

KANTAR

Right
to Speak
(発言する権利)

🕒 10 分間の内容

当社の方針

Right to Speak (発言する権利)

初版発行日：2022年10月

最終更新日：2023年12月

Kantar の従業員の 皆様へ

Kantarでは以下の項目において尽力しています。

- 開放的で、責任の所在を明らかにした管理文化を提供し、維持する
- 倫理的かつ誠実に、法律の精神と条文に従い、事業を行う
- 全職員が社内方針、法律、または規制義務の違反またはその疑いについて懸念を提起することができると感じ、そのような報告が報復を受けることなく検討および対処される、開放的で誠実なコミュニケーションを推進する。

そのため、Kantarでは、Kantarが経営や事業を行うやり方や、脅威や不正行為の疑いに関する懸念を提起するよう職員に奨励しています。これにより、私たち全員が説明責任を負い、当社の事業と文化を継続的に向上させることができます。

国によって、法律制度の要件が異なる場合があります。問題を報告した個人に対する保護がKantarの方針と同じではないことがあります。KantarのRight To Speak (発言する権利) 方針と現地法とに相違がある場合、現地法が優先されます。国のリストと提供される保護の差異については、[こちら](#)をご覧ください。

01 この方針には何が記 載されていますか。

本方針には以下の項目が概説されています。

- Right To Speak (発言する権利) プロセスを通じて提起すべき問題の種類
- 報告の方法
- Kantarによる報告の取り扱い。

本方針の詳細に触れる前に、特定の用語の意味を明確にしておきます。本方針では、次の用語は以下のように定義されます。

「Kantar」とは、Kantarグループの所属会社および関連会社の各社を指します。

「報告」とは、実際に起こったまたは起こる可能性の高い違反に関する情報または合理的な疑いの口頭または書面での開示を意味します。これには、そのような違反の隠蔽も含まれます。

「RTS」とは、Right To Speak (発言する権利) を意味します。



02 この方針は誰に適用 されますか。

本方針は以下の方に適用されます。

- 当社の内定者、現在または過去の従業員、**派遣社員**や臨時労働者などのKantarのために働くまたはサービスを提供する他の人々全員、集合的に職員と呼ぶ
- 当社の内定済み、現在または過去のインターン、実習生
- 全株主
- 取締役 (非業務執行取締役を含む)
- 報告を行う個人のために助言を行うまたは代理人を務める従業員、労働組合、または労使協議会の代理人
- 当社の請負業者、下請け業者、サプライヤーの監督または管理下で働く個人
- 報告プロセスにおいて報告者を支援する (報復を受ける可能性のある) 個人、同僚や親戚
- 報告者が所有する / 関連がある法人

なお、本方針は雇用 / 労働契約の一部をなすものではなく、Kantarにより随時取り消しや修正が行われる可能性があります。



保護する事項:

人々

提携会社

誠実性

情報

世界

資金

03 どのような種類の懸念をRight To Speakを介して提起すべきですか。

Right To Speakは、Kantarが経営や事業を行うやり方や、脅威や不正行為の疑いに関する懸念を報告する際に利用することができます。これには、**Kantar方針ブック**、法律、規制要件の違反またはその疑いが含まれます。例えば、これには次の項目に関する報告が含まれますが、これらに限定されません。

- 不正行為またはKantar方針の違反
- 健康と安全に対する脅威
- 環境破壊
- 冤罪
- 金融詐欺 (あらゆる種類の詐欺、米国証券取引委員会の規則または規制違反、株主に対する詐欺に関する米国連邦法など)、窃盗、マネーロンダリング、テロの資金調達、管理不行き届き
- 差別や嫌がらせ
- 汚職、賄賂、脱税
- 非倫理的または不適切な行為
- プライバシーおよび個人情報の保護、当社のネットワークおよび情報システムのセキュリティ、当社のデータ保護および/またはサイバーセキュリティ方針・手順の違反
- 上記いずれかの意図的な隠匿。
- 関連法または当社の法的義務や規制義務の違反
- 犯罪活動
- 利益相反



保護する事項:

人々

提携会社

誠実性

情報

世界

資金

04 Right To Speakを介して懸念を報告するにはどうすればいいですか。

その問題があなた個人に影響を及ぼすものである場合(例えば、あなたのKantarでの雇用や職場での待遇に関するもの)、まずラインマネージャーや別のシニアマネージャー、人事部に相談することもできます。このためにミーティングを持ちたいと要請することもできますし、Eメールや電話で連絡を取ることもできます。こうすることで、RTSプロセスまたは現地の関連方針を介して報告を行うことなしに、あなたの懸念を迅速かつ効率的に解決する方法が見つかるかもしれません。ミーティングや電話に要した時間を承認または訂正する機会が与えられます。

