

ファルコンストア・ソフトウェア社 行動規範

原則声明書

従業員 1 人 1 人の行動は、ファルコンストア・ソフトウェア社の最も重要な資産である誠実という評判の一部に相当するものである。ファルコンストアの評判は、その従業員の行動の反映にほかならない。この評判を維持することは、従業員 1 人 1 人の責任である。

この行動規範（「本規範」）は、ファルコンストアの基本的な原則を定めるものである。本規範の原則を遵守することが、ファルコンストアの名声を維持するとともに競争的な実業界での成功を促進するために重要である。本規範は、該当する行動に関与する従業員にとっての刑事および / または民事責任に至る可能性のある行動を対象としているので、こうした原則は、個人としての従業員すべてにとって重要なものである。

法律とファルコンストア方針を遵守すること

ファルコンストアは、すべての適用法に従って事業を営んでいる。従業員も、同様にふるまうことを期待される。法律の遵守は、最低限の期待である。個々人の誠実性は、法律に基づき存在するよりも高い基準が関わる場合があり、しばしば関わることになる。従業員は、こうした指針または法律遵守事項について疑問や質問がある場合、上司および / または法律顧問に照会する必要がある。

従業員は、ファルコンストアの方針に従って行動することも期待され、この方針は、MyFalc で電子的手段により、または上司もしくは法律顧問を通じて、従業員すべてに利用可能にされている。ファルコンストアの方針の一部の概要は、以下のとおりである。

場合によっては、ファルコンストアの方針は、米国または外国の法律の要件よりも厳しいものである。それにもかかわらず、ファルコンストアの従業員は、ファルコンストアの方針とこの行動規範を遵守することを期待される。

ファルコンストアは、本規範への違反には真摯な態度で調査を行う。1 人の従業員の過ちは、ファルコンストアの評判および成功を損なうとともに、その他すべての従業員に悪影響を及ぼす可能性がある。そのため、規範違反は、当社による厳しい制裁（解雇などを含む。）に至る場合がある。

正確で正直な業務記録および財務報告を作成、維持して提供すること

ファルコンストアは、一般に公正妥当と認められている会計原則および基準と、会計および財務報告に適用される法令および実務に従っている。義務を果たすためには、当社は、財務諸表の正確性の確保のために従業員の誠実性に依拠せざるを得ない。完全で正確なデータを作成、維持して、当社の適切な人員に提供することにより、当社の財務諸表が財政状態と経営成績を適正に表示するようにしなければならない。当社の財務諸表の適正な表示または正確性に影響する重要な虚偽表示または省略に気づいた従業員は、それを正すために、または、そうしない場合には、その情報を当社の適切な責任者に迅速に報告するために、合理的な努力をなす義務を負っている。報告は、上記の当社ホットラインに対しても行うことができる。

当社の外部監査人との通信はすべて、真実で完全なものでなければならない。ファルコンストアの従業員は、当社の監査人の代表者が行った照会すべてに迅速、正確で完全な対応をなすことにより、代表者に全面的に協力しなければならない。

ファルコンストアの財産または機器を不正使用しないこと

ファルコンストアの財産、またはファルコンストアの保管、管理もしくは支配下にある他の者の財産を不正に使用することを禁止する。ファルコンストアの事業での使用以外の目的でファルコンストアの財産をファルコンストアの施設から持ち出すことは、適切な部署総責任者から特定の承認された場合を除き、禁止する。このような方針は、備品、機器および消耗品などの財産にも、ファルコンストアが独占的使用のために作成、取得または複製した財産（ファイル、参考資料および報告、コンピュータ・ソフトウェア、データ処理システムおよびデータベースなど）にも適用される。

他の者の知的財産を尊重すること

従業員はすべて、自己および他の者の著作権、商標、特許、営業秘密およびその他形態の知的財産への権利、ならびにそのような知的財産の保護を規律している法令を遵守しなければならない。

ファルコンストアの「著作権及びソフトウェア使用方針」に定めてあるように、従業員はすべて、ソフトウェアとコンテンツ情報を、関連するライセンスおよび/または使用規程に必ず従って使用しなければならない。当社は、ライセンスを付与されていない著作権保護資料（ソフトウェア、ドキュメント、グラフィックス、写真、クリップ・アート、アニメーション、映画/ビデオ・クリップ、サウンドおよび音楽を含む。）の複製物を作成することも使用することも禁止している。

