



FOSSIL GROUP, INC

行動規範 と倫理規定

FOSSIL
GROUP

はじめに

Fossil Group, Inc.（「本会社」）は、正直さと誠実さに定評がありますが、それは取締役、役員および従業員の個人的な評判の賜物です。この評判を守り、法、規則および規制の遵守を促進するため、取締役会により本行動規範と倫理規定（本「規範」）が採択されました。本規範は、当社のコミットメントの一要素に過ぎません。従業員ハンドブックに記載されているその他すべての方針を理解し、遵守する必要もあります。

本規範は、当社のすべての取締役、役員および従業員を対象とする基本的な倫理と行動の基準を定めたものです。これらの基準は、不正行為を阻止し、誠実で倫理的な行動を促進することを目的としています。すべての状況を網羅しているわけではありません。本規範に定める基準と、法的要件または現地の慣例や方針との間に相違がある場合は、適用法を遵守したうえで、より厳格な基準、法的要件、慣例または方針が適用されるものとします。

特定の状況の適切性について疑義がある場合は、その旨を当社の法務部に書面で提出し、確認と説明を受けてください。本規範への違反が疑われる行為があれば、直ちに当社に報告してください。他にも違反が疑われる行為を報告する方法は複数あり、本規範のセクション16に記載されています。

本規範に定める基準に違反した者は、懲戒処分の対象となります。



目次

はじめに	2
適用範囲	4
誠実かつ倫理的な行動	4
法、規則および規制の遵守	4
利益相反	5
会社の機会	7
公正取引	7
公開	7
秘密保持	7
インサイダー取引	8
会社資産の保護と適切な使用	8
雇用機会均等	9
人権へのコミットメント	9
職場での安全衛生 (Work Health)	10
職場での暴力	10
薬物およびアルコールの乱用	10
安全な作業	10
差別禁止とハラスメント禁止	11
コンピューティングとオンラインサービスの利用 (「OLS」) およびソーシャルメディア	12
コンピューティングとOLS	12
ソーシャルメディア	12
政治プロセス	13
賄賂およびその他の不適切な支払い	13
FCPA	14
CFPOA	14
贈収賄防止法	14
独占禁止法	15
セキュリティ	15
行動規範と倫理規定の解釈と適用除外	16
違法行為や非倫理的な行動の報告	16
コンプライアンス基準と手順	17



適用範囲

当社またはその子会社もしくは支配下にある事業体の取締役、役員または従業員は、本規範の対象となります。

誠実かつ倫理的な行動

当社は企業として、本規範のすべての対象者に対して誠実かつ倫理的な行動を求めます。各自は、当社の他のすべての取締役、役員および従業員に対して、また当社自体に対して、誠意と責任をもって、相当な注意を払い、能力および勤勉さを身に着け、重大な事実を偽ることなく、また自らの独自の判断を貶めることなく行動するほか、当社の倫理的基準および法的基準に合致した形で行動する責任を負っています。

法、規則および規制の遵守

あなたは、適用されるすべての政府の法、規則および規制（贈収賄や腐敗行為を禁止するもの、またはその他特定の個人、会社もしくは国との取引を含む事業行為に適用されるものを含みます）を、その条文と精神の両方の面で遵守するように求められます。

適用されるすべての法、規則および規制の詳細を把握する必要はありませんが、該当する状況に要件が適用されるかどうか、またはいずれかの法、規則もしくは規制を遵守するためにどのような行動が求められるかについて質問がある場合は、当社の法務部に助言を求めるようにしてください。



利益相反

あなた自身の個人的な関係と職務上の関係の間に、実際の利益相反または外見的利益相反がある場合は、倫理的な方法で対処しなければなりません。利益相反は、方針として禁止されています。「利益相反」は、個人の私的利益（または家族、友人または重要な個人的関係を有するその他の個人の利益）が、何らかの形で当社の利益を妨げるか、妨げられると思われる場合に存在します。利益相反が生じる状況の例として、あなたが当社のための業務を客観的かつ効果的に遂行できなくなるような行動を取ったり、利益を得たりする場合があります。また、利益相反は、あなた自身、あなたの家族、友人、または重要な個人的関係を有するその他の者が、当社におけるあなたの地位を利用して不適切な個人的利益を受け取った場合にも発生する可能性があります、これは違法な商業賄賂にもなりかねません。

