かせ、良識ある判断、思慮分別をもって行動する必要があります。

倫理的な判断を下す際の基準

日々の業務の中で、本規範に記載されていない困難な意思決定に迫られたときは、自分がどうとしている行動について次のように自問してください。

- 合法だろうか？
- スカイワークスの各種ポリシーに準拠しているだろうか？
- 正直さ、インテグリティというスカイワークスの価値観と合致しているだろうか？
- スカイワークスの利益にとって最善だろうか？

- 自分の行為が新聞の一面に実名入りで報じられても落ち着いていられるだろうか？

上記質問の答えが「はい」の場合は、恐らく問題ありません。

上記質問の答えが「いいえ」の場合、状況に対して不安な場合、または上記質問の答えに確信が持てない場合は、直属の上司、スカイワークスのコンプライアンス責任者(本規範5ページ「実施体制」を参照)または法務部門の担当者にご相談ください。

利益相反

自分の職務外で、合法的な金融や事業などの活動に従事することがあるかもしれません。こうした活動を行う際は、スカイワークスでの職責と実際のまたは明らかな利益相反が生じないようにする必要があります。利益相反は、個人的な活動がスカイワークスの利益を阻害したり、スカイワークスの最善の利益のために行うべき行動が困難になったりする際に生じる可能性があります。また利益相反は、スカイワークスでの職務上不適切な便宜を個人的に受けとるとき、あるいは相手に供与または供与の申出をするときにも発生します。

スカイワークスでの職務および責任に対して、実際のまたは明らかな利益相反が生じる可能性のある関係は避けるべきです。さらに、客観的かつスカイワークスの最善の利益を優先して業務が行えるかどうかに懐疑的に

なるような状況があれば、スカイワークスに開示しなければなりません。

開示義務がある利益相反の可能性についての例を以下に示します。

- スカイワークスの競合他社、顧客、サプライヤでの兼業を受入れること
- スカイワークスの競合他社、顧客、サプライヤの取締役会（または諮問委員会）の一員になること
- 自分または家族の一員が重大な利害関係を持つ別法人を相手に、スカイワークスとの業務取引を行うこと
- スカイワークスの競合他社、顧客、サプライヤである企業との間に、重大な利害関係を有すること
- スカイワークスの競合他社、顧客、サプライヤである企業に対し、独立コンサルタントとして業務を行うこと
- スカイワークスの競合他社、顧客、サプライヤである企業から融資や個人債務の保証を受けたり、金融取引を行ったりすること
- 家族の一員または重要な個人的関係がある者と直接の指示報告関係があること
- スカイワークスと取引を行う、または行う可能性のある個人や法人に対し

て、わずかな価値のもの以上の贈答品、割引販売または何らかの報酬を授受すること。わずかな価値を超えると見なされるのは、下記のような場合です。 (i) 一般的な商慣行において、合理的かつ通例とされる額を超える場合 (ii) (全部または一部が) 現金である場合 (iii) (明示または默示を問わず) 義務または期待が付帯している場合 (iv) 経営上の意思決定に影響を与える、または影響を与えると見なされる可能性がある場合

倫理上の疑問：

サプライヤから休暇旅行のような不適切な招待を受けたときはどうすべきでしょうか？

回答：

招待者に対し、そのような贈答品の受け取りはスカイワークスの規程に違反することを伝えてください。スカイワークスは不正と受け取られる行為を避けたい意向である、という言い方でも構いません。

潜在的、実際の、または明らかな利益相反がある場合、従業員はスカイワークスのコンプライアンス責任者に連絡するか、“内部告発”システムを介して報告する義務があります
(本規範 5 ページ「実施体制」を参照)。

スカイワークスと取引関係がある、スカイワークスと競合している、または将来そうなり得る外部の事業者あるいは法人において、執行役員や取締役（または諮問委員会の一員）の地位を引き受けるときは、事前に書面によ

る承認を受けなければなりません。さらに、スカイワークスと取引関係がある、あるいはスカイワークスから資金など何らかの支援を得ることを期待（または希望）する非営利団体の理事職を引き受けるときも、事前に書面による承認を得る必要があります。従業員がスカイワークスの取締役会の一員でも執行役員でもない場合は、この承認をコンプライアンス責任者から得なければなりません。一方、取締役会の一員または執行役員である場合、この承認は取締役会から得る必要があります。

スカイワークス以外での雇用、コンサルタント業、その他類似の活動を引き受けたり、従事したりする場合も上司に報告する必要があります。

倫理上の疑問：

副業として、自分が個人の時間を割いて開発した製品を販売してもいいですか？

回答：

利益相反が起きる可能性があります。たとえば、その製品がスカイワークスの製品と競合するとき、その製品がスカイワークスの事業の一部に関連するとき、またはその副業がスカイワークスでの業務遂行能力を妨げるときなどです。利益相反の発生を確実に防止するために、計画を上司またはスカイワークスのコンプライアンス責任者に開示すべきです。

