



Health innovation that matters

グローバル・スピークアップ（内部通報）および報復禁止ポリシー

22 April 2022

最終更新日：n/a



ポリシー番号	EI005	対象読者	世界共通
発行日	22 Apr 2022	承認者	E&I最高責任者、 法務顧問

1.0 目的

LivaNova（以下「当社」）の倫理観の一環として、また当社の倫理/ビジネス行動規範（以下「規範」）と倫理/コンプライアンスプログラムを支援する上で、LivaNova 従業員¹ と LivaNova 第三者² が、実際の違法行為³または違法行為の疑いがある場合や 報復を恐れることなく、誠実にスピークアップ（内部通報）⁴できるためのコミュニケーションチャンネルを設けることが不可欠です⁵。

本ポリシーの目的は次の通りです。

- 従業員および第三者に、潜在的な不正行為についてスピークアップし、質問し、または懸念を報告することを奨励する。
- スピークアップに利用できる報告チャンネルと、報告された問題に対処するためのプロセスの概要を説明する。
- 誠意を持ってスピークアップした従業員と第三者を報復行為から保護し、いかなる報復も許されないことを保証する。
- オープンで、説明責任の備わった、インテグリティに沿った文化を強化する。

2.0 適用範囲

本ポリシーは LivaNova のすべての部門、事業部門、領域、LivaNova の第三者すべてに適用されます。

LivaNovaの事業はグローバルに遂行されており、国際法と各国の法律が適用されます。本ポリシーは LivaNovaが事業を行うすべての国において実施され、それぞれの国固有のプライバシー、内部告発、報復禁止法および規制など、適用されるすべての現地法および規制の対象となります。

本ポリシーは LivaNova の規範および関連ポリシーに規定される規則とガイダンスの延長線上にあり、LivaNova 内で申し立てられた、または LivaNovaと取引関係にある第三者によって申し立てられたあらゆる種類の不正行為に適用されます。

¹従業員 - LivaNova のフルタイム、パートタイム、一時的、臨時社員を意味し、ボランティアおよび有給または無給の研修生がこれに含まれます。このポリシーの目的の下で、ここで示す従業員には LivaNova の経営、管理、監督部門に所属するすべての者（非常勤社員を含む）も含まれます。

²第三者 - LivaNova のコンサルタント、請負業者、サプライヤー、販売/マーケティング仲介者、顧客、および上記のビジネスパートナーの監督や指示の下で業務を行う者を意味します。

³不正行為 - LivaNova 内部の、または LivaNova の第三者代理人による不正行為、非倫理的ビジネス慣行、または不当な不作為を意味し、法律や規制に対する違反、犯罪行為、行動規範または LivaNova のポリシーに対する違反、会社で定められた手続きに対する違反の再発、および LivaNova の評判を直接的または間接的に損なうおそれのある状況が含まれます。

⁴スピークアップの実行 - 潜在的な不正行為や不正が疑われる行為に関する懸念、申し立て、質問、または問題意識の高まりを誠実に報告することを意味します。

⁵報復は、スピークアップや内部調査活動への関与、あるいは関与の意図に対する直接的または間接的な処罰や危害を加えるとき、あるいは個人がスピークアップするのを阻止しようとするときに発生します。報復は、行為、不作為、書面/口頭による伝達を通じて起こり、さまざまな形態があります。

3.0 基本原則

本ポリシーは LivaNova の規範、そのポリシー、手続きを、中でも財務と会計、内部統制と監査、贈収賄、汚職、報復、ハラスメント、差別に関する不正行為の防止と検出に関する規範、そのポリシー、手続きを補完するものです。

このスピークアップ（内部通報）および報復禁止ポリシーの主な原則は次のとおりです。

- 3.1 誰もが責任を持ち、**誠実に**、**安全に** スピークアップする 権利を有する。
- 3.2 スピークアップには、**懸念**の報告、**質問**、または不正行為の疑いに関する**認識**の喚起が含まれます。
- 3.3 報告内容は、適用法または規制で許される範囲で、かつ合理的で実際的である限り、**守秘義務**とともに取り扱われます。
- 3.4 調査は**公平に**実施されます。
- 3.5 誠意を持ってスピークアップした人に対してはいかなる形態であれ、**報復**は許されず、善意の報告者はそのような形態の行為から**保護**されます。
- 3.6 スピークアップ・プログラムとイニシアチブの一環として、**LivaNova は、従業員の心理的安全性の確保に全力を尽し**、スピークアップ（声上げ）と報復禁止の関連事項に対する教育的かつ啓発的なイニシアチブを絶えず推し進めます。

4.0 ポリシーステートメント

- 4.1 申し立てられた不正行為に関する質問や報告を行うのは、全員の責任です。LivaNova は、スピークアップの際、通報者は誠意を持って行動することを前提としています。このポリシーは、従業員が故意的に、あるいは意図的に、虚偽の非遵守報告と悪意による非遵守報告の両方、またはいずれかを行うことを禁じています。不誠実さによって、故意または軽率にスピークアップする人は、懲戒処分を受ける可能性があります。
- 4.2 報告された問題を受け入れるための LivaNova のスピークアップ・チャンネルでは、最高の守秘義務が（適用法や規制によって許容され、合理的に実用的な範囲で）守られ、許可されていないスタッフによるアクセスを防止するため、安全な方法で設計、確立、運用されています。
- 4.3 従業員や第三者が、報告された事項を自ら調査または解決することはできません。不正行為の申し立てを受けたマネージャーは、スピークアップ・ルートで報告することとします。個々の従業員、マネージャー、取締役が、ある事項に対する調査が不要であると一方的に判断することはできません。報告された問題の選別（優先順位付け）、および処理方法は、社内調査手続書にその概説が掲載されています。