利益相反が生じることが合理的に予想され得る重大な取引または関係に気づいた場合は、直属の上司または当社の法務部に速やかに報告し、利益相反が存在するかどうか、また、適切な場合は、利益相反を回避するための最善の方法を判断する際に支援を受けてください。

取締役会が承認するガイドラインに基づく場合を除き、利益相反は、当社の方針として禁止されています。以下の基準は、潜在的な利益相反が生じる可能性がある特定の一般的な状況に適用されます。

A. 贈り物と接待

当社の取引相手からの個人的な贈り物または接待の申し出は、通常かつ正常な職務上の関係において行われる場合、またはそのような贈り物の授受が、行われる場所および状況において適法である場合には、認められます。しかし、そのような贈り物や接待の頻度や費用は、当社を代表して独自の判断を下す能力が損なわれる、あるいは損なわれると思われる程度に過度なものであってはなりません。個人的な贈り物と接待に関する当社の方針（これらに関する承認ガイドラインを含みます）の詳細については、当社の別個の「利益相反 - 贈り物と接待に関するポリシー」、および関連する「贈り物と接待の開示フォーム」を参照してください。

B. 他の組織における金銭的利益関係

外部投資、金銭的取り決め、または他の組織におけるその他の利害関係が不適切であるかどうかの判断は、各案件の事実と状況によって異なります。ある別の組織が当社と取引関係を有するか、当社と直接競合する場合で、あなたが当該組織において、当社に代わって独自の判断を下

す能力が損なわれる、または損なわれると思われるほどの金銭的利害関係を有しているときは、当該の利害関係を有することは不適切とみなされる可能性があります。あなたが当社と取引のある他の組織において利害関係を有する場合、そのことが当社と当該組織間の取引に影響を与えるかどうか、または当該組織と当社間の取引が、あなたの投資価額に影響を与える可能性があるほど重大であるかどうかを検討してください。原則として、受動的投資は、(1)公開株式であり、(2)当該組織の発行済み株式の1%未満であり、かつ(3)あなたの純資産の5%未満である場合には、不適切とはみなされません。その他の利益も、状況によっては不適切ではない場合があります。特定の種類の金銭的利害関係によって生じ得る利益相反に関する当社の方針の詳細については、当社の別個の「利益相反 - 金融情報の開示に関するポリシー」を参照してください。

c. 社外業務活動

従業員が有することのある社外の地位が不適切であるかどうかの判断は、各事例の事実と状況によって異なります。業界団体、専門家団体、慈善組織および同様の組織への関与は、通常、不適切とはみなされません。ただし、これらの活動にかなりの時間を要するか、その他当社に対する責務に相反する可能性がある場合は、上司から事前に承認を得てください。あなたが関与する可能性がある他の外部団体や活動が不適切とみなされるのは、当社に対する責務に適切な時間と注意を向けられなくなる場合、または当社の取引会社または競合会社と関与することになる場合に限られます。役員については、当社の取引会社や競合会社との雇用関係または提携は、当社の取締役会に詳細に開示する必要があります。また適用法、規則（適用される証券取引所の規則を含みます）または規制、ならびに当社が制定することのある他のコーポレートガバナンスのガイドラインに定めるその他の基準を満たしている必要があります。

d. 間接的な違反

あなたは、何らかの活動において直接利害関係を有するか、または活動に直接関与していれば、本規範に違反することになる場合、配偶者、家族、関係者、友人、パートナーまたは仲間を通じて間接的に、当該活動において間接的に利害関係を有したり、または当該活動に関与したりしてはなりません。そのような関係があれば、当社の法務部もしくはCEO（または当社の取締役である場合は取締役会）に詳細を開示する必要があります。情報開示を受けて、本規範に定める基準に基づき、当該関係が不適切かどうかを判断します。



会社の機会

会社の財産、情報または地位を利用して知り得た機会を、自分自身のために個人的に利用することは禁じられています。ただし、取締役会がその機会を追求しないことを選択した場合はこの限りではありません。会社の資産、情報または地位を個人的な利益のために、または当社と直接競合するために利用してはなりません。あなたは、当社の正当な利益を促進する機会が生じた場合は必ず、当社に対してそのように促進する義務を負います。

