

MASIMO CORPORATION

企業行動倫理規範

最終改定日：2025年4月30日

はじめに

Masimo Corporationの子会社（以下「Masimo」という）は、最高水準の業務遂行と倫理を維持することを約束します。この「企業行動・倫理規範」（以下「本規範」という）は、このコミットメントを支えるビジネス慣行と行動原則を反映したものです。Masimoは、すべての従業員、役員、取締役、およびMasimoを代表して業務を行うその他の者が、本規定を読み、理解、業務上の責任を果たすために本規定を適用・遵守し、違反の疑いがある場合、以下の第 23 項に従って報告することを期待します。別段の定めがない限り、本規定はすべての従業員、取締役、役員、および代理店、販売代理店、その他の世界中のMasimoの第三者代理人など、Masimoの代理として業務を行う者（以下、総称して「お客様」という）に適用されます。

お客様は、Masimoの従業員およびMasimoの代理として業務を行う他の人々に、本規範の文言だけでなく、精神に対するコミットメントの意識を育成することが期待されています。また、監督者はMasimoのために、またはMasimoの代理として業務を行う場合、すべての代理店および請負業者が本規範の基準に準拠していることを確認することが求められます。各上司の担当区域内のコンプライアンス環境は、その個人的なパフォーマンスの質を評価する要因となります。さらに、Masimoの法的小および倫理的基準を実施し、維持するために模範的な努力をした社員は、業績評価でその努力が認められます。本規範は、他のすべての行動規範、方針、手順、指示、慣行、規則、または書面もしくは口頭による表明が、本規範と矛盾する限りにおいて、それらに優先するものとします。ただし、本規範のいかなる規定も、Masimoの自由意思に基づく雇用方針を変更するものではありません。Masimoは、ポリシーと手順を継続的に見直し、更新することを約束します。従って、本規範は修正される可能性があります。

本規範は、誠実で倫理的な行動に関するすべての慣行や原則を記述することは不可能です。本規範は、Masimoが関わる人々や団体との適切な向き合い方において特に重要となる行動を定めたものですが、Masimoの取り組みの一部に過ぎません。Masimoは、Masimoの従業員、役員、および取締役に適用される場合、従業員、役員、および取締役が遵守することが期待される追加方針および手続きを採用することがあります。しかし、本規範にガイドラインが明記されていないビジネス上の意思決定を行う際には、常識に加え、お客様自身の最高倫理基準を適用する責任があります。

お客様の家族、大切な人、またはお客様の世帯に住むその他の人（本規範では「家族メンバー」という）による行動も、Masimoの業務に関与する範囲において、倫理的な問題を引き起こす可能性があります。例えば、Masimoのサプライヤーから家族が不適切な贈答品を受け取った場合、利益相反が生じ、お客様に起因する本規範違反が生じる可能性があります。従って、本規範を遵守する際には、お客様自身の行動だけでなく、ご家族、大切な人、その他の同居人の行動も考慮する必要があります。

本規範に違反する可能性のある行為について質問したり、懸念を表明したり、グレーゾーンの明確化を求めたりすることをためらってはなりません。以下の第23節に、利用可能なコンプライアンス・リソースの詳細が記載されています。その同時に、他者による本規範違反の可能性に注意を払い、いかなる形の報復も恐れることなく、違反の疑いを報告しなければなりません。本規範に対する違反は許されません。本規範に違反した従業員は、違反行為の性質や当人の経歴に応じて、警告・譴責から雇用関係もしくはMasimoとのその他の関係終了まで、さらには適切な場合には法的措置や規制当局・刑事当局への告発といった懲戒処分の対象となる可能性があります。

1. 誠実で倫理的な行動

Masimoは、誠実かつ倫理的な方法で業務を遂行することにより、高レベルの誠実さを促進することを方針としています。Masimoの誠実さと評判は、当社に関わる全ての人々が職務に誠実さ、公正さ、高潔さをもたらすことに左右されます。揺るぎない個人的な誠実さは、企業の誠実さの基盤です。

2. 法令遵守

本規範の基盤は、法律の文言通りだけでなくその精神通りにも遵守することにあります。Masimoの成功は、一人ひとりが法的ガイドラインの範囲内で活動し、地域、国、および国際的な当局と協力することにかかっています。Masimoは、当社の事業部門および担当分野に適用される法的および規制上の要件を理解することを期待しています。Masimoは、インサイダー取引禁止法（詳細は後述の第4節で規定）を含む雇用関連の法令・規則・規制の遵守を確保するため、定期的な研修セッションを実施しています。Masimoは、これらの法律、規則、規制の細部まで暗記することを期待しているわけではありませんが、他者に助言を求めるべきタイミングを判断できるようになってほしいと願っています。法令遵守の分野で質問がある場合、上司またはコンプライアンス・オフィサー（下記第23節の「オープン・ドア・ポリシー」で規定）に回答を求めることをためらわないことが重要です。

法の無視は許されません。国内外の法律、規則、規制に違反した場合、Masimoだけでなく、個人も民事および/または刑事上の処罰を受ける可能性があります。電子メールを含む行動や記録は、社内外の監査や調査の対象となり、政府による調査や民事訴訟の際には第三者による証拠開示の対象となることを認識しておく必要があります。Masimoの法的および倫理的な義務を知り、遵守することは、誰にとっても最善利益となります。

