



内部告発者保護ポリシー

Telix Pharmaceuticals Limited
ACN 616 620 369

初施行 2020年1月1日

取締役会によるレビュー・再採択日
2022年5月18日

Telix Pharmaceuticals Limited
内部告発者保護ポリシー – 要約ガイド

Telix は、正直かつ誠実にビジネスに取り組むよう尽力しています。この取り組みの一環として、Telix では、告発を行った誠実な内部告発者を報復から保護する義務を遵守します。

Telix の取締役会は、継続的にリスクの特定及び管理を行うための適切なリスク管理フレームワークを、確実に Telix が備えていることに最終的責任を負っています。この内部告発者保護ポリシー（本ポリシー）は、Telix のリスク管理システム及びコーポレートガバナンスフレームワークの一部を形成します。これは、不正行為を特定するための、Telix リスク管理ツールキットにおけるメカニズムの一つとなるものです。

本ポリシーは、あなたが不正行為について秘密扱いで（匿名を選択することもできる）開示を行うことができ、かつ、報復や不利益から保護される客観的、秘密扱いかつ独立した方法によって対応してもらえることができる、通報・調査プロセスを提供することによって、従業員その他の関係者が自信を持って Telix での不正行為の懸念を提起できるよう支援することを、目的としています。

内部告発者保護ポリシーを整備し、様々な形式・言語により全従業員が利用できるようにすることで、Telix の価値観を実践することに役立ちます。

本ポリシーは、以下を目的としています。

- (a) 不正行為の疑いに気付いた際には声を上げるよう（スピークアップ）奨励すること。
- (b) 不正行為を開示しようとする者が、安心安全に、かつ、保護及び支援されるとの確信を持って、その開示を行うことができるようにすること。
- (c) 不正行為の開示が、適切かつ適時に取り扱われるようにすること。
- (d) 開示事項の受領、取り扱い及び調査を行う当社のフレームワークに関して透明性を確保すること。
- (e) 適格な内部告発者に適用される保護措置を説明すること。
- (f) 当社の価値観及び行動規範を支援すること。
- (g) より健全で安全な労働環境を創り出すことにより、当社の長期的な持続可能性及び評判を支えること。
- (h) ASX（オーストラリア証券取引所）コーポレートガバナンス原則及び勧告に合わせること。
- (i) 2019 年財政法改正（内部告発者保護の強化）法（Cth）による改正を含む 2001 年会社法（Cth）（内部告発者法）に基づく、当社の従業員、請負業者その他の人員の権利及び義務に関して、情報を提供すること。

当社のすべての従業員、役員、請負業者及び関係者は、不正行為事例の発見、防止及び報告を支援する責任を負っています。当社では、従業員及び非従業員が報復行為を恐れることなく声を上げ（スピークアップ）懸念を提起するよう奨励しています。

