

Brambles

スピークアップに関する方針

Brambles Limited

改訂：2023年7月1日

バージョン 4.0

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およびその他の適格者が持つ可能性のある懸念を提起するために推奨されている、自由に利用でき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。今日の環境において、不正行為に対するBramblesにおける最初にして最大の防衛線が、スピークアップであることに変わりはありません。不正行為が発見され、通報されれば、Bramblesは即座に是正措置を講じ、解決することができます。不正行為の早期発見と通報は、以下のように、全従業員およびその他の適格者が信頼と誠実な文化を維持することが基盤となっていることを、当社は認識しています。

- (a) 全従業員およびその他の適格者は、潜在的な不正行為をできる限り早急に通報することが推奨され、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ということを理解している。
- (b) 全従業員およびその他の適格者は、不正行為の懸念を通報するために利用可能なルートを知っており、それを使用する。
- (c) 全従業員およびその他の適格者は、スピークアッププロセスでは秘密性が保持され、不当な扱いを受けること、報復、懲戒処分を科される、または、いかなる種類の不利益を与える取扱いも容認されないということに信頼を置いている。

本方針は、会社法 (Corporations Act 2001) (Cth) および1953年租税行政法 (Taxation Administration Act 1953 (Cth)) を遵守するために策定されています。オーストラリアにおいて保護の対象となる通報を行う特定の個人に対して提供される保護について、または当社のオーストラリアにおける事業についての詳細な情報は、「附属書 I」を参照してください。

2. 本方針の対象となる行為

現地法または適用法が個人に対してより大きな権利または救済手段を提供する場合は、現地法または適用法に従うものとなりますが、そのような場合を除いて、本方針は、Bramblesのグループ会社全社を含めたBrambles (以下「**Brambles**」という。) に関連する違法行為または不適切な実情を通報したい個人に適用されます。本方針では、そのような行為は「**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) オーストラリアおよび欧州連合の法令を含むあらゆる適用法に基づく犯罪行為。
- (b) 詐欺行為。
- (c) 義務違反または背任行為。
- (d) 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、または適用される環境関連法令・規制に対する違反の結果発生した環境破壊を含む。
- (e) 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のあらゆる財務諸表の作成、評価、レビューもしくは監査における、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遵守。
 - (iv) Bramblesの財務記録、会計報告書、もしくは監査報告書に含まれる事柄に関する、上級役員もしくは会計担当者への、または上級役員もしくは会計担当者による不当表示もしくは虚偽の陳述。
 - (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。
- (f) 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。
- (g) 贈収賄または汚職。
- (h) 人権侵害。
- (i) 非倫理的行為。
- (j) 具体的に上述されていない法令または規制における要求事項の不遵守。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。
- (k) 製品の安全性およびコンプライアンス、輸送安全性、食品の安全性または動物の健康もしくは福祉を脅かす行為。
- (l) 個人データもしくは機密データの保護、またはBramblesのネットワークおよび情報システムのセキュリティに影響を与える違反行為。
- (m) 企業秘密または専有情報または機密情報の未許可の開示。
- (n) Bramblesの行動規範またはその他の方針や手順の違反。

- (o) Bramblesの評判を傷つける可能性のある行動。
- (p) 不正行為に対する懸念を通報する、または適用される内部告発者保護法に基づき、法律実務家に助言を仰ぐ、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外部に情報を提供する、または、適用法に従って関連する規制当局が業務もしくは義務を遂行することを助けるために外部に情報を提供することを事由として、不当な取り扱い、報復または懲戒処分を科す。
- (q) 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する必要があります。下のセクション4では、様々な通報方法について説明しています。行為が本方針の対象になるかどうかについてわからない場合は、チーフリーガルオフィサー、チーフコンプライアンスオフィサー、または法務・グローバル倫理・コンプライアンスチームのいずれかのメンバーに相談してください。

多くの場合、本方針、および下記セクション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、自分のラインマネージャーまたは人事担当者に報告する必要があり、彼らによって適切な措置が講じられます。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守秘義務は尊重され、不当な扱い、報復、懲戒処分を科すことは容認されません。

