内部告発者保護ポリシー（GPOL-0024）

Telix Pharmaceuticals Limited

および世界各地の Telix グループの全法人

取締役会により採用

発効日：2026 年 2 月 19 日*

**オーストラリア東部標準時*

目次

1. 目的およびコミットメント 3
2. 法的根拠 4
3. 基本原則 4
4. 適格内部告発者 5
5. 開示対象事案 6
6. 個人的な業務関連の苦情および異なる要素を含む通報 7
7. 通報 7
8. 通報窓口と適格受領者 7
9. 匿名性および秘密保持 8
10. 対応、評価、審査および調査 9
11. 報復からの保護 10
12. 利用可能なサポート 10
13. 通報で名前が挙げられた個人の公正な扱い 10
14. 故意の虚偽通報または悪意のある通報 10
15. 内部告発者の法的保護 11
16. 啓発、研修、および監視 11
17. レビュー 11
18. 最近行われた変更の概要 11
添付 1 – オーストラリア法で提供される保護措置 13

1. 目的およびコミットメント

Telix は、最高水準の誠実性、透明性、説明責任、倫理的行動に取り組んでいます。また、早い段階で懸念を提起し、懸念に公正に対応する強い「スピークアップ文化」の促進に尽力しています。スピークアップ（声を上げること）は、当社の行動規範（GPOL-0013）（以下「本規範」）の中核となる原則であり、従業員、パートナー、投資家、患者さん、地域社会、環境など、当社の製品、事業、業務による影響を受けるすべての人に対する当社のコミットメントを支えています。

Telix は、安全かつインクルーシブ（包摂的）で説明責任のある職場を維持するためには、不正行為、非倫理的行為、または違法行為について声を上げることが不可欠であると考えています。個人が懸念を提起し、その懸念が迅速かつ公正に対処されれば、Telix の評判、製品、事業への信頼を維持できます。これにより心理的安全性が強化され、継続的な改善が促進され、ガバナンス、安全、コンプライアンスへの当社のコミットメントが強固なものとなります。

声を上げることで、潜在的な不正行為やコンプライアンスに関する問題を早期に発見して解決できるようになります。さらに、当グループのエンタープライズリスク管理フレームワークの強化のほか、継続的な学習や、社内での特定、是正、改善を支援することにもつながります。当社の管理体制、文化、コンプライアンス、ガバナンスを強化するため、秘密保持義務と法的制約に従い、内部告発者による通報とその結果は上級リーダーシップと取締役会が定期的に審査します。

当社は、個人が報復を恐れることなく、自信を持って、本規範、当社の価値観、適用される法律や規制（以下「適用法」）の実際の違反または違反の可能性を通報できる安全な場を提供するよう努めています。

当社は、適用法に従い、世界各地の内部告発者保護法で保護される第 5 条（開示対象事案）に定める懸念事項を提起するために声を上げる者を保護することを約束します。また、本ポリシーに基づき、第 4 条（適格内部告発者）で定義される適格内部告発者を保護する以下の主要な措置を提供することも約束します。

- 通報は社内外の複数の窓口を通じて行うことができます。窓口には、研修を修了した当グループの特定の上級職の個人、役員、マネージャー、または第 8 条（適格受領者）に定義される権限を付与された第三者パートナーが含まれます。
- 複数の通報窓口を利用できますが、一貫性、独立性、公平性、保護を最大限に確保するため、独立した外部事業者が運営する Telix の公式通報窓口の利用が推奨されます。
- 合理的な根拠に基づくすべての通報は重く受け止められ、審査の対象となります。必要に応じて調査を行います。
- 調査は、適用法で要求される期日に従い、迅速かつ公平に、一貫した方法で行います。
- 秘密を保持し、プライバシーを保護します。
- 匿名が選択されている場合、匿名性を維持します。
- 報復は固く禁じられており、合理的な保護措置が整備されています。

本内部告発者保護ポリシー（以下「本ポリシー」）は、適格内部告発者のために Telix のスピークアップ文化を機能させるとともに、当社が事業を展開し、従業員が居住し、または通報が提起されるすべての法域における適用法に従って内部告発者を保護するという当社のコミットメントの実践を目指すものです。

本ポリシーは、Telix グループ企業およびその世界各地の関連会社（以下「当グループ」）、その取締役、役員、経営陣と上級管理職、およびその他の従業員（以下「従業員」）、ならびに関連する分野でTelixを支援するTelixのコンサルタント、請負業者、ベンダー、提携パートナー、またはアドバイザーに全世界で適用されます。