内部告発者保護の資格

内部告発者は、下記の基準を満たした場合、一定の保護措置を受ける権利があります。

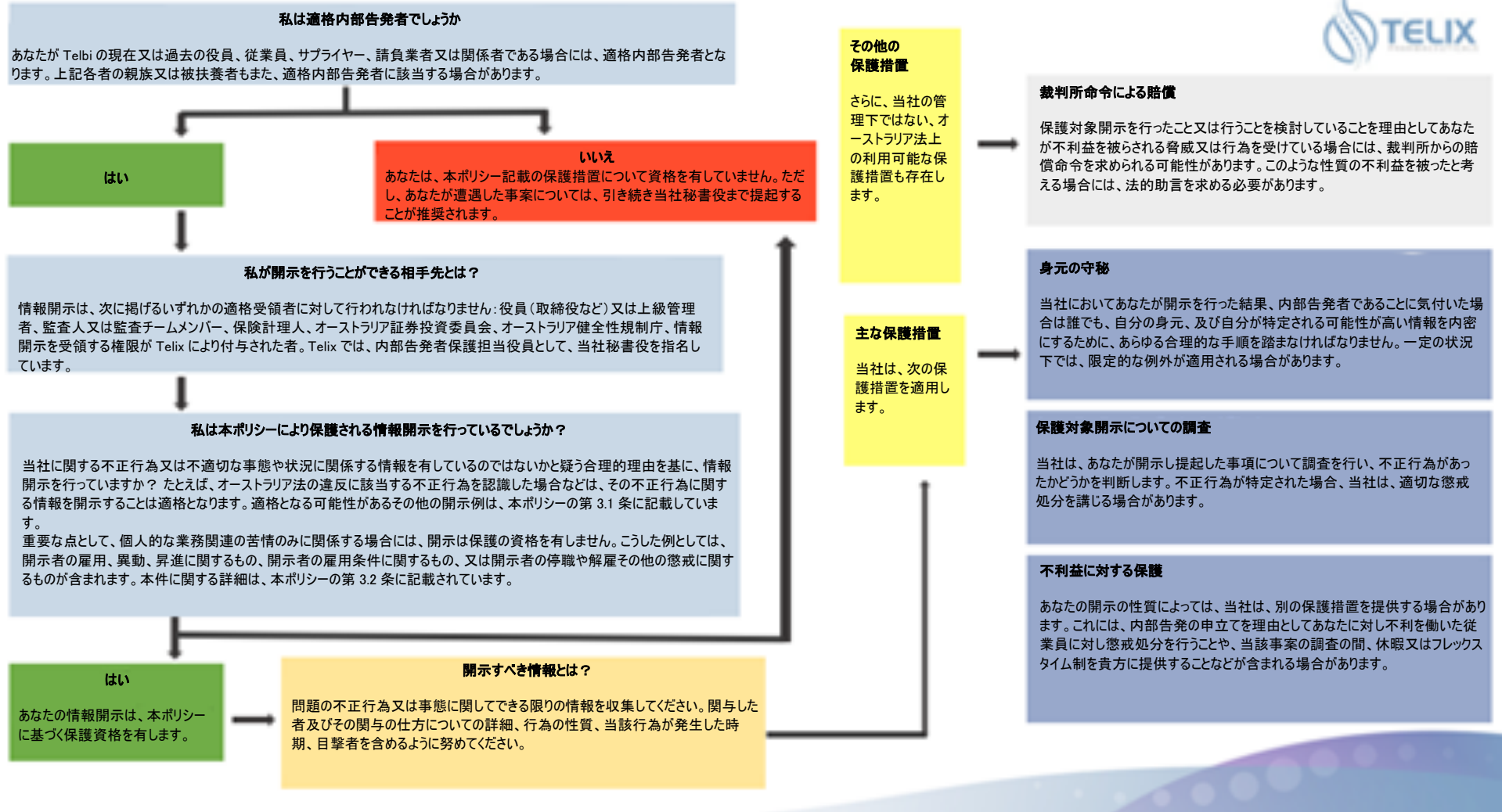
- (a) 当該個人は、**適格内部告発者**でなければなりません（**第 2 条**を参照）。
- (b) 当該個人は、**適格受領者**に対して**情報開示**を行わなければなりません（**第 4.1 条**を参照）。
- (c) 情報開示は、**開示対象事案**、すなわち、当社に関して又は当社の他者に関しての不正行為又は不適切な事態に関係した情報であると疑う合理的理由がある場合に行う、情報の開示でなければなりません（**第 3.1 条**を参照）。

保護の資格を有する内部告発者に適用する保護措置に関する情報は、本ポリシーの**第 5 条及び第 6 条**に記載されています。

本ポリシーのクックガイド

次ページには、本ポリシーのクックガイドが掲載されています。これは、内部告発を行おうとする者が本ポリシー記載の保護措置の資格を有しているかどうか、また資格を有している場合、その保護措置に必要な事項を理解できるよう、支援するために作成されたものです。