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、およびBramblesの業務提携者、ならびにBramblesと取引関係にある、または取引関係にあった当事者全員 (Bramblesの顧客、サプライヤー、サプライヤーの従業員、業務委託先、代理店、販売店、ボランティア、研修生および株主など) 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、配偶者の扶養家族、両親、または他の直系祖先、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

Bramblesは、複数の通報ルートがあるBramblesの「スピークアップホットライン」を使って、全ての不正行為を通報することを奨励します。「スピークアップホットライン」への通報は、独立した第三者の業者である「Navex Global」が受理し、グローバル倫理・コンプライアンスチームに送付されます。皆さんは1日24時間、1年中いつでも通報できます。「スピークアップホットライン」を使って通報する人は、www.brambles.ethicspoint.comにアクセスしてください。このサイトには、国別もしくは地域別、市内通話料金もしく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記載されています。または、Bramblesの施設に掲示されている「スピークアップ」ポスターを参照してください。「スピークアップホットライン」を使うことは、Bramblesが不正行為の通報を迅速かつ安全に、「スピークアップ方針」に従って対処するための最善の方法です。Bramblesは通報者に身元を明かすことを奨励しますが、「スピークアップホットライン」を使う際には、匿名で通報することも可能です。

さらに、私たちは、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安心して表明できると感じてほしいと考えています。従業員が安心してできると感じる場合は、通報は、口頭または文書にして、以下に直接行うことができます。

- 担当のラインマネージャー
- チーフリーガルオフィサー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・地域ゼネラルカウンセル(法務担当役員)、EMEA 担当
- バイスプレジデント・地域ネラルカウンセル(法務担当役員)、南北アメリカ担当およびアジア担当
- チーフコンプライアンスオフィサー
- Brambles の内部監査チームのメンバー

最後に、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、その個人は、取締役会長または監査・リスク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への連絡は、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) を介して行うことができます。取締役会会長または監査・リスク委員会会長宛での全ての通信には、「Confidential-Eyes Only (機密-親展)」と明記する必要があります。このように明記された通信は、直接取締役会会長または監査・リスク委員会会長に送付され、チーフリーガルオフィサーによって開封されることはありません。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在住の場合は 1800 487 878 に連絡してください。

使用するルートに関係なく、従業員は、不正行為の疑いがある場合にはできる限り早急に通報しなければなりません。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。

あなたは、不正行為の疑い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奨励されます。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、十分な詳細を含めてください。例えば、当該事象に関与しているとされる人、もしくは目撃した人の名前、事象の日時（おおよその、または正確な）、事象の発生場所に関する情報、および従業員が事象を通報すべきだと考える理由を提供することが重要です。詳細が不十分だと、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誰でも、そのような事件を通報することが求められます。自己報告すると、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の仕組みを提供することです。個人が、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通報することを強く推奨します。ガイドとして上述されている通報ルートの内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、国税庁長官、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関連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協力することを妨げるものではありません。

5. 守秘義務の尊重

合理的な理由に基づき不正行為を通報する場合は、皆さんの身元と、皆さんの身元を特定することにつながる可能性の高い情報は全て秘密扱いとなり、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」人だけが共有します。通報に関する全ての情報は、安全に、当社の「データ分類に関する方針」および「文書保管およびデータ破壊に関する方針およびスケジュール」に従って保存されます。また、関連する全ての文書において、あなたの身元には墨消し処理が行われます。

「附属書 I」で対象となっている不正行為を通報する人には、「附属書 I」のセクション8に定められているように、オーストラリア公益通報者法に基づいて利用可能な、法的な保護が適用されます。

6. 不当な取扱いの禁止

当社では、個人が、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。当社では率直であることを奨励し、たとえその懸念が誤り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人全てを支援するということを、理解しててください。

私たちは、本方針に従って通報する誰に対しても、または本方針に基づいて行われた通報の調査を行った、調査に協力した、もしくは調査に参加した誰に対しても、直接的なもしくは間接的な不当な取扱い、報復、または懲戒処分を科すことを容認しません。本方針に従って通報した、通報するかもしれない、通報することを提案する、もしくは通報することがあり得ると考えられる人に対して、または調査に協力した、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あり得ると考えられる人に対して、それを理由として、そのような行動をとったことが判明した従業員は誰でも、最悪の場合雇用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、懲戒処分を科すことを幅広い意味で解釈し、行動したことが、もしくは行動しなかったことが不利益な取扱いの原因となる、または不利益な取扱いをすと脅す、あらゆる不利益な取扱いを含み（総称して「**不利益な取扱い**」という。）、そのような「不利益な取扱い」には以下のような例が含まれます。