公正取引

あなたは、当社のサプライヤー、競合他社、従業員、および当社の取引相手と公正に取引を行うよう努めるものとします。部外秘情報の改ざん、隠ぺい、悪用、重大な事実の不実表示、またはその他の不公平な取引慣例により、他者を不当に陥れてはなりません。

公開

米国証券取引委員会およびナスダック株式市場に届け出るまたは提出するすべての報告書および文書、ならびに当社が行うその他のあらゆる公的な通信において、完全、公正、正確、適時かつ理解できる情報開示を行うことが当社の方針です。

秘密保持

開示が許可されるまたは法的に義務付けられる場合を除き、当社または当社の取引相手から委託されたすべての秘密情報を秘密に保持するものとします。秘密情報には、開示された場合に、当社または当社の取引相手にとって不利となるか、その競合他社にとって有利となりうるすべての非公開情報が含まれます。秘密情報にはとりわけ、戦

略計画、売上や財務に関するデータおよび報告書、商品および価格設定、社内のEメール、顧客やベンダーの詳細情報および／または顧客やベンダーとの間の売買、人事情報、予測、報告書に含まれるもしくは報告書に関する情報、スプレッドシート、分析、勧告、スケジュール、広告、試作品、または社内使用のために作成されたその他の資料、当社に関連する法的事項または監査に関連する情報、社内システム、統制もしくは手順に関する情報、ならびに当社が一般公開していないその他の情報が含まれます。

インサイダー取引

当社に関する重要な非公開情報にアクセスできる場合、株式取引の目的、または当社の事業行為以外のその他の目的で当該情報を使用または共有することは認められていません。当社に関するすべての非公開情報は、秘密とみなされるものとします。インサイダー取引は、個人的な金銭的利益のために、またはこの情報に基づいて投資判断を下す可能性のある他者に「内部情報」を知らせるために重要な非公開情報を用いる行為であり、非倫理的であるだけでなく、米国の連邦証券法によっても禁止されています。インサイダー取引の禁止は、当社の有価証券だけでなく、当社に対する職務履行の過程で他社に関する重要な非公開情報を知った場合には、当該会社の有価証券にも適用されます。この「インサイダー取引」の禁止事項に違反すると、当社の懲戒処分のほかに、刑事責任または民事責任を問われる場合があります。

会社資産の保護と適切な使用

あなたは、当社の資産を保護する責任を有し、自らに委ねられた当社の資金または財産について説明責任を負い、これらすべての財産を当社の利益のためにのみ適切に使用されるようにしなければなりません。盗取、不注意および浪費は、当社の収益性に直接影響を及ぼします。すべての資産は、適法な事業目的に使用するものとします。当社の資産を保護する従業員の義務には、当社の専有情報の保護が含まれます。専有情報には、営業秘密、特許、商標および著作権、ならびに事業、マーケティングおよびサービス計画、エンジニアリングおよび製造上のアイデア、意匠、データベース、記録、給与情報、未公開の財務データおよび報告書などの知的財産が含まれます。こうした情報を許可なく使用または配布すると、当社の方針に違反することになります。また、違法とみなされて、民事罰または刑事罰の対象となる場合もあります。



雇用機会均等

当社は機会均等の雇用主であり、差別的な行為や態度のない環境を構築し、維持するのは、すべての従業員の義務と責任です。採用、起用、研修、昇進、配属、報酬、異動およびあらゆる方法での待遇においては、適用されるすべての現地法、州法および連邦法を遵守し、かつ人種、肌の色、宗教、性別、性（授乳や関連する健康状態を含みます）、妊娠、出産と関連する健康状態、国籍、遺伝情報、武官組織における地位、保護対象の健康状態、市民権の状態、先祖、年齢、障がい、性的指向、性自認と性表現、性別違和、退役軍人のステータス、婚姻状況、または法により保護されるその他のステータスを考慮しないことが当社の方針です。

人権へのコミットメント

当社は、人権の保護を支持し、しかるべく事業を遂行するよう尽力します。このコミットメントは、当社の社員だけでなく、世界中の契約相手の企業にも適用されます。当社は、いかなる人権侵害（人身売買、児童労働、強制労働を含みますがそれらに限定されません）も容認しません。

