

内部告発システム

規則違反を会社に通報してください

規則と規格は公正で平和な共生の基盤を成します。会社の倫理原則は全社員および提携先に拘束力を持ちます。相互の関りを律するその基盤に対する違反の通報があれば、会社が違法行為を早期に検出し、止め、そうすることで会社および提携先の損害を防止するのに役立ちます。

ゼンハイザーグループではグループ全社員も取引先企業の全社員さらにその他の該当者およびその代理人（「内部告発者」と総称）に、ゼンハイザーグループと関連するリスクや規則違反あるいは規則違反の疑義に関する通報の際に、会社の担当部門に報告して頂き、報告したからといって不利な処遇を受けるのではないかとといった不安を持たずにオープンに報告して頂けるように奨励しております。本手続規則は全ての内部告発者を対象に、手順に関して説明することを目的としています。

具体的な契機に基づいて違反を報告する内部告発者は会社によって保護され、本人性は機密裡に扱われます。内部告発者の差別は会社の倫理原則違反を構成するものであり、労働法に基づく帰結を伴います。本人性をコンプライアンス委員会に言っていただけると通報処理がし易くなるとはいっても、匿名にて通報することもできることを明示的にご注意申し上げます。原則的に、本人性が通報処理時に明らかにされるのは、内部告発者がその旨を承知した場合に限られます。

通報手順

通報は随時どの言語でも以下の経路で提出することができます：

- メールアドレス **compliance@sennheiser.com** を使ってゼンハイザーのコンプライアンス委員会宛に通報する
- または電話 **番号+49 (05130) 600 000** に電話する
- 郵送での通報はこの宛先をご使用ください：**Sennheiser electronic SE & Co. KG, LkSG-Beschwerdeverfahren, Am Labor 1, 30900 Wedemark**

報告経路を問わず通報は本手続規則の同じ原則に従い取り扱われます。

規則違反の例

内部告発システムからは以下のような項目との関連でのリスクや規則違反、規則違反の疑義について通報を行うことができます。

例：

- 人権侵害および労働衛生および社会的規範に対する違反。例えば、
 - 性的いやがらせ、差別、人種差別の場合
 - 児童労働、強制労働、奴隷労働の場合
 - 結社の自由の蔑視
 - 健康に危害のある労働条件および健全な身体および精神の損傷
 - 土地の違法強制所有剥奪あるいは違法な没収
 - 民間または公的警備保障人材の不法利用

- 人間の自然な生活基盤の侵害に寄与しうる水系、土壌、大気の汚染
- 環境関連の企業義務違反。例：
 - 水銀に関する水俣条約の条項違反
 - 残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約の条項違反
 - 有害廃棄物の国境を越える移動及びその処分の規制に関するバーゼル条約の条項違反
- 汚職および背任さらに窃盗犯罪
- プライバシーの侵害およびデータ保護の刑法適用となる侵害
- (技術的) 安全ガイドライン、環境要件、請求書作成・計算書類作成基準の違反

通報の提出方法

報告をコンプライアンス委員会で合目的的に処理できるために、通報は可能な限り具体的であることが重要です。通報の際は以下の注意事項にご注意ください

- 連絡先またはフィードバック無しの匿名とするか
氏名、電話番号、メールアドレス等
- 発生時期
日付、時刻、継続時間、頻度
- 発生場所
国、拠点、工場等
- 対応した人についての情報
関与した人の氏名等
- 発生した内容（必須情報）
疑われる事由、事情、全般的条件の詳細な説明
- ご自分の他にも疑義のある行為を察知した人
証人、氏名、電話番号、メールアドレス等
- その他の情報
この欄は必要に応じて補足情報を提出するためにご利用ください（例：該当者の動機、該当者が違反した規則等）

通報の処理方法と処理担当者

すべての通報は会社のコンプライアンス委員会の担当者が受理して評価します。同担当者らは検査対象の部署および事業プロセスや業務プロセスとは機能的かつ組織的に独立して、その任務遂行（検査範囲の決定および検査結果報告書作成の観点においても）さらに検査結果の評価の際は指図を受けません。