会社の事業機会・利益の確保

従業員は常に、スカイワークスの合法的な事業利益の追求に従事する義務を負っています。その結果、以下の行為は禁止されています。

- スカイワークスの財産、リソース、情報または地位を利用して得た事業機会を、スカイワークスに提供することなく、自分または第三者のために利用すること
- 個人的な利得のためにスカイワークスの財産、リソース、情報または地位を利用すること
- 何らかの形でスカイワークスと競合すること

スカイワークスが関心を持つ可能性のある事業機会については、従業員は自己のために追求する前に、その内容を上司とスカイワークスのコンプライアンス責任者に全面的に開示し、スカイワークスがその事業機会に関心があるかを判断しなければなりません。スカイワークスが書面でその機会を追求する権利を放棄した場合、従業員は当初開示したものと同じ条件かつ本規範に合致する方法で、その機会を自ら追求することができます。

倫理上の疑問：

小さなメーカーが回路の設計で支援を必要としています。副収入を得るために、コンサルタントをしてもいいですか？

回答：

そのメーカーが、スカイワークス、その顧客またはサプライヤのいずれかと競合しないときは、上司に報告し、まずスカイワークスがその取引を辞退する機会を設けることで、支援を提供できる可能性はあります。

機密および専有情報

スカイワークスの雇用契約は、スカイワークスの機密または専有情報¹（またはその顧客・事業提携者から受領したかかる情報）を第三者に開示することを禁止しています。雇用契約が課する義務に加えて、以下のガイドラインに従わなければなりません。

- スカイワークスの法務部門担当者が承認した書面による合意に従ってのみ、機密または専有情報を受領または開示すること
- 所有者が書面で許可する場合を除き、第三者の機密情報を利用または複写しないこと
- 依頼していない第三者の機密または専有情報の受け取りは拒否すること、また意図せずに受領したときは、適切に対処できるようスカイワークスの法務部門担当者に転送すること
- 以前の勤務先の機密または専有情報の使用やスカイワークスへの持ち込みは

¹ 機密・専有情報には、知的財産（設計図、回路図、レシピ、技術仕様書、工程、発明など）が含まれます。

しないこと、またはかかる情報をスカイワークスの他の従業員に提供しないこと

機密または専有情報について質問がある場合や機密保持・守秘義務契約について支援が必要な場合は、スカイワークスの法務部門に相談してください。

また、機密または専有情報について協議する際は周囲に注意してください。公共の場所や、その情報を知る必要がない他者（スカイワークス従業員を含む）が居る場所で、スカイワークスの業務について話すことは慎むようしてください。

倫理上の疑問：

現在他社に勤務しているスカイワークスの元従業員と共に昼食をとりました。彼女はかつて一緒に取り組んだプロジェクトについて尋ねてきました。彼女とこの件について話しても良かったのでしょうか？

回答：

会社のプロジェクトは機密であり経営者および/またはスカイワークスの法務部門担当者の事前承認なしで社外の者と話すべきではありません。意図せず彼女に最新情報を洩らすとスカイワークスの今後のビジネスを害することがあります。

すべての法律、規則、規制、方針の遵守

スカイワークスは、米国内外のあらゆる法律、規則、規制に従う義務があり、違反すると、スカイワークスに深刻なリスクをもたら

す可能性があります。法律の条文と精神の双方を遵守することが、スカイワークスの倫理基準の基礎となります。これには、以下の法規が含まれますが、それらに限定されるわけではありません。

- 商業取引上の収賄、キックバック、および腐敗行為
- 著作権、商標と営業機密、個人情報保護
- インサイダー取引
- 違法政治献金
- 反トラスト、談合、その他反競争的行為
- 海外の腐敗行為
- 環境汚染
- 文書の保存および破棄
- 財務報告
- 雇用差別またはハラスメント
- 職業安全衛生
- 企業資産の不正利用

スカイワークスとその従業員に適用されるすべての法律、規則、規制を、スカイワークスの従業員は理解し、遵守することが求められています。一連の行為が合法的で適切だと確信できない場合は、直ちに上司またはスカイワークスの法務部門担当者に相談しなければなりません。

従業員の行為に適用される法規を十分に理解し、常時意識してもらえるよう、スカイワークスでは、インサイダー取引と重要な未公開情報の守秘、電子リソース・個人情報・データの保護、ソーシャルメディアと社外

コミュニケーション、勤怠管理、明るい職場環境、職場での暴力・薬物・アルコール・ハラスメント・差別の排除、出張や業務に関連する食事や接待（ビジネスの場面にふさわしく、スカイワークスの価値観に合致したものでなければならぬ）などについて別途詳細な規定を定めています。従業員は、スカイワークスのインターネットサイト Skylink に掲載されているこれらの規範や方針を確認し、遵守することが求められています。