職場での安全衛生

当社は、安全で衛生的な職場を維持するために最善を尽くします。全従業員は、すべてのFossilの安全衛生規則に従うことが義務付けられています。

A. 職場での暴力

当社は、暴力やいじめが実際に行われておらず、その試みやおそれのない、安全で衛生的な職場を提供するよう努めています。職場での暴力やいじめは決して容認されず、当社は職場での暴力を防止し、職場において従業員を守るために合理的な予防措置を講じます。さらに、銃器やナイフ、弾薬を含むいかなる種類の武器も会社の敷地に持ち込むことは禁止されています。

B. 薬物およびアルコールの乱用

職場でのアルコールや薬物の乱用は、個人の業績、他の従業員の安全、およびFossilの事業を損なう可能性があります。そのため、職場、当社の敷地内、または当社の業務の実施中において、アルコールや違法薬物の摂取、所持、売買、それらを摂取した状態、処方薬の誤用、または合法薬物の乱用は禁止されています。この方針に違反した従業員は、刑事訴追または処罰の対象となる場合があります。

C. 安全な作業

当社は、安全でないことを知りながらそのような状況が存在することを許可せず、従業員が安全でない行為に従事することを許可しません。全従業員は、すべての業務上の負傷について、負傷の程度がわずかであると思われる場合でも、上司、福利厚生部、およびFossilの労働者災害補償保険業者に報告するものとします。



差別禁止とハラスメント禁止

当社は、すべての個人が敬意をもって処遇される職場環境の構築に尽力しています。各個人は、（人種、肌の色、国籍、宗教、性（授乳や関連する健康状態を含みます）、妊娠、出産と関連する健康状態、性的指向、性自認と性表現、性別違和、年齢、障がい、市民権の状態、婚姻状況、退役軍人のステータス、武官組織における地位、遺伝情報または法により保護されるその他の特徴を考慮しない）雇用のあらゆる要素（採用、起用、研修、昇進および報酬を含みます）において雇用機会均等を促進し、ハラスメントを含む差別的慣例を厳格に禁止する、プロ意識の高い雰囲気の中で働く権利を有します。差別やハラスメントに反対する当社の方針は、上司や幹部を含む当社の全従業員、ならびに無給のインターンやボランティア全員に適用されます。また、当社の顧客、ベンダー、サプライヤー、独立した契約者、およびその他当社の取引相手は、当社の従業員に対するハラスメントまたは差別を禁じられています。ハラスメントには、人種またはその他の保護対象の特徴に基づく中傷的コメントや迷惑な性的な誘い掛けなどが含まれます。セクシュアルハラスメントは、当社の方針に違反し、かつ不法です。従業員もしくは第三者の行為が不快に感じるものであった場合、またはハラスメントや差別を目的した場合は、その旨を発言し、当社の別個の従業員ハンドブックに定める方針および手順に従って、上司や人事部に対し、またはFossilSafeWorkplace経由で報告することが推奨されます。当社は、差別やハラスメントを報告する個人、またはそのような報告の調査に参加する個人を含め、当社方針の違反を誠実に報告した個人に対する報復を禁止しています。当社の「差別禁止・ハラスメント禁止に関するポリシー」の全文、およびハラスメント、差別または報復の事例を報告する手順については、当社の別個の従業員ハンドブックを参照してください。