このアプローチに従うことは常に容易ではなく、懸念の性質や重大さによっては適切でない場合があることを、私たちは理解しています。このような場合、Kantarには**独立したGlobal Right To Speak報告サービスおよびヘルプライン(EthicsPoint)**を通して報告を行う完全に独立したプロセスがあります。

これは外部の第三者によって、完全にKantar社外で運営されています。報告が安全かつ機密に行われるように支援します。EthicsPointを通じて報告を行う2通りの方法があります。

- **ウェブでの報告:** www.righttospeak.ethicspoint.com から機密報告書を提出します
- **グローバル電話ヘルプライン:** Right To Speakヘルプラインまで、本方針の最後に記載された番号に電話します(特に明記されていなければ全て無料通話です)。1日24時間いつでもヘルプラインを通して報告を行うことができます。適切なトレーニングを受けた担当者が電話に対応し、現地語で一連の質問を行い、報告書に回答を記録します。

また、お住まいの地域に別個の報告ルートがある場合、それを通して懸念を提起することもできます。別個の報告ルートがある地域の詳細は、[こちら](#)をご覧ください。これによって、現地の報告ルートを使って報告を行うべきかどうか、またその報告はRTS調査チームによってローカルにあるいは中央で対応するのかについて、指針が得られます。報告やその結果を他のグループ会社と共有するには報告者の同意が必要となります。

現地法により特別な規定がある場合や、報告の性質や加害者と覚しき人物の身元のために不適切な場合を除き、報告書はほとんどの場合、その懸念に関連する地域の適切な担当者に渡され、調査が行われます。報告書について、EthicsPointやNavex(このサービスを運営する会社)が調査することはありません。EthicsPointは、報告を行うことができる独立した機密のプラットフォームに過ぎません。

保護する事項:

人々

提携会社

誠実性

情報

世界

資金

05 報告を行う際にどのような情報を提供すべきですか。

あなた個人の安全が守られるという前提で、時間が許す限り、報告の前に懸念に関する情報と証拠をできるだけたくさん集めてください。その懸念がある一定の期間行われている行為に関するものであれば、そのことを示す証拠をできるだけ多くまとめることができれば役に立ちます。

報告を行う際は、次の情報を含めることが期待されます。

- Kantar内の所属部署またはKantarとの関係
- 報告に関連する人物の名前
- 事件の日付
- 事件の場所／位置
- 懸念の具体的な内容
- その他の関与する証人
- これが報告すべき懸念であるとする理由
- その特定の行為の問題に対するあなたの考え
- 報告を行ったことであなたが求める望ましい結果
- その他の関連事項。

Right To Speakを介して懸念を報告するのに、その疑いの決定的な証拠を示す必要はありません。ただし、**報告時の状況や入手可能な情報を考慮して、報告を行う事柄が真実であると信じられる合理的根拠**がなければなりません。

個人情報は、報告された懸念に対処する目的でのみ、収集、処理、使用されます。個人情報の取り扱い方法の詳細は、**RTS個人情報保護方針**に記載されています。



保護する事項:

人々

提携会社

誠実性

情報

世界

資金

06 自分の名前を告げなければなりませんか。

必要に応じ、現地法の制約に従い、可能であれば報告者に連絡先を提供するように推奨しています。そうすることで、調査を行うマネージャーが報告者と連携して関連情報を集め、明確な目的に沿った有意義な調査を行うことができ、適切な是正措置やフォローアップ活動を推奨したり、適切な場合は調査結果を連絡することもできます。ヘルプラインであれオンラインであれ、提起された懸念は機密情報として扱われ、迅速かつ丁寧にレビューされ、適切な場合は調査が行われます。

報告が匿名でなされた場合、Kantarは最初にウェブ報告で開示された、またはヘルプラインの電話担当者が収集した情報のみに依拠することになります。最初の報告に十分な情報が含まれていない場合、Kantarは必要な調査を行うことができず、懸念に適切に対応したり、業務慣例や文化を改善したりすることができません。このような制約があったとしても、Kantarはあらゆる努力を払って匿名の報告をできるかぎり調査します。

報告が匿名で行われた場合、報告者に直接連絡することはできませんので、ご注意ください。ただし、Right To Speak ポータル上でコメントを述べたり、フォローアップを行ったり、最新情報を提供したりすることはできますので、毎週確認を行ってください。この情報が更新されても通知を受け取ることはありませんが、オンラインポータルでこの情報にアクセスすることができます。調査員がコメントセクションで質問をし、それに対する返答がなかった場合は、既に提供された情報に基づき、調査が続行されます。

07 それからどうなりますか。

ヘルプラインまたはオンラインで提出された報告書は全て、RTS調査チームの指名された担当者に通知されます。報告書の受け取り確認は7日以内に行われます。初期評価が行われ、調査方法が決定されます。外部リソースを選任したり、その件を適切な外部機関に委託することもあります（警察、規制機関、専門的企業など）。報告書は通常、事件が起こったとされる地域の調査員によって調査されます。報告者がこの方法に懸念がある場合、報告時にその旨を伝える必要があります。