ファルコンストアの秘密情報と財産的情報を保護すること

「秘密」情報とは、公開されておらず、他の者または組織の共通知識になっていない情報であって、競争上またはその他の理由で有用であり得ると当社が考える情報である。「財産的」情報とは、当社が所有、開発、開発への支払、もしくは占有をなしているか、または、当社が独占的権利を有している情報である。

業務過程において、秘密もしくは財産的情報または当社の営業秘密が、従業員に利用可能になる場合がある。従業員はすべて、そのような情報を安全に管理することが非常に重要である。また、従業員は、過去の雇用主から課されている守秘義務制限に従わなければならない、そのような情報を当社で使用または共有してはならない。

従業員が当社に勤務している時も、その後も、上記の秘密情報、財産的情報または営業秘密情報について開示、使用、提供または話し合いをなすことは、当社が要請した場合を除き、この方針への違反である。また、従業員が秘密情報、財産的情報もしくは営業秘密情報を自己の用途に流用するか、またはそのような情報を当社の利益にならない方法で使用することも、この方針への違反である。

この項は、他の会社に対する従業員行動と、当社内での従業員活動に対して適用される。従業員は、市場について可能な限り多くの情報を常に入手する必要があるが、この方針に必ず従って、それを行わなければならない。従業員は、財産的情報または秘密情報が別の会社から不適切に入手された状況の当事者になってはならない。従業員は、不適切に入手された可能性のある秘密情報の提供を働きかけられた場合、その問題について、直ちに上司および/または当社の法務部門と話し合わなければならない。

当社のファイル、マニュアル、報告、メモ、リストおよびその他の記録またはデータ（形態を問わず、電子的なものを含む。）は、当社の独占的財産であり、当社での雇用の終了時に返却されなければならない。従業員がアクセス権を有している秘密情報、財産的情報または営業秘密情報は、雇用の終了後も、当社の独占的財産に留まるものであり、雇用の終了後も、いかなる目的でも開示も使用もしてはならない。

政府とのすべての通信において正直であること

ファルコンストア従業員が公務員に対して行う通信はすべて、真実でなければならない。当社は、自社従業員が地方、州または連邦の政府機関に対して行った虚偽の陳述（口頭か書面かを問わない。）を容認することはない。これは、個々の従業員に代わっての政府機関への申請の作成および提出に関連して当社の法務部門に対し行われた通信にも適用される。公務員に対する意図的な虚偽表示、または不注意な無視により正確性についてなされた虚偽の陳述は、当社と該当する個々の従業員の両方を、民事および刑事罰の対象にする可能性がある。

政府機関との連絡は、当社の法律顧問の注意を促さなければならない。当社が関わる政府の調査は、非公式なものであっても、直ちに当社の法律顧問の注意を促さなければならない。このような調査は、罰則付き召喚令状、書簡、訪問、または通話の形態をとる可能性がある。

問題のある支払または贈り物の提供も受入も行わないこと

従業員は、事業取引関係において支払または贈り物の申し出または受入を行うかどうかを慎重に検討しなければならない。厚遇または贈り物の提供または受取に適用される規則は、状況によって異なるものとなり、従業員は、本規範と現地の法律、慣行および実務の両方を遵守しなければならない。あらゆる場合において、事業取引上の決定は、製品、サービスまたは人材の利点に基づくものでなければならない。

非政府人員に関しては、贈り物の提供は、友好関係を築くためにのみ適切なものである。提供者と事業取引を行うように受領者に影響を及ぼすかまたは義務を負わせる目的で贈り物の申し出、約束または提供を行うことは不適切である。例えば、宿泊施設（ロッジ、リゾート、住宅もしくはコンドミニウムを含む。）の使用、輸送手段（自動車、船舶もしくは航空機を含む。）の使用、贅沢な贈り物もしくは接待、慈善寄付、イベント主催、貸付確保の支援、または現金支払（いずれも「贈り物」と呼ばれ得るものである。）を提供すると申し出ることによって事業取引関係において特別の厚遇を求めることは不適切である。

顧客自身の方針により禁じられている場合を除き、当社の「旅行及び接待方針」を遵守して、顧客の食事および接待の費用を支払うか、または、スポーツ・イベントもしくは競技会に顧客を招待することは、そうするための費用が合理的であることを条件として、適切なことである。特別な場合に合理的な価値の贈り物を顧客に提供することも、その贈り物が特別な厚遇を求めず、求めているという外観をもたらさない限りで、許容される。不適切性の外観をもたらさないように、こうした贈り物の頻度および時機について常に検討する必要がある。