3. 研究・開発コンプライアンス

医療機器製品の研究開発、広告および販売促進活動は、Masimoが事業展開する各国・地域の数多くの法的・規制要件の対象となります。これには、倫理的研究手順、科学的不正行為、設計管理、適正製造規範（GMP）、表示規制/承認、報告要件、製品登録、広告・販売促進活動ならびにMasimo製品の承認・流通に関する要件および基準が含まれます。Masimoは、お客様がそのような要件および基準をすべて遵守することを期待しています。Masimoは、患者さんの安全、製品品質、製品信頼性を最優先することをお約束します。当社は、適用されるすべての法律と規制を遵守することにより、これを達成します。

4. インサイダー取引

役員、役職員または従業員は、独自情報、機密情報、または重要非公開情報（一般的に「内部情報」という）にアクセスする権限を有する場合、当該情報をMasimoの業務を遂行する目的以外では、株式取引その他の目的で使用または共有することは許可されていません。MasimoまたはMasimoと取引のある企業に関するすべての内部情報は、機密情報とみなされます。内部情報を活用した証券の売買、あるいはこの情報に基づいて投資判断を行う可能性がある第三者への情報伝達（「ティッピング」）は、倫理に反するだけでなく、法律違反でもあります。従業員は内部情報の取り扱いに最大限の注意を払わなければならないこと。

Masimoは、Masimoでの雇用条件として、お客様が遵守することが期待される個別のインサイダー取引ポリシーを採用しています。該当する場合、「内部情報」の定義や、Masimoの証券、関連する派生証券、またはMasimoの取引先企業の証券売買に関する具体的な情報については、当該内部者取引ポリシーを参照されるべきです。

5. 国際ビジネス法

Masimoを代理して業務を行う者およびMasimoの取引関係者は、訪問先、事業展開国、またはMasimoが事業を行うその他の国々において、贈収賄や汚職の禁止、ならびに特定の個人・企業・国との取引を禁じる法律を含む、該当するすべての法令を遵守することが求められます。ある国では特定法律が施行されていない、あるいは法律違反が社会的批判の対象になっていないという事実は、コンプライアンス違反の言い訳としては認められません。ある国の法令と他の国の法令が抵触する場合、従業員は提案された取引や活動を進める前に、指導と承認を得るためにコンプライアンス・オフィサーに連絡する必要があります。加えて、Masimoは、同社を代理して業務を行う者および取引関係者に対し、米国市民や企業による国外における事業活動を規律する米国法・規則・規制を遵守することを求めています。

これらの米国の法律、規則、規制は、米国外におけるMasimoのすべての活動に適用されます：

- 米国海外腐敗行為防止法（FCPA）は、事業の取得・維持または有利な取扱いを得る目的で、政府職員に対して直接または第三者を通じて金銭・物品その他便益を与え、約束し、または提供することを禁止するとともに、正確な帳簿書類の維持を要求しており、従業員の経費を含むすべての会社取引が適正に記録されなければなりません（汚職防止に関する詳細は以下の第6節を参照）。
- 米国制裁は、米国の制裁対象として定期的に変更される特定の国々（キューバ、イラン、北朝鮮、ロシア、シリア、ならびにウクライナ以下の地域：クリミア地域、ドネツク地域、ルハーンシク地域を含むがこれらに限定されない）との取引を、米国パーソン（個人・法人）、および場合によっては米国パーソンが所有または管理する非米国法人に対しても、制限または禁止するものです。クリミア、ドネツクまたはルハンスクにおいて、米国外国資産管理局（OFAC）の許可なく行う行為は禁止されています。米国の制裁はまた場所を問わず、特定の企業や個人との取引を禁止しています。制裁リスクを評価するため、新たな取引相手と関わる前にコンプライアンス・オフィサーにご相談ください。Masimoの法務および

コンプライアンスチームは、制裁コンプライアンスに関連する OFAC ライセンスを利用または追求することが適切である場合を決定する唯一の権限を有します。

- 米国輸出管理規制は、米国の管轄権に服する物品、サービス、技術、ソフトウェアについて、いかなる者による輸出、他国からの再輸出、および国内移転を規制するものです。
- 米国反ボイコット法は、米国に友好的な国家もしくは米国個人に対する外国政府による制限的貿易慣行やボイコットの推進または課す行為を、目的もしくは効果として助長・支援するいかなる行動を行うことも、米国個人およびその海外子会社・関連会社に禁止しています。

活動が制限または禁止されているかどうかについて疑問がある場合、国際法によって規制される可能性のある口頭での保証を含め、何らかの行動を起こす前に、Masimoの法務部門に支援を求めてください。

6. 反汚職

Masimoは、倫理的かつ合法的に事業を行うことを約束しています。当社は、Masimoの事業を促進する手段としての汚職を容認しません。

Masimo製品またはサービスを推奨、購入、または使用させる目的で、個人または企業に対し、不正に誘導し又は報いるための何らかの価値あるものを提供または供与してはなりません。Masimoの製品とサービスは、その長所のみによって販売されなければなりません。贈答品、食事、接待、その他の有価物は、違法な誘引や報酬として提供してはなりません。

政府役人に不適切な影響を与えようとしてはなりません。規制当局は、現職政府職員、政党またはその関係者、公職候補者、政府決定権者、政府所有・管理法人の役職員または従業員（医療従業員を含む）、並びにこれら家族を包含する広範な「政府関係者」定義を適用しています。Masimoが事業を行っている国の法律や規制の中には、政府高官への有価物の贈与を禁止または制限しているものがあります。そのような個人に対する業務上のもてなしの申し出または提供が、適用される法律とMasimoの方針の両方において許容されるものであることを確認しなければなりません。提案されたビジネス接待の適切性に不明点がある場合は、上司またはコンプライアンス担当者に確認してください。