- 停職処分、一時解雇、解雇または同等の措置。
- 降格または昇進の保留。
- 研修の保留。
- 否定的な業績評価。
- 当該従業員の役職、地位または契約（勤務条件を含む）、または他の人の役職、地位または契約を、その人に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、またはその他の種類の傷害を与える。
- 差別、嫌がらせ、威圧的に振る舞う、脅す、現在もしくは将来の偏見、またはその他の不利な取り扱い。
- 心理的な危害、人の評判を傷つけることを含む、人に対する危害や傷害。
- 人の財産、事業、または財務状態に対する損害。
- 否定的な内容の雇用推薦状、ブラックリストへの掲載、取引の拒絶。

皆さんがそのような不利益な取扱いを受けた、または誰かが不利益な取扱い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の仕組みの1つを使って、直ちに通報する必要があります。

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。Bramblesの法務・グローバル倫理・コンプライアンスチームは、不正行為の通報を受理し、調査し、または調査を監督する役割を担った部署です。通報を受理後7日間以内に、迅速に、Bramblesの法務・コンプライアンスチームのメンバーが、あなたからの懸念を受理したことを知らせます。

場合によっては、Bramblesは、社内または社外の調査担当者または調査担当チームを指名します。これには、関連する調査経験を有する、またはその分野の特別な知識を持つスタッフが含まれます。Bramblesではあなたからの要望に応じて、合理的な時間内に、指名された調査担当者と実際に対面で行うミーティングを手配します。

調査が完了するまでは（調査が実施される場合）、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、申し立てに回答する機会が与えられます。全ての調査担当者は、職務にふさわしい方法で、尊厳と敬意をもって目撃者に対応します。調査結果によっては、懲戒処分が科される可能性に加えて、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にするために、調査担当者の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全ての人に、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指しています。私たちはまた、全ての調査を3ヵ月以内に、または事実や懸念を取り巻く状況が必要とする場合は6ヵ月以内の、合理的な時間枠以内で終了させ、懸念に関するフィードバックを提供することを目指しています。ただし、守秘義務および法的考慮が必要な場合は、不正行為の懸念を提起した個人に対して調査の特定の情報を提供できなかつたり、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、虚偽の苦情を申し立てる合理的な根拠なく、そのような提起を行う場合、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、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。

8. 協力

全従業員は、本方針に従った全ての調査に全面的に協力し、完全かつ真実の情報を提供することが期待されています。調査に協力しない、またはBrambles に嘘をつき、もしくは誤った方向に導く従業員は、最悪の場合、解雇を含む懲戒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、関連する可能性がある記録（例えば、覚え書き、電子メール、インスタントメッセージ、ファイル、メモ、写真および録音/録画など）を保存し、Brambles に提供しなければなりません。潜在的に関連する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、最悪の場合解雇を含む懲戒処分の対象になります。

9. スピークアップ事象の報告

上記セクション5および附属書 I に規定されている秘密保護を条件として、該当する場合には、不正行為の通報は、限定された報告目的で、Bramblesの取締役会およびその監査・リスク委員会において使用される場合があります。

10. サポート

不正行為に対する懸念を提起すること、または調査に参加すること（証人として、被告発人として、もしくは調査担当者として）は難しく、気まずい思いをすることがあるということを、私たちは認識しています。不利益な取扱いを受けるリスクからあなたを守ることを含めた特定の状況では、Bramblesは、個々の場合に応じて、別の場所で職務を行うことや、同じ賃金範囲で別の職務を行うことを認める場合があります。また、調査が進行中は不正行為に関与したとされるBramblesの他の従業員の配置を変える、または転勤させることもあります。

