

RELX 懸念報告方針

RELX およびその関連会社（以下、「RELX」「当社」）は、高い倫理水準の維持に努めています。
RELX の倫理およびビジネス行動規範（以下、「規範」）は、健全で倫理的な事業判断を行うための枠組みを提供します。規範、方針または法律の違反が発覚せず、報告されないまま放置されると、当社の事業に重大な影響をもたらす可能性があります。倫理的かつ法規を重んじる企業風土を支え、維持するため、RELX は規範、方針、法律の違反の疑いに関し、従業員全員が進んで報告することを期待しています。

対象範囲および目的

本方針は、懸念を報告したいと思っているすべての RELX 従業員に世界規模で適用され、規範、規範に関連する方針または法律の違反に関する疑い（以下、「懸念」）を報告するプロセスを説明するものです。本方針は、不正行為の報告を奨励し、報告すべき各種懸念を例示し、懸念を報告する方法を説明することを目的としています。本方針では、従業員および非従業員から報告された懸念を RELX がどのように調査するかについても説明します。

RELX は、当社の業務に従事している間に不正行為（違法または非倫理的行為）があった際、個人がそれを RELX に開示することは困難を伴うであろうことを認識しています。RELX は、そのような不正行為に直ちに対応し、再発を防止することを約束します。

報告の内容

当社は、規範、本方針、法律の違反の疑いに関し、従業員が進んで懸念を報告するものと信頼しています。当社の規範では、報告すべき行動の種類について詳しい情報が提示されています。例として、以下のような不正行為の疑いを挙げることができます。

- 会計、会計管理、監査、腐敗行為
- 犯罪または不法行為（贈賄、競合他社との談合）
- 財務および事業の健全性への懸念（事業上の記録の粉飾・偽装、不正確・過大な売上、不適切な収益の認識、不適切な支払、不適切な支出報告、コーポレートクレジットカードの悪用など）
- 会社の財産、情報、資産の悪用（窃盗、機密情報の開示、会社の財産または製品の悪用など）
- 職場にふさわしくない行動（いじめ、差別的言動、ハラスメント、不正行為など）
- 利益相反（競合他社への労務提供、競合他社の株式持ち分保有、無関係な事業に対する会社の資産の濫用、親族の雇用など）
- 緊急事態を除く個人の健康および安全へのリスク（個人の健康や安全に対し緊急の脅威が生じた場合は、法執行機関へ通報してから会社に通知します）
- 環境に害をもたらす行為

報告の窓口

懸念を報告するためにいくつかの窓口が用意されています。従業員は、各状況において最も適していると思われる自身が利用できる報告方法を使用することができます。

- 上司

- 人事部担当者
- [コンプライアンス委員会](#)のメンバー
- 会社の弁護士
- [RELX Integrity Line](#)（以下、「Integrity Line」）

報告は、Integrity Line を介して公に行うか、または法的に認められる場合は匿名で行うことができます。Integrity Line は 24 時間年中無休で利用でき、電話およびウェブで報告した内容は、第三者である管理者によって RELX に伝達されます。当社では、報告するときは実名が望ましいと考えていますが、匿名での報告が必要となる場合があることも承知しています。第三者である管理者は、倫理や方針に関する質問に答えることはできず、行動の方針についても助言することはできないことに留意してください。

個人情報処理

Integrity Line 経由で報告した場合、報告者の個人情報は、[RELX Integrity Line のプライバシー通知](#)に記載された方法で処理されます。その他の方法で報告した場合、報告者の個人情報は、[RELX Integrity Line のプライバシー通知](#)および [RELX 従業員のプライバシー通知](#)に記載された目的および根拠のために必要に応じて収集、共有、保持されます。

機密性

以下の場合を除き、当社は、違反の疑いを報告する者、または関連調査に参加する者の特定が可能となる情報を一切開示しません。

- 対象者が開示を許可する場合
- 法律、規則、法的手続により開示が要求される場合
- 適切な調査のために開示が必要とみなされる場合

該当する場合には、当社は、機密性の保護を強化し、当該国の法要件に従います。

不正の報告の調査

RELX は報告を遅滞なく調査し、違反を発見した場合には適切な是正措置を講じます。通常は以下のいずれかが調査の監督として任命されます。

- 人事部
- データ保護グループ、データプライバシー責任者、または情報セキュリティ責任者
- ビジネスコンプライアンス委員会が指名する人物
- 監査・リスク管理部門の責任者
- 倫理またはコンプライアンス責任者
- CLO（最高法務責任者）

特定の問題を調査する人物を決定する際に考慮される要素には、独立性、対象分野の専門知識、利益相反の不在、適用法、重要度などがあります（ただし、これらに限定されないものとします）。上記の各責任者が監督する調査の詳細については、[行動規範の報告通知のワークフロー](#)を参照してください。

報告を受けると、調査の任命を受けた者が RELX の方針、手順、現地の法律に従って懸念を調査します。これには通常、報告者との面談による懸念に関する情報の収集、関連する情報の収集および

確認、報告者からの情報の記録、関連事項を知りうる者との面談などが含まれます。調査が進むにつれて、追加の情報と説明が必要になる場合があります、その場合は個人に再度連絡することがあります。調査の任命を受けた者は、報告者に調査完了の予定時期を提示し、延期される場合にはその状況について知らせます。

可能な場合には、調査完了時に報告者に調査が完了したことを知らせます。報告者と共有する調査結果に関する情報の量は、例えば、現地法、その懸念が報告者の雇用に直接関係しているか、守秘義務や懸念事項があるかどうかにより異なります。

報復または嫌がらせの禁止

個人が本規範、方針、もしくは法律の違反であると善意で信じ、違反の疑いとして報告したこと（その報告が誤りか否かは不問）に対する報復や嫌がらせ、または、報告された違反の調査に力を貸したという理由による個人に対する報復は、それ自体が本規範に対する重大な違反となり、法律違反となる場合もあります。報復を行った従業員は、最悪の場合、解雇を含む懲戒処分の対象となります。

苦情および懲戒手続

現地法または会社の方針によっては、特定の種類の報告に対して、苦情、懲戒、または調査に別途の手続が必要となる場合があります。かかる手続の範疇にある報告に対しては、該当する苦情および懲戒手続が適用されます。

地域固有の要件

地域によっては、特定の種類の報告、報告に対して利用できる方法、および非従業員が報告を行うことのできる方法について追加の要件が存在します。これらの特定の要件については、[国別の懸念報告通知](#)に記載しています。