

# スピークアップに関するグローバルポリシー

## 全社員および派遣社員(ドイツを除く)

### 1. 目的

次の事柄の確保を目的とします。

- 正当な懸念や問題が、報復の恐れなく迅速に提起されること。
- 潜在的な不正行為の影響を最小限に抑え、適切な是正措置を実行すること。

### 2. 定義

用語	定義
スピークアップ	JM において従業員や関係者が正当な懸念を提起するための公式なプロセス。提起された懸念は JM のスピークアップ事案管理システムに記録されます。
関係者	顧客、サプライヤー、サードパーティーパートナー、地域社会の方々、その他 JM と関係のある人物。
あなた	従業員または関係者
従業員	上級管理者、役員、取締役、雇用者、コンサルタント、請負業者、トレーニング中の従業員、在宅勤務者、パートタイマー、定期雇用者、臨時雇用者や営業職員、ボランティア。

### 3. 方針

#### 3.1 一般原則

- 何であれ合法的ではない、安全ではない、あるいは当社の行動規範に反している事柄を知った場合やその疑いがある場合は、スピークアップを提起する必要があります。
- 当社では、誠実にスピークアップを提起したり、調査に協力する人に対する報復には、ゼロ容認の方針を採っています。JM 従業員が関与する場合、報復は懲戒処分の対象となります。
- 当社では、すべてのスピークアップ事案を機密に取り扱います。つまりスピークアップ事案は、厳格に知る必要のある限定的な数の人によってのみ共有されます (適用される現地法の要件によります)。
- 当社では、スピークアップを提起する皆さんに、事案を扱うチームに対し自分の身元を明らかにするよう強くお勧めしています。それにより、追加情報が必要な場合に調査担当者が直接連絡を取ることができるようになります。ただし、現地法により許されている場合は、スピークアップは匿名で提起することもできます。
- いかなるスピークアップ案件も、誠実に提起する必要があります。
- スピークアップを通して、故意に、または意図的に虚偽の申し立てを行ってはなりません。従業員が虚偽の申し立てを行う場合、懲戒処分の対象となることがあります。
- スピークアップを、苦情、個人的な雇用に関する問題または個人的な論争のために使用してはなりません (協働に関する方針で言及される経路が使用できない正当な理由のない限り)。
- 法務部内の倫理&コンプライアンスチームは、スピークアップを監督しますが、利益相反がある場合は、必要に応じて法律顧問兼会社秘書役員、または監査委員会のうち適切な方に報告されます。

#### 3.2 スピークアップの経路

- 社内でスピークアップに利用できる経路には、次のものが含まれます。
  - **直属の上司** - 一般的な指針として、スピークアップにおいて最初に近づくべき人物は直属の上司となります。ただし、相手が信頼できない場合や近づくことに不安を感じる場合はこの限りではありません。

- 人事、現地の法律顧問、倫理およびコンプライアンス - スピークアップ事案がこれらの部門の専門領域である場合。
  - その他の部門 - スピークアップ事案 EHS など他の部門の専門領域にある場合は、該当する部門の勤務地やグループの担当者に提起することもできます。
  - 倫理アンバサダー - 勤務地の倫理アンバサダーにスピークアップを提起することもできます。
- 従業員および関係者のためのスピークアップライン。
    - 独立した第三者機関により対応されており、電話でもオンラインでも報告を提出できます。
    - 当社が運営するサイトの現地語で利用できます。
    - 年中無休 24 時間体制で対応できます。詳しくは、[www.JM.ethicspoint.com](http://www.JM.ethicspoint.com) をご覧ください。
    - 匿名で報告を行った場合、**報告をしてから 5 日以内** およびその後も定期的にウェブサイトを確認するか、電話番号に電話をかけてください。これが、こちらからあなたと連絡を取る唯一の方法です。
  - 上記の経路のうちの一つを利用して、社内で懸念を提起するよう強くお勧めします。しかし、社内の経路が信頼できないと思える場合や関連する状況下では正常に機能しないと思える場合、また社内で懸念を提起したものの合理的な時間内に回答が得られない場合は、社外の経路で懸念を提起することも可能です。

#### 4. 例外

本方針への例外を申請する場合は、グループ法律顧問またはその代理人による承認が必要となります。

#### 5. 違反の結果

本方針に違反した場合は、解雇を含む懲戒措置の対象となる場合があります。

#### 6. 参考資料

##### 6.1 関連する方針

- 倫理規範正しいことを行う [倫理規定 | Johnson Matthey](#)
- グローバル人権方針 [Global Human Rights Policy .docx](#)
- グローバルワーキングトゥギャザー ポリシー [Global Working Together Policy.docx](#)[https://myjm.sharepoint.com/:w:/r/teams/GroupPolicies/Policies/Global Working Together Policy.docx?d=we4e3d043e6d541ee873efd16801cce1c&csf=1&web=1&e=55k42n](https://myjm.sharepoint.com/:w:/r/teams/GroupPolicies/Policies/Global%20Working%20Together%20Policy.docx?d=we4e3d043e6d541ee873efd16801cce1c&csf=1&web=1&e=55k42n)

##### 6.2 関連するガイダンス

- [スピークアップガイド](#) [スピークアップガイド](#)

#### 7. 付録

##### 7.1. 文責

文書管理における役割	職位
承認者 (GLT スポンサー)	顧問弁護士およびカンパニーセクレタリー
所有者	グループ法律顧問
執筆者	倫理およびコンプライアンス、法律顧問補佐

## 7.2 バージョン管理

バージョン	日付	変更点
1.0	09/11/2022	ポリシーは、1)更新されたワーキングトゥギャザー ポリシーに沿うように更新されました。2)2019年のEU内部告発指令に準拠する。3)すべての従業員およびその他の関心のある第三者にとって重要な情報に焦点を当てます。スピークアップのプロセスとよくある質問の詳細については、スピークアップスピークアップガイドをご覧ください
1.1	28/07/2023	ポリシーに追加されたスピークアップウェブ アドレスの更新
1.2	22/10/2024	倫理委員会への言及を削除し、倫理&コンプライアンスチームとの対立が発生した場合の照会プロセスを更新