さらに、Bramblesの従業員およびその家族は、[Bramblesの従業員支援プログラム\(EAP\)](#)に連絡してサポートを受けることができます。EAPではBramblesの従業員およびその近親者のために、無料かつ秘密扱いで、有資格の専門家が対面で、電話で、またはインターネットを使って短期間のサポートを提供します。[EAP](#)への連絡方法は、[Walter](#)を参照してください。

11. 詳細な情報

本方針に関する詳細な情報を希望する場合は、Bramblesのチーフリーガルオフィサー、Bramblesのチーフコンプライアンスオフィサー、または法務・グローバル倫理・コンプライアンスチームのいずれかのメンバーに連絡することが推奨されます。

12. 本方針の維持

附属書 I を含めた本方針は、社内ではWalterのグローバル倫理・コンプライアンスハブ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、全個人が入手できます。さらに、附属書 I を含めた本方針のハードコピーが、Bramblesが所有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ます。そのような施設のマネージャーは、附属書 I を含めた本方針の現行版が、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。

13. 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おける、全体的責任を負います。監査・リスク委員会は、以下に対して責任を負います。

- (a) 不利益な取扱いから保護するための適切な仕組みが整備されていることを確実にする。
- (b) Brambles全体での本方針の伝達およびコンプライアンス。

チーフコンプライアンスオフィサーには、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、附属書 I に定義されている適格受領者を含めた、本方針に従って懸念または調査に対応する全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受けることを徹底させる必要があります。

チーフリーガルオフィサーは取締役会と共に、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成すものではなく、契約上の権利もしくは義務を生じさせるものでもなく、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、不正行為の疑いがあれば必ず通報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、チーフリーガルオフィサーに伝えなければなりません。

Brambles スピークアップ方針附属書 I

オーストラリアにおけるスピークアップ通報者に対する法的保護

1. 目的

- 1.1. Brambles の「スピークアップ方針」は全体として、そして本「附属書 I」は特に、「保護の対象となる通報 (Qualifying Disclosures)」を行う個人に特定の保護を提供する「2001 年会社法 (Corporations Act 2001 (Cth)) および「1953 年租税行政法 (Taxation Administration Act 1953 (Cth))」 (以下、総称して「法」という。) を遵守することを目的として策定されています。
- 1.2. 「適格通報者 (Eligible Reporter)」が「通報可能な事象 (Disclosable Matter)」について「適格受領者 (Eligible Recipients)」に通報する場合は、「保護の対象となる通報 (Qualifying Disclosure)」となることが可能です。本附属書 I の情報は、このような概念についての詳細を皆さんに提供し、法に従って受けることのできる特定の法的保護を含め、また、従うべき手続きを説明することを目的として策定されています。
- 1.3. 本附属書 I について、もしくは法に基づいた法的保護についてご質問がある場合は、Brambles のチーフコンプライアンスオフィサー、またはグローバル法務チームもしくは倫理・コンプライアンスチームのいずれかのメンバーに連絡することが推奨されます。
- 1.4. なお、スピークアップ方針および本附属書 I は、オーストラリアにおいて適用されます。スピークアップ方針と本附属書 I の間に矛盾が生じた場合は、その矛盾においては本附属書 I が優先します。

2. 基本原則

- 2.1. スピークアップ方針に定められているように、あなたが不正行為かもしれないと合理的に考えるものは、たとえそれが保護の対象となる通報であるかどうかはわからない場合でも、全て通報することを Brambles は奨励します。私たちは、皆さんが報復もしくは懲戒処分が科されることを恐れることなく、安心して申し出ることができると感じてほしいと考えています。それは、スピークアップすることで、当社が問題を特定し、それに対処し、当社が事業を行う方法を改善することに、あなたが協力することになるからです。
- 2.2. スピークアップ方針に定められているように、合理的な根拠があって、不正行為を通報することができる、通報する、通報することを提案する、もしくは通報することがあり得ると考えられるどのような人に対しても、たとえその通報が保護の対象となる通報ではなかったとしても、それを理由としたあらゆる形の不利益な取扱いは、当社では許容しません。当社では、あらゆる形の不利益な取扱いは違法行為であり、最悪の場合解雇を含む懲戒処分の事由となるものであると考えます。さらに、保護の対象となる通報に関連して、特定の保護があり、不利益な取扱いを行う者に対しては厳罰が科され、刑事訴追の可能性もあります。
- 2.3. スピークアップ方針および本附属書 I に基づいて個人がスピークアップする際には、その個人が提供する情報は秘密扱いとなります。保護の対象となる通報は、法に基づき特定の秘密保護の対象ともなります。Brambles は、適用可能な法的要求事項全てに従って、附属書 I に基づく「保護の対象となる通報」を管理します。