Masimoのために行動する第三者（販売業者、代理店、コンサルタントなど）も、同じ腐敗防止の禁止事項の対象となります。お客様自身が行うことを禁じられていることを、第三者に求めたり、奨励したり、許可したりしてはなりません。

7. 反キックバック法

米国および他の多くの国々では、医療機器やその他の医療製品またはサービスの購入に対する謝礼や誘引として有価物を提供することは、法律違反となる可能性があります。このような法律は、公的医療保険制度によって直接的・間接的に支払われる医療関連品・サービスの購入・処方・紹介・販売・取次ぎを、医療従事者その他関係者に影響・誘導する意図をもって（直接的・間接的に、かつ明示的・暗示的に）、何らかの価値を提供または贈与することを禁止しています。価値のあるものを提供することによって、Masimo healthケア製品およびサービ

スの購入、処方、保険適用、または払い戻しに不適切な影響を与えようとはなりません。このような行為は米国連邦医療プログラムの反キックバック法違反となる可能性があります、Masimoおよび従業員個人への刑事・民事罰金、個人の懲役、ならびにメディケア・メディケイド等の政府医療プログラムにおけるMasimo製品の償還対象除外といった厳しい罰則を招く恐れがあります。また、米国の多くの州には、政府のプログラムで償還されないものであっても、すべての品目やサービスに適用される反キックバック法があります。

Masimoは、Masimoが事業を行うすべての管轄区域の法律を遵守することを約束しています。医師やその他のお客様とのやり取り、Masimoが提供するプログラムの多くの要素は、これらの複雑な法律へのコンプライアンスを確保するために見直す必要があります。米国でMasimo healthケア製品のマーケティングや販売に携わる場合、この分野におけるマシモの規則や方針を熟知しておく必要があります。Masimo製品・サービスの販売、およびサプライヤー製品・サービスの調達は、品質・価格・サービスのみに基づいて実施され、金銭・贈答品・接待・便宜供与を授受してはなりません。支払いは、その支払いの一部が請求根拠書類に記載された目的以外に使用されるという合意の下で認可も実行もされてはなりません。

8. 虚偽請求

多数の米国連邦法および州法は、政府プログラム・民間保険会社・その他医療計画からの給付金または支払金を不正に取得する目的で、故意かつ意図的に虚偽の請求・表明・陳述を行わせる、または自ら行う行為をいかなる者に対しても禁じています。重要な情報が省略されている場合、文書は虚偽である可能性があります。これらの法律はまた、他人と共謀して虚偽の請求を提出することを禁止されます。したがって、虚偽請求が実際には別の人物によって提出されたとしても、企業は責任を負う可能性があります。医療従業者および機関に提供する情報は正確かつ誤解を招かないものでなければならず、Masimo製品・サービスの情報提供は、適用される全ての法的・規制上の要件ならびにMasimoの社内方針・手順に準拠して行われなければなりません。虚偽請求に関する法律は、内部告発者による民事執行を含め、刑事および民事の両面で施行されます。これら法令違反は、罰金・高額の制裁金・懲役刑のほか、メディケア／メディケイド等の政府医療プログラムにおけるMasimo製品の償還対象除外（直接的または間接的）を招く可能性があります。

9. 開示義務および適用されるその他の法令

増加する数の管轄区域（アメリカの連邦法および州法を含む）が、医療機器メーカーによる医療専門職への特定利益供与を禁止し、業界ガイダンスおよび本規範に沿ったコンプライアンス・プログラムの採用を義務付け、製品のマーケティング方法を制限し、または医療専門職及び医療機関に対する特定の金銭的価値の移転を報告することを義務付ける法律を制定しています。Masimoは、Masimoが事業を行うそれぞれの管轄区域におけるすべての要件を遵守し、事業を行うことを約束します。日本の該当する管轄区域において、Masimoのポリシーと手順に従い、関係する受領者への価値の移転を確実に迅速かつ正確に報告することが極めて重要です。

10. 独占禁止法

独占禁止法は競争プロセスを保護するために設計されています。これらの法律は、公益が活発な競争によって最もよくもたらされ、競争者間の合意や談合によって損なわれるという前提に基づいています。独占禁止法は一般的に禁止しています：

- 競争またはお客様に害を及ぼす競合他社との正式・非公式の合意（価格協定、顧客・地域・契約の割当などを含むがこれらに限定されません）。
- 公式または非公式を問わず、お客様が製品を再販する価格を設定または固定する契約。
- 競争制限的行為による独占の取得・維持、あるいは独占化の試み。

競合他社との間で価格、生産、在庫といった特定の情報を交換することは、たとえそれが無害または偶発的なやり取りであっても、また業務上・社交上の場面を問わず、避けるべきです。

独占禁止法は特定種類の違反に対して厳しい罰則を課しており、これには刑事罰や数百万ドルの罰金および損害賠償の可能性が含まれ、状況によっては3倍になることもあります。Masimoの事業展開する各国法域における独占禁止法及び不正競争防止法の要件を理解することは困難な場合があります、これらの法令に関して疑問が生じた際は、必ず上長またはコンプライアンス・オフィサーに相談するようお願いいたします。

