

Brambles

سياسة الإبلاغ عن المخالفات

برامبلز المحدودة (Brambles Limited)

تاريخ التأليف: 2013

تاريخ التنقيح: 1 يوليو 2023

الإصدار رقم 4.0

سياسة الإبلاغ عن المخالفات

1 السياسة

تهدف هذه السياسة إلى تعزيز التزام شركة برامبلز بعملية الإبلاغ عن المخالفات وترمي كذلك إلى إعادة تأكيد تمسك الشركة بهذه العملية التي تستحث الموظفين وغيرهم من الأشخاص المؤهلين على الإبلاغ عن أي مخاوف قد تكون لديهم بشأن المخالفات. ذلك لأن الإبلاغ عن المخالفات يُعتبر في البيئة الحاضرة خط دفاع برامبلز الأول والأفضل ضد المخالفات؛ فعند اكتشاف مخالفة والإبلاغ عنها، يمكن لبرامبلز اتخاذ إجراءات تصحيحية فورية لإصلاحها. كما أننا ندرك أن اكتشاف المخالفات والإبلاغ عنها في وقت مبكر يعتمد على التمسك بثقافة الثقة والنزاهة التي فيها:

- يُحثُّ جميع الموظفين وغيرهم من الأشخاص المؤهلين على الإبلاغ عن المخالفات المحتملة في أقرب وقت ممكن متى علموا أن مخاوفهم ستؤخذ على محمل الجد وأنه سيتم اتخاذ الإجراء المناسب.
- يعرف جميع الموظفين وغيرهم من الأشخاص المؤهلين القنوات المتاحة لهم للإبلاغ عن مخاوفهم بشأن المخالفات ويستخدمون هذه القنوات.
- يعرف جميع الموظفين وغيرهم من الأشخاص المؤهلين وسائل الحماية المتاحة والخطوات التي سنتخذها للتحقيق في البلاغات.
- يثق جميع الموظفين وغيرهم من الأشخاص المؤهلين في أن عملية الإبلاغ عن المخالفات سرية ولا تتسامح مع أي نوع من أنواع الإيذاء أو الانتقام أو العقاب أو المعاملة الضارة.

لقد صيغت هذه السياسة بما يتوافق مع قانون الشركات لعام 2001 (الكومنولث) وقانون إدارة الضرائب لعام 1953 (الكومنولث). ولمزيد من المعلومات حول الحماية التي تشمل بعض الأشخاص الذين يدلون بإفصاح مؤهل في أستراليا أو لمزيد من المعلومات حول عملياتنا في أستراليا، يُرجى الاطلاع على الملحق الأول. التعارض.

2 ما الأنشطة التي تشملها هذه السياسة؟

باستثناء الحالة التي يمنح فيها القانون المحلي أو المعمول به حقوقاً أو سبل انتصاف أكبر للأشخاص، تلك الحالة التي يسري فيها القانون المحلي أو المعمول به، تنطبق هذه السياسة على الأشخاص الذين يرغبون في الإفصاح عن سوء تصرف أو أوضاع أو حالات غير لائقة فيما يتعلق بشركة برامبلز وأي من شركات مجموعتها ("برامبلز"). ويُشار في هذه السياسة إلى هذه الأنشطة باسم "المخالفات"، وتشمل هذه الأنشطة ما يلي على سبيل المثال لا الحصر:

- النشاط الإجرامي وفقاً لأي قانون معمول به، مثل قوانين أستراليا والاتحاد الأوروبي.
- الاحتيال.
- الإخلال بالواجب أو الأمانة.
- الفعل الذي يمثل خطراً على الجمهور، مثل الأخطار التي تهدد الصحة والسلامة والأضرار التي تلحق بالبيئة بسبب إطلاق مواد سامة أو نفايات بيئية أو انتهاك القانون أو اللوائح البيئية المعمول بها.
- المحاسبة المشكوك فيها أو المحاسبة الداخلية أو سوء إدارة التدقيق، مثل الأنشطة الفعلية أو التهديدية التالية:
 - الاحتيال أو الخطأ المتعمد في إعداد أي من بيانات برامبلز المالية أو تقييمها أو مراجعتها أو تدقيقها.
 - الاحتيال أو الخطأ المتعمد في تسجيل سجلات برامبلز المالية والاحتفاظ بها.
 - أوجه القصور في ضوابط المحاسبة الداخلية لشركة برامبلز أو عدم الامتثال لهذه الضوابط.
 - التحريفات أو البيانات الكاذبة التي تُقدَّم إلى كبار المسؤولين أو المحاسبين أو يقدمها كبار المسؤولين أو المحاسبين فيما يتعلق بأمر وارد في السجلات المالية أو التقارير المالية أو تقارير التدقيق الخاصة بشركة برامبلز.
 - الحيد عن الإبلاغ الكامل والعاقل عن الوضع المالي لشركة برامبلز.
 - الأنشطة الأخرى التي قد تشكل خطراً على النظام المالي.
- الانتهاكات الفعلية أو المشتبه بها لقوانين الضرائب المعمول بها أو سوء التصرف فيما يتعلق بالشؤون الضريبية لشركة برامبلز.
- الرشوة أو الفساد.
- انتهاكات حقوق الإنسان.
- السلوك غير الأخلاقي.

- (j) عدم الامتثال لأي متطلبات قانونية أو تنظيمية لم يرد ذكرها آنفاً، والتي منها أي قوانين تديرها هيئة الأوراق المالية والاستثمارات الأسترالية (ASIC).
- (k) التصرف الذي يضر بسلامة المنتج والامتثال أو سلامة النقل أو سلامة الأغذية أو حماية صحة الحيوان أو الرفق به.
- (l) الانتهاكات التي تؤثر على حماية البيانات الشخصية أو السرية أو أمن شبكة برامبلز وأنظمة معلوماتