

| | | | |
|---|--|---|-------|
|  | 財務、ガバナンス、リスクおよびコンプライアンスプロセスレベル 2 内部通報および従業員の情報開示方針 | | |
| | 専有情報および機密情報 | DL-04-PY-004-ENG Driveline STD (n/a) | Rev A |

| 改訂 | 日付 | 改訂概要 |
|----------|-------------------|-------|
| A | 21.04.2021 | 第 1 版 |
| | | |

文書の承認

文書は、Windchill (DES Library) の電子システムを使って、すべての関連部署によって承認されています。文書所有者は、DES ポータルで確認できます。

本書は DES 方針の翻訳版であり、参考用の目的でのみ使用されるものです。
英語版と日本語版の間に矛盾がある場合、英語版原本が優先します。

1.0 目的

GKN Automotive では、最高水準の事業活動を維持することに全力で取り組んでおり、当社の従業員および労働者は、当社のバリューと、従業員の行動規範の要求事項に従って行動することが期待されます。そのような水準を維持するために、問題が起きた場合には、私たちが適切に対処できるように、従業員はスピークアップし、私たちの注意を喚起することが重要です。そのため、私たちは、本方針に基づき懸念を通報することを含めた「スピークアップ」文化を奨励します。

本方針の目的は、「内部通報制度 (Whistleblowing)」の運用と管理に対する GKN Automotive のアプローチを説明することです。

本方針に対する責任、本方針に基づき提起された懸念に対する対応措置の有効性を検討することに対する責任、および、本方針の遵守を可能にするための仕組みが維持されることを確実にすることの責任は、ジェネラルカウンセル (法務統括責任者) にあります。

2.0 適用範囲

本方針は、GKN Automotive の世界各地の全拠点、および (以下に定義する) GKN Automotive の全従業員に適用されます。本方針は、「内部通報制度 (Whistleblowing)」の運用および管理に対する GKN Automotive のアプローチを説明するものであり、本方針における「内部通報制度」とは、不正行為、不適切な行為、または職場における危険が疑われることに関連する情報を開示することを意味し、各事案が GKN Automotive またはその事業に関連しているものを指します。これには、以下に関連する事案が含まれる場合があります。

- (a) 法律または規則に対する違反。 犯罪活動、法的義務または規制上の要求事項の不遵守など。
- (b) 安全・衛生・環境に対する懸念。 潜在的に安全ではない慣行、環境被害、または GKN Automotive HSE 方針違反を通報することなど。
- (c) 財務会計上の違法行為。 詐欺行為、脱税、不正会計処理など。
- (d) 非倫理的な行動。 贈収賄、腐敗行為、人種差別、差別、いじめ、ハラスメント、または、GKN Automotive のバリューに反する、その他のあらゆる行動。
- (e) GKN Automotive 方針に対する違反。 質に関連する全方針および「従業員行動規範」で言及されている全方針を含む。
- (f) 上記を意図的に隠蔽する、または上記の隠蔽を知っていること。

マスターファイルは電子的に保管されており、全チームメンバーが利用できます。マスターファイルを印刷したコピーは、参考用です。
本文書の改訂管理は、GKN PDM システム (Windchill) によって管理されています。詳細は、GKN PDM システムを参照してください。

| | | | |
|---|--|---|-------|
|  | 財務、ガバナンス、リスクおよびコンプライアンスプロセスレベル 2 内部通報および従業員の情報開示方針 | | |
| | 専有情報および機密情報 | DL-04-PY-004-ENG Driveline STD (n/a) | Rev A |

(g) GKN Automotive またはその株主の評判を失墜させる可能性が高い、その他のあらゆる行動。

本方針は、GKN Automotive 従業員の雇用条件の一部を成すものではなく、GKN Automotive 従業員の職場における待遇などのような、個人的な状況に関連する苦情または抗議を対象とすることは、主な目的ではありません。

本方針の対象となる事案とそのような苦情には重複する部分があるかもしれませんが、個人的な状況に関連する苦情は、通常は、GKN Automotive 従業員の雇用に適用される、現地の苦情処理手続き（またはそれに相当する手続き）を使って、より適切に対処されます。このような方針は国によって異なり、自国に適用される方針は、現地の HR 部門で入手できます。

3.0 プロセス

3.1 内部通報の対象となる懸念を伝える

GKN Automotive の全従業員は、ラインマネジャーに内部通報の対象となる懸念を伝えることが自由できると感じなければなりません。懸念は、口頭で、あるいは文書で伝えることができます。ラインマネジャーが、迅速かつ効果的に懸念を解決できる場合が数多くあります。事案によっては、より適切な担当者に問題を照会する場合があります。その場合は、ラインマネジャーは、懸念を伝えた GKN Automotive 従業員に対して、どのように問題に対処しているかを知らせます。ただし、対処の状況を伝えることが、問題を管理する上で合理的に求められている守秘義務に違反するような場合は、その限りではありません。