11. 環境コンプライアンス

連邦法は、地域社会や環境に損害を与える可能性のある有害物質で環境を汚染した、個人や企業に刑事責任を課しています。環境法に違反した場合、罰金や禁固刑が科されることがあります。Masimoは、適用されるすべての環境法を遵守し、従業員にも遵守を求めます。

環境への影響を最小限に抑え、環境に責任ある方法でMasimoの事業を行うことが、当社の方針です。Masimoは、環境への悪影響が懸念される物質・材料の使用を最小限に抑え、可能な範囲で全廃すること、廃棄物の発生抑制と安全かつ責任ある方法での処理、安全な技術と運用手順による環境リスクの最小化、事故・緊急事態への適切な対応準備に取り組んでいます。

12. 利益衝突

Masimoは、Masimoの従業員が個人的な事柄や投資を管理する権利を尊重しており、従業員の個人的な生活に干渉することは望んでいません。同時に、社員は、個人的な利害が職務の遂行やMasimoの最善利益に何らかの支障をきたす可能性がある場合に発生する利益衝突を避けなければなりません。利益衝突となる個人的利益は、現在または将来の個人利得の期待、あるいは事前に生じた（または同時に存在する）個人的債務を履行する必要性から発生する恐れがあります。Masimoは、従業員が当社の最善利益と衝突する、あるいは事業上の取引における専心の忠誠心を奪う恐れのある影響から解放されていることを求めます。

実際には存在しない場合でも、利益衝突の見せかけさえも損害をもたらし得るため、回避されるべきです。利益衝突の存否が不明確となる場合があります。利益衝突は、以下に述べるように特別に許可された場合を除き、禁止されています。

利益衝突の可能性について疑問がある場合、またはMasimoの役員・取締役でない方が実際の利益衝突またはその懸念を認識した場合、直属の上長またはコンプライアンス責任者（下記第23節記載のオープンドア制度に基づく）にご相談ください。監督責任者は、コンプライアンス責任者の承認を事前に得ず、かつ当該活動内容の書面による概要説明を提出しない限り、利益衝突事項を許可する権限を有しません。上司が潜在的または実際の対立に関与している場合、コンプライアンス・オフィサーに直接相談してください。役員および取締役は、取締役会の指名・コンプライアンス・企業統治委員会（以下「コンプライアンス委員会」という）または取締役会の監査委員会（以下「監査委員会」という）の承認を求めることができます。利益衝突の可能性を評価する際に考慮される要素は、特に以下の通り：

- 従業員の職務遂行、責任、士気を妨げる可能性があるかどうか；
- 従業員が機密情報または専有情報にアクセスできるかどうか；
- 組織内の他者の職務遂行、責任、士気を妨げる可能性があるかどうか；
- Masimoの事業に不利または有益な影響を与える可能性のあるもの；
- Masimoのお客様、サプライヤー、その他のサービス・プロバイダーとの関係に対する潜在的な悪影響または有益な影響；
- それが競合他社の立場を強化するのか、支援するのかどうか；
- その結果、従業員に金銭的またはその他の利益（直接的または間接的）がどの程度もたらされるかどうか；
- Masimoのお客様、供給業者もしくはその他のサービス提供者のいずれかに（直接的または間接的に）財務的もしくはその他の便益をもたらす程度；及び
- 外部の観察者から見れば、それがどの程度不適切に見えるかどうか。

あらゆる利益衝突が生じ得る状況を網羅し得ないものの、以下の事例は、事実関係や状況次第で利益衝突に関わる可能性がある状況の例示です：

- 競合他社、お客様、供給業者、その他のサービス提供者の雇用（コンサルティングを含む）、または取締役会役員。競合他社による雇用や競合他社の役員を含む、Masimoに不利益をもたらす競合他社の立場を強化または支援する活動は禁止されています。お客様や供給業者、その他のサービス提供者による雇用や取締役会への就任は一般的に推奨されておらず、そのような役職に就く予定がある場合は事前に承認を得る必要があります。
- 直接的または間接的に、Masimoとビジネスを行う、ビジネスを行おうとする、またはMasimoと競合する事業体の重要な財務上の利害関係を所有すること。上

記に加え、他社持分について利益衝突の可能性を評価する際には、以下の要素を考慮します：保有する持分の規模及び性質、当該他社とMasimoとの関係性、従業員が機密情報または営業秘密へアクセス権限を有する範囲、並びに従業員がMasimoの意思決定に対して影響力を行使し得る立場の有無。そのような金融利権を取得したい場合、事前に承認を得なければなりません。

- Masimoと取引を行う、または取引を行おうとする個人または団体から、贈答品、便宜、融資、または優遇措置を要求または受領すること。従業員は、業務遂行上の判断や行動に影響を及ぼすと合理的に考えられる業務上のもてなし、贈答品、利益、その他の有価物を受け取ってはなりません。Masimoのお客様、サプライヤー、そして一般の人々は、Masimoの従業員の判断が売り物ではないことを知るべきです。
- Masimoと取引を行う、または取引を行おうとする個人または団体から、慈善団体または政治家候補への寄付を募ること。
- 企業の事業機会を私的advantageのために利用すること。この種の紛争に関わる問題については、以下の第11節を参照のこと。
- 無断兼業
- お客様の家族またはその重要な経済的利害関係を持つ企業とMasimoの取引を行うこと。監査委員会の承認を経た重要関連当事者間取引については、執行役員または取締役が関与する場合、関連法令に基づき公表義務が生じます。
- 家族でもある同僚に対して、Masimoを代表して監督またはその他の権限を行使すること。従業員の上司および/またはコンプライアンス・オフィサーは、人事部門と相談し、配置転換の妥当性を評価します。