2. 法的根拠

本ポリシーは、オーストラリア、米国、および該当するその他の国の会社法および証券法、ならびに内部告発者の保護措置を提供するその他の適用法に基づいています。根拠とする主な法律は以下のとおりです。

- オーストラリアの 2001 年会社法（連邦）および 1953 年租税行政法（連邦）。
- 米国の 2002 年サーベンス・オクスリー法（SOX）およびドッド＝フランク・ウォール街改革・消費者保護法。
- 内部告発者の保護に関する EU 指令（2019/1937）および EU 加盟国各国の施行法。
- 英国の 1988 年公益開示法。
- 日本の 2004 年公益通報者保護法。
- 世界各地の同様の内部告発者保護法、または特定の分野に特化した内部告発者保護法。

随時修正、置き換え、差し替えられるこれらの法律を含みます。

また、Telix は、世界各地で適用されるその他の内部告発者保護法も考慮し、関連する通報に適用します。たとえば、内部告発者が居住する地域の適用法が上記と異なる場合には、これも適用する場合があります。現地の法律が追加の保護措置を提供している場合や、より厳しい要件を課している場合、Telix は本ポリシーに加えてそれらの現地法も関連する通報に適用します。

本ポリシーのいかなる規定も、適用法により提供される内部告発者の権利や保護措置を制限するものではありません。

本ポリシーのいかなる規定も、また当グループとのいかなる契約も、政府当局、規制当局、法執行機関、裁判所、または地域もしくは国の関係当局と連絡を取る、またはこうした機関に情報を提供する適格内部告発者の適用法により保護された権利（Telix に通知することなく連絡や情報提供を行うことも含まれます）を制限するものではありません。関係当局には、米国証券取引委員会（SEC）、オーストラリア証券投資委員会（ASIC）、オーストラリアの健全性規制庁（APRA）、オーストラリア国税庁長官などが含まれますが、これらに限定されません。

3. 基本原則

声を上げた適格内部告発者の保護に関する Telix のアプローチは、適用法および以下の基本原則に基づいています。

- **迅速な通報：**第 5 条（開示対象事案）に記載される事案に関する懸念または潜在的な懸念は、本ポリシー第 8 条に定められた Telix の公式通報窓口を通じて可能な限り速やかに提起する必要があります。これらの窓口は秘密厳守かつ匿名での通報に対応しています。複数の通報窓口を利用できますが、一貫性、独立性、公平性、保護を最大限に確保するため、独立した外部事業者が運営する Telix の公式通報窓口の利用が推奨されます。
- **秘密保持、プライバシー、匿名性：**適格内部告発者は匿名で通報することができます。Telix は、適用法（プライバシー法と内部告発者保護法を含みますが、これらに限定されません）に従い、適格内部告発者および通報または調査に関与する他の個人の秘密とプライバシーを保護します。関係者全員にとって公正で偏りのないプロセスとする必要

があるため（不正行為を犯したとされる個人が申立に対応する権利も含まれます）、匿名を選択すると当社が調査や措置を実施する能力が制限される可能性があります。

- **合理的な根拠に基づく通報の保護：**懸念は、誠実に、かつ善意と合理的な根拠に基づき提起する必要があります。合理的な根拠に基づく開示対象事案に関する通報は、その後その通報が誤りである、または実証できないと判明した場合でも保護されます。従業員による故意の虚偽通報または悪意のある通報は、行動規範または BPOL-0008「懲戒に関するポリシー」に基づく処分の対象となる場合があります。

- **報復は一切容認しない：**Telix は、適用法に従い、懸念を提起した個人や調査に協力した個人に対する報復や不利益な行為がないよう尽力しています。適格内部告発者や調査に関与した個人に対する報復は固く禁じられています。当グループによる報復は適用法に違反する可能性があり、本規範の重大な違反となります。報復が実証された場合には懲戒処分（解雇を含みます）の対象となる場合があり、個人および会社が民事上または刑事上の責任を問われる可能性があります。

- **認められている経営陣による合理的な措置：**不適切なパフォーマンスや行動に対処するために公正かつ合法的に取られた経営陣による合理的な措置および経営陣による合理的な指示は、適用法に基づく報復には該当しません。

- **制限のない内部告発者の法的権利：**本ポリシーのいかなる規定も、また当グループとのいかなる契約も、適格内部告発者が合法的に政府当局、規制当局、もしくは法執行機関と連絡を取る場合、こうした機関に情報を提供する場合、こうした機関を支援する場合、または秘密厳守で法的助言を求める場合に、許可の取得を義務付けるものではありません。これらの内部告発者の法的権利は、いかなる合意、ポリシー、雇用条件によっても放棄されることはありません。