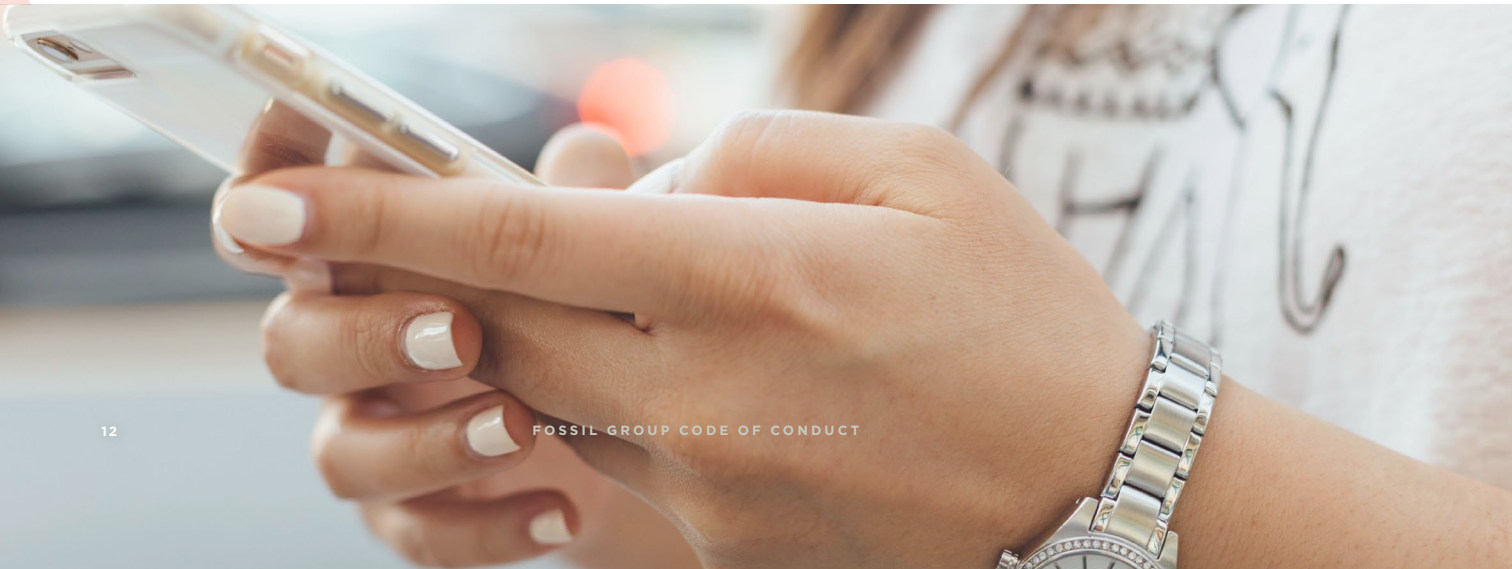
コンピューティングとOLS

Eメール、当社支給の携帯電話／スマートフォン、OLS（ワールドワイドウェブ、インターネット、イントラネット、エクストラネットなど）、およびすべてのコンピューティングサービス（デスクトップPC、MAC、ノートパソコン、iPad、タブレットなど）は、従業員が当社の業務目的または当社がサポートする従業員関連活動のために使用することが意図されたものです。従業員は、ログオンおよびパスワード情報につき責任を有し、この情報を他者と共有してはなりません。

従業員は、当社のコンピューター、電子メールシステム、当社支給の携帯電話／スマートフォン、当社のボイスメールシステム、または当社の業務に使用されるパソコンを不適切な目的で使用するのを固く禁じられています。この点に関して、従業員は、当社の明示的な書面による許可を得ることなく、当社が提供したものではないことが明らかな個人のデバイスまたはクラウドサービスに当社の秘密データを送信または保存することはできません。

ソーシャルメディア

当社は、ソーシャルメディアを使用するすべての従業員の権利を尊重します。ただし、当社の従業員による通信は、特定の状況において、業務運営や顧客関係にマイナスの影響を与えるほか、法的責任を引き起こす可能性があるため、Fossilはこれらに関するガイドラインを定める必要があります。ソーシャルメディアに投稿する場合は、本規範と当社のソーシャルメディアに関するポリシーを参照してください。



ソーシャルメディアの使用に関与する従業員は、当社のすべての方針および手順の対象となります。これには、(1) 当社の業務運営に関連する特定の秘密情報の保護、(2) 当社の財産の保護、(3) 不法な差別、ハラスメントおよび報復の禁止、(4) 当社所有または当社が提供するコンピューター、電話システム、その他の電子通信システムの使用に関する当社のポリシーが含まれますが、これらに限定されません。当社のソーシャルメディアに関するポリシーは、従業員の賃金、勤務時間、その他の雇用条件に関する情報について協議し、共有する従業員の権利を妨げるように解釈または適用されることはありません。従業員は、そのような活動に従事するか、または活動を控える権利を有します。