Masimo社による従業員またはその家族への貸付、もしくは債務保証は、事実関係や状況次第で、これらの貸付・保証の対象者に対する不適切な私的利益の供与となり得ます。法令で明示的に禁止されている融資もあり、関連法規では従業員向けの全融資・保証についてMasimo取締役会の決議承認が義務付けられています。そのため、Masimoによる融資や保証はすべて、事前に取締役会または監査委員会の承認を得る必要があります。

13. 公正かつ敬意ある取扱い；職場の健康と安全

お客様はMasimoの成功に欠かせない存在であり、Masimoの方針は、公正さと敬意をもってお客様を扱うことです。Masimoは機会均等雇用企業です。Masimoは、人種、肌の色、宗教、性別、年齢、障害、国籍、退役軍人の地位、遺伝情報、市民権ステータス、その他適用される法律で保護されているあらゆる階級やカテゴリーに基づく、応募者または従業員に対する差別を一切容認しません。Masimoは、採用・雇用・報酬・福利厚生・研修・解雇・昇進、その他雇用条件またはキャリア開発に関する決定における差別的取扱いを禁止します。Masimoは、差別やハラスメントのない職場環境を提供することを約束します。Masimoは、差別的誹謗中傷の使用、望まれない性的言動またはハラスメント、攻撃的・敵対的職場環境を生み出し

たは助長するその他の発言・行為等を一切認めません。組織のあらゆるレベルにおいて、一人ひとりが顧客、同僚、外部企業に対して敬意を持って行動しなければならない。

14. 企業機会

Masimo におけるご自身の立場を利用する、または会社の財産・情報を使用して発見した Masimo のための機会を私的advantageに利用してはなりません。ただし、上記セクション9に記載されている通り、上司、コンプライアンス責任者、監査委員会、またはコンプライアンス委員会から許可を得ている場合は除きます。お客様が個人的に買収した機会であっても、それがMasimoの既存または提案されている事業ラインに関連するものであれば、疑わしい場合があります。Masimoの事業分野に直接関連する投資または外部の事業機会への参与は、取締役会、監査委員会、またはコンプライアンス委員会によって事前に承認されなければなりません。Masimoでの地位、会社の所有物、または情報を不適切な個人的利益のために使用してはならず、また、いかなる形であれMasimoと競合してはなりません。

15. 会社帳簿・記録・書類及び会計帳簿の維持、財務健全性、公開報告義務

Masimoの記録の完全性と情報公開は、Masimoの帳簿への記入を裏付ける情報の妥当性、正確性、完全性によって決まります。したがって、Masimoの企業記録および事業記録は、正確かつ正直に記入されなければなりません。虚偽の財務実績または試験結果にかかわるいかなる記録の作成・改ざんも厳禁されます。Masimoの記録は、Masimoの事業管理の基礎となり、お客様、サプライヤー、債権者、従業員、その他Masimoと取引のある人々に対する義務を果たす上で重要です。したがって、Masimoの帳簿・記録・会計帳簿は、資産・負債・収益・経費ならびにすべての取引および資産負債の変更を、適切な詳細さで正確かつ公正に反映することが重要です。Masimoは下記事項を定めます：

- Masimoの帳簿や記録においては、取引の性質や債務を意図的に隠ぺい・偽装する記入／記入漏れを行ってはならず、いかなる取引も勘定科目や会計期間を誤って分類してはなりません。すべての取引は適切な書類で裏付けられます。
- 販売その他の商業取引に関する条件は、当該取引の書類に正確に反映されなければならない、またすべての当該書類はMasimoの帳簿書類に正確に反映されなければならない。
- 従業員がMasimoの内部統制システムを遵守すること。
- 現金その他の資産を、いかなる目的であれ、記録されていない、あるいは「帳簿外」の基金に保管しないこと。

Masimoの会計記録は、経営陣、株主、債権者、政府機関向けの報告書を作成する際にも頼りにされています。特に、Masimoは、証券取引委員会（「SEC」）に提出される定期報告書および最新報告書を作成する際に、会計記録やその他の業務記録、企業記録に依拠しています。証券取引法は、これらの報告書が完全、公正、正確、適時かつ理解しやすい開示を提供し、Masimoの財務状況及び経営実績を公正に表示することを求めています。これらの報告書の作成または検証のために情報を収集、提供、分析する従業員、または他の方法でこれらの報告書の準備に貢献する従業員は、Masimoの財務開示が正確かつ透明性を保ち、株主および潜在的

な投資家がMasimoのビジネスと財務の健全性・リスク、ならびにMasimoの会計と開示内容の質と誠実さを評価する上で重要となるすべての情報が、Masimoの報告書に含まれるよう努めなければなりません。追加として：

- いかなる従業員も、Masimoの財務記録または財務情報開示が、一般に公正妥当と認められる会計原則、SECの規則・規制、その他適用のある法令・規則・規制に適合しない状態を引き起こす行動を、実行または承認してはなりません。
- 全ての従業員は、Masimoの経理部門および内部監査人、独立系公認会計士事務所、顧問弁護士と完全に協力し、彼らの質問に対して率直に回答し、正確かつ完全な情報を提供しなければなりません。これによりMasimoの帳簿や記録、ならびに米国証券取引委員会（SEC）に提出する報告書の正確性と完全性を確保するためです。及び
- いかなる従業員も、SECに提出するMasimoの報告書において、故意に虚偽または誤解を招く記述を行い（または他者に行わせ、促し）、あるいは重要な点に関して開示を正確にするために必要な情報を故意に省略してはなりません（または他者に省略させ、促してはならないこと）。