- **公正かつ適時の敬意をもった対応：**開示対象事案に関する適格内部告発者による通報については、評価したうえで、必要に応じて、適用法、本ポリシー、ならびに適用されるその他の Telix のポリシーおよび手順に準拠し、迅速かつ公平に、また自然的正義と公正な手順に従い調査を実施します。また、Telix は、合理的な期間内に、かつ適用法で要求される期限に従い、対応と措置を実施します。

- **サポートおよび助言：**懸念を提起すべきかどうか迷っている場合や、懸念を提起する方法が分からない場合は、第 8 条に記載されている適格受領者に助言を求めることができます。通報の状況により必要に応じて、適格内部告発者を支援する内部告発者支援担当者が割り当てられる場合があります。

4. 適格内部告発者

本ポリシーは、行為がどこで発生しているか、または通報者がどこに居住しているかにかかわらず、当グループに関連する開示対象事案に適用されます。

本ポリシーでは、以下の個人が適格内部告発者とみなされます。

- 現在および過去の従業員（正社員、パートタイム勤務者、契約社員、臨時労働者）、役員、取締役。
- 現在および過去の応募者および採用候補者。
- 請負業者、コンサルタント、出向者、インターン、ボランティア、有期労働者。
- ベンダー、サプライヤーおよびその労働者（有給または無給）、ビジネスパートナー、サービス提供者、アドバイザー。

- 関連当事者、合弁事業のパートナー、または Telix のその他の提携パートナーの関係者。
- 上記のいずれかの親族、扶養家族、または配偶者（もしくは配偶者の扶養家族）。
- 適用法に基づき内部告発者保護の対象となるその他のカテゴリーに該当する者。

5. 開示対象事案

開示対象事案とは、適格内部告発者が、当グループに関連する実際の不正行為、ポリシーもしくは適用法違反、その他の不適切な事態、またはこれらの可能性を疑う合理的な根拠を有する情報（以下「開示対象事案」）をいいます。すべての事案が開示対象事案とみなされるわけではなく、また適用法に基づく内部告発者保護の対象とならない場合もありますが、事案が対象であるかどうかに確信がない場合でも合理的な根拠に基づき通報することができます。

当グループに関連する開示対象事案には、以下のいずれかの行為の実在またはその疑いが含まれます（ただし、これらに限定されません）。

- 本規範または Telix のポリシーもしくは価値観の違反（重大な違反または組織的な違反を含みます）。
- 適用法の違反（会社法および証券法、贈収賄禁止法および腐敗行為防止法、公正競争法および独占禁止法、貿易制裁、禁輸措置、関税法および輸出管理法、データプライバシー法、AI 法およびサイバーセキュリティ法、労働安全衛生法、刑法、ファーマコビジランス法および患者安全法、環境保護および気候変動に関する法律、現代奴隷制・児童労働・人権に関する法律、製品品質に関する法律、放射線安全法、製造物責任法、医療およびライフサイエンスに関する法律、臨床研究および治験の実施に関する法律、公共調達法、差別・いじめ・嫌がらせに関する法律、財務記録管理、上場企業の開示および財務報告義務を含みます）。
- 詐欺、窃盗、贈収賄、腐敗行為、ファシリテーションペイメント、資産の不正流用、重大な利益相反、策略または不正行為、不適切もしくは違法な処方の勧誘または利益相反。
- 知的財産、資産、財産、データもしくは情報の不正流用もしくは不正使用、または重大なサイバーセキュリティ侵害もしくは情報セキュリティ侵害の非開示。
- 金融詐欺または管理不行き届き、当グループの財務状況に損害を与える可能性のある行為（SOX、マネーロンダリング、脱税、上場企業の財務基準遵守、疑わしい会計、監査もしくは内部統制慣行、または上場企業の要件に反する重大な管理上の弱点を含みます）、および上場または開示に関する法律、規制、基準のその他の不遵守。
- 従業員または公衆の安全、患者の安全、製品の安全性、環境にリスクをもたらす行為（人、財産、または環境に対する重大かつ差し迫った危険を含みます）。
- 開示された場合に Telix のブランド、評判、または他者（投資家、顧客、ビジネスパートナー、政府、規制当局など）との関係に重大な損害を与える可能性のある行為。
- 声を上げた個人、または開示対象事案に関連する調査や適用法に基づく調査に協力した個人に対する報復、報復の脅威、またはこうした個人を不当に罰しようとする試み。
- 開示対象事案の意図的な隠蔽。