完全、公正、正確、タイムリーかつ理解しやすい情報開示

スカイワークスでは、すべての業務記録と財務報告が正確、完全、理解しやすいものであり、不十分な情報や虚偽の情報、誤解を招く情報が一切混入しないよう、以下の事項を適切に実践すべく策定された内部管理および手順を実施しています。

- 米国で一般に公正妥当と認められた会計原則に準拠した財務報告の信頼性
- すべての適用法規の遵守

スカイワークスから SEC（米国証券取引委員会）への届出や提出書類は完全、公正、正確、タイムリーかつ理解しやすいものでなければなりません。この提出書類と報告書に必要な情報を提供する従業員は、その責任を真摯に受け止め、これらの問い合わせに対して迅速かつ誠実に回答しなければなりません。

不適正な財務報告の徴候には、以下のようなものがあります。

- 対象となる商取引の実績を反映していないと見られる財務報告

- 経費の水増し、タイムカードや請求書の不備といった不正確な会社の記録
- 正当な事業目的がないと思われる取引
- スカイワークスの通常の審査と許可手続きを回避する要請

倫理上の疑問：

上司は、終業後に催された部署の飲み会（懇親会）の費用はスカイワークスが負担すべきだと考えており、スムーズに受理されるよう商用でのディナーとして申請するよう私に命じました。どうすべきでしょうか？

回答：

直感的にこれは正しくないことだと思ったなら、良いことです。人事部もしくはスカイワークスのコンプライアンス責任者に連絡し、懸念を相談してください。

実施体制

本規範または法律に対する違反の可能性または疑いを認識した場合、下記に記載された連絡先のいずれかに、全ての関連情報を報告してください。この様な疑問や懸念は、以下の連絡先のいずれか、またはすべてに申し出ることができます。また、その解決策に納得できない場合は、上記の疑問や懸念をその他の連絡先の一つ以上に報告することもできます。

- 上司または人事担当者

- スカイワークスの法務部門または社内監査部門の担当者
- スカイワークスのイントラネットサイト [Skylink](#) 上にある「内部告発」通報システムを介してスカイワークスに通報（以下サイトから直接アクセス可）
www.skyworksinc.com/whistleblower
- 本社コンプライアンス責任者
 現責任者：Robert Terry
 電話：+1-(949)231-3140
- 取締役会の監査委員会

懸念は、口頭または書面にて、また希望に応じて匿名で申し出ることができます。本規範または法律に対する違反が判明した場合、またはその疑いがある場合、いかなる質問および報告も、細心の配慮を払いながら、慎重に取り扱われます。

報復禁止規程

スカイワークスは、本規範または適用される法律、規則、規制に対する違反の疑いを報告する者およびその捜査への協力者に対して報復することではなく、報告者に対する報復を一切容認しません。これは善意で行動上の懸念を提起したり、解決に協力したりする者への報復や不利な扱いをスカイワークスが禁止していることを意味します。このような報復行為を行った場合、解雇を含む懲戒処分の対象となります。

違反に対する罰則

スカイワークスは、本規範の違反に対し迅速に対応することを確約します。本規範に違反した場合、解雇を含む懲戒処分の対象となります。

以下は懲戒処分の対象となり得る行為の例です。

- 善意で懸念行為を報告したスカイワークス社内の者に対する報復
- 本規範または適用される法律、規則、規制に違反する行為
- 他者に本規範または適用される法律、規則、規制への違反を要請
- 本規範または適用される法律、規則、規制に対する違反行為、または違反の疑いを速やかに報告しなかった場合
- 本規範または適用される法律、規則、規制に対する違反の可能性に伴う社内調査への協力しなかった場合

上記の例は本規範の違反行為を網羅したものではなく、単に例示に過ぎません。スカイワークスは独自の判断により、ケースバイケースで違反の疑いを審査検討します。

規範の例外

本規範の例外はケースバイケースで認められますが、特別な状況下に限ります。従業員に対する例外措置は、スカイワークスの執行役

員のみが決定できます。スカイワークスの取締役会の一員および執行役員に対する例外措置は、スカイワークスの取締役会のみが決定でき、速やかに公表されます。

企業倫理行動規範の受領

私は、Skyworks Solutions, Inc.の企業倫理行動規範の写しを受け取り、内容を読み理解しました。私は、本規範および適用される法律、規則、規制を遵守する義務があること、この規範または適用される法律、規則、規制に対する違反の疑いがあればスカイワークスの適切な担当者に報告する義務があることを理解しています。私は、スカイワークスが本規範または適用される法律、規則、規制への違反の疑いを誠実に報告した他の従業員に対する報復を従業員が行うことを明確に禁止していることを理解しています。特定の行為や本規範、その他の会社の方針やガイドライン、もしくは法律、規則、規制に関する質問がある場合に利用可能なすべてのリソースを十分理解しています。

氏名：

署名：

役職：

日付：

本受領書に署名、日付を記入し、スカイワークスのコンプライアンス責任者にご返送ください。