行動規範

Telix Pharmaceuticals Limited

取締役会により採用
発効日：2025年12月11日*

* オーストラリア東部標準時

1 目的

Telix Pharmaceuticals Limited（以下「**Telix**」）およびその世界各地の関連会社または系列会社（以下、「**当グループ**」）は、オープンかつ責任ある方法で事業を運営するよう尽力しています。当社では、事業の運営方法は業績と同様に重要であると考えています。当社は、厳格かつ高い倫理基準を満たす企業文化とガバナンス慣行の浸透と維持に努めています。また、当社の従業員がすべての人の権利と尊厳を尊重し、持続可能で責任ある方法で業務を遂行できるよう、従業員の支援にも尽力しています。

当社の目的、使命、価値観には、患者中心主義、事業全体に適用している革新的なアプローチ、および品質、誠実性、成果に対する継続的な取り組みが組み込まれています。Telixの行動規範（GPOL-0013）（以下「**本規範**」）は、当社の従業員、パートナー、患者さん、株主、地域社会のために正しいことをするという当社のコミットメントです。本規範は、Telixでの業務遂行基準と、Telixとの取引で求められる基準を定めています。

本規範は、当グループのエンタープライズリスク管理フレームワークに組み込まれています。

2 当社の価値観

Telixの使命は、標的放射線を通じてプレシジョンメディシンの未来を実現することです。がんや希少疾患と闘う人々の生活の質を向上させる製品を作ることが、当社の中心的な使命です。私たちは、共通の目的と価値観へのコミットメントによって団結します。当社の価値観は、私たちの行動、その意図、影響力の基盤です。

すべての人を大切にします	私たちは患者さんと従業員を最優先に考えます。 私たちは多様性と個性を尊重し、評価します。 私たちはすべての意見が尊重されるコラボレーションの文化を育みます。
私たちは卓越した存在を目指します	私たちは可能性を探り、学びと成功を称えます。 私たちは勇気をもって挑戦を受け入れます。 私たちは才能と知識を活用してより良い未来を創ります。
私たちは決意をもって誠実に行動します	私たちは自分の発言、行動、結果に責任を負います。品質と安全へのコミットメントは私たちのすべての活動の基盤です。私たちは日々のすべての活動において卓越性を目指します。

3 本規範の適用範囲

本規範は、Telixのすべての事業会社、その取締役、役員、経営陣と上級管理職、およびその他の従業員（以下「**従業員**」）、ならびにTelixまたは当グループを代表して行動するTelixのコンサルタント、請負業者、またはアドバイザー（以下「**パートナー**」）に全世界で適用されます。

すべての従業員とパートナーは、本規範を理解し遵守することを義務付けられています。

本規範の適用にあたり、従業員とパートナーは本規範の「内容」と「精神」の両方を考慮しなければなりません。これには、当グループの価値観も含まれます。本規範の意味や特定の状況における本規範の適用について不明な点がある場合は、上司、人事・文化チーム、当グループの経営陣、法務部門の通常の担当者、またはグループコーポレートセクレタリーに相談してください。

4 スピークアップの文化

Telixは、スピークアップ（声を上げること）はすべての人に利益をもたらすと考えています。たとえば、全員が帰属意識を感じられる環境の構築、心理的安全性の向上、イノベーションの強化、より良い意思決定、ガバナンス、安全性、コンプライアンス慣行の継続的な改善などにつながります。

当社は、安全な環境とスピークアップの文化を促進することで、従業員やパートナーが悪影響を恐れることなく、安心して意見の共有や懸念の表明ができるようにすることを目指しています。

従業員やパートナーには、スピークアップの文化に積極的に貢献することを奨励しています。当社は、本規範、当社の価値観、当社のポリシー、または適用法の実際の違反または違反の可能性をチームが速やかに報告できるように支援しています。

当社は匿名通報サービスを含む社内外の報告手段を提供することで、スピークアップの文化を保護し強化しています。内部告発者の権利と保護について定めた当社の内部告発者保護ポリシー（http://www.telixpharma.comに掲載）は、適用される内部告発者法の遵守を徹底し、内部告発者を報復から保護するなど、内部告発者の権利を保護するために整備されています。