合理的な根拠に基づく通報は、調査後にその懸念が実証されなくても保護の対象となります。

6. 個人的な業務関連の苦情および異なる要素を含む通報

個人的な業務関連の苦情は全般的に開示対象事案ではなく、通常は Telix の苦情および抗議に関するポリシー（BPOL-0007）、調査手順（PRO-0220）、懲戒手順（BPOL-0008）に基づき取り扱われます。個人的な業務関連の苦情の例としては、個人間の対立、従業員間の意見の不一致、異動または昇進に関する決定、雇用条件、業績管理（評価、賞与、報奨、給与の引き上げを含みます）、懲戒処分、停職または解雇に関する決定などがあります。

だたし、個人的な業務関連の苦情も、以下のいずれかに該当する場合は本ポリシーに基づいて保護される場合があります。

- 個人的な業務関連の苦情と開示対象事案の両方の要素を含む通報である場合。
- 本ポリシーに反する報復または不利益な行為を伴う場合、または報復または不利益な行為を引き起こす場合。
- 適用法違反を明らかにするものである場合、または公衆の安全、患者の安全、環境に対して危険を呈する場合。
- その他、適用法に基づく内部告発者保護の対象となる場合。

通報に開示対象事案と個人的な業務関連の問題の両方が含まれている場合、Telix は、秘密を保持し、保護を維持し、異なる要素を含む通報のすべての要素について適切なリスク対応を徹底しつつ、各要素を適切なプロセスに分類します。

7. 通報

Telix が迅速かつ公正に調査できるように、通報には、不正行為または違反の可能性について適格内部告発者が有する、以下を含むすべての関連情報を含める必要があります。

- 不正行為または違反の可能性に関する詳細（懸念の根拠や理由を含みます）。
- 通報を裏付ける関連文書、証拠、もしくはやり取り、またはこれらの情報の保存場所。
- 発生時期、発生場所、および関与している人物。
- すでに Telix のマネージャー、取締役、または役員に懸念を提起しているか、また懸念に対してどのような対応が取られたか。
- 通報の調査に役立つその他のあらゆる情報。
- 懸念を提起することで（通報者や他者への）報復の可能性が懸念されるかどうか。

8. 通報窓口と適格受領者

Telix は、迅速かつ安全な対応を確保し、適用法に基づく内部告発者保護を円滑に進めるため、独立した外部事業者が運営する Telix の通報窓口である Mitratech を通じて通報することを適格内部告発者に強く推奨しています。Mitratech には Telix Hotline からアクセスできます（オンライン、または国際電話対応の電話番号を利用可能）。他の方法で通報を受領した場合、適格内部告発者は Telix Hotline を通じて別途通報を提出するよう求められる場合があります。これが合理的でない場合、または実行不可能な場合、今後の措置を実施する前に外部通報窓口に通知する責任は適格受領者が負います。

Telix Hotline は世界中で 24 時間 365 日利用可能で、匿名での通報に対応しています。

通報は、以下に記載する研修を修了した有資格の当グループの上級役員またはマネージャー（以下「適格受領者」）に対して、または以下のオンラインチャネルを通じても行うことができます。

- Your Voice（Telix の人事情報システム経由）（オンライン）。
- Telix 法務チームのシニアマネージャー（グループ最高法務責任者、グループ副最高法務責任者、グローバルコンプライアンス責任者、グループコーポレートセクレタリーを含む）。
- Telix 人材・文化チームのシニアマネージャー（グローバル人事・文化担当シニアバイスプレジデントを含む）。
- グループ最高財務責任者または Telix の外部監査人のリードパートナーまたは監査チーム。
- Telix Pharmaceuticals Limited の取締役または役員。

通報は書面（notices@telixpharma.com への電子メールを含みます）、電話、対面で直接、または郵送（住所：c/o - Telix Pharmaceuticals Limited、55 Flemington Road, North Melbourne, Victoria 3051, Australia、宛名：Group General Counsel（グループ最高法務責任者））で提出することもできます。

適格内部告発者は、適用法に従い、規制当局や法執行機関に直接通報することもできます。

上記に記載がある場合を除き、マネージャーやその他の内部システムは適格受領者ではありません。公式通報窓口を利用することにより、安全かつ一貫した対応と適格内部告発者に対する法的保護が促進されます。

9. 匿名性および秘密保持

通報は、本ポリシーの第 8 条に定められた認定と指定を受けた内部および外部パートナーの通報窓口を通じて匿名で行うことができます。Telix は匿名性を尊重し、適用法に従い、名前と役職の削除、情報と通報への適切なアクセス管理、秘密保持の注意喚起などにより、身元を保護します。