ファルコンストアが主催する教育または研修セミナーに顧客を招待することも、経営陣の承認を条件として、適切なことである。このような場合、ファルコンストアは、顧客の合理的な旅行費用を支払い、セミナーの記念として、合理的な価値の事業関連贈り物を顧客に提供することができる。

政府人員に関しては、食事、旅行、接待、宿泊または贈り物について、直接であれ間接的であれ、提供または支払を行うことはファルコンストアの方針に反することである。限られた状況における場合を除き、公務員に謝礼を提供することは、従業員とファルコンストアの両方を、民事および刑事罰の対象にする可能性がある。

該当する個人の行為または決定に影響を及ぼすことを目的にした、外国政府のための公的資格で行動している者に対する支払または贈り物も、支払または贈り物を行うことの申し出、約束または承認も、不適切なことである。従業員は、1977年海外腐敗行為防止法（改正を経たもの）を完全に遵守しなければならない。違反は、厳しい懲戒処分と、従業員およびファルコンストアにとって相当な民事および刑事罰をもたらす場合がある。

ファルコンストアは、あらゆる種類の賄賂、キックバックおよび強請を厳格に禁止する。金銭の懇請も受入も行ってはならない。提供者と事業取引を行うように従業員に影響を及ぼすかまたは義務を負わせるという外観をもたらす贈り物の懇請も受入も行ってはならない。顧客または供給者が、そのような外観をもたらす金銭または贈り物を従業員に申し出たかまたは提供した場合、その申し出を断り、金銭または贈り物を返却して、上司および法律顧問に迅速に知らせなければならない。

従業員は、同僚に贈り物を提供するためにファルコンストアの資金を使用してはならない。

贈り物の提供または受取は、ファルコンストアの評判を損なうものであってはならない。贈り物の提供は、従業員の上司が完全に知ることのできるものでなければならない。税金およびその他の法的報告要件を遵守するためには、すべての費用報告記録が顧客、供給者、パートナーまたはその他の第三者に提供された贈り物を正確に反映していることが極めて重要である。

ファルコンストアの従業員は、価値のある贈り物、接待または厚遇を、ファルコンストアが事業取引を行っているかまたは行う可能性のある者または会社に懇請してはならない。また、従業員は、ファルコンストアと事業取引を行うかまたは事業取引を継続するためには贈り物の提供、接待の提供または個人的厚遇の提供を義務づけられると感じさせる状況にベンダーまたは顧客を置くような方法で行動してはならない。従業員はすべて、100.00ドルを超える価値のある贈り物を、当社の最高財務責任者に報告する必要がある。

ベンダーおよび供給者とのあらゆる関係において正直で率直でなければならないこと

ベンダーおよび供給者との取引は、独立当事者間ベースで実行しなければならない。つまり、競争的であって購入者および販売者が自発的である取引についての条件が存在している必要がある。可能な場合常に、競争入札を使用する必要がある。決定は、品質、価格、利用可能性およびサービスに基づいて行う必要がある。すべてのベンダーおよび供給者と、公正に、正直に、率直に交渉する必要がある。この方針は、当社に提供されるすべてのサービスと当社が使用するすべての物品にも適用される。さらに、ベンダーまたは供給者の代表者が、元従業員、家族または親しい友人である場合、従業員は、そのことを上司に開示する必要がある。

ボイコットに参加しないこと

ファルコンストアは、米国政府が承認していない国際的ボイコットへの参加を禁止する米国法を遵守している。

輸出管理に違反しないこと

米国の国家安全を保障し、米国の外交政策を実行し、稀少資源を保全するため、米国政府は、特定のコンピュータ・ソフトウェアならびに技術物品およびデータなど、特定の技術および製品の輸出を制限している。当社は、米国の製品もしくは製品の構成部品、物品、サービスまたは技術データの輸出および再輸出に課されているすべての制限を厳守する。

利益相反を回避すること

従業員の活動は、故意であるか故意でないかを問わず、利益相反を、または不適切性の外観をもたらす場合がある。従業員は、すべての時間および労力をファルコンストアに充当することになっている。一般に、従業員は、自己の利益とファルコンの利益との間に相反をもたらすかもしくはもたらす外観があるか、またはファルコンの従業員として自己の業務を客観的および効果的に実施する能力を損なう可能性があるかもしくは損なう外観のある、活動または個人的利益を回避しなければならない。このような実際のまたは外見上の相反を回避するための指針のいくつかを、以下に挙げる。