- 2.4. **Brambles** のスピークアップ方針または本附属書 I は、あなたが法律違反であると合理的に考えるものを適切な政府当局に通報すること、または通報を行うことで受けることのできる保護に関連する法的助言を求めることを妨げる、もしくはそれらを行うために承認を必要とさせるものではありません。

3. 定義

本附属書 I においては、以下の用語が意味するところは以下のとおりです。

- 3.1. 「**Brambles**」とは、**Brambles Limited** およびその全グループ会社のことです。
- 3.2. 「不利益な取扱い」は、スピークアップ方針に意味が定められています。
- 3.3. 「通報可能な事象 (Disclosable Matter)」とは、以下の情報のことです。
- 3.3.1. **Brambles** またはグループ会社に関連する違法行為、または不適切な実情に関するもので、**Brambles** もしくは **Brambles** の関連会社の税務に関連するものを含まれます。
- 3.3.2. **Brambles** またはグループ会社、またはその役員もしくは従業員が、2001 年会社法 (*Corporations Act 2001 (Cth)*) もしくはその他の特定のオーストラリアの法令に違反する行為を行ったことを示すもの。
- 3.3.3. 英連邦法に基づき、最低 12 ヶ月間の禁錮刑の処罰に値する犯罪となるもの。
- 3.3.4. または、一般市民もしくは金融システムに対する危険を意味するもの。

通報可能な事象の例には、インサイダー取引、支払不能取引、継続開示規則違反、正確な財務記録を維持しないこと、記録もしくは会計情報の改ざん、贈収賄、詐欺行為、現代の奴隷制もしくは人権侵害、または義務違反もしくは背任行為が含まれます。

- 3.4. 「適格通報者 (Eligible Reporter)」とは：
- 3.4.1. **Brambles** の現在または元の従業員。
- 3.4.2. **Brambles** の現在または元の役員または役員補佐 (**Brambles** およびそのグループ会社の取締役およびカンパニーセクレタリーを含む)。
- 3.4.3. 現在または元の **Brambles** のサプライヤーで、有給か無給に関わらず、臨時労働者およびサプライヤーの従業員または労働者全員を含む (例：現在および元の請負業者、コンサルタント、サービスプロバイダー、ならびに業務提携先)。
- 3.4.4. および、セクション 3.4 で特定された個人の親族、扶養家族または配偶者 (もしくはその配偶者の扶養家族) 全員。

3.5. 「適格受領者 (Eligible Recipient)」とは、以下の個人または事業体のことです。

3.5.1 チーフリーガルオフィサーおよびグループカンパニーセクレタリー。

3.5.2 バイスプレジデント・地域ゼネラルカウンセル（法務担当役員）、
EMEA 担当

3.5.3 バイスプレジデント・地域ネラルカウンセル（法務担当役員）、南北ア
メリカ担当およびアジア担当

3.5.4 チーフコンプライアンスオフィサー

3.5.5 Brambles またはグループ会社の内部または外部監査人。

3.5.6 懸念が Brambles の税務に関連する場合：

3.5.6.1 Brambles の「税務」に関連する職務または職責を有する
Brambles のすべての従業員もしくは役員。

3.5.6.2 Brambles に雇用されている登録税理士または BAS（ビジネスア
クティビティステートメント）代理人（2009 年税務代理業務法（*Tax Agent
Services Act 2009* (Cth)）の意義の範囲内で）。

3.5.6.3 または、国税庁長官

3.5.7 オーストラリア証券投資委員会（ASIC）

3.5.8 またはオーストラリア健全性規制庁（APRA）

3.6. 「グループ会社」とは、本附属書 I において、2001 年会社法（*Corporations Act 2001* (Cth)）
に定義されている用語のように、Brambles の関連法人のことです。