内部告発者保護ポリシー:クイックガイド



目次	5
1 本ポリシーの目的	6
1.1 背景	6
1.2 内部告発者法との関わり	6
1.3 当社の既存の行動規範との関わり	6
2 適格内部告発者	6
3 本ポリシーの対象となる開示事項	7
3.1 開示対象事案	7
3.2 保護からの除外 – 個人的な業務関連の苦情	7
3.3 虚偽通報	8
4 情報開示を行う方法	8
4.1 適格受領者に対する開示	8
4.2 匿名性の維持	8
4.3 規制当局への開示	9
4.4 独立の法的助言者に対する開示	9
4.5 公益開示及び緊急開示	9
5 適格内部告発者に適用する法的保護措置	9
5.1 身元の保護	9
5.2 不利益な行為からの保護	10
5.3 その他の法的保護措置	10
6 開示の取り扱い及び調査	10
6.1 調査全般	10
6.2 情報開示内で氏名が挙げられた個人の公正な扱い	11
7 適格内部告発者への支援	11
7.1 従業員支援プログラムへのアクセス	12
8 一般規定	12
8.1 本ポリシーの可用性	12
8.2 言語	12
8.3 監視、レビュー及び更新	12
8.4 本ポリシーの状況	12
用語集	12

1 本ポリシーの目的

1.1 背景

Telix Pharmaceuticals Limited (Telix 又は **当社**) は、あらゆる事業慣行において高い水準の誠実性・倫理基準に取り組んでいます。従業員は、現行の社会基準、倫理基準及び当社基準に即して、かつ、すべての関連法律を遵守して、行動しなければなりません。

本ポリシーは、当社及びその関連法人（総称して **当グループ**）に関わる非倫理的、違法、詐欺的又は望ましくない行為の疑いがある事例についての通報を奨励することを目的としており、通報者が脅迫、不利益又は報復を恐れることなく秘密扱いで通報を行うことができる保護措置及び対策について詳細を記載しています。

1.2 内部告発者法との関わり

多くの国では、内部告発者に関する特定の義務及び保護措置を課す法律が整備されています。たとえば、オーストラリアの 2001 年会社法 (*Cth*)、米国の 1989 年内部告発者保護法、及び EU の内部告発者の保護に関する EU 指令 2019/1937 などです。

本ポリシーの目的上、関連法律となるのは、会社法第 1317AA 条から第 1317AJ 条及び租税行政法第 14ZZT 条から第 14ZZE 条 (**内部告発者法**) です。内部告発者法に基づく保護措置は、一定の種類の開示 (本ポリシーで言及される **開示**) についてのみ、適用されます。

本ポリシーは、内部告発者制の部分的な要約を含んでいますが、具体的な詳細については、本法律の本文を参照する必要があります。本ポリシーは、本法律に基づきあなた又は当社が有する可能性がある権利又は義務に対し優先することを意図したものではありません。

1.3 当社の既存の行動規範との関わり

2017 年 8 月 31 日付け当社行動規範 (**行動規範**) パート 4 には、内部告発者の保護及び開示事項の調査に関する既存の当社ポリシーが記載されています。

本ポリシー又は内部告発者法に基づく保護の資格を有する開示である場合には、行動規範パート 4 ではなく、本ポリシー及び内部告発者法が適用されます。本ポリシー又は内部告発者法に基づく保護の資格を有しない開示である場合には、行動規範パート 4 が適用されます。

2 適格内部告発者

内部告発者の保護措置は、**適格内部告発者**のみに適用されますが、不正行為の疑いに関する情報を持つ個人は誰でも、そのような不正行為について声を上げるよう (スピークアップ) 当社では奨励しています。内部告発者法に基づき、下記の個人は、当社に関して **適格内部告発者**となる可能性があります。