これらの基準からの逸脱に気づいた場合、その知識を速やかに報告する責任があり、該当する場合は、監督者、コンプライアンス責任者、内部監査人、監査委員会、または下記第23節に記載の「オープンドアポリシー」で説明されているその他のコンプライアンス窓口へ報告すること。

16. 強制労働、児童労働

Masimoは、職場およびサプライチェーンにおいて、奴隷制や人身売買を含むあらゆる形態の強制労働を禁止しています。Masimo社は、強制労働（強制刑務作業、年季奉公、債務労働その他の形態を含む）を使用している、または児童労働法規に違反している工場やサプライヤーとの取引を行いません。

17. 公正な取引

Masimoは公正かつ誠実に、競合他社を凌駕するよう努めています。Masimoの競合他社に対する優位性は、製品およびサービスの優れた性能によって得られるものであり、非倫理的または違法な商慣行によって得られるものではありません。不正な手段による他社の機密情報の取得、不正に取得した営業秘密の所持、または他社の現役・元従業員からの秘密情報・機密情報の不正開示を誘導する行為は、たとえMasimoの利益を図る意図による場合でも禁止されています。別の企業の営業秘密またはその他の機密・所有情報に該当する可能性がある情報を誤って取得した場合、または情報収集の合法性について疑問がある場合、下記第21節記載のオープンドア制度に基づき、直属管理者またはコンプライアンス担当役員に相談しなければなりません。

お客様には、Masimoの顧客、サプライヤー、従業員、および業務を遂行する過程で接触するすべての人々と公正に対応することが求められます。連邦取引委員会法では、「商取引における不公正な競争方法および不公正・虚偽の行為は禁止されている」ことに留意してくだ

さい。連邦取引委員会法に違反となる行為には、虚偽、不公正または非倫理的な慣行の実施、および販売活動に関連する虚偽表示が含まれます。

調達関係者は、品質、コスト、入手可能性、サービス、評判などの通常の商業的考慮に基づいて供給業者を選択することにより、製品やサービスの購入において公正な競争の原則を遵守する特別な責任を負い、特別な便宜の受け取りに基づいて選択することはありません。

18. 会社資産保護と適切な使用

Masimoの資産を保護し、効率的に使用することが求められます。窃盗、不注意、浪費は、Masimoの財政状態および経営実績に直接的な影響を及ぼします。Masimoの資産（製品、事務用品、コンピュータ機器およびネットワーク、ITシステム、実験資材、事務所・製造施設・実験スペース等）は、付随的な私的使用が認められる場合を除き、正当な業務目的にのみ使用することが求められます。ただし、Masimoの会社名、Masimoが所有または関連するブランド名や商標、便箋を個人的な目的で使用することはできません。

Masimoのために活動する場合、または当社のコンピュータ・通信機器や施設を使用する場合、以下のいずれの行為も行ってはならないこと：

- 当該資源の管理責任主体から書面による明示的許可を得ずに、他組織の内部コンピュータシステム（いわゆる「ハッキング」行為）またはその他の資源にアクセスしてはなりません。
- 違法行為（ハラスメント、名誉毀損、詐欺、適用される法令に違反する未承諾大量メール送信（「スパム」）、あらゆる種類の禁制品取引、スパイ活動を含む）を一切行ってはなりません。

他組織の内部コンピュータシステムまたはその他の資源へのアクセス許可を得た場合は、将来参照可能な状態で恒久的記録として保存しなければならず、かつ許可範囲を超えてはなりません。

迷惑メールの大量送信は、多くの法域で法律により規制されています。Masimoを代表して活動する場合、または当社のコンピュータ・通信機器・施設を使用する場合に、Masimo外部の者に対して未承諾の大量メールを送信する場合、事前に上司またはコンプライアンス責任者に接触して承認を得る必要があります。

電子通信（電子メール、インターネット、ソーシャルメディア、ショートメッセージプラットフォーム）は有用な業務用ツールとなり得ます。電子通信ツールは合法的かつ賢明に、責任を持って活用し、品格ある敬意を払った態度で行います。自身の電子通信に対し全責任を負います。

Masimoのコンピューティングおよび通信設備に保存され、送信され、または受信される全てのデータ（ボイスメール、電子メール、文書、テキストメッセージ、電子ストレージメディア等を含む）は、Masimoの所有物であり、適用される法律に従い、従業員または第三者の了承・同意・承認の有無にかかわらず、Masimoによる検査、保持、閲覧の対象となります。Masimo社の資産に対する不正使用、または不正使用の疑いのある場合は、直ちに上長またはコンプライアンス担当官に報告しなければなりません。