3.7. 「税務」とは、国税庁長官により施行される法令によって、もしくはそれに基づいて課される、
または評価されるもしくは徴収される、あらゆる税金に関する業務のことです。

3.8. 「不正行為」とは、スピークアップ方針に意味が定められています。

4. 保護の対象となる通報 (Qualifying Disclosure)

4.1. 通報は、以下の基準を満たすと、法に基づいて、法的保護を受けることが適格である保護の対象
となる通報となります。

4.1.1. あなたはセクション 3.4 で定義されている「適格通報者」であること。

4.1.2. あなたはセクション 3.3 で定義されている「通報可能な事象」を通報し、それを裏付
ける合理的な根拠を有していること。

- 4.1.3. **Brambles** またはグループ会社、オーストラリアの事業、もしくはオーストラリアで起こった行為に関連する通報であること。
- 4.1.4. 「通報可能な事象」を直接 **Brambles** のスピークアップホットラインまたはセクション 3.5 に記載されている「適格受領者」に通報すること。
- 4.2. 「保護の対象となる通報」には、オーストラリアにおける公益通報者法の運用について法的助言を得ること、または法定代理を依頼することを目的として、法律実務家に行われる通報も含まれます（通報が不正行為に関連するかどうかにかかわらず）。
- 4.3. 「保護の対象となる通報」の基準を満たしている場合は、あなたが匿名で通報しても、またはあなたの通報が間違いであること、もしくは根拠がないことが判明した場合でも、法に基づいて法的保護が受けられます。

5. 「保護の対象となる通報」を通報する方法

スピークアップ方針のセクション 4 に、通報する方法が定められていますが、この方法は、本附属書 I の「保護の対象となる通報」に対しても適用されます。

Brambles では、通報可能な事象は全て、**Brambles** のスピークアップホットラインへ通報することを奨励します。スピークアップホットラインへの通報は、独立した第三者の業者である「Navex Global」が受理し、グローバル倫理・コンプライアンスチームに送付されます。「スピークアップホットライン」を使うことは、**Brambles** があなたからの通報を迅速かつ安全に、「スピークアップ方針」および本附属書 I に従って対処するための最善の方法です。**Brambles** は適格通報者を含めた通報者に身元を明かすことを奨励しますが、「スピークアップホットライン」を使う際には、匿名で通報することも可能です。

6. 公益および緊急通報

状況によって、適格通報者は、通報可能な事象を通報することが公益になると考える合理的な根拠を有する（「公益通報」）、または、安全、衛生、もしくは自然環境への重大で差し迫った危険に関連すると考える合理的な根拠を有するために（「緊急通報」）、プロのジャーナリストまたは国会議員に通報する場合は、法によって保護を受けることが可能な場合もあります。「公益通報」または「緊急通報」による法的保護を受けるためには、以下の要求事項を満たさなければなりません。

	公益通報	緊急通報
1	ASIC または APRA に以前に通報している。	
2	通報後 90 日が経過している。	待ち時間なし。
3	適格通報者が、通報された事象に対処するための措置が行われる、もしくは行われたと考える、合理的な根拠を有していない。 適格通報者が、さらに情報を開示することは公益となると考える、合理的な根拠を有している。	適格通報者が、1 人またはそれ以上の人、もしくは自然環境に対する重大かつ差し迫った危険に関する情報であると考え、合理的な根拠を有している。

	公益通報	緊急通報
4	適格通報者が、ASICまたはAPRAに対して（どちらか、前回の通報受理先）に、公益通報または緊急通報を行う意向であること、および前回の通報を特定するのに十分な情報を提供する、書面による通知を提供している。	
5	適格通報者が、連邦議会、州議会もしくは準州の立法機関の議員、またはプロのジャーナリストに通報する。	
6	通報された情報は、通報可能な事象の受領者に提供する必要のある情報のみを提供する。	通報された情報は、重大かつ差し迫った危険を知らせるのに必要な情報のみを受領者に提供する。