適格内部告発者とは、次に掲げる者である (又は者であった) 個人をいいます。

- (a) 当グループの役員、従業員又は関係者。
- (b) 当グループへの物品又はサービス (支払いの有無を問いません) のサプライヤーで、そのサプライヤーにより雇用されている又は雇用されていた個人を含みます。
- (c) 上記各者の親族、配偶者又は被扶養者。

3 本ポリシーの対象となる開示事項

3.1 開示対象事案

開示対象事案とは、内部告発者法において当該用語に定められる意味を有します。要約すると、当グループに関する不正行為(たとえば、詐欺、過失、不履行、コンプライアンスポリシー違反、信任違反及び義務違反など)又は不適切な事態や状況に関係した情報であると疑う合理的理由を適格内部告発者が有する場合、その情報は**開示対象事案**となります。

開示対象事案となり得る範囲を制限することなく付言すると、開示対象事案となる可能性がある例としては、当グループ又はその役員や従業員による行為であって、下記に当たるものが含まれます。

- (a) 所定法令に対する犯罪又は抵触に該当するもの。
- (b) オーストラリア連邦のその他の法律に対する犯罪であって、12 カ月以上の懲役による処罰対象となるもの。
- (c) 公衆又は金融システムに対して危険を呈するもの。
- (d) 当グループに対し財政的損失を与える可能性がある行為、又は当グループの利益にとってその他不利益となる行為。
- (e) 窃盗、違法薬物の取引・使用、暴力、暴力の脅威及び財産損壊罪など、違法な行為。
- (f) 当グループのコンプライアンスガイド及び／又はコンプライアンスポリシーの故意及び／又は重大な違反。
- (g) 詐欺、マネーロンダリング及び／又は資金の不正流用。
- (h) 賄賂を提供又は受領しようとするもの。
- (i) 情報開示を行った者に対し不利益な行為を行っている又は行うとの脅威を与えているもの。

開示対象事案は、不法な行為を伴ったものである場合もありますが、これは必須ではありません。不誠実又は非倫理的な行為・慣行、損害を生じさせる可能性がある行為、又は当社のポリシーにより禁止される行為が、開示対象事案となる可能性があります。

適格内部告発者は、開示事項が正しくないことが判明した場合であっても、その開示内容の疑いが正しいとする「合理的理由」を有していた場合には、引き続き保護の資格を得ることができます。

開示対象事案に関するものでない開示については、(開示の性質によっては、その他の法制に基づき保護される可能性はありますが)内部告発者法に基づく保護の資格は有しません。

3.2 保護からの除外 – 個人的な業務関連の苦情

個人的な業務関連の苦情のみに関連しており、開示者に対する不利益又は不利益の脅威に関連しないものについては、保護の資格を有しません。

個人的な業務関連の苦情とは、開示者の現在又は過去の雇用に関連するものであって、開示者個人への影響を有する又は有する傾向にあるもので、下記に当たるものをいいます。

- (a) 当社へのその他の深刻な影響は有していない。
- (b) 開示対象事案を伴った行為又は被疑行為に関連していない。

個人的な業務関連の苦情となる可能性がある苦情の例としては、開示者とその他の従業員／役員との間の個人間対立、及び(上記第 3.1 条で要約される種類の開示対象事案に別途該当すべき行為を伴ったものでない)下記の意味決定が含まれます。

- (a) 開示者の雇用、異動又は昇進に関するもの。

- (b) 開示者の雇用条件に関するもの。
- (c) 開示者の停職や解雇その他の懲戒を行うもの。

3.3 虚偽通報

虚偽通報の提出があった場合には、当グループの評判やその取締役、役員及び従業員の評判に対して重大な影響が生じる可能性があるほか、相当な資源の無駄遣いも生じる可能性がある点について、留意しておくことが重要です。開示対象事案と称する事項について意図的な虚偽の通報を行った場合には、保護されることはなく、重大な懲戒事案として扱われます。