5 適用対象の行為

本規範は、勤務時間内か勤務時間外かを問わず、Telixの業務に関係または関連するあらゆる状況で発生する行動や行為に適用されます。これには、研修、会議、接待、業務に関連する公式または非公式の懇親会といったクライアントや当社のイベントが含まれます。

本規範に定められた期待事項と要件は、従業員やパートナー同士、および従業員やパートナーと顧客やステークホルダーとの対面でのやり取りのほか、電話やモバイルデバイス、テレビ会議、インスタントメッセージ、電子メール、ソーシャルメディアなどのテクノロジーを通じたやり取りにも適用されます。

6 皆さんの義務

6.1 本規範の重要な原則

Telixの従業員またはパートナーである皆さんは、本規範に定められた価値観、コミットメント、倫理基準に準拠した行動を取ることが常に求められます。以下のすべてに従って行動する必要があります。

(a) Telixの価値観を指針として、Telixの最善の利益を考え、透明性をもって正直かつ誠実に行動すること。

(b) Telixとその事業に適用される法令を遵守すること。

(c) 本規範とTelixのポリシーおよび手順を遵守すること。

(d) 従業員やパートナー、協力者、ビジネスパートナー、顧客および／またはサプライヤーとの重要な関係を開示すること。

(e) Telixのサプライヤー、顧客、競合他社、従業員に誠実、倫理的かつ公平に対応すること。

(f) 雇用に関連する実際の利益相反または潜在的な利益相反を避けるために合理的な措置を講じること。

(g) 違法または非倫理的な活動に故意に関与しないこと。

(h) Telixの利益に（直接的または間接的に）相反する取り決めを締結したり、そのような活動に参加したりしないこと。

(i) 勤務時間内も勤務時間外も、また業務に関連する公式または非公式の社交行事においても、Telixの誠実性や評判に悪影響を及ぼす可能性のない行動を取ること。

(j) Telixの財産もしくは情報、または自分自身の立場（もしくは自身の立場から生じる機会）を、自身または他の者の個人的な利益のために利用したり、当社の法的利益に害を及ぼすような方法で利用したりしないこと。

(k) 第三者の財産または情報を利用または悪用しないこと。

(l) 本規範の違反の可能性について懸念がある場合は直ちに報告すること。

本規範の原則、基準および内容を遵守しなかった場合、解雇もしくはTelixとの契約の終了を含む懲戒処分の対象となる場合があります。

6.2 注意義務

皆さんは、高い水準のプロ意識をもって、注意深く慎重に権限を行使し、自身の職務と本規範に定められた義務を果たさなければなりません。これには、通常の業務の過程で提供または共有されるすべての情報の正確性を確保すること、業務のあらゆる側面で細部に注意を払うこと、Telixの評判の維持および向上を図ること、常にTelixの価値観に従って行動することが含まれます。

6.3 利益相反

利益相反は、ある人物の個人的な利益とTelixの最善の利益のために行動するというその人物の責任が相反する場合に発生します。個人的な利益には、直接的な利益のほか、家族、友人、またはその人物が関与している、もしくは利害関係を持つ可能性のある組織（株主としてなど）の利益があります。利益相反には、実際の利益相反、潜在的な利益相反、利益相反の疑いがあり、金銭的な場合と非金銭的な場合があります。皆さんは、実際の利益相反または利益相反の疑いを常に避ける必要があります。また、このような利益相反については、Telixの標準的な利益相反の開示および更新慣行に従い、人事・文化チームに報告する必要があります。

取締役または当グループの経営陣に実際の利益相反または潜在的な利益相反がある場合、グローバル人事・文化担当シニアバイスプレジデントまたはグループ最高法務責任者が取締役会長および人事委員会会長に通知し、結果について取締役会に適切な報告を行います。

6.4 秘密保持

Telixでの雇用またはTelixとの契約を通して、非公開の秘密情報にアクセスできる場合があります。職務の過程で取得することのある第三者の秘密情報は、Telixに対する秘密保持義務に準拠し、Telixの秘密情報と同等に取り扱う必要があります。