19. データプライバシー

Masimoは、個人情報のプライバシーとセキュリティを含むデータ保護の原則に取り組んでいます。Masimoの従業員、株主、顧客、サプライヤー、ベンダー、パートナーもしくは協業者の個人情報は、必要な場合に限り、適用される法令およびMasimoのポリシーに従って収集・取り扱ってはなりません。個人情報はすべて、（Masimo社のコンピュータシステム内も含め）安全に管理し、攻撃、毀損または不正アクセスから保護しなければなりません。個人情報を他者と共有するのは、業務上または法律上正当な必要性がある場合に限りです。個人情報を受け取る関係者に対し、データの非公開性および機密性を保つ重要性を理解させることは必須です。Masimo社の代理で個人情報を処理する可能性のある者と業務を行う場合、データ保護の重要性及びMasimo社が要求する遵守基準について、当該者に説明義務を負わせなければなりません。

20. 守秘義務

Masimoの最も重要な資産のひとつは機密情報です。Masimoに関する機密または専有情報を知る可能性があります。また、一般に公開される前に情報を知ることもあります。本規範に別段の定めがある場合を除き、機密情報もしくは機密情報にアクセス権限を持つ場合は、当該情報の機密性を厳重に管理するものとします。

機密情報または専有情報には、競合他社に利用される可能性があったり、開示された場合にMasimoまたはその顧客、サプライヤー、ベンダー、パートナー、協力企業に損害を与える可能性のある非公開情報が含まれます。例えば、事業計画・マーケティング計画・製品・サービス計画、財務情報、製品アーキテクチャ、科学データ、開発・製造アイデア、設計、データベース、顧客リスト、価格戦略、人事データ、Masimo社の従業員・顧客・その他の個人に関する個人識別情報（氏名、住所、電話番号、社会保障番号など）、ならびにMasimo社の顧客・サプライヤー・ベンダー・パートナー・協力企業から提供された同種の情報が該当します。これらの情報は、特許法、商標法、著作権法、企業秘密法により保護されている場合があります。

加えて、Masimoは他社との取引を行うため、当該情報が公開される前に他社の機密情報を知り得る場合があることを認識すべきです。この情報は、Masimoの機密情報または専有情報の取り扱いと同じ方法で取り扱わなければなりません。Masimo社が他社に対して利害関係を有している、または関与しているという事実自体を機密として扱わなければならない場合さえあります。

機密情報または専有情報は、当該情報が承認された方法（通常はプレスリリース、米国証券取引委員会(SEC)への提出書類、または上級管理職による正式な通知を通じて、詳細は下記第18節に規定）によって公に開示されるまで、機密保持するものとします。Masimoまたは他のいかなる会社に関する機密情報または所有権情報を、雇用期間中に知り得た場合、当該情報が承認された経路で公開されるまで、いかなる者に対しても開示しない義務を負います。この方針により、外部関係者のみならず他のMasimo社員に対しても、当該社員が職務を遂行する上で正当な理由に基づき情報を知る必要がある場合を除き、機密情報または所有権情報について議論を行うことを控える義務が課せられます。この情報を無断使用もしくは不正に開示することは、違法となる可能性があり、民事責任および／または刑事罰を招く場合があります。

また、機密情報や専有情報を不用意に開示しないよう注意する必要があります。メモ、ノート、コンピュータディスク、ラップトップコンピュータなど、機密情報または専有情報を含む資料は、安全に保管すべきです。インターネット上でのMasimoの事業・情報・見通しに関する一切の情報の無断での投稿や議論を禁止されます。Masimo社の事業、情報または見込みについて、自身の実名またはペンネームのいずれを使用する場合でも、いかなる「チャットルーム」でも議論してはなりません。エレベーター内、空港、レストランなどの公共の場や、Masimo社内の受付エリア、施設構内や周辺などの「準公共」エリアにおいて、機密情報について議論する際には注意を払います。すべてのMasimoの電子メール、ボイスメール、およびその他の通信は、機密であると推定され、正当な業務目的で必要な場合を除き、Masimoの外部に転送またはその他の方法で広めてはなりません。

本第20条または本規範の他のいかなる規定も、以下の行為を禁止または妨げるものではありません。(i) 法律または規則（証券法規を含むがこれらに限定されない）に違反する可能性のある行為を、証券取引委員会、商品先物取引委員会、米国司法省、および/またはその他いかなる連邦、州、地方の法令執行機関（総称して「政府機関」）へ報告すること、または公益通報者保護法規に基づく開示を行うこと；(ii) 政府機関による捜査または手続きに全面的に協力し、当該機関と連携し、告発または申し立てを提出し、自発的または召喚状その他の情報要求に応じて文書・情報を提供し、その他当該調査・手続きへ参加すること；(iii) 政府機関から情報提供に対する報奨金を受領すること。政府機関に対して、前記活動に関連して機密または専有情報を開示する場合、会社から損害賠償その他のペナルティーについて免責されます。また、当該機密・専有情報の開示を求められた場合もしくは実際に開示した場合、会社への通知義務はありません。お客様は、そのような要求された開示または実際の開示について、当社に通知する必要はありません。

- 21. 上記の責任に加え、Masimoが公表したプライバシーポリシーで保護されている情報を取り扱う場合、適用される方針に従ってその情報を取り扱わなければなりません。Masimoへの雇用に伴い締結した秘密保持契約の条項も遵守する必要があります。メディア・公共場所での議論**