4 情報開示を行う方法

4.1 適格受領者に対する開示

開示対象事案の開示(開示)は、次に掲げるいずれかの**適格受領者**に対し直接に行うことができます。

- (a) 当社又は関連法人の役員又は上級管理者。
- (b) 当社又は関連法人の監査を行う監査人又は監査チームメンバー。Telix の外部監査人は、年次報告書で閲覧することが可能であり、2022 年 5 月時点では PricewaterhouseCoopers Australia (PwC) となっています。監査人の主任は、Brad Peake です。
- (c) 当社又は関連法人の保険計理人。
- (d) 保護対象の開示を受領する権限が当社により付与された者。

適格内部告発者は、いつでも上記各適格受領者に対し開示を行うことができます。ただし、当社では、当社秘書役を当社の内部告発者保護担当役員と指名しています。当社秘書役には、以下のとおり連絡を取ることができます。

当社秘書役

氏名: Melanie Farris
電話: +61 (0) 449 148 448
電子メール: melanie.farris@telixpharma.com
郵便: Telix Pharmaceuticals Limited
Suite 401, 55 Flemington Road
NORTH MELBOURNE VIC 3,051

各個人が PwC 倫理ヘルプライン – [pwc.com/ethicshelpline](https://www.pwc.com/ethicshelpline) – (電話又はオンラインによる通報方法の詳細を閲覧することができます)にアクセスして当社の外部監査人である PwC と連絡を行うこともできます。

口頭により情報開示を行うこともできますが、開示対象事案の効率的な調査を可能にするため、当社では、裏付け証拠(電子メール、文章、書類など)とともにできる限り詳細な形で書面をもって情報開示を行うよう推奨しています。

4.2 匿名性の維持

情報開示は、望まれる場合には匿名で、上記連絡先詳細にて内部告発者保護担当役員に対し直接に通報を提出することができます。

匿名性の維持を希望する適格内部告発者の身元については当社は調査を行いませんが、匿名で情報開示を行うに当たっては、匿名条件でその開示を行っている旨を明示するなどして自己の匿名性を管理することが、当該適格内部告発者の義務となります。当社、その役員・従業員又は内部告発者保護担当役員のいずれも、適格内部告発者による匿名性の不管理の結果として適格内部告発者の身元が容易に確認可能である又は確認可能なものとなった場合には、その責任を負わないものとします。

適格内部告発者が匿名での情報開示を選択している場合には、当社が当該事案の完全な調査を行う能力が妨げられる可能性があります。したがって、当社では、当該事案の調査を支援するために適格内部告発者が連絡先詳細を提供するよう推奨しています。匿名性の維持を希望する適格内部告発者は、当社が質問の補足を求めることができるよう、及び調査の更新情報の提供を行うことができるよう、情報開示の受領者との間で継続的な双方向の連絡を維持する必要があります。

4.3 規制当局への開示

情報開示はまた、オーストラリア証券投資委員会(ASIC)、オーストラリア健全性規制庁(APRA)又はその他規則で規定される連邦機関に対して行われた場合においても、内部告発者法に基づき保護される可能性があります。当社の税務に関連する開示対象事案である場合には、オーストラリア国税庁(ATO)に対して行われた場合においても、開示が保護される可能性があります。

4.4 独立の法的助言者に対する開示

情報開示はまた、内部告発者法に関する法的助言を取得する目的で独立の法的助言者に対して行われた場合においても、内部告発者法に基づき保護される可能性があります。これは、開示対象事案に関連した開示ではないと法的助言者が最終的に結論付けた場合であっても、該当します。