なお、匿名での通報を選択すると、Telix が調査や措置を実施する能力が制限される可能性があります。匿名での通報者には、Telix がフォローアップの質問をしたり最新情報を提供したりできるように、双方向のコミュニケーションチャネル（Your Voice や Mitratech など）を利用することを推奨しています。通報者は、フォローアップの会話中を含め、自身の身元が明らかになる可能性があると感じる質問への回答をいつでも拒否できます。

適格内部告発者の身元、または身元の特定につながる可能性のある情報は、以下のいずれかの場合にのみ開示されます。

- 同意がある場合。
- 適用法で要求、または許可される場合（規制当局、法執行機関、法務顧問への開示など）。
- 調査のために合理的に必要であり、かつ身元特定のリスクを軽減するために合理的な措置が講じられている場合。

秘密保持違反について懸念がある場合は、本ポリシーの第 8 条に定める推奨される公式通報窓口のいずれかを通じて、または適格受領者に直ちに通報してください。

10. 対応、評価、審査および調査

すべての通報は重く受け止められ、適用法に従い、グループ最高法務責任者の指示および責任のもと、かつ取締役会の監視のもと、Telix 法務チームおよび Telix 人事・文化チームにより本ポリシーに関連する審査または調査が実施されます。グループ最高法務責任者に通報に関する実際の利益相反または潜在的な利益相反がある場合、苦情の内容に応じて、取締役会長、人事委員会会長、または監査・リスク委員会会長が経営陣の勧告を審査し、本ポリシーに従ってプロセスを管理する外部弁護士を任命するかどうかなど、調査の実施方法を決定します。

受領後できるだけ速やかに、Telix 法務チームの指名メンバー、Telix 人事・文化チームの法的資格を有するメンバー、または指名された外部弁護士が適切性と状況を迅速に検討し、調査の枠組みおよび開示事項と関連調査の取り扱いを決定します。すべての調査は、適用法、本ポリシー、および Telix 調査手順（PRO-0220）を考慮し、以下の参考プロセス原則に従って行われます。ただし、個別の状況によって異なる場合があります。

- Telix は二元上場会社であるため、オーストラリアと米国で初回の法的適用性評価を実施し、会社法および証券法の要件を確認する。
- 通報者の居住地で現地法の評価を実施し、その他の現地要件が適用されるかどうかを判断する（義務付けられている対応期日、現地言語でのやり取りや通報窓口、支援者、またはその他の秘密保持やプライバシー保護など）。
- 該当するいずれかの法域の担当規制当局への通知が義務付けられている内容かどうかを判断する。
- 受領後速やかに適格内部告発者に連絡し、必要なコミュニケーション方法とプライバシー要件を確定し、その後調査が終了するか結果が判明するまで連絡を継続する。
- 利益相反を評価し軽減する。
- 適用法に従い、調査に関わるすべての人に対して公正な手順と自然的正義を確保する。たとえば、適切かつ法的に認められている場合には、名前を挙げられた個人や関与した個人に対応の機会が与えられるようにする。
- 法律上の特権として適切な保護措置が整備されていることを確認する。
- 受領後速やかに取締役会長に書面で通知し、調査が終了するか結果が判明するまで少なくとも四半期に 1 回、重要な進捗、結果、または終了に関する最新情報を取締役会に提供する。
- 審査、所見、結果を記録し、担当の経営陣および取締役会に対して、秘密保持と法的な制約に配慮しつつ調査結果と推奨事項（是正措置やマクロトレンドを含む）を報告する。

以下のような結果が考えられますが、これらに限定されません。

- 通報はさらなる審査や調査を必要とする基準を満たしていない。
- 内部調査または審査。
- 適切な資格を有する内部または外部の調査担当者による正式な調査。
- 調査以外の解決方法またはその他の是正措置。
- 不正行為が実証された場合、従業員に対する解雇を含む懲戒処分。
- 個人的な業務関連の苦情事項を Telix の人事・文化チームまたは他の担当部門に付託。

11. 報復からの保護

Telix は報復を一切容認しません。報復は本ポリシーの違反であり、ある人物（または他の人物）が通報を行った、通報を行った可能性がある、通報を提案している、通報を行う可能性がある、または調査に協力したことを理由にその人物に対して報復や不利益な行為を行う、または報復や不利益な行為の脅威を与えることは違法となる場合があります。