事態がより重大な場合、または、GKN Automotive 従業員が、ラインマネジャーは懸念に対処できない、もしくは対処していないと感じる場合、または何らかの理由でラインマネジャーに懸念を伝えたくない場合は、以下の方法で懸念を伝えてください。

- (a) 法務部門のメンバーに連絡する（連絡先は Ourspace を参照してください）。
- (b) 秘密厳守の当社従業員向け通報ホットラインに電話する。このホットラインは、外部で管理されており、必要であれば、匿名での通報にも対応できます。ホットラインで得た情報は、法務部門に伝えられ、同部門が、下記 3.2 に記載されているように、懸念に対する最善の対処法を検討します。従業員向け通報ホットラインの電話番号は Ourspace : www.gknautomotive.com/SpeakingUp に記載されており、GKN Automotive 各拠点の目立つ場所に掲示されています。

私たちは、懸念を伝える場合には、可能な限りオープンに、直接伝えることを奨励しています。匿名での通報は、GKN Automotive 従業員が、それ以外に方法がないと感じる場合に限りです。それは、匿名で伝えられた懸念は、適切な調査を行うことや、疑惑が信頼できるものであることを確立させることが、より困難になる場合が多いからです。GKN Automotive では、要望があれば、GKN Automotive 従業員の身元を機密扱いにするように尽力しますが、調査目的のために、もしくは法的義務に従うために身元を開示することが必要な場合、または GKN Automotive が身元を公開する以外には、他に合理的な方法がないと判断した場合は、その限りではありません。

3.2 調査

懸念が法務部門に伝えられると、あるいは従業員通報ホットラインで通報されると、法務部門が、最初に懸念の性質を評価し、（関連する部門または幹部に助言を求めた後で）今後どのように対処していくかを決定します。これには以下が含まれます。

- (a) 懸念に対する調査を行うことが適切であると判断された場合は、調査担当者または調査チームが指名されます。

| | | | |
|---|---|---|-------|
|  | 財務、ガバナンス、リスクおよびコンプライアンス—プロセスレベル 2 内部通報および従業員の情報開示方針 | | |
| | 専有情報および機密情報 | DL-04-PY-004-ENG Driveline STD (n/a) | Rev A |

- (b) 本件が別のプロセスを使って対処されるべきであると判断された場合、例えば、現地の苦情処理手続きを使う場合は、この決定が通報者に伝えられます。
- (c) 何も措置を講じる根拠がないと判断された場合は、この決定が通報者に伝えられます。

調査またはその他のプロセスが完了した後は、そのプロセスの結果に関する情報は、状況において適切な範囲で、通報者に伝えられる場合があります。

本方針に基づくあらゆる決定に対して上訴する、または、上訴に相当するプロセスを行う権利はありません。調査方法、懸念もしくは事件の対処方法に関する苦情はすべて、GKN Automotive 従業員の雇用に適用される、現地で適用可能な苦情処理手続き（またはそれに相当する手続き）を使って、申し立てなければなりません。

3.3 通報者の保護・支援

通報者は、通報することで影響を受けるかもしれないと心配しているかもしれません。GKN Automotive では、オープンであることを奨励することを目指し、本方針に基づいて誠実に懸念を知らせる GKN Automotive 従業員を、その懸念が思い違いであることが判明した場合でも、支援します。特に、通報者は、誠実に懸念を伝えたことを理由とした不利益な取り扱い（解雇、懲戒処分、脅迫、その他の不利益な取り扱い）を受けることはありません。しかし、悪意を持って虚偽の申し立てを行う通報者は、懲戒処分の対象となる場合があります。

GKN Automotive 従業員は、通報者を脅迫したり、報復してはなりません。そのような行為自体が、懲戒処分となる場合があります。

4.0 用語説明

「GKN Automotive 従業員」とは、GKN Automotive 内の全従業員または労働者を意味し、これには、正規雇用およびパートタイム雇用の従業員、ならびに、請負労働者、派遣労働者、インターン、見習い、ボランティアを含むその他の労働者が含まれます。

「通報者」とは、本方針 2.0 に定められた内部通報の対象となる事案に関連する懸念を誠実に伝える GKN Automotive 従業員のことです。

5.0 記録/ログ

法務部門は、同部門に照会されたすべての内部通報の対象となる事案の記録を、機密扱いで保管します。

6.0 参考文献

n/a