4.5 公益開示及び緊急開示

内部告発者法では、ジャーナリスト又は議員に対する開示対象事案の開示に関して適格内部告発者が保護される可能性がある限定的状況が規定されています。

あなたがジャーナリスト又は議員への開示を検討している場合には、その開示の保護に関する基準を理解しておくことが重要です(例えば、内部告発者法に基づく保護の資格を得るには事前の開示が必要であること、その予定する公益開示又は緊急開示が保護可能なものとなるには、当該開示を行う意思に関する書面による事前通知が必要であることなど)。当該開示を行う前にその予定する公益開示又は緊急開示が保護の資格を有するかどうかについて確実に理解するために、事前に当社の内部告発者保護担当役員又は独立の法的助言者に相談する必要があります。

5 適格内部告発者に適用する法的保護措置

情報開示を行う適格内部告発者(その開示が内部開示であるか又は上記第 4.3 条から第 4.5 条記載のいずれかの外部当事者に対して行われる開示であるかを問いません)は、以下に記載する内部告発者法上の様々な保護措置を受けます。

5.1 身元の保護

適格内部告発者の身元は、保護及び守秘されなければなりません。内部告発者法により認められる場合を除き、身元又はその身元の確認を可能にさせる情報を、開示することは不法となります(本規定への抵触があった場合には、厳罰に処される可能性があります)。

上記規則の主な例外は、適格内部告発者の身元に関する情報の開示が下記に当たる場合です。

- (a) ASIC、APRA、又はオーストラリア連邦警察(AFP)職員に対して行われる場合。
- (b) 内部告発者法に関して法的助言又は法的代理を得る目的で、法的助言者に対して行われる場合。
- (c) 適格内部告発者の同意を得て行われる場合。
- (d) ASIC、APRA 又は AFP により、連邦、州又は準州の機関に対し、その機能又は任務を遂行できるよう当該当局を支援する目的で行われる場合。

5.2 不利益な行為からの保護

個人が不利益な行為又は不利益な行為の脅威に晒された場合であって、当該個人又は他者から情報開示が行われたとの確信又は疑いにより、その行為又は脅威が動機付けられている場合には、不法となります（本規定への抵触があった場合には、厳罰に処される可能性があります）。

この文脈において、不利益な行為には、従業員の解雇、従業員の雇用上の被害、従業員の地位又は職務への不利な変更、従業員に対するその他の当社従業員との差別、個人への嫌がらせ又は脅迫、個人に対する危害又は被害（精神的危害を含みます）、個人の財産に対する損害、個人の評判に対する損害、個人の事業上又は財政上の地位に対する損害や、個人に対するその他の損害が含まれます。

不利益な行為又は不利益な行為の脅威に晒された個人は、内部告発者法に従い、裁判所に対し、損失、損害又は被害の賠償やその他の救済手段を申し立てることができる場合があります。賠償その他の救済手段は、下記の場合に適用される可能性があります。

- (a) 当該個人が、開示を理由として損失、損害又は被害を被っており、
- (b) 当社が、合理的な予防策を講じずその不利益な行為を防止する相当の注意を行使しなかった場合。

あなたが上記に該当すると考える場合には、自身の選択肢に関して独立した法的助言を求める必要があります。あなたの権利に関する助言を受けるために、ASIC や APRA に連絡を取ることができます。

5.3 その他の法的保護措置

適格内部告発者が情報開示を行った場合において、

- (a) 当該適格内部告発者は、内部告発者法により、当該情報開示を行ったことによる民事上、刑事上又は行政上の責任（懲戒処分を含みます）から保護されます。
- (b) 当該適格内部告発者は、内部告発者法により、契約上の救済手段その他行使される救済手段から保護されており、当該適格内部告発者に対しては、情報開示を根拠として契約上の権利その他の権利を行使することはできません。

限定的な状況（すなわち、規制当局への開示、及び公益開示・緊急開示）においては、情報開示は、適格内部告発者に対する刑事手続上又は適格内部告発者に対して処罰を科す手続上、証拠としては認められない旨（当該情報の虚偽に関しての手続を除きます）が内部告発者法で規定されています。