不利益な行為には、解雇、降格、停職、福利厚生もしくは昇進の拒否、不利な職務変更、嫌がらせ、排斥、脅迫、差別、偏見、名誉を毀損する待遇、風評被害、心理的、心理社会的もしくは身体的危害、物的もしくは経済的損害、またはこれらの脅威が含まれます。パフォーマンスまたは行動プロセスに沿った経営陣による合理的な措置は、報復や不利益な行為には該当しません。

当グループが講じる予防的保護措置には、秘密保護措置、リスク評価およびリスク軽減措置、職務または指揮系統の調整、調査が継続している間の一時的な休職または柔軟な勤務形態の可能性、他の従業員の行動の監視および管理、適用法で認められている場合は別の作業グループへの異動、義務の注意喚起、関連人員の研修、内部告発者支援担当者の割り当て、サポートサービス（従業員支援プログラム（EAP）を含みます）へのアクセス提供などが含まれます。

当グループの従業員、取締役、または役員による報復行為への関与は、懲戒処分（解雇を含みます）の対象となる場合があり、さらに当グループおよび当該個人の両方が民事上または刑事上の責任を問われる可能性があります。

報復を受けた、または報復に気付いた場合は、直ちに公式通報窓口経由で通報するか、適格受領者に通報してください。

12. 利用可能なサポート

Telix は声を上げる個人に対して適切なサポートを提供しています。たとえば、従業員とその近親者に対して EAP へのアクセスを無償で提供しています。

通報者を支援し、必要に応じて調査担当者との連絡係を務める内部告発者支援担当者が割り当てられる場合があります。必要に応じて、かつ適用法に準拠して、追加のサポートサービスが提供される場合があります。

13. 通報で名前が挙げられた個人の公正な扱い

適格内部告発者に対する内部告発者保護に加えて、Telix は適用法に基づき、通報で名前を挙げられた個人または通報の対象となる個人の公正な扱いも徹底しています。これには、秘密保持とプライバシー保護のほか、適切かつ法律で認められている場合には、調査結果が確定する前に申立に対応する機会を提供することなどが含まれます。

14. 故意の虚偽通報または悪意のある通報

通報は、通報の時点の合理的な根拠に基づき誠実に行う必要があります。合理的な根拠に基づく通報の根拠が後日実証されない場合でも罰則はありません。

通報は、重大な申立の対象となる個人の職業上の成功や評判を損なう可能性があります。そのため、故意の虚偽通報、誤解を招く通報、または悪意のある通報は不正行為に該当し、本規範および適用されるポリシーに基づく処分の対象となる場合があります。

自ら声を上げることによって、通報により明らかになった自らの不正行為の影響から自身が保護されるわけではありません。ただし、自ら認めることで、個人に関する結果を決定する際に、その告白が軽減要素として考慮される場合があります。

15. 内部告発者の法的保護

法域によって異なりますが、適格内部告発者の法的保護には、通報者の身元の秘密保持、特定の状況下における、報復からの保護、保護される開示に対する民事上、刑事上、行政上の責任の免除、報復や不利益な行為があった場合の救済措置（賠償金、復職、差止命令、法律上利用できるその他の救済措置など）があります。

こうした保護措置は、通報が合理的な根拠に基づいて行われている限り、通報が匿名で行われた場合や誤りであると証明された場合でも適用される場合があります。

多くの国では、限定的な状況下において、公益、緊急事態、報道の自由、言論の自由、法的助言、または代表権にも保護措置が適用されます（オーストラリア法の要件およびオーストラリア法における保護措置の詳細については、添付 1 を参照してください）。適格内部告発者は、こういった種類の開示を行う前に独立した法的助言を求める必要があります。

16. 啓発、研修、および監視

最高水準の企業行動は、Telix の評判に極めて重要な要素です。グループ最高法務責任者は、本ポリシーの周知と遵守を促進するため、当グループ全体で適切な研修とプロセスを整備する責任を負います。本ポリシーのコピーは Telix の外部ウェブサイトおよびイントラネットに掲載されており、主要な従業員の使用言語で利用できます。Telix の全従業員には、入社研修の一環として配布され、その後も定期的に配布されます。定期的な研修は全従業員に対して提供され、適格受領者、マネージャー、調査担当者には個別の研修が提供されます。

取締役会（または関連する委員会）は通報と結果に関する概要を定期的に受領します。また、重要な事項については、グループ最高法務責任者が取締役会長に必要に応じて随時エスカレーションします。記録の取り扱いと保存は適用法に従って秘密厳守で安全に行われ、適切かつ要求される場合には、匿名化された概要が提供されます。