政治プロセス

当社は、各従業員が政治プロセスに参加し、自らが選択した政治活動に従事する権利を奨励し、尊重します。ただし、政治活動は、連邦法、州法および現地法により厳しく規制されています。法務部に事前に相談することなく、当社のリソースを政治活動のために使用したり、政治活動に費やしたりしてはなりません。

賄賂およびその他の不適切な支払い

賄賂またはその他の不適切な支払いは、容認できない業務実施方法であり、当社と従業員の双方が贈収賄防止法に基づく刑事上および民事上の責任を問われることとなります。当社は、いわゆる「円滑化のための支払い」あるいは「ファシリテーションペイメント」を含む、いかなる形態の賄賂も容認しません。相手が公務員であるか私人であるかを問わず、いかなる個人に対しても、またはいかなる個人からも、賄賂またはキックバックを申し出たり受領したりしてはなりません。あなたが自分自身で他者のために贈り物や接待の支払いを行った場合でも、業務上の理由で贈り物が提供され、かつあなたが当社を代表している場合は、現地および国際的な贈収賄防止法が適用される場合があります。あらゆる形態の公的賄賂は禁止されていますが、政府職員（政府所有企業の従業員を含みます）との取引における実際の贈収賄またはその疑いを避けるため、特に注意を払う必要があります。当社は、複数の国で事業を展開する企業として、米国海外腐敗行為防止法（以下「FCPA」）、カナダ外国公務員腐敗防止法（以下「CFPOA」）、英国贈収賄防止法（以下「贈収賄防止法」）を含む、様々な国内外の贈収賄防止法の対象となります。各法の概要は以下にまとめられています。



A. FCPA: 誰かのために事業を獲得もしくは維持するため、または誰かのために事業を差し向ける目的で、外国公務員への不正な申し出、支払い、支払いの約束、または（直接もしくは仲介人を通じて行う）金銭、贈り物もしくは有価物の支払許可を禁止し、すべての会社取引を適切に記録した、正確な会計帳簿の保持を義務付けています。「外国公務員」とは、米国以外の外国政府もしくは外国政府の機関（世界銀行、国際通貨基金、国際連合、および関連組織などの外国の国有企業もしくは国際組織を含みます）の役人もしくは職員、または王族を指すことがあります。さらに、国有企業を代表するコンサルタントや交渉担当者、政党や政治家候補など、政府を代理して行為する者はいずれも、「外国政府職員」とみなされる場合があります。外国政府職員との取引に関する制限は、その家族だけでなく、販売業者、販売代理店、商業代表者、コンサルタント、請負業者などの仲介人に対して行われた活動や支払いのうち、その支払額または利益の一部またはすべてが不適切な目的で外国政府職員に供与されることを知っていたものにも適用が及びます。

B. CFPOA: 事業課程において優位性を獲得または維持する目的で、直接的かまたは代理人もしくは仲介人を通じて間接的かを問わず、外国公務員に対する種類を問わない融資、謝礼、優位性もしくは利益の申し出、支払い、支払いの約束または支払いの許可を行うことを禁止しています。

C. 贈収賄防止法: 公共部門と民間部門の両方での贈収賄を禁止しています。贈収賄の罪は、贈収賄防止法において、「関連する機能または活動」を「不適切に」遂行することと引き換えに、ある人が他者に「金銭的またはその他の利益」を申し出る、付与する、または付与することを約束する際に発生すると説明されています。

「金銭的またはその他の利益」は贈収賄防止法で定義されていませんが、契約、非金銭的な贈り物、および雇用の申し出などの項目が含まれる可能性があるとして解釈されています。

「関連する機能または活動」の要素とは、「公的な性質のあらゆる機能のほか、事業、取引または職業に関連する活動、雇用の過程で行われた活動、または法人であるか法人化されていないかを問わず、団体によってまたは団体のために行われた活動」を対象とするものとして説明されています。贈収賄防止法は、民間業界と公共業界の両方に適用され、FCPAと同様に、世界中のあらゆる場所に所在する当社（または当社の子会社もしくは支配下にある事業体）の取締役、役員および従業員の活動に適用される可能性があります。

賄賂およびその他の不適切な支払いに関する当社の方針、ならびに賄賂取引の隠ぺいを防ぐための記録保持要件の詳細については、当社の別個のFCPAコンプライアンスに関するポリシーを参照してください。従業員、役員または取締役は、特定の経費が容認されるアメニティとみなされるか、容認できない賄賂とみなされるかについて質問がある場合は、その質問を当社の法務部に付託するものとします。

