

グローバルスピークアップおよび報復禁止ポリシー

ポリシー番号	CO-POL-003	閲覧者	グローバル
発行日	2024年10月30日	承認者	チーフコンプライアンスオフィサー



Health innovation that matters

グローバルスピークアップおよび報復禁止ポリシー

2024年10月





Health innovation that matters

Section 1. 概要

1.1. 目的および適用範囲

このグローバルスピークアップおよび報復禁止ポリシー（以下「ポリシー」）は、公開性、説明責任、誠実で公正な企業文化を促進することを目的としています。本ポリシーは当社の**関係者**¹以下のガイダンスを提供します。

- 私たち一人ひとりが、実際の不祥事や潜在的な不祥事について発言する**責任**を負っています；
- 声を上げるために利用可能な**報告チャンネル**および
- LivaNovaの**報復行為に対するポリシー**および誠実かつ適時に不正行為を報告した者を**保護するための取り組み**。

1.2. スピークアップする理由

実際の、または潜在的な不正行為を報告することは正しいことであり、誠実かつタイムリーに懸念を提起した人は、その行為に対して罰を受けることはありません。潜在的な不正行為の早期発見、調査、是正は、あらゆるコンプライアンスプログラムの不可欠な部分です。また、強固な「声を上げる」文化により、患者中心の使命を推進し、有意義なイノベーションを促進し、株主価値を最大化するための体制を整えることができます。

Section 2. スピークアップの方法

2.1. 何を報告すべきですか？

当社の関係者は、行動規範、会社の方針および手続に対する実際の違反、潜在的な違反、または疑われる違反、法律違反を含むその他の疑われるまたは実際の不正行為（「報告すべき懸念」）を、誠実かつ適時に速やかに報告する責任があります。

懸念事項を報告する際には、可能な限り迅速に完全な調査を実施できるよう、できるだけ多くの情報を提供することをお勧めします。

2.2. 報告先

報告すべき懸念事項は、できるだけ早期に特定し、エスカレーションすることが重要です。そのため、LivaNovaでは、形式や方法にかかわらず、最も快適な方法で、ご懸念を以下の報告先に報告していただくことを勧めています：

- 直属の上司、直属の上司のマネージャー、または関連するチームのリーダー。

¹本ポリシーにおける「関係者」には、従業員、執行役員、非執行役員、代理人、（有給または無給の）インターン、請負業者、サプライヤー、およびその他の第三者のビジネスパートナーが含まれます。



Health innovation that matters

- コンプライアンス、電子メール（Ethics@livanova.com）または以下に宛てた手紙：最高コンプライアンス責任者、LivaNova PLC, 20 Eastbourne Terrace, London W2 6LG, United Kingdom;
- LivaNovaの第三者が管理する倫理ヘルプライン。 <https://livanova.ethicspoint.com>からオンラインでアクセスするか、(833) 208-4076 まで電話でアクセスできます（追加の現地電話番号は [こちら](#)から入手できます）。
- エグゼクティブリーダーシップチームのメンバーまたは
- 法務または人事部門。

あなたがスーパーバイザー、マネージャー、またはシニアリーダーで、不正行為の報告を受け取った場合、あなたの最初の責任は報告者の話に耳を傾けることです。その後コンプライアンスチームに問題を報告するか、倫理ヘルプラインに提出することで、このポリシーに基づくあなたの責任を満たすことができます。報告を自分で調査する必要はありませんし、むしろ、自分で調査しないことが期待されます。

2.3. 機密保持

調査官を含め、報告書を取り扱う者は、報告書に関する情報を「知る必要のない」者に伝えることを禁じられています。これには、報告書が作成されたこと、調査が進行中または検討中であるという事実の伝達、関係者、対象、経過、収集された資料または情報、および調査結果を伝えることが含まれます。

2.4. 報復行為の禁止

報告すべき懸念を提起した人、または調査に協力した人に対する報復は決して容認されず、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。報復には様々な形があり、以下のようなものがあります：

- 降格、解雇、減給、不当な職務やシフトの変更など、不利益な雇用処分。
- 経済的インセンティブやその他の利益を通じて、報告者を黙らせたり処罰しようとする行為；
- 脅迫、実際の、または黙示的な脅し、いじめ、嫌がらせ、差別など、報告者の心理的安全性を損なう行為。
- 報告者を避ける、会議や電子メールのチェーンから報告者を除外する、冷遇する、報告者について悪い噂を広げる、他の LivaNova 関係者との人間関係を妨害する、または報告者に対して敵対的な職場環境を作り出す、または他人に作らせるなどの排他的な行動。

報復は、上記の 2.2 に記載されているスピークアップチャンネルのいずれかを通じてできるだけ早く報告する必要があります。

2.5. 外部レポート

本ポリシーのいかなる規定も LivaNova の従業員が既知の法律違反を政府機関、規制機関、内部告発機関、または一般の人々に報告することを禁止するものではありません。



Health innovation that matters

2.6. 現地における注意事項

一部の国や管轄区域には、「声を上げる」と「内部告発」に関連する特定の法律があり、その結果、一部の国では国固有の手続きを導入している場合があります。適用される現地の法的要件、報告チャネル、リソースに関する詳細情報をご希望の当社関係者の方は、コンプライアンス部門または現地の法務担当者にお問い合わせください。

Section 3. 報告された懸念の処理について

LivaNova はすべての報告を真剣に受け止めます。報告は、LivaNovaの「内部調査実施のためのグローバル手順」と、該当する場合には関連する国別付属書に従って評価、調査、監視されます。

承認者名	役職	署名と日付
テラ・バックリー	チーフコンプライアンスオフィサー	DocuSigned by:  <small>07183155F9FD455...</small>



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