17. レビュー

本ポリシーは少なくとも 1 年に 1 回見直されます。適用法の改正や Telix の事業の変更を反映するために、1 年に 1 回以上修正される場合があります。本ポリシーは契約ではなく、雇用契約やサービス契約の一部を構成するものではありません。

18. 最近行われた変更の概要

発効日	変更の概要	作成者	承認
2020 年 1 月 1 日 （2021 年 5 月 12 日および 2022 年 5 月 18 日に取締役会がレビューし、再採用）	新規ポリシー	コーポレートセクレタリー	取締役会により承認済み

2023 年 5 月 24 日	ベストプラクティス、適用法、Telix の事業に関する細かい更新と変更	グループコーポレートセクレタリー	取締役会により承認済み
2024 年 11 月 13 日	SEC および NASDAQ 上場に対応して更新	グループコーポレートセクレタリー／グループ最高法務責任者	取締役会により承認済み
2026 年 2 月 19 日	法律の改正、ベストプラクティスの変更、Telix の事業の成長と拡大に対応して更新。人事・文化関連の苦情、抗議、調査手順と統合し、整合性を確保	グループ最高法務責任者	取締役会により承認済み

添付 1 – オーストラリア法で提供される保護措置

1. 追加の法律上の保護措置

2001 年会社法（連邦）（以下「**本法律**」）および 1953 年租税行政法（連邦）を含むオーストラリア法の下では、特定の個人に対して保護される開示を行う現在および過去の従業員、ボランティア、役員、請負業者、サプライヤー、サプライヤーの従業員、関係者、ならびにこれらの個人の親族および扶養家族（以下「**適格内部告発者**」）を含む一定の個人に、開示に関する法律上の保護措置が適用されます。

通報は、本ポリシーに基づいて行うことが推奨されています。ただし、その他の場合でも法律による保護措置が提供されます（たとえば、開示対象事案は適格受領者以外の特定の個人に通報できます）。オーストラリア法に基づいて保護される開示が行われた場合、その開示が本ポリシーに準拠していなくても、オーストラリア法の下で保護措置が適用されます。開示が匿名で行われた場合や誤りであることが判明した場合でも、開示は本法律に基づく保護の対象となります。

オーストラリア法に基づく法的保護の詳細については、グループ最高法務責任者に直接問い合わせるか、宛名をグループ最高法務責任者として notices@telixpharma.com まで電子メールで問い合わせてください。

2. 保護される開示

本法律の下で保護対象となる保護される開示は、開示対象事案に関連した通報であり、本法律における適格受領者に通報したものに限られます。本ポリシーに基づいて開示された事案であっても、これらの基準を満たさない場合は、本法律に基づく保護の対象外となります。この情報と受領者の例は下表に記載のとおりです。

通報または開示される情報	**開示される情報の受領者**
一般的な開示対象事案 • 当グループに関連する実際の不正行為、違反、もしくは不適切な事態、またはその疑いに関する情報 • 当グループ、または Telix の役員もしくは従業員が以下のいずれかの行為に関与したという情報 ○ 適用法（本法律など）の違反、または犯罪に該当する行為 ○ 公衆または金融システムに対して危険を呈する行為 ○ オーストラリア連邦の法律に違反する犯罪であって、12 か月以上の懲役による処罰の対象となる行為 • なお、個人的な業務関連の苦情は、下記第 3 条に記載されている場合を除き、法律上の保護される開示には該当しません。	**一般的な開示対象事案の受領者** • Telix により保護される開示を受領する権限を付与された者（つまり、本ポリシーにおける適格受領者）（第 8 条を参照） • 当グループの役員またはシニアマネージャー • 当グループの監査人、または監査を実施する監査チームのメンバー • 当グループの保険計理人 • ASIC、APRA、またはその他規則で規定される連邦機関 • 法的助言または法的代理人を得る目的の場合、弁護士（開示が開示対象事案に関連していないと弁護士が結論付けた場合でも該当） • 緊急開示および公益開示が認められる特定の状況下にある場合、報道関係者または議員。公益開示または緊急開示は、開示前に開示の基準を理解しておくことが重要です。緊急開示および公益開示に関する詳細は、下記第 4 条