- 4.4 従業員と第三者は、常に LivaNova に対する守秘義務があること、および報告されたすべての事項にプライバシーの約因が適用されることを覚えておく必要があります。調査の一環として、あなたが関与、認識、または面接を行っている場合、特に指示がない限り、調査の詳細をその調査の管理部門以外の者と共有し、あるいは議論することはできません。
- 4.5 従業員は、誠実に、かつ悪意なくスピークアップした者に対する脅迫や報復をすることはできません。報復は被害者に有害であるだけでなく、他の人のスピークアップ（する意欲を阻害し、職場のモラル全体に悪影響がおよび、当社の企業文化に悪影響を与える恐れがあります）。
- 4.6 LivaNova は、いかなる形態・形式の報復も容認しません。（以下のシナリオを含むがこれに限定されません）
- 4.6.1 降格、懲戒、解雇、給与削減、不当な職務またはシフト割り当て変更（残業を含む）または逆に、経済的インセンティブまたはその他の利益を通じた潜在的な報告者の押さえ込みまたは処罰を目的としたあらゆる取り組みなどのネガティブな職務上の措置。
 - 4.6.2 脅迫、実際の脅威、または黙示的な脅威、いじめ、ハラスメント、差別など、心理的安全性を損なう措置。
 - 4.6.3 個人に対する仲間外しや回避などの意図的な排他的な行為、（例：重要な会議やメールチェーンから自発的かつ不当な方法で除外する、誰かに対してオフィスでよそよそしい（冷たい）態度をとる、自発的かつ不当な方法で電話や電子メールに返信をしない、個人の噂を流す、他の従業員や第三者との個人の関係を妨害すること、個人にとって敵対的な雰囲気をかもし出すこと、またはその雰囲気の醸成を放置することなど。）
- 4.7 本ポリシーは、代表者または労働組合に従業員が相談する権利の行使に関する国内規則、および従業員および労働組合が労働協約を結ぶ権利を侵害するものではありません。
- 4.8 LivaNova は、従業員とその身体的、精神的な安全を重視しています。また、報告された問題の調査結果が最終的に根拠がなく、または未確定になった場合でも、誠実にスピークアップする従業員を、（申し立てられた対象だけでなく）あらゆる人からの報復から必要に応じて保護することに尽力しています。

5.0 スピークアップの方法

LivaNova には、何かが不適切だとみなされたり、不正行為が疑われる場合に、従業員が懸念事項を提出し、従業員が懸念を安全かつ（適用法で認められている場合）匿名でスピークアップするための報告メカニズムが複数用意してあります。

最初に直属の上司、その上司の上司、または関連チームの責任者にスピークアップできます。次に、監督者、管理者、部門 / 地域の責任者は、LivaNova スピークアップ・チャネルのいずれかを通じて報告された問題を提出しなければなりません。



Health innovation that matters

それができない場合は、例えば、申し立てられた違反行為に管理部門が関わっている場合や、別の報告チャンネルの方が利用しやすいと思われる場合などは、次のルートも利用できます。

- 第三者が管理する **LivaNova Ethics Line** に懸念内容を直接報告してください。
 - 電話による報告：(800) 461-9330（追加の現地番号は [こちら](#) をご覧ください）
 - Web による報告：<https://ethicshelpline.livanova.com>
- シニアまたはエグゼクティブリーダーシップチーム（SLT/ELT）のメンバーに話をする
- 倫理/インテグリティ（E&I）、法務、人事（HR）チームのメンバーに話をする
- E&I Ethics@livanova.com 宛てのメール
- 次の宛先に郵送：

宛先：：Chief Ethics and Integrity Officer
LivaNova PLC
20 Eastbourne Terrace
London
W2 6LG
United Kingdom

善意による報告はすべて慎重に取り扱われ、LivaNova の内部調査手順に従って調査され、調査結果に基づいて適切な是正措置が講じられます。

6.0 内部調査プロセス

LivaNova は、すべてのスピークアップの申し立てを真摯に受け止め、解決手順を策定し、必要に応じて一貫性のある是正措置を講じます。

7.0 外部レポート

このポリシーやその他の LivaNova のポリシー、手続き、規範も、従業員や第三者が、法律や規制に対する違反を報告することや、官庁、政府機関、規制当局、管轄当局などの公的機関や、一般市民に、そのような法律や規制の下で保護されているその他の開示行為を禁じるものではありません。

従業員および第三者は、かかる報告または開示を行うために当社または当社の従業員による事前の承認を必要とせず、かかる報告または開示を行ったことを当社に通知する必要はありません。

8.0 違反

当社のポリシー、手続き、その他の書面による指導に（繰り返し）違反した従業員、故意に部下に違反行為を許可または指示したマネージャーは、解雇を含む相応の懲戒処分を受ける可能性があります。



Health innovation that matters

LivaNova では、厳格な報復禁止ポリシーを設けています。善意でスピークアップした個人に対するいかなる報復も容認されません。



Health innovation that matters

LivaNova PLC
イングランドおよびウェールズにて登記
登録番号09451374
20 Eastbourne Terrace
London W2 6LG,
United Kingdom

