

Brambles

スピークアップに関する方針

Brambles Limited

改訂：2020年1月1日

バージョン 2.0

スピークアップに関する方針

1. 本方針

本方針の目的は、不正行為に関して従業員が持つ可能性のある懸念を提起することであり、推奨される「スピークアップ」プロセスへの Brambles のコミットメントを強化し、再確認することです。今日の環境では、従業員は常に、Brambles の最初にして最大の、不正行為に対する防衛線です。従業員が不正行為を発見し、通報すれば、Brambles は即座に是正措置を取り、解決することができます。当社では、不正行為の早期発見と通報は、以下のような状況における、信頼と誠実な文化の維持に左右されることを認識しています。

- (a) 全従業員が、潜在的な不正行為をできる限り早急に通報することを推奨され、自分の懸念は真剣に受け止められ、適切な措置が取られることを理解している。
- (b) 全従業員が、不正行為の懸念を通報するために利用可能な伝達経路を知っており、使用する。
- (c) 全従業員が、「スピークアップ」プロセスでは機密性が保持され、不当な扱いを受けること、報復や懲罰、いかなる種類の不利益を与える待遇も容認されないことを信じている。

2. 本方針が対象とする活動:

現地の適用法を条件として、本方針は、当社のすべてのグループ企業を含むBrambles(以下、「Bramble」)における、実際のもしくは計画された違法行為もしくは不適切な事態もしくは状況を明らかにすることを望む従業員を対象とします。本方針では、これらの活動は「不正行為」と呼ばれ、以下を含みますがこれらに限定されません:

- (a) オーストラリアの法令を含むあらゆる適用法に基づく犯罪活動
- (b) 公衆への危険を呈する行為で、安全衛生への危険、および、有毒物質もしくは環境廃棄物の放出もしくは適用される環境関連法令・規則に対する違反の結果発生した環境破壊を含む
- (c) 疑わしい会計、内部会計または監査の管理不行き届き(実際の、または潜在的なものを含む)
 - (i) Brambles財務諸表の作成、評価、レビューまたは監査における、詐欺行為または故意の過失
 - (ii) Bramblesの財務記録の記録および管理における、詐欺行為または故意の過失
 - (iii) Bramblesの内部会計管理の不備または不順守
 - (iv) Bramblesの財務記録、会計報告書、または監査報告書に含まれる事柄に関する、上級役員または会計担当者への、または上級役員または会計担当者による不当表示または虚偽の陳述
 - (v) Bramblesの財務状態の完全かつ公正な報告からの逸脱
 - (vi) 財務システムに危険を呈する可能性のあるその他の活動
- (d) 適用される税法に対する違反もしくは違反の疑い、またはBramblesの税務に関連する違法行為
- (e) 賄賂または汚職
- (f) 上に具体的に記載されていない法令または規制における要件の不遵守で、これにはオーストラリア証券投資委員会(ASIC)が運用するあらゆる法令を含む
- (g) Bramblesの行動規範またはその他の方針や手順の違反
- (h) 企業秘密または機密情報の未許可の開示
- (i) Bramblesの評判を傷つける可能性のある行為
- (j) 適用される内部告発者保護法に基づき、法律実務家にアドバイスを仰ぐ、もしくは法定代理人となることを依頼することを目的として、または、適用法に従って該当する規制当局が業務または義務を遂行することを助けるために、「不正行為」に対する懸念を通報する、もしくは社外に情報を提供することに対する、不当な扱い、報復、懲罰
- (k) または、上記のいずれかを故意に隠蔽する

不正行為が発生した、または発生する可能性が高いという合理的な根拠がある場合は、本方針に従ってその根拠を通報しなければなりません。以下のセクション4に、様々な通報方法について説明されています。活動が本方針の対象になるかどうかについて不確かな場合、ラインマネジャーに相談するか、または希望する場合、法務チームのメンバーに知らせてください。

多くの場合、本方針、および以下のセクション4で説明されている通報ルートは、皆さんに対する職場での待遇方法などの、個人的

な状況に関連する苦情は対象となりません。その代わりに、多くの場合、個人的な状況に関する苦情は、自分のラインマネジャーまたは人事担当者に報告してください。彼らによって適切な措置が取られます。個人的な状況に関する客観的で合理的な苦情を申し立てた従業員に関する機密性は尊重され、不当な扱い、報復、懲罰は容認されません。

3. 本方針において誰が「スピークアップ」できますか？

本方針および本方針に記載されている手順は、現在および元の、役員、従業員、Bramblesの提携者、合法的に許容される国々では、Bramblesと取引関係にある、または取引関係にあった当事者(Bramblesの顧客、サプライヤー、業務委託先、代理店、販売店など)のそれぞれが利用できます。本方針および本方針に記載されている手順は、上記該当者の家族または扶養家族にも適用され、これには配偶者、両親、もしくは他の直系祖先、子供、孫もしくは兄弟姉妹、または適用法に規定されているその他の個人に対しても適用されます。