Masimoの方針として、Masimoに関する重要情報は、不適切な公開を回避し、Masimoに関心を持つすべての関係者が情報に均等にアクセスできることを確保するため、限定された特定手段を通じてのみ公に開示されます。報道機関および金融アナリストからの問い合わせは、すべて最高財務責任者（CFO）までお願いします。Masimoは、財務関連事項ならびにマーケティング・技術その他関連情報について、最高経営責任者（CEO）及び最高財務責任者（CFO）を公式スポークスパーソンに定めています。最高経営責任者（CEO）または最高財務責任者（CFO）によって特定の例外が認められない限り、報道機関との対応が許可されるMasimoを代表する担当者は、指名された者に限定されます。また、オフレコ、背景説明として、秘密裏に、または内密に、ウェブサイトへの投稿、チャットルーム、フォーラム、ブログなどを通じて含むがこれらに限定されない方法で、Masimoに関する情報をメディアに提供することも禁止します。

- 22. ウェーバー**

本規範の放棄は、Masimoの最高経営責任者（CEO）のみが許可することができます。ただし、執行役員（適用される法令で要求される場合には、Masimoの最高執行責任者、最高財務責任者、最高会計責任者または経理責任者（これらと同等の職務を行う者を含む））または

取締役に対する本規範の放棄については、取締役会またはナスダック証券取引所 LLC の規則で認められる範囲内で監査委員会のみが許可することができます。さらに、最高経営責任者

(CEO) が許可した放棄事項は、直ちに取締役会に開示されなければなりません。執行役員または取締役に対する本規範の適用除外とその理由は、適用される法律、規則、または証券市場規則によって要求される場合には、公に開示されます。

23. リソースと報告手順

倫理またはコンプライアンスに関する懸念事項の報告や、本規範についてのご質問については、いくつかの相談窓口がございます。これらは、会計、監査、およびその他のコンプライアンス関連の懸念事項報告に関するMasimoのオープン・ドア・ポリシー（「オープン・ドア・ポリシー」）に記載されています。ある状況に遭遇した場合、または行動を検討している場合、その適切性が不明確な場合は、上司、その他の管理職、人事担当者、またはオープン・ドア・ポリシーに記載されている手段のいずれかに速やかに相談してください。不適切と思われることでさえ、大きな損害となる可能性があるため、避けるべきです。

何らかの状況に遭遇したり、行動を検討している際に、その適切性が不明確な場合は、直属上司、その他の管理職、人事担当者、またはオープンドアポリシー（内部通報制度）に定められた方法のいずれかを用いて、速やかにその問題について相談します。潜在的な違反を報告したり、コンプライアンスに関する懸念を誠実な意図で提起する従業員は、正しい行いであることを常に念頭に置いてください。質問したり違反の可能性を報告したりする手段が何であれ、報復を恐れずに行うべきです。Masimoは、報復行為を行った従業員に対し、解雇を含む懲戒処分を速やかに行います。

従業員は、オープンドアポリシー、本規程、またはMasimoのいかなるポリシーに基づく報告義務を、以下に set forth されている通りに履行することができます。従業員の権利：

- 上司または管理職に相談すること；
- 人事担当者に相談すること；
- 会計関連事項については、コンプライアンス責任者、最高財務責任者（CFO）、内部監査人、または監査委員会に対して、社内郵便・通常郵便その他の方法で報告すること。宛先を担当者名明記の上、52 Discovery, Irvine, CA 92618 あて送付、またはcompliance@masimo.comへメール送信すること。
- コンプライアンスに関するお問い合わせは、コンプライアンス責任者、Masimo 内部コンプライアンス委員会の委員、または同委員会宛に、社内郵便・通常郵便・その他郵便にて報告書を提出、もしくは口頭でご連絡ください。郵送の場合は封筒に担当者名を明記の上、下記住所宛てにお送りください：52 Discovery, Irvine, CA 92618。メールの場合はcompliance@masimo.comへご送信ください。
- 報告書の提出 compliance@masimo.com;
- Masimoのイントラネットサイトにある[ClearView Connects](#)のウェブフォームからレポートを提出します。又は

- Masimoのコンプライアンス・ホットライン（1-844-894-8752）に報告書を提出してください。米国外からのコンプライアンス・ホットラインお問い合わせ方法は、Masimoのイントラネットサイトに掲載されております。

24. 開示及び修正

本規範は、Masimoの新入社員、役員、取締役、または本規範が適用されるその他の者に対し、Masimoとの雇用またはその他の関係の開始時に配布されます。本規範は、Masimoが本規範で意図されている事項に関して行動するための枠組みとして機能することを意図しています。本規範は、法令・規則・規制により別段の定めがある場合を除き、Masimoに対する法的拘束力のある義務のsetを生じさせることを意図するものではなく、また生じさせるものではありません。Masimo取締役会、または法令で認められる範囲内においてはその監査委員会は、必要または適切と判断した場合、随時本規範の全部または一部を改正することがあります。取締役会、または適用される法律・規則・規制の範囲内で監査委員会が、本規範もしくはMasimoの従前の行動規範・倫理規定と不一致とみなされる可能性のある行為、事項または解釈を承認・是認した場合、その行為、事項または解釈に全面的に適合するよう、本規範及びかかる従前の行動規範・倫理規定は自動的に改正されるものと見なします。Masimoは、法律または証券市場の規則により要求される場合、執行役員または取締役に関連する修正事項を開示します。本規範の最新バージョンは、Masimoのウェブサイトに掲載されています。

25. 認証

採用時および要求時に、すべての役員及び従業員は、本規範を受領し、熟読、理解、遵守することを書面または電子形式で証明する義務があります。

2025年4月30日 時点で更新され、反キックバック法、虚偽請求法、その他の医療コンプライアンス関連法規に関する既存のプロセス及び義務を成文化します。