職務の遂行に関連しない秘密情報や機密情報の取得を試みてはなりません。また、関連するすべてのTelixのポリシーおよび手順を遵守しなければなりません。

上記の規定にかかわらず、本規範またはその他の契約もしくは当社のポリシーのいかなる規定も、(i) 当社に通知することなく、または当社から承認を得ることなく、証券取引委員会を含むがこれに限定されない政府機関（以下それぞれを「**政府機関**」）に対し、法律違反の可能性もしくは実際の違反について連絡したり、その他の方法で政府機関に情報を提供したりすること、政府機関に対して告訴もしくは苦情を申し立てること、または政府機関の調査もしくは手続きに参加する、これらで証言する、もしくはその他の方法でこれらを支援すること、または(ii)米国全国労働関係法第7条に基づく保護された組織的活動に従事するため、もしくは同法に基づくその他の権利を行使するために開示もしくは通知を行うことを禁止または制限するものではありません。さらに、本規範またはその他の契約もしくは当社のポリシーのいかなる規定も、政府機関に提供した情報に対して、またはこれに関連して、従業員、役員、または取締役が政府機関から表彰を受ける権利を制限するものではありません。

6.5 公平かつ安全な職場

Telixは、当社の多様な従業員に公平かつ安全でインクルーシブ（包摂的）な職場環境を提供するよう尽力しています。Telixは、その価値観によって、従業員同士の交流方法と、顧客やステークホルダーと対話する方法を定義しています。従業員およびパートナーは、当社の価値観に沿った方法ですべての人に対応するだけでなく、雇用に関連するすべての法令を常に遵守しなければなりません。

「職場」とは、業務に使用または業務に関連して使用されるあらゆる施設（またはその一部）を意味し、従業員が勤務中に立ち入り可能なあらゆる場所、部屋、ロビー、廊下、階段および／または職場に出入りする手段として使用されるその他の場所を指します。また、「職場」には、当グループの業務や社交行事、業務に関連する移動など、業務に関連して提供または使用される施設や状況も含まれます。

6.6 いじめ、嫌がらせ、性的嫌がらせ、差別の防止

すべての従業員またはパートナーは、人々を不適切な行動、違法な差別、嫌がらせから守るために制定されている法律および当社のポリシーを遵守する必要があります。すべての従業員またはパートナーは、いじめ、嫌がらせ、性的嫌がらせ、差別に関する関連ポリシーを読み、理解することを義務付けられています。

Telixは、身体的なものか心理的なものかを問わず、いかなる形態の差別、いじめ、嫌がらせ、性的嫌がらせも容認しません。こういった種類の事案はすべて、いじめ、嫌がらせおよび差別に関するポリシー、ならびに関連する調査および懲戒に関するポリシーに基づき管理されます。重大な不正行為の場合は解雇の対象となる場合があります。

6.7 贈答品および支払い

不適切な支払い、便益、贈答品、利益は、いかなる種類のものでも、信頼と誠実性を失墜させる行為となり得ます。通常の事業運営に必要な水準を超える、または公平性を損なう可能性のある接遇、接待、贈答品を受領する際には、十分な注意を払う必要があります。Telixを代表して第三者との間で授受する寄付、後援、贈答品、接待のうち、通常の事業運営に必要な水準を超えるものについては、承認を取得し、記録する必要があります。

オーストラリアを含む多くの国に、贈収賄および腐敗行為を禁止する厳しい法律があります。オーストラリア、米国、英国など一部の国の贈収賄禁止法は、他国で行われる活動にも適用される場合があります（これらの法律には広範な域外適用効果があります）。Telixが事業を運営するすべての法域でTelixに適用される、贈収賄、腐敗行為および関連行為を禁止するすべての法律を遵守し、これを尊重しなければなりません。贈収賄または腐敗行為の事実または意図がある場合、Telixは適切な法執行機関に報告します。

本行動規範は、Telixの贈収賄禁止および腐敗行為防止ポリシーと併せて読む必要があります。贈収賄禁止および腐敗行為防止ポリシーには、Telixが各地域の贈収賄禁止および腐敗行為防止に関する法律と規制を確実に遵守できるよう、Telixの贈収賄禁止および腐敗行為防止に関する規則が定められています。

6.8 合意に基づく個人的関係の開示

合意に基づく個人的関係には、いずれかの性別または性自認を持つ成人間の合意に基づく性的関係、親密な関係、恋愛関係が含まれます。このような関係にはカジュアルな関係、定期的な関係、継続的な関係があり、主要な関係に該当する場合もあれば、そうでない場合もあります。配偶者や事実婚パートナーとの家族関係も、合意に基づく個人的関係に該当します。