4. 懸念の提起方法

当社では、全従業員が、実際の不正行為または不正行為の可能性に関する懸念を率直に提起し、また、気まずく感じない場合は自分のラインマネジャーに直接提起することを期待しています。一般的に、ラインマネジャーは、不正行為の懸念を素早く解決する立場にあります。ただし、「不正行為」に関する懸念を提起するためのオプションは、ラインマネジャーだけではありません。その他のルートには以下が含まれます。

- 法務担当総責任者およびグループカンパニーセクレタリー
- バイスプレジデントおよび地域法務統括責任者、EMEA 担当
- バイスプレジデントおよび地域法務統括責任者、南北アメリカ担当およびアジア担当
- 最高コンプライアンス責任者
- Brambles の内部監査チームのメンバー
- Brambles の「スピークアップホットライン」。これには複数の通報ルートが含まれます。「スピークアップホットライン」は、独立した第三者の業者を使ったサービスで、1 日 24 時間、1 年中いつでも通報することができます。ホットラインを使って問題を提起するには、www.brambles.ethicspoint.com にアクセスしてください。国別、地域別に、市内通話料金で、あるいは無料で利用可能な電話番号のリストや、利用可能なオンライン通報システムへのリンクが表示されます。

また、個人が上記のルートを使って不正行為の懸念を伝えられないと考えるような特定の状況がある場合もあります。そのような状況では、その従業員は、取締役会長または監査委員会会長に直接伝えることができます。取締役会長または監査委員会会長に連絡するには、法務担当総責任者およびグループカンパニーセクレタリー (GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australia) に連絡します。取締役会会長または監査委員会会長への連絡には、緊急事項であることを明記し、「Privileged and Confidential (部外秘・機密)」と記す必要があります。Brambles の外部監査人に連絡したい場合は、倫理ヘルプライン (ethics.helpline@au.pwc.com) に連絡するか、またはオーストラリアに所在している場合は 1800 487 878 に連絡して下さい。

使用するルートに関係なく、従業員は、気付いた疑わしい不正行為または不正行為の可能性をできる限り早急に通報する必要があります。不正行為を早急に通報することで、Brambles は調査を開始し、問題を是正または排除し、そこから発生する可能性のある悪影響を最小限に抑えることができます。

法的に許可されている国では、疑わしい不正行為を匿名で通報することができます。ただし、匿名で通報された疑惑の調査はより難しく、多くの場合不可能であるため、通報者の身元を伝えることが、必須ではありませんが推奨されます。匿名かどうかに関わらず、あらゆる通報には、Brambles が問題を完全に調査できるように、十分な詳細を盛り込んでください。例えば、関与していると思われる人々の名前に関する情報、または事件の目撃者、事件の日時(おおよその、または正確な)、事件の発生場所、従業員が事件を通報すべきだと考えた理由を提供することが重要です。詳細が不十分な場合、Brambles が適切に問題に対処できない場合があります。

自分が不正行為に個人的に関与していると思う従業員は、そのような事件を通報することが求められます。懲戒処分が適しているかどうか、どのような懲戒処分が適しているかを決定する際に、自己報告が考慮されます。

本方針の目的は、あらゆる不正行為の通報、調査および是正のための社内機構を提供することです。従業員が、顧客、サプライヤーまたはサービスプロバイダーなどの第三者の行動に関連する懸念を持つことがあります。第三者にそうした懸念を提起する前に、そのような懸念を社内でも通報することを強く推奨します。ガイダンスとして、上で説明された通報ルートのいずれかを使用してください。

ただし本方針は、皆さんが、ASIC、オーストラリア税務局、または適用法に従って、もしくは適用法に関連して業務もしくは義務を遂行するその他の該当する規制当局に対して、「不正行為」を通報する、情報を提供する、証言する、もしくはその他の方法で手助けすることを妨げるものではありません。

5. 機密性の尊重

本方針に基づき、誠意をもって不正行為を通報する場合は、皆さんの身元と、皆さんが提供する情報、皆さんの個人を特定することにつながる可能性の高い情報は機密扱いされます。調査中またはその解決中において、皆さんの身元が明らかになるようリスクを低減するために、合理的なすべての措置が講じられる必要があるという認識に基づき、そのような情報は、当該懸念の調査または解決に責任を負う「知る必要がある」人にだけ知らせることを原則として共有されます。

6. 不当な扱いの禁止

当社では、従業員が、不正行為の苦情に関連した影響の可能性について心配することがあることを理解しています。当社ではオープンであることを推奨し、懸念が思い違いであることが判明した場合でも、本方針に基づき、不正行為の懸念を提起するに足る合理的な根拠を有する従業員を支援するということを覚えておいてください（「保護された開示」と呼ぶ）。