6 開示の取り扱い及び調査

6.1 調査全般

情報開示の受領者は、できる限り早期に、最初のレビューを実施するのに最も適切な者に適格内部告発者の通報を付託します。状況によっては、当該者は当社内の者（受領者本人を含みます）となる可能性があります。ただし、受領者本人又は当社内の者が最初のレビューを実施することが適切でない場合には、受領者は、当該レビューを行うのに適切な外部当事者（独立の法的助言者など）を特定及び起用するための措置を講じなければなりません。

疑義を回避するために付言すると、情報開示の受領者は、内部告発者法により認められる場合（すなわち、上記第 5.1 条に記載する状況）を除き、そのレビュー者に対し、適格内部告発者の身元又はその身元の確認を可能にさせる情報を開示してはなりません。

最初のレビューの実施者によって問い合わせが行われることとなりますが、上級幹部陣のメンバー（通報の対象となっているメンバーを除きます）に対して情報提供が求められる場合があります。

最初の調査の目的としては、下記が含まれます。

- (a) 情報を収集し、その情報を検討し、開示対象事案を示す合理的理由があるかどうかを結論付けること。

- (b) 適宜、開示対象事案に関して、適切な改善措置又はさらに行われるべき調査(独立の法的助言者など外部当事者による調査の可能性又は規制機関への付託を含みます)について、勧告を行うこと。

各最初の調査及びそれに続く調査に関する正確なプロセス及び期限は、プロセスの性質によって異なります。可能な場合、当社としては、当初の開示後 10 営業日から 20 営業日以内に最初の調査が実質的に完了されることを(必ずしもこの期限の遵守が可能でない場合もあることを認識していますが)見込んでいます。事後調査については、合理的にできる限り早期に完了される必要があります。

すべての調査は、秘密扱いで、かつ、開示対象事案の性質及び周辺状況を考慮した適切な方法により、できる限りの範囲で実施されます。調査から得られた所見は、(上記第 5.1 条に記載する適格内部告発者の身元を秘する当社の義務に関するものなど、適切又は必要な制限に従った上で)内部で文書化され、本ポリシーを監督する責任者に対し適宜報告されます。文書化及び報告の性質は、開示事項の性質に依存します。記録の取り扱い及び保存に関しては、秘密保持が遵守されます。

いずれの調査も、適格内部告発者及び開示対象事案に係る申立ての対象となっている者からは独立して行われます。

適格内部告発者は、内部告発を行った場合であっても、当該通報内で開示した不適切行為に関与したことの結果(当該行為に起因する民事上及び刑事上の責任を含みます)に対しては、保護されるものではありません。不適切行為への関与があった場合には、解雇を含む懲戒処分が生じる可能性もあります。ただし、適格内部告発者が行う自白は、懲戒処分を検討する際の軽減要因となる可能性があります。

開示対象事案の通報により、その後規制当局又は裁判所の手続が生じる場合には、当社は、本ポリシーに基づき通報を行った適格内部告発者に対し、証人としてなど支援を提供するよう要請する可能性があります。

6.2 情報開示内で氏名が挙げられた個人の公正な扱い

当社は、情報開示内で氏名が挙げられた個人又は情報開示の対象者については、その状況のもとで現実的かつ適切である限り、当該調査に対しその氏名を秘密にすること及び当該調査の一環で協議されるその他一切の事項の秘密保持を要求することなどにより、公正な扱いを確保します。

情報開示に関する申立ての対象となった個人には、調査の一環として、当該申立てを理解して対応する機会が与えられます。

一般的に、情報開示に関して氏名が挙げられた者に対しては、調査の終了時点で正当な理由がある場合でない限り、不利な措置が講じられることはありません(調査の終結に先立ち措置を行う正当な理由がある場合を除きます)。

情報開示に関して氏名が挙げられた個人には、適宜、(プライバシー・秘密保持義務に従った上で、かつ、法律で要求されるところに従い)調査の進捗及び結果(改善措置案を含みます)が逐次連絡されます。