できる限り、妥当な期間内、遅くとも報告書の受け取り確認から3ヶ月以内に、報告書に関するフィードバックを報告者に通知します。フィードバックには以下の項目が含まれる場合があります。

- 調査が行われるかどうか、行われない場合はその理由
- 個々の報告書について討議し、苦情を解消することを目的とする、地域内の方針に従いその件を扱うことが、その状況において適切かどうか
- その他の提案される方法の提示
- 調査に必要な推定期間
- 調査結果（その報告は実証されたか、実証されなかったか、不完全だったか、取るに足らないとみなされたか）
- 推奨される是正措置やフォローアップ活動
- 匿名を維持することを選択し、それでも追加情報を提供したい場合は、当社から現地の連絡先を提供することができます。

保護する事項:

人々

提携会社

誠実性

情報

世界

資金

08 報告を行った個人に 対する守秘義務および保護

Kantarでは、従業員がRight To Speakのもとで、報復や虐待を恐れることなく、Kantarの支援を受けて、公然と懸念を提起できると感じられるよう、尽力しています。

調査は全て機密として扱われ、できるだけ詳細に、適切なレベルの慎重さを持って実施されます。Kantarが法律により情報を開示するよう要請または強制される場合を除き、調査について認識したり、関与したりするのは少人数の人々のみです。そのため、誰が報告を行ったのか知っているのは最小限に留まります。

Kantarは、Right To Speakを介した報告や調査に関連する、どのような形態の報復または虐待も一切許容しません。これは非難に値する行為であり、当社の文化に反するだけでなく、Kantarに対して訴訟が起こされる場合もあります。

報復とは、Kantarやその従業員による行為だけでなく、クライアントや当社のサービスの受益者、彼らのために働く人々による行為も含まれます。

Kantarが許容することのない、報告を行ったことに対する報復行為の例として、次が挙げられます。

- 解雇、停職、警告などの懲戒処分
- 左遷または昇進の保留

- 職務の変更、勤務地の変更、賃金削減、勤務時間の変更
- 研修の停止
- 低い勤務評価や否定的な推薦状
- いじめや嫌がらせ
- 差別
- 臨時雇用者が正社員になれると期待するのが合理的な状況で、一時雇用から終身雇用への契約変更が行われない
- 一時雇用契約が更新されない、または早期に終了される
- 風評被害
- セクターまたは業界全体の非公式または公式同意に基づきブラックリストに載せられ、そのために今後同セクターまたは業界で仕事が見つけれない可能性がある
- 商品やサービス契約の早期終了または取り消し
- 資格や許可の取り消し
- 精神科や病院への紹介。

これは一部に過ぎませんので、ご注意ください。

報復行為は非常に深刻に受け止められ、別途調査が行われたり、加害者に対して適切な懲戒処分が下される場合があります。これは、最初の報告が真実であるかどうかは問いません。

報復行為を受けた、または現在その被害者である場合は、すぐに調査マネージャーに連絡するか、このRTSプロセスを通じて報告を行ってください。これは、Kantar法務チームの管轄になります。

保護する事項:

人々

提携会社

誠実性

情報

世界

資金

09 外部報告

Kantar外で問題を報告することを検討している場合は、Right To Speak方針のもとでの保護に影響する可能性がありますので、慎重に検討した上で話すようにしてください。注意してください。

本方針に詳述されている手順に最初に従っている場合を除き、従業員がKantarに関する懸念を外部で話し合うことは通常適切ではありません。これは、その懸念について治療のために医療従事者と話したり、サポートを得るために従業員代表と対話したり、その他の法律で要請される話し合いを妨げるものではありません。現地法により、報告者が外部で報告を行うことができる範囲が定められている場合があります。

従業員が本方針を使用せず、外部の第三者に開示を行った場合、そうする許可を得ていなければ、Kantarに対する守秘義務の違反とみなされる可能性があります。これにより、その従業員が罰せられたり、法定の保護を失うこともあります (Right To Speakを介して懸念を提起したことによる損害や報復行為に対して請求できる法律上の権利など)。報告が外部の第三者に対して行われた場合にのみ、法定の保護が受けられる場合もありますので、ご注意ください (米国のサーベンス・オクスリー法やドッド・フランク法など)。



保護する事項:

人々

提携会社

誠実性

情報

世界

資金

10 連絡先とRight To Speak EthicsPoint ヘルプライン

お住まいの地域や国の電話番号のリストは、The Sourceの[Right to Speak](#)のページをご覧ください。

本方針に関する質問や懸念がありましたら、コンプライアンスのグローバル責任者であるAlison Gallagherまでご連絡ください。

alison.gallagher@kantarc.com



保護する事項:

人々

提携会社

誠実性

情報

世界

資金