私たちは、従業員が「保護された開示」を行う、または「保護された開示」に関する調査に参加する結果としての、いかなる種類の不当な扱い、報復、懲罰、または不利益な対応も許容しません。従業員が「保護された開示」を行った、行う可能性がある、行うことを提案する、もしくは行うことができる、または「保護された開示」に関連する調査に協力した、協力するかもしれない、協力することを提案する、もしくは協力することができることが理由で、その従業員に報復したことが判明した従業員は、雇用の終了の可能性を含む、適切な懲罰の対象となります。私たちは、不当な扱い、報復、懲罰を幅広い意味で解釈し、特に以下のような例を含みます。

- 解雇
- 当該従業員の地位を不利益になるように変更する
- 従業員の雇用において懲戒処分を科す、またはその他の損害を与える
- 差別、ハラスメント、威圧的に振る舞う、脅す、またはその他の不利な対応
- 心理的な危害、ある人物の評判を傷つけることを含む、ある人物に対する危害や損傷
- ある人物の財産、事業、財務状態に対する損害

皆さんががそのような対応を受けたと考える場合は、皆さんの懸念を上でのセクション4で特定されている通報機構の1つを使って、直ちに通報してください。

7. 調査プロセス

懸念が提起されると、Brambles はそれを評価し、適切な次のステップを決定します。

場合によっては、Brambles は、内部、または外部の調査員または調査員チームを指名します。これには、関連する調査経験またはその主題の特別な知識を持つスタッフが含まれ、何が発生したのか、そしてそのような出来事が Brambles の方針に違反しているかどうかを客観的に判断します。調査が完了するまでは（実施される場合）、誰も不正行為または違法行為に関与したことを非難されず、従業員には、申し立てに応答する機会があります。全ての調査員は、プロフェッショナルな方法で、威厳と敬意をもって目撃者を扱います。調査の終了にあたり、調査員は、Brambles が今後の不正行為のリスクを最小限に抑えることができるよう、変更を勧める場合があります。

Brambles は、不正行為の懸念を提起した従業員に、調査の進捗および完了までの見込みスケジュールを報告し続けることを目標としています。ただし、機密保持や法的考慮の必要性によって、従業員に調査の特定の情報を提供できなかったり、あるいは結果として懲戒処分が取られたりする場合があります。

虚偽であることを知りながら懸念を提起することは重大な問題であり、虚偽の苦情が悪意を持って提起され、そのような提起を行う合理的な根拠がないと当社が判断する場合、当社は、そのような行動は重大な違法行為になるものと断定し、最悪の場合、解雇を含む懲罰処分の対象となる可能性があります。

8. 協力

全従業員は、Brambles が指名した調査員に完全に協力し、完全かつ真実の情報を提供することが求められます。Brambles の調査に協力しなかった、あるいは Brambles に嘘をついたり誤った方向に導いたりした従業員は、最悪、解雇を含む懲罰処分の対象となります。

進行中の調査について知らされた、または気付いた従業員は、可能性のある関連記録(例えば、メモ、電子メール、インスタントメッセージ、ファイル、覚書、写真およびレコーディングなど)を保持し、Brambles に提供する必要があります。潜在的な関連記録または情報を故意に破棄または改ざんした従業員は、最悪で解雇を含む懲罰処分の対象となります。

9. 本方針の維持

本方針は、社内では「Walter」の法務およびコンプライアンスフォーラムで全従業員が入手でき、社外では、Brambles のウェブサイト(<https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>)で、全個人が入手できるようになります。さらに、本方針のハードコピーも、Brambles が所有するまたは運営する各工場、もしくはサービスセンターで入手できるようになります。そのような施設のマネジャーは、本方針の現行版が、社員食堂、休憩室、または、他の方針、手順もしくはマニュアルが自由に利用できるその他の場所で確実に利用可能にする責任があります。

10 本方針の成功に対する責任

Brambles の取締役会は、本方針、および本方針に従って提起された懸念の対応において取られる措置の有効性を見直すことに全体的責任を持ちます。Brambles の取締役会監査委員会は、以下に対して責任を負います。

- (a) 「保護された開示」を行った Brambles の従業員に対する報復や懲罰に対する適切な保護を提供する
- (b) Brambles 全体での本方針の伝達と、コンプライアンス

最高コンプライアンス責任者には、日々の業務において本方針を運用することに対する責任があり、本方針に従って懸念または調査に対応するすべてのマネージャーや他のスタッフが定期的かつ適切なトレーニングを確実に受けるようにする必要があります。

法務担当総責任者は取締役会と共に、最低年 1 回、法務および業務上の観点から本方針を見直します。本方針は、従業員の雇用契約の一部を形成したり雇用契約を生み出したりすることはありません。また、適宜修正される場合があります。

全従業員は本方針の成功に責任を負い、本方針を使って、疑いのある不正行為があれば必ず開示する必要があります。従業員は本方針についてコメントし、方針が改善されるような方法を提案することが推奨されます。コメント、提案および質問は、法務担当総責任者に伝えてください。