直接的または間接的な指揮系統に所属する人との合意に基づく個人的関係、または合意に基づく個人的関係の一方の当事者が当社による他方の当事者の雇用や契約を監督する立場にある、もしくはその意思決定に影響力を持つ場合、潜在的な利益相反となります。このような関係がある従業員およびパートナーは、その関係を申告する必要があります。また、実際の利益相反、潜在的な利益相反、もしくは利益相反の疑いが生じる可能性がある、または従業員やパートナーが客観的な意思決定を下す能力に影響を与える可能性があるその他の合意に基づく個人的関係も、申告が必要です。

Telixは、合意に基づく個人的関係を開示する手段を複数提供しています。申告は、上司、人事・文化チームに提出することができます。グローバル人事・文化担当シニアバイスプレジデントは、合意に基づく個人的関係の申告をすべて把握したうえで、これらの申告がグループのその他のポリシーに従って適切に記録され、取り扱われるように支援します。また、グローバル人事・文化担当シニアバイスプレジデントは、適切なガバナンスや取り扱い方法を決定するために、社内外で法的助言を求める場合もあります。関係を申告すべきかどうかが分からない場合は、申告を提出する担当者に相談してください。 すべての申告は配慮をもって、プライバシー保護という重要な目的のもとで取り扱われます。

職場における合意に基づく個人的関係は複雑であり、適切に管理されないと職場や従業員にさまざまな影響を及ぼす可能性があります。合意に基づく個人的関係にある従業員またはパートナーは常に職業人としてふさわしい行動を取り、職場への潜在的な影響を最小限に抑える努力をするものとします。

6.9 不正行為、腐敗行為、当社の財産の使用

当社の財産の取得、維持、使用は、当社の正当な事業上の目的のみに限定する必要があります。

常に正直かつ誠実に行動し、自身が責任を負うTelixの資産を保護し、不正行為や腐敗行為とみなされる、またはみなされる可能性のある行為に関与してはなりません。Telixは、違法な金銭的利益またはその他の利益を得ようとするあらゆる試みから、すべての収益、支出、資産を保護するよう努めています。

6.10 会計または監査事項に関する懸念

疑わしい会計もしくは監査事項に関する懸念、または会計、内部会計管理、もしくは監査事項に関する苦情があり、申立を希望する従業員は、Telixの内部告発者保護ポリシーに定められた手順に従い、秘密厳守かつ匿名でかかる懸念または苦情を申し立てることができます。

6.11 外部監査人への対応

従業員、役員および取締役は、Telixの財務諸表の監査、審査もしくは検査、または何らかの書類もしくは報告書の作成もしくは提出に関して、Telixの外部監査人に誠実かつ率直に対応する必要があります（誤解を招く発言をしないことや重要な事実を省略しないことを含みます）。従業員、役員および取締役は、外部監査人によるTelixの財務諸表の監査または審査の独立性を脅かす行為を一切してはなりません。

6.12 禁止薬物および飲酒

薬物乱用（職場での飲酒やその他の物質の使用を含みます）は重大な問題となることがあります。薬物やアルコールを乱用する従業員やパートナーは、休みがちになり、パフォーマンスが下がり、職場での事故リスクを高める可能性が高くなります。

(a) 禁止薬物

Telixは、職場での禁止薬物の使用を一切容認しません。禁止薬物とは、適用法により使用、所持、販売および製造が禁止されているすべての薬物を指します。以下の行為はいずれも重大な不正行為に該当し、解雇および／または出勤停止の事由となる場合があります。

- 職場での禁止薬物の使用または所持
- 禁止薬物の影響下での出勤
- 職場での禁止薬物または非禁止薬物の販売の申し出

(b) 飲酒

チームの行事や、クライアント、投資家、その他の業務関連の行事など、業務関連のイベントでは適度な飲酒が許可される場合があります。こうした場では、業務や行動に悪影響を及ぼさないように、また自身や他の人の健康、安全、ウェルビーイングにリスクを及ぼさないように、従業員またはパートナーは自ら判断を下し、飲酒量を制限する必要があります。従業員およびパートナーは自身の行動に責任を負い、業務関連のイベントで他の人にアルコールの過剰摂取を促してはなりません。管理職は自身の行動に責任を負うとともに、合理的に実行可能な範囲で、従業員が飲酒量を制限し、従業員の行動、健康、安全に悪影響が及ばないように徹底する責任を負います。