- 何らかの形で、ファルコンストアと競合しているか、または競合者の利益を増大させる可能性のある活動または事業には、直接であれ間接的であれ、関与しないこと。
- 利益相反をもたらすかまたはファルコンストアへの自己の忠誠を損なう可能性のある、供給者、競合者、顧客、流通者またはその他の組織への財務持分の取得も、またはそのような組織との活動もしくは事業への従事も、なさないこと。供給者、競合者、顧客、流通者またはその他の組織との取引は、ファルコンストアの「出張及び接待及び費用払戻し方針」を遵守しなければならない。

- 友人または親戚がファルコンストアの競合者または供給者に雇用されている場合には、特に慎重であること。そのような関係からのファルコンストアの利益へのリスクが、ごくわずかであるように思われる場合であっても、従業員は、秘密情報を不注意に開示しないように特別な注意を払わなければならない。
- ファルコンストアの方針および手続に従って正当に授権、承認されたものではない個人的利益（ファルコンストアによる個人的債務の貸付または保証を含む。）を、ファルコンストアから受け入れないこと。
- 従業員がファルコンストアでの役職を通じて知った事業または投資機会に個人的に参加しないこと。従業員は、上司に知らせることにより、そのような機会をファルコンストアに指示する必要がある。
- ファルコンストアからの承認なしには、市民団体、宗教団体、政治団体または専門家団体にファルコンストアを関与させることも、そのような団体へのファルコンストアの支援を示唆することもなさないこと。それに加えて、従業員は、ファルコンストアの代表者として、公共問題で話をするこも、あらゆる種類の選挙献金をなすこも授権されていない。
- 供給者の選定に関与する場合、製品またはサービスの価格、品質、性能、遂行能力および適合性のみに基づいて、そうすること。不適切な行為または利益相反を含意する可能性のある理由で供給者を厚遇しないこと。

こうした状況の実態は様々なものなので、従業員は、利益相反をもたらすと解釈される可能性のある活動を進める前に、上司と法律顧問に説明を求めなければならない。例えば、従業員が諮問会議、別の会社の取締役会、または基準設定会議に参加する場合には、相反が生じる可能性がある。従業員の近親者の活動も、利益相反をもたらすと解釈される場合がある。従業員は、こうした活動に関しても、上司と法律顧問に指針を求める必要がある。

従業員は、利益相反を生じさせることが合理的に予想され得る取引または関係に気づいた場合、その取引または関係を法律顧問に開示しなければならない。

品位ある態度で敬意を払って同僚と接すること

ファルコンストアは、職場の文化的および民族的な多様性を支持することにより協力的で生産的な職場環境を推進しており、適格なすべての従業員および求職者に対し均等な雇用機会を提供することを確約している。雇用決定は、個人の人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、国籍、年齢、婚姻関係、心身障害、個人の親戚、友人または関係者のこうした特性のいずれも顧慮せずに行われる。

故意であるか故意でないか問わず、嫌がらせは、職場環境にあってはならないものである。ファルコンストアは、従業員の実際のまたは考えられている人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、国籍、年齢、婚姻関係、心身障害、または従業員の親戚、友人もしくは関係者のこうした特性に基づく従業員へのあらゆる形態の嫌がらせを容認することはない。従業員はすべて、ファルコンストアの「嫌がらせ及び差別の防止に関する方針」を遵守しなければならない。

内部者取引を行わないこと

従業員はすべて、該当する会社についての重要な非公開情報を占有している場合、ファルコンストアまたは他の会社の公開証券の購入も売却も禁止される。従業員はすべて、当社の「ファルコンストア・ソフトウェア社の証券の売買取引に関する方針」の対象である。証券の購入または売却に関する疑問や質問は、当社の法律顧問に宛てる必要がある。