- 内部告発者は報告の受領後に通常の場合は報告受領日から七日以内に受理確認を受け取ります。
- 次に報告内容の信頼性と関連性が審査されます。信頼できる通報とは、それが潜在的リスクや潜在的規則違反に関して十分かつ妥当な情報を含んでいるため、その後の処理が可能であるものを意味します。前述のリスクまたは規則違反に関して実際に通報の所在が精査の結果判明した場合には、通報が関連性を持つこととなります。

- 通報がすでに認められないまたは関連性がないものであれば、通報についてそれ以上調査は行われません。こうした場合内部告発者には、通報がそれ以上取り扱われないことが通知されます。
- その他すべての場合には、ゼンハイザーが必要な調査手順を開始し、通報に対応して事実関係を最終的に判断します。この段階で、内部告発者との対話の中で説明を受ける事実関係に関する査問がありえます。

コンプライアンス委員会は内部告発の届出処理では GDPR（一般データ保護指令）の原則に基づいて対応します。ゼンハイザー社内の個人情報保護に関する注意事項は次のページをご覧ください：<https://de-de.sennheiser.com/datenschutz>。すべての通報は真摯に受けとめられ、徹底的かつシステムチックに処理されます。当然のことながら該当者は立場表明が可能になれば直ちにその機会を与えられます。

コンプライアンス委員会の担当者が事由別に解決するまで追跡します。コンプライアンス委員会による処理が社内または社外の機関に委託される場合、内部告発者は本人確認されている限り、事前にその旨の通知を受けます。前調査過程で取得されたどの個人情報も処理の完了後には削除されます。匿名報告書作成のために必要なデータしかそれ以降も保存されません。

違反が証明されない限り、該当者について責めなきことが想定されることとなります。内部告発者と該当者を公平に扱うことを会社では重視しており、その通報の結果として内部告発者が不利な扱いを受けたり懲戒処分を受けることのないように対応します。

通報処理が完了した場合、次にどうなりますか。

通報の調査結果、リスクが存在する、あるいは違反があったことが判明した場合、ゼンハイザー社内の関連専門部署との調整を経て、相応の防止策または補完的施策を実施します。

内部告発者は匿名に留まらない限り、通報事由の結果および最終決定に関して通知を受けます。機密保持のため、会社ではこの際にどのケースでも結果やその結果として実施される措置に関して詳細な情報を通知するとは限りません。手続き期間は事実関係によって大きく異なり、数日から数週間または数か月も要することはありえます。最終的フィードバックを受理確認日から6ヵ月以内に通知するよう努めます。

社内での苦情があった場合、その苦情の該当者と上司は調査結果に関して書面で通知を受けます。非難が本人に該当しない場合は該当者の希望があれば名誉回復の処置を実施します。人事上の措置は相応の対応を取る原則を考慮して実施されます。ビジネスパートナーの不当行為があった場合でも同じく相応の対応を取る原則に従って対応する帰結的処置が実施されます。

会社の査定上、他の判断基準の外に以下の観点に配慮します：

- 規則違反の種別および重大度
- 故意か重過失か
- 損害の規模、復旧可能性、発生確率
- 違反に対する該当者の姿勢
- 協力または矯正
- ゼンハイザーグループのビジネスパートナーへの影響力行使能力

- 当社の具体的な人事的措置は現地法に基づきますが、規則違反の重大度に応じて懲戒処分から労働法上の措置さえ含む場合があります。
- 刑事犯罪であることが確定した場合は、会社から刑事訴訟される余地があります

結果と通報に関してゼンハイザーグループが報告するカに関して

社会的にも生態的にも持続可能な経済活動に関する当社の活動範囲では、毎年匿名化されたかたちで内部告発システムからの結果報告を行っています。

内部告発者およびその他の第三者には国の裁判所への法的手続きの余地があります。特に、権利侵害や規則違反に関する通報が既存の訴訟権放棄として解釈されることはありません。