6.13 リーダーに対する追加の期待事項

Telixはリーダーに率先して模範を示すことを求めています。方向性を定めたり、他の人の業務を指導したりする際にTelixが求める期待事項は以下のとおりです。

(a) 正しいことを行い、倫理的考慮事項とコンプライアンスに関する考慮事項が事業計画や意思決定に組み込まれるようにすること。

(b) すべての従業員が帰属意識を感じられる環境を構築し、チーム全体のコラボレーションを促進すること。

(c) 持続可能で責任ある意思決定ができるようにチームを支援すること。

(d) チーム内の懸念に耳を傾け、これを解決すること。

(e) 心理的安全性を育み、チームが声を上げ、その意見が尊重される環境を構築すること。

(f) 模範となってグループ全体で建設的な関係と慣行を構築し、対立が生じた場合にはその解決に積極的に取り組むこと（グループの枠を超えた対立も含みます）。

(g) 関連する法令に基づく説明責任を理解し、その責任を果たすこと。これには、当グループによる関連法令の遵守を支援するために必要となる場合のある追加の責任も含まれます。

(h) チームが責任を負う成果や行動について明確な期待事項を設定し、サポート、評価、研修を提供し、影響を明確化すること。

(i) 最善の判断を下し、適時に意思決定を行い、チームの業務に責任を負うこと。問題の検知、エスカレーション、是正に責任を負うこと。

(j) チームの運営と人材管理に使用しているプロセスに本規範を組み込み、定期的にレビューを実施して、その実行が当グループのエンタープライズリスク管理フレームワークに沿っていることを確認すること。

6.14 行動に適用されるその他のポリシー

皆さんには、適用されるTelixのすべてのポリシーを遵守する義務があります。これらのポリシーはTelixポリシー文書ライブラリに掲載され、随時修正されます。以下に例を挙げます。

(a) 安全衛生・環境ポリシー（BPOL-0002）

(b) プライバシーポリシー（BPOL-0006）

(c) 苦情および抗議に関するポリシー（BPOL-0007）

(d) 懲戒に関するポリシー（BPOL-0008）

(e) いじめ、嫌がらせおよび差別に関するポリシー（BPOL-0009）

(f) 贈収賄禁止および腐敗行為防止ポリシー（GPOL-0012）

(g) 公正な競争ポリシー（GPOL-0015）

(h) 現代奴隷制に関するポリシー（GPOL-0020）

(i) 証券取引ポリシー（GPOL-0028）

(j) 継続的な開示ポリシー（GPOL-0016）

(k) 調査手順（PRO-0220）

7 本規範の違反または違反の疑い

Telixは高い基準を維持し、あらゆる合理的な措置を講じて、本規範、当社の価値観、および適用法に準拠して正しい行動を取るよう徹底しています。当社は、個人による不正行為の可能性は常に存在することを認識しています。そのため、信頼できる情報源から提供された不正行為の疑いがある事案を公正かつ迅速に調査できるように対策を整備しています。不正行為が判明した場合、当社は迅速かつ適切な措置を講じます。

本規範の実際の違反または違反の疑いに気付いた従業員またはパートナーは、その懸念を本規範に従い直ちに報告する必要があります。

7.1 懸念の提起に利用できる手段

従業員は、Telixの苦情および抗議に関するポリシーに従い、以下のいずれかの連絡窓口を通じて、本規範または適用法の実際の違反または違反の疑いについて懸念を提起できます。

(a) 直属の上司またはシニアリーダーを通じて。

(b) 人材・文化チームのメンバー（グローバル人事・文化担当シニアバイスプレジデント、従業員関係および法務アドバイザリ担当ディレクターを含む）を通じて。

(c) 法務チームのメンバー（グループ最高法務責任者、グループ副最高法務責任者、グローバルコンプライアンス責任者、グループコーポレートセクレタリーを含む）を通じて。

(d) BOBの苦情・問題提起システムである「Your Voice」を通じて秘密厳守かつ匿名で。

(e) 適格内部告発者はTelix内部告発者保護ポリシーに従って。このポリシーは、Telixのウェブサイト（www.telixpharma.com）掲載されています。