独占禁止法

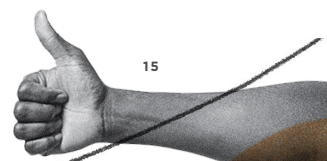
世界中で、独占禁止法および競争法の厳守が義務付けられています。いかなる状況においても、禁止されている一切の反競争的行為に関与してはなりません。これらの法は非常に複雑です。一般的に、競争を制限するような競合他社との計画、合意または了承（価格協定や契約の割当が含まれますが、これらに限定されません）は回避するものとします。したがって、すべての従業員、役員および取締役は、当社の法務部から事前に承認を得ることなく、当社または競合他社の事業に関連してそのような活動を回避するものとします。

セキュリティ

すべての従業員が当社の情報を貴重な資産として把握、認識、伝達し、不正な開示、変更、使用および／または破棄から会社を守ることが当社の方針です。当社の全従業員は、従業員の個人データおよび秘密情報を含む、当社の電子的および物理的な情報資産を保護する固有の責任を負います。セキュリティ意識は、最新のセキュリティ基準と、変化を続ける当社のビジネス環境に合わせて進化するために、懸命に働くことによって、情報の完全性、秘密性および可用性が損なわれないようにします。

本規範に含まれる方針と慣例は、当社の環境全体に適用されます。当社の情報およびデータのセキュリティ意識は、当社の情報および／または物理的リソースへのアクセス、使用、または修正を伴う活動に適用される場合があります。アクセスは論理的アクセスまたは物理的アクセスの場合があり、当社に悪影響を及ぼす可能性のある紙または電子形式の情報またはデータへのアクセスが含まれます。

当社の全従業員は、日常業務における情報セキュリティに関する潜在的なリスクを考慮する必要があります。あなたは以下のことを求められます。



- 当社の情報資産を保護する。
- 法規制を遵守する。
- 当社の方針および手順に従う。
- セキュリティインシデントや盗取をすべてIT部に報告する。

行動規範と倫理規定の解釈と適用除外

本規範に基づき特定の活動または関係が不適切であるか否か、または本規範の適用除外が必要か否かが不明な場合は、当社の法務部もしくは最高経営責任者（またはあなたが取締役の場合は取締役会）に開示するものとします。情報開示を受けて、本規範の適用除外が必要かどうか、また、必要であれば、適用除外が許可されるかどうかを判断します。適用除外または継続的な適用除外が認められる前に、あなたは条件に同意するよう求められる場合があります。ただし、執行役員または取締役に対する本規範の適用除外は、当社の取締役会のみが行うことができ、適用される法、規則（適用される証券取引所の規則を含みます）または規制により義務付けられる範囲で速やかに開示されます。

違法行為や非倫理的な行動の報告

当社は、倫理的な行動の推進を望んでいます。特定の状況における最善の行動が不明である場合、従業員は、上司、幹部またはその他の適切なスタッフと協議することが奨励されています。さらに、従業員は法、規則、規制または本規範の違反を速やかに報告するもの

FOSSILSAFEWORKPLACE

社外秘 / 匿名、週7日24時間対応

www.FossilSafeWorkplace.com

(800) 461-9330

法務部

Randy S. Hyne, バイスプレジデント、
ゼネラルカウンセル兼秘書役

(972) 699-2115

(972) 498-9615 (ファックス)

人事部

Darren Hart, 人事担当エグゼクティブ
バイスプレジデント

(972) 629-2869

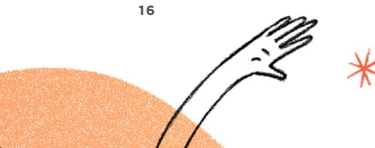
(469) 360-2462 (ファックス)