	に記載されています。緊急開示および公益開示に関する詳細については、グループ最高法務責任者まで問い合わせてください。
税務関連の開示対象事案 Telix または関係者の税務に関連する不正行為または不適切な事態に関する情報であって、受領者が Telix または関係者の税務に関連する職務や義務を遂行するのに役立つと考えられるもの	**税務関連の開示対象事案の受領者** • Telix により税務関連の開示対象事案の通報を受領する権限を付与された者 • Telix の監査人、または監査を実施する監査チームのメンバー • Telix に税務サービスまたは BAS サービスを提供する登録税理士または BAS 代理人 • Telix の取締役、セクレタリー、またはシニアマネージャー • Telix の税務に関連する職務や義務を有する Telix の従業員または役員 • 税務監察官 • 法的助言または法的代理人を得る目的の場合、弁護士 • 医療、精神医療、治療、またはカウンセリングを受ける目的の場合、医療従事者または心理学者
その他の税務関連情報 国税庁長官または税務実務者委員会が Telix または関係者に関連する税法に基づく職務や義務を遂行するのに役立つ情報	**その他の税務関連情報の受領者** • 国税庁長官 • 税務実務者委員会 • 法的助言または法的代理人を得る目的の場合、弁護士 • 医療、精神医療、治療、またはカウンセリングを受ける目的の場合、医療従事者または心理学者

3. 個人的な業務関連の苦情

完全に個人的な雇用に関する事項の開示に対する法的保護は、限定的な状況でのみ法律で提供されます。個人的な業務関連の苦情の開示は、簡単にまとめると以下のいずれかの場合に保護されます。

- 開示対象事案を通報した、開示対象事案の通報を検討している、または開示事項に関する調査に関与していることを理由に、通報者または別の個人に対して行われた不利益な行為に関するものである。
- 内部告発者に関する法律の運用に関して法的助言または法的代理人を得る目的で弁護士に対して開示されたものである。

以下のいずれかに該当する場合、苦情は法律上「個人的な業務関連の苦情」に該当しません。

- 法律で規制される法人に重大な影響をもたらすが、その影響は開示者には関連しない。
- 特定の会社法および金融サービス法に違反する行為、もしくは違反が疑われる行為、またはオーストラリア連邦のその他の法律の下で 12 か月以上の懲役刑が科される犯罪に該当する行為に関するものである。
- 公衆または金融システムに対して危険を呈する行為またはその疑いに関するものである。
- 規則で規定される行為またはその疑いに関するものである。

4. 具体的な保護措置と救済措置

オーストラリア法の下では、以下に対して保護措置が適用される可能性があります。

- 内部告発者の保護に関する法的助言または法的代理人を得る目的での弁護士に対する開示。
- 限定的な状況下における議員または報道関係者に対する公益開示および緊急開示。

これらの開示には以下の厳格な条件があります。

- 公益開示：通報者は、まず定められた規制当局（ASIC、APRA など）に適格な開示を行い、少なくとも 90 日間待機し、一切の措置が取られていないと考える合理的な根拠を有している必要があります。通報者には、さらなる情報開示が公益に資すると考える合理的な根拠が必要です。通報者は公益開示を行う意図を規制当局に通知しなければなりません。その後の開示は、不正行為、違反、または不適切な事態を受領者に伝えるために必要な範囲のみとする必要があります。
- 緊急開示：通報者は、まず定められた規制当局に適格な開示を行い、その情報が 1 人以上の人の健康もしくは安全、または環境に対する重大かつ差し迫った危険に関するものであると考える合理的な根拠を有している必要があります。通報者は緊急開示を行う意図を規制当局に通知しなければなりません。その後の開示は、重大かつ差し迫った危険を説明するために必要な範囲に限定する必要があります。

オーストラリア法で認められるこれらの開示は複雑で、時間的な制約があります。通報者は、公益開示または緊急開示を行う前に独立した法的助言を求める必要があります。オーストラリア以外の国では同様の保護措置が存在しない場合があり、通報者が居住する地域の現地法が適用されます。

不利益な行為がある場合には、以下のような法律上の保護措置も追加で提供される可能性があります（ただし、これらに限定されません）。

- 不利益な行為により被った損失、損害、または被害に対する賠償金。
- 不利益な行為の影響を防止、阻止または是正するための差止命令。
- 不利益な行為に関与したことに対する謝罪を求める命令。

- 不利益な行為の全部または一部が従業員の雇用終了の原因である場合、その地位への復職。
- 懲罰的損害賠償。
- 裁判所が適切と判断するその他の命令。

また、通報者は保護される開示に関しても以下の事項から保護されます。

- 民事上の責任（例：雇用契約、秘密保持義務、その他の契約上の義務の違反に関する通報者に対する法的措置）。
- 刑事上の責任（例：情報の不法開示について通報者の起訴を試みること、通報者の起訴にあたりその開示をその他の方法で利用すること（ただし、故意の虚偽開示を除く））。
- 行政上の責任（例：開示を行ったことに対する懲戒処分）。

ただし、通報者は、開示により明らかになった不正行為については免責されません。