外部パートナーは、以下のいずれかの連絡窓口を通じて、本規範の実際の違反または違反の疑いについて懸念を提起できます。

(a) 窓口担当者に直接。

(b) 独立した第三者であるMitratechのパートナーウェブサイトを通じて。Telix Hotline

(c) Telixの内部告発者保護ポリシーに従って。このポリシーはwww.telixpharma.comに掲載されています。

7.2 苦情および調査

Telixは、その絶対的な裁量により、状況に照らして適切と考えられる方法で、かつその他の関連するTelixのポリシーおよび適用法に準拠して、苦情を精査および本規範の違反の疑いを調査できます。

調査手順（PRO-0220）に従い、取締役または当グループの経営陣が本規範の違反に関与している合理的な疑いがある場合、グローバル人事・文化担当シニアバイスプレジデントまたはグループ最高法務責任者が取締役会長および人事委員会会長に通知し、結果について取締役会に適切な報告を行います。

7.3 影響

最高水準の企業行動は、Telixの成功と評判に極めて重要な要素です。Telixは、本規範の違反または適用法の違反を重く受け止めます。

従業員またはパートナーによる本規範の違反は、カウンセリング、正式な警告、または解雇もしくはその他の契約の終了を含む懲戒処分の対象となる場合があります。Telixは、関連するポリシーや適用される法律に準拠し、状況に照らして適切と判断されるあらゆる措置を講じることができます。また、違反の性質や重大性、従業員の役職（Telix内のリーダーやピープルマネージャーには高い期待事項と基準が適用されるなど）をはじめとするあらゆる事項について、その絶対的な裁量により考慮することができます。

Telixは、実際の法律違反もしくは法律違反の疑いがあると考えられる場合、または適用法を遵守するために、関係当局に情報を提供する権利を留保します。

8 免除

まれな状況において、本行動規範の規定の適用免除が認められることがあります。自身の状況が本行動規範の規定の適用免除に該当すると考える場合は、グローバル人材・文化担当シニアバイスプレジデント、法務部門の通常の担当者、またはグループコーポレートセクレタリーに連絡してください。すべての免除申請の記録はTelixによって保持されます。Telixの役員、主要な経営陣、または取締役に対する免除の適用は、取締役会または取締役会委員会が承認する必要があり、SECおよびNasdaqの要件に基づき一般への開示が求められる場合があります。

9 本文書の位置付け

本規範は、Telix従業員の雇用条件の一部を構成するものではなく、契約的な性質も持ちません。ただし、本規範が従業員またはパートナーに義務付ける取るべき行動、または避けるべき行動については、Telixおよび／または当グループからの指示を構成するものであり、従業員およびパートナーはこれを遵守する必要があります。Telixは、その裁量により、本文書の修正、適用、適用除外、停止、または置き換えを行うことができます。

10 研修および啓発

グローバル人材・文化担当シニアバイスプレジデントは、本規範の周知と遵守を促進するため、当グループ全体で適切な研修とプロセスを整備する責任を負います。本規範のコピーはTelixのウェブサイトから入手できます。Telixの全従業員には、入社研修の一環として配布され、その後も定期的に配布されます。

すべての従業員およびパートナーは、本規範（随時更新されることのある本規範の最新版を含みます）を読み、理解し、内容を熟知する責任を負います。

Telixは、本規範および当社のその他のポリシーに関する教育を定期的に提供し、活動とポリシーを監視およびレビューすることにより、本規範の遵守を促進し、監視します。

11 質問がある場合の問い合わせ先

本規範は、従業員およびパートナーが直面する可能性のあるすべての倫理的問題や、Telixに適用されるすべての法律およびポリシーを明確に定めているわけではありません。Telixを代表するにあたり、皆さんには、本規範の基盤である以下のような重要な価値観に沿った行動を取ることが求められます。

(a) 最高水準の誠実性と公平性をもって行動しなければならない。

(b) 適用法の精神と条文に従って決定を下さなくてはならない。

(c) 誠実かつ倫理的に、能力を十分に発揮し最良の判断に基づき、顧客、従業員、パートナー、株主、およびTelixの利益のために、業務を遂行しなければならない。

本規範またはTelixのポリシーについて質問がある場合は、上司、人事・文化チーム、当グループの経営陣、または法務部門の通常の担当者もしくはグループコーポレートセクレタリーに問い合わせてください。

12 レビュー

取締役会は、必要に応じて、少なくとも1年に1回、本規範を見直します。