独占禁止法を遵守すること

ファルコンストアは、自社従業員が、適用される連邦および州のならびに国際的な独占禁止ならびに貿易規制法を完全に遵守して当社の事業を営むことを期待している。

ファルコンストアは、すべての事業決定を、競合者が関わる集団的意思決定の一部としてではなく独立して行う必要がある。独占禁止法は、絶えず進化しているため、こうした法律が適用されるあらゆる状況について十分な予想を行うことのできる指針はない。そのため、指針は、潜在的な問題分野について従業員に警告することのみを意図している。従業員は、潜在的な独占禁止問題を発生させる可能性があるように思われる状況に直面した場合常に、当社の法律顧問に相談する必要がある。

以下の活動は、独占禁止問題の重大なリスクを発生させるものであり、事前にファルコンストアの法律顧問とレビューする必要がある。

- 当社が営む事業の種類、当社が事業を行う条件、当社が請求する価格、当社が取引する顧客または当社が提供する製品に関する、競合者との契約
- 潜在的な顧客または供給者である個人または集団との取引を回避するかまたはボイコットするための、当社の外部の者との契約
- 議題が承認されていない業界団体またはグループ会合への出席
- 何らかの製品もしくはサービスを販売することの拒絶（顧客が別の製品もしくはサービスを購入することに同意している場合を除く。）、または何らかの製品もしくはサービスを購入することの拒絶（販売者が別の製品もしくはサービスを当社から購入することに同意している場合を除く。）

現地法律の遵守

ファルコンストアは、自社が世界市場で経験している多様な文化、慣行および事業実務を確認し、尊重している。ファルコンストアは、自社の業務を規律する米国法の適用法令と、自社が事業を行う場所の現地法の両方を遵守する。従業員は、何らかの時に、ファルコンストアの事業に適用される米国法と現地法とが矛盾していると思った場合、直ちに当社の法律顧問に連絡する必要がある。

規範の範囲および強制

本規範の範囲 本規範は、ファルコンストア・ソフトウェア社に、ファルコンストアが議決支配権の 50%超を直接または間接的に所有しているすべての子会社または関連会社に、ならびに各々のすべての取締役、役員および従業員に対して適用される。「ファルコンストア」または「当社」とはすべて、ファルコンストア・ソフトウェア社ならびにその子会社および関連会社を含んでいる。「従業員」とはすべて、ファルコンストアおよびその子会社または関連会社の取締役、役員および従業員を含んでいる。

本規範の遵守 本規範の読了および/または確認を怠ったことによって、従業員が、本規範、適用法令、ならびに自己の職務に関わるファルコンストアのすべての方針および指針を遵守する責任を免除されることはない。

本規範は、従業員が従業員として直面し得るすべての問題または状況を取り上げることが意図していない。また、本規範は、他の詳細な方針および指針に取って代わるものではない。従業員は、各々の特定の職務に必要なファルコンストアの方針および指針（従業員ハンドブックを含む。）に加えて、参考ガイドとして本規範を使用する必要がある。

規範管理 従業員は、特定の方針について詳細を必要とする場合、当社の法律顧問、人事部門長または最高財務責任者に連絡することができる。

強制と報告違反 本規範の強制の責任は、当社全体に及ぶものである。管理者はすべて、担当部署における本規範の強制に責任を負う。従業員は、本規範への違反の可能性があることを、当社の人事部門長に直ちに報告する必要がある。報告は、当社の法令遵守ホットラインを通じて行うことができる。

情報の提供は、以下のように行うことができる。

ウェブ: <http://falconstor.alertline.com>. このウェブサイトは、英語と中国語の両方で利用可能である。

電話: 1-888-690-3865 (米国外従業員は、最初に現地のAT&Tアクセス・コードをダイヤルする必要がある。) この音声ホットラインは、140の言語で利用可能である。

どちらのホットラインも、1年365日、1週7日、1日24時間利用可能である。こうしたホットラインは、第三者が運営しており、完全に匿名でのものである。

提出された申立ては、適切であると判断されたか、または監査委員会の指示に基づき要求されるように、他の人員に付託される。会計問題、内部会計統制または監査事項に関する申立ての写しは、レビューのために監査委員会に回送される。

報復の禁止 当社は、自社の事業実務についての率直な話合いに役立つ職場を提供することを確約している。当社もしくはその代理人による法人詐欺の疑いもしくは連邦もしくは州法へのその他の違反の疑いに関わる調査に関する情報を従業員が適法に報告したことの結果、またはそのような調査に従業員が参加したことの結果としての雇用主による違法な差別または報復から従業員を保護するすべての適用法を遵守するというのが、当社の方針である。具体的には、当社の方針は、従業員が、以下の行為の結果として、当社または当社の従業員もしくは代理人による懲戒処分または報復行動の対象にされることを防止している。

