



Billabong
International
Limited

内部告発方針

Billabong International Limited

はじめに

本方針は不適切な行為の開示を促し、プロフェッショナルで合法的、倫理的な行動と業務の実践を奨励することを目的としています。本方針は、誠意を持って、違法または非倫理的または腐敗していると合理的に考えられる行為を報告する個人を保護し、報復や解雇、差別的処遇を恐れずに秘密裏に報告できるよう設計されました。

方針の範囲

本内部告発方針は、グローバルな Billabong グループ (Billabong) と、このしくみを経由して不適切な行為の開示を望むグループ内外の人に適用されます。本方針は以下を含む重大な問題に対処することを意図しています。

- 不正、詐欺、腐敗した行為または慣習、違法な行為または慣習
- 誤解を招く、または欺く行為。これには不適切なまたは誤解を招く会計または財務報告行為とされる行動や表明が含まれますが、これらに限りません。
- Billabong に金銭的損害を生じさせる、またはその名声を傷つける、またはそれ以外の形で Billabong の利益に反する行為
- 会社の従業員による、または会社の従業員に対する強制、嫌がらせ、差別
- Billabong の方針または行動規範に対する重大な、継続的、または定常化した違反
- 会社の管理の範囲内の行為によって、環境を大きな危険にさらすこと
- 安全と衛生を危険に晒す行為
- その他の種類の重大な不正を伴う行為

告発手順

Billabong の従業員は、すべての懸念を最初に直属の上司と話し合う必要があります。これが適切でない場合は、より上席の管理職か人事部の担当者と話し合う必要があります。契約業者やコンサルタントを含む従業員以外の方は、懸念について当社の通常の担当者と話し合う必要があります。

もう一つの方法として、当社は、最高経営責任者兼常務、最高人事責任者、国際法務顧問兼総務部長からなる内部告発者保護・調査委員会を設置しました。これらの委員会メンバーに告発を伝えるには、+61 7 5589 9899 または +1 949 753 7222 に連絡するか、または機密メール whistleblower@billabong.com.au を使用してください。連絡を受けた委員会メンバーは、その問題を委員会の適切なメンバーに付託する責任があります。委員会は告発の調査を監督し、調査担当者を任命する責任があります。告発が内部告発者保護・調査委員会の委員に対する申し立てを含む場合、当該委員はプロセスから除外されます。委員会は、調査のために専門家や、社外から法的、財務的助言を取得する権限を持ちます。委員会は取締役会の監査委員会に報告します。

匿名の情報開示も行うことができます。委員会は、匿名で行われた情報開示をすべて真剣に取り扱いますが、これらの情報開示に関しては、調査能力が大きく制限されます。

調査手順

調査担当者の役割は、告発を評価し、調査結果についての報告書を推奨される対応策を含め委員会に提出することです。委員会は報告書にある推奨される対応策を検討し適切な場合は実施します。内部告発者が匿名でない限り、調査担当者は内部告発者に直接フィードバックを行う責任があります。内部告発者が匿名ではない場合は、告発が提出された日から最長で 5 営業日以内に連絡が行われます。Billabong は本方針に基づくすべての情報開示を、機密性、機微性、安全性を維持した方法で取り扱います。

内部告発者の身元情報の保護

調査が行われている間、また調査結果が公となるまでの間は、調査担当者は彼らに情報開示を行った人物の身元情報を秘密に保つために合理的に可能なことをすべて行うことが求められます。彼らの身元情報を保護することが不可能な場合があります。特に調査の結果、裁判所における告発につながる場合、申し立ての性質上、調査担当者に利用可能とされた情報から報告者の身元情報が類推できる場合、または、ある個人が長期休暇などの特別措置が与えられた場合などです。調査担当者は、報告者の身元情報が知られる可能性がありそうな場合は、合理的に可能な限り、報告者に警告を行います。

雇用の保護

申し立てが誠意を持って行われた場合で、かつ、その後の調査において、会社による不正行為がないことが確認された場合、申し立てを行った従業員は会社による迫害や措置から保護されます。

申し立てを行った従業員が、告発を理由に他の従業員よりも不利な扱いを受けた場合は、情報開示を行った従業員を不適切に扱った従業員は懲罰措置の対象となる場合があります。

悪意のある、中傷的、訴権乱用の申し立てを行った従業員は懲罰措置の対象となる場合があります。

内部告発者本人が、報告した行為に関与していた場合は、委員会の同意を条件に、告発者は懲罰措置をある程度免除される場合があります。しかし、委員会は刑事訴追に対して免責を提供する権限はありません。

従業員の責任

Billabong はその名声の維持にあたってその従業員に大きく依拠しています。重大な問題に気づいた従業員は実行可能な限り早く報告することが期待されます。これを怠った場合は、懲罰措置が講じられる場合があります。

非遵守を社外に報告する

従業員は、会社の機密情報の機密性を維持するその責務について今一度思い出してください。会社は、従業員が Billabong の懸念について社外で話す必要を感じないようにすることを意図しています。

方針の見直し

内部告発方針は監査委員会によって少なくとも 2 年に 1 回見直されます。毎回の見直しの後、その結果と方針に対する推奨変更案が取締役会に報告されます。本方針は会社のウェブサイトで開示され、新入従業員すべてに通知されます。要請があれば印刷コピーも利用可能です。