7 適格内部告発者への支援

不正行為を合理的に疑う者又は目撃した者は、支援が提供されること及び開示を理由とした処罰・差別がないことの確信を持って、疑いを通報できるようになるべきであると当社は考えています。

適格内部告発者は、開示対象事案の開示(又は開示の見込み)又はその後の調査プロセスから生じる懸念があれば、4.1 上の記載の方法を通じて提起することが推奨されます。当社は、不利益ができる限り回避され、その他適切に対処されるようにするために、適切な措置を講じます。追加的な支援サービスが必要となる場合には、それらのサービスが要請される可能性があります。

適宜、適格内部告発者への支援を行うために上級役員又は従業員が割り当てられ(内部告発者支援担当役員)、適格内部告発者と調査チームとの間の連絡係となります。

調査者又は内部告発者支援担当役員は、適宜、(プライバシー・秘密保持義務に従った上で、かつ、法律で要求されるところに従い)調査の進捗及び結果(改善措置案を含みます)を内部告発者に逐次連絡します。

7.1 従業員支援プログラムへのアクセス

Telix では、独立のプロバイダーである Lifeworks による従業員支援プログラム(EAP)を通じて、支援を提供しています。EAPとは、職場又は自宅において悪影響を受ける可能性のある困難に直面している Telix 従業員を支援するために利用できる、秘密扱いの福利厚生・指導・相談サービスです。同プログラムは、全従業員及びその近親者が無償で利用できます。電話又は www.login.lifeworks.com を通じて、従業員は当社に相談することなく Lifeworks に直接連絡することができます。Telix が従業員を雇用している国ごとに料金不要の電話番号が全従業員に対して提供され、Telix イン트라ネットサイト上で入手できます。

相談は、対面、電話、テレビ通話又はオンラインを通じて利用可能であり、相談時の話し合いは、形式張ったものではなく話やすく、従業員のニーズが中心となります。

8 一般規定

8.1 本ポリシーの可用性

本ポリシーへのアクセス(当社ウェブサイト上に掲載されたコピーを通じてのアクセスを含みます)は、当社のすべての役員及び従業員に提供されます。定期的に、本ポリシーに関するトレーニングがすべての役員及び従業員に提供されます。

8.2 言語

本ポリシーは、Telix が営業する主要地域の第一言語(特に英語、フランス語及び日本語)に翻訳され、提供されます。

8.3 監視、レビュー及び更新

本ポリシーは、取締役会が所管しています。本ポリシーに基づき通報された事件は、取締役会に通知されます。取締役会は、少なくとも1年ごとに、必要に応じて本ポリシーのレビュー及び更新を行います。

8.4 本ポリシーの状況

本ポリシーは、契約(雇用契約を含みます)の条件ではなく、黙示その他の方法を問わず、当社又は当グループに対し契約上の義務を課すものではありません。当社は、随時、本ポリシーを変更する場合があります。

用語集

本ポリシーの目的において、

定義語	意味
AFP	オーストラリア連邦警察をいいます。
APRA	オーストラリア健全性規制庁をいいます。
ASIC	オーストラリア証券投資委員会をいいます。
会社法	2001年会社法(Cth)をいいます。

定義語	意味
所定法令	(a) 2001 年会社法(Cth)、 (b) 2001 年オーストラリア証券投資委員会法(Cth)、 (c) 1959 年銀行法(Cth)、 (d) 2001 年金融部門(データ収集)法(Cth)、 (e) 1973 年保険法(Cth)、 (f) 1995 年生命保険法(Cth)、 (g) 2009 年全国消費者信用保護法(Cth)、 (h) 1993 年退職年金業(監督)法(Cth)、及び (i) 上記各法律に基づき制定される法律文書をいいます。
租税行政法	1953 年租税行政法(Cth)をいいます。