- 該当する情報が連邦または州の法令への違反または違反の疑いを開示するものであると信じる合理的な理由をその従業員が有している場合における、政府または法執行機関への情報の開示、あるいは
- 以下の違反に関わるとその従業員が合理的に信じる行動に関する調査または手続において、情報を提供するかもしくは提供させるか、書類を提出するかもしくは提出させるか、証言するか、提起されたかもしくは提起されそうな手続に参加するか、または別途支援をなすこと。
 - 証券詐欺、郵便詐欺、銀行詐欺もしくは電信、無線およびテレビ詐欺に関する連邦刑法への違反
 - または
 - 証券取引委員会の規則もしくはレギュレーションへの違反
 - または
 - 株主への詐欺に関する連邦法の規定への違反
 - または
 - 本規範への違反

ただし、調査に関して、上記の情報または支援が連邦規制機関、連邦議員、もしくは当社でその従業員への監督権もしくは類似権限を有している者に提供されるか、または、調査が連邦規制機関、連邦議員、もしくはこうした者により行われることが条件である。

ただし、虚偽であるを知っていて、または該当する情報の真実性および正確性への合理的な信念なしに、報告を提出するかまたは証拠を提供する従業員については、本規範による保護を受けず、雇用の終了を含む懲戒処分の対象になり得ることを助言する。また、法律により要求される程度を除き、当社は、当社またはその代理人が制定法またはコモン・ロー原則により権利を有し得る適用される弁護士-依頼主特権の守秘義務に違反する従業員を本規範により保護することを意図しておらず、また、当社の営業秘密情報に関する自己の守秘義務に違反する従業員を本規範により保護することも意図していない。こうした特権に違反するかまたは当社の営業秘密を暴露することになる情報を開示することを考える従業員には、そうする前に弁護士に相談することが助言される。

従業員は、この方針に違反している行動の対象になっていると信じる場合、当社の法務部門または当社の監査委員会に直接、申立てを提出することができる。当社の監査委員会に連絡するか、または報告を同委員会に提出するためには、前項に記載したホットラインを使用されたい。従業員が本規範に違反して不適切な雇用行動を経験したと判断された場合、当社は、適切な是正行動を実行する。

疑われる違反の調査 疑われる違反は、当社の法務部門の監督下で、または法務部門が適切と考える当社の外部法律顧問の監督下で調査される。従業員は、報告された違反の調査に協力することを期待される。その時の状況において実際的で適切である場合、関係者のプライバシーを保護するため、疑われる違反を調査する者は、疑われる違反を報告する者または調査に参加する者の身元を秘匿するよう試みる。ただし、当社の調査の一部として、この情報を開示しなければならない状況もあり得る。

従業員は、当社の法務部門が会社としての当社の最良の利益になるよう行動する義務を法律上負っていることを知っておく必要がある。法務部門は、個々の従業員（CEOを含む。）の弁護士または人格代表者として行動するのではない。本規範の最終解釈と本規範への違反が発生したかどうかの判断には、当社の取締役会が最終的な責任を負っている。

違反 本規範への違反は、雇用の終了までを含む懲戒処分に対応がなされる。

適用される連邦、州もしくは地方の法令、または本規範もしくは本規範の将来のバージョンに違反したと判断された従業員に対しては、適切な懲戒処分が迅速に実行される。

特に、当社の従業員は、以下について懲戒処分を受ける可能性がある。

- 違法行為の実行、承認または指示を行ったこと。
- 当社の別の従業員の監督者として行動している場合において、違法行為について適切な遵守監視をなさなかったか、または容認をなしたこと。
- 自己が直接知っているかまたは観察した違法な事業行動を報告しなかったこと。
- 法律へのまたは本規範への違反を他の従業員が報告するのを阻止したこと。
- 本規範への違反を報告した者の身元を不適切に開示したこと。
- こうした違反を報告した従業員に対し報復をなしたかまたは報復を許したこと。

著作権©2012年ファルコンストア・ソフトウェア社 全ての権利が留保されている。ファルコンストア・ソフトウェア、ファルコンストア、およびその各々のロゴは、米国およびその他の国におけるファルコンストア・ソフトウェア社の商標または登録商標である。本文書に含まれる、その他すべての会社および製品名称は、各々の保有者の商標である。