内部監査

Stephen Shelton, シニアディレクタ

(972) 699-6805

当社の郵送先住所は、901 S. Central
Expressway, Richardson, Texas 75080 です。





とします。適用される法、規則、規制または本規範の違反に関する報告または申し立ては、匿名で行うことができます。本規範の違反に関する報告はすべて、匿名で送付された報告も含め、速やかに文書化し、調査し、正確であることが判明した場合には、速やかに対処します。不正行為のいずれかの報告が会計もしくは財務報告に関連する場合、または当社の内部統制システムの開発もしくは実施に関与する人に関連する場合、当該報告書の写しは速やかに取締役会の監査委員会の委員長に提出され、当該委員会が当該事項の調査および解決に参加する場合があります。他者による不正行為について、従業員が誠意をもって報告を行ったことに対し、実際の報復、ハラスメントもしくは差別、またはその脅威を認めないことが当社の方針です。従業員は、不正行為の内部調査に協力することが求められます。

従業員は、法、規則、規制、または本規範の違反またはその疑いを複数の異なる方法で報告することができます。最も適切な報告方法を決定する際に、従業員は、違反の本質と深刻度を考慮に入れるものとします。例えば、インサイダー取引法の違反を会社の最高法務責任者に報告することは適切です。従業員は、違反の報告方法を決定する際に、最善の判断を下すものとします。当社において、以下の報告方法が利用可能です。

コンプライアンス基準と手順

本規範は、基本的な原則と基準を定めることを意図したものであり、すべての状況に適用される具体的な規則は含まれません。その内容は、当社の他の方針、慣例、指示および法の要件の枠組み内で解釈する必要があります。本規範は、遵守すべき当社の他の方針、

慣例または指示に追加されるものです。さらに、特定の状況を対象とする特定の会社方針、慣例または指示がない場合でも、その状況に適用される最高の倫理基準を実践する責任が免除されることはありません。本書で取り扱う主題の詳細については、当社の従業員ハンドブックならびにその他の従業員に関するポリシーおよびガイドラインを参照してください。

状況によっては、正否を区別することが困難な場合があります。本規範は、発生するすべての状況を想定しているわけではないため、新たな疑問や問題が生じた場合には、各自が以下のとおり慎重に取り組むことが重要です。

- a. 事実をすべて把握しているか判断する。
- b. 何が懸念事項であるかを正確に特定する。
- c. 問題を上司と相談するか、または取締役の場合は当社の 法務部に相談する。
- d. 他の幹部や当社の法務部など、他のリソースに 支援を求める。
- e. 非倫理的または不誠実だと考える行為に対して措置を取る前に ガイダンスを求める。

以下のコンプライアンス基準が適用されます。

- あなたは、自らの行動、本規範のすべての条項の遵守、ならびに違反の事実または疑いを知り得た場合の適切な報告につき責任を負います。
- あなたは、監督者、幹部、取締役または役員である場合は、従業員が本規範を理解し、遵守するよう徹底するため最善を尽くさなければなりません。
- いかなる者も、本規範または法の違反を命じる、要請する、または違反を促す権限も権利も有していません。他者から要請や命令を受けたことは、本規範の違反に対する弁明にはなりません。
- あなたが当社の別の取締役、役員または従業員に本規範に違反させようとする行為は、実際に違反につながったか否かを問わず、その行為自体が本規範の違反となるほか、法律違反となる場合があります。

- 本規範の違反を拒否したこと、または本規範の違反もしくはその疑いを誠意をもって報告したことを理由に、当社の取締役、役員または従業員に対する報復または報復の脅威が発生した場合は、それ自体が本規範への違反となるほか、法律違反となる場合があります。
- 当社は、報告された本規範の違反をすべて調査するよう求めます。

本規範、または当社の他の方針、慣例または指示に含まれる基準に違反した場合、違反者は、解雇および民事上または刑事上の措置を含む懲戒処分の対象となります。

本規範は、雇用契約として解釈してはならず、また随意雇用の従業員としてのステータスを変更するものではありません。

本規範は、当社の利益に資するものであり、他のいかなる者も本規範を執行する権利を有しません。本規範は、本規範の違反について、他のいかなる者にも私的な訴因または救済策を生じさせるものではなく、またそのように解釈しないものとします。

VIEW OUR CODE OF CONDUCT ONLINE AT
WWW.FOSSILGROUP.COM/FOSSIL-GROUP-CODE-OF-CONDUCT-AND-ETHICS



SKAGEN



DIESEL

DKNY



kate spade
NEW YORK

MICHAEL KORS