Brambles では、公益通報または緊急通報を行う前に、独立した法的助言を求めることを個人に奨励します。

7. 保護の対象となる通報の調査

7.1. 保護の対象となる通報を行う際またはその後間もなく、Brambles では、適格通報者に対して、その身元と、身元を特定することにつながる可能性のある情報を開示することへの同意を求めます。適格通報者は2つのオプションから1つを選択することができます。

7.1.1. 同意する。これは、適格通報者が、懸念を調査する限定的な目的のために、および関係するステークホルダーに報告する目的のために、通報者の身元を開示することに同意することです。事象を徹底的に調査し、適格通報者に調査中の保護と支援を提供するのに最も適しているのはBramblesなので、より望ましい選択となります。

7.1.2. 匿名のままです。これは、適格通報者がBramblesに身元を明かさないということです。これは、適格通報者から求めることのできる情報が制限されており、事象を調査する能力に制限があるということです。

7.2. 保護の対象となる通報が行われると、その事象はスピークアップ方針および標準作業手順書の「不正行為の苦情の調査」で定められている手順に従って、適切に調査されます。上のセクション7.1に記載されているように、たとえあなたが同意を留保したとしても、提起された懸念を調査するために合理的に必要であれば、あなたが知らせたあなたの身元以外の情報で、あなたの身元の特定につながるかもしれない情報をBramblesが開示することは、合法となります。そのような情報を開示することが必要になった場合には、Bramblesはあなたの身元を保護するために、全ての合理的な手順を踏みます。

7.3. 当社は以下のようにして、適格通報者の身元の秘密保持を保護するように努めます。

7.3.1. 通報についての情報を、当社の「データ分類および取扱いに関する方針」ならびに「文書保管およびデータ破壊に関する方針およびスケジュール」に従って、安全に保存します。

7.3.2. 全ての関連文書で、適格通報者の身元に墨消し処理を行います。

7.3.3. 適格通報者の身元は、適格通報者から同意が得られていることを条件として、正当な知る必要性がある人のみで共有します。

7.4. あなたの身元の秘密性が守られていないとあなたが考える場合は、Bramblesのチーフ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。チーフコンプライアンスオフィサーがその申立てを調査します。ASICまたはオーストラリア国税局などの規制当局に苦情を申し立てて調査を求めることもできます。

8. 保護の対象となる通報に対する保護

スピークアップ方針に定められている保護措置に加えて、法に基づき、保護の対象となる通報を行う適格通報者は、以下の法的保護を受けることができます。

	保護措置	影響
1	秘密性の保護	<p>適格通報者またはその身元を特定することにつながる可能性の高いあらゆる情報を開示することは、法に基づき違法ですが、以下の場合を除きます。</p> <ul style="list-style-type: none"> 適格通報者が同意する。 ASIC、APRA もしくはオーストラリア連邦警察のメンバーに通報された、または事象が税務に関連する場合は国税庁長官に通報された場合。 法の運用に関連して法的助言を求める、または法定代理人を依頼するために弁護士に通報された場合。 事象を調査する目的で合理的に必要であり、適格通報者の身元が特定されるリスクを低減するための合理的な措置が全て取られるので、適格通報者の身元を特定することにつながる可能性の高い情報が開示される（ただし、適格通報者の実際の身元以外）場合。
2	不利益な取扱いに対する保護と補償	<p>適格通報者（またはその他の人）が保護の対象となる通報を行った、行ったかもしれない、行うことを提案する、または行うことがあり得ることを事由に、不利益な取扱いを引き起こす行動全て、または不利益な取扱いをすると脅すことは（明示的もしくは黙示的、条件付きもしくは無条件を問わず）、法に基づき違法です。これには、保護の対象となる通報が行われた、行われるかもしれない、行うことがあり得ると考える、もしくはその疑いを抱くことがその行動を行った理由の一部に過ぎない状況を含みます。適格通報者が不利益な取扱いの対象となった、または不利益な取扱いをすると脅されることの対象となった場合には、法に基づき、適格通報者は補償または別の救済措置を受ける権利を有します。</p>
3	ある種の責任の免除	<p>適格通報者は、以下を含む特定の状況において、その他の法的保護を受ける権利も有する場合があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> 保護の対象となる通報を行ったことによる民事訴訟、刑事訴訟、行政訴訟からの保護。 保護の対象となる通報を行ったことに基づいて、契約上のまたはその他の措置が強制されたもしくは実行されたことへの保護措置。

	保護措置	影響
		<ul style="list-style-type: none"> 保護の対象となる公益通報および緊急通報を、ASIC、APRA または国税庁長官に対して行った場合は、通報者が提供した情報は、訴訟において彼らに対する証拠として採用できません。（彼らが虚偽の情報を提供した場合を除く）。

8.1. 裁判所は、広い範囲において、不利益な取扱いまたは不利益な取扱いをすると脅したことに対する救済措置を命令します。これには、差し止め命令、補償命令、復職、懲罰的損害賠償、および謝罪を含むことができます。法の違反に対して、民事制裁および刑事制裁が適用される場合もあります。

9. 個人的な仕事関連の苦情

9.1. 一般的に、個人的な仕事関連の苦情は法に基づく法的保護の対象とはなりません。以下の場合に、個人的な仕事関連の苦情の通報となります。

- あなたの雇用もしくは元の雇用、またはあなたに個人的な影響を及ぼすもしくは影響を与える傾向のあることに関連するあらゆる事象に関する苦情。
- あなたに関係しない、またはその他の特定の状況における、**Brambles** もしくはそのグループ会社のいずれに対しても重大な影響を与えない苦情。

9.2. 個人的な仕事関連の苦情の例には以下が含まれます。

- あなたと他の **Brambles** の従業員の間の紛争。
- あなたの雇用条件に関連する決定。これには、あなたの業績に関連する決定、異動もしくは昇進に関連する決定、またはあなたの継続雇用に関連する決定を含む場合があります。

9.3. 法的保護の適格性がない、個人的な仕事関連の苦情の通報は、スピークアップ方針、ならびにその他の適用可能な人材に関する適切な苦情方針および手続きに従って対処されます。

9.4. 上記にもかかわらず、個人的な仕事関連の苦情は、以下の場合には本附属書 I に基づき、法的保護を受ける対象となります。

- 9.4.1. 本附属書 I に基づく、通報者の保護の対象となる通報（または保護の対象となる通報を行う能力）を事由とする不利益な取扱い（または不利益な取扱いを行うという脅し）の申し立てを行う。
- 9.4.2. 通報可能な事象と、個人的な仕事関連の苦情についての情報が混在している通報の場合。
- 9.4.3. **Brambles** もしくはグループ会社、またはその役員もしくは従業員が、2001 年会社法 (*Corporations Act 2001 (Cth)*) もしくはその他の特定のオーストラリアの法令に違反する行為を行ったことを示す場合。

- 9.4.4. 12 ヶ月間以上の禁錮刑の処罰に値する英連邦法違反の申し立てに関連する、または一般市民もしくは金融システムに対する危険を意味する行為に関連するもの。
- 9.4.5. 通報可能な事象が、1 人の人の個人的な状況を超えて影響を与える違法行為を示唆し、それ以外の点では保護の対象となる通報の残りの要素を満たす情報に関連する場合。

10. 適格通報者に対するサポート

- 10.1. 通報可能な事象を含む不正行為を通報することは、難しく、気まずい思いをすることがあるというのを、当社は認識しています。不利益な取扱いのリスクからあなたを保護することを含めて、特定の状況においては、**Brambles** では個々の場合に応じて、別の場所で職務を行うことや、同じ賃金範囲で別の職務を行うことを認める場合があります。また、調査が進行中は不正行為に関与したとされる **Brambles** の他の従業員の配置を変える、または転勤させることもあります。
- 10.2. さらに、**Brambles** の従業員およびその家族は、**Brambles** の従業員支援プログラム (EAP) に連絡してサポートを受けることができます。EAP では **Brambles** の従業員およびその近親者のために、無料かつ秘密扱いで、有資格の専門家が対面で、電話で、またはインターネットを使って短期間のサポートを提供します。IEAP への連絡方法は、[こちらから](#) Walter を参照してください。

11. 本附属書 I の見直しと維持

チーフリーガルオフィサーは取締役会と共に、最低年 1 回、法務および業務上の観点から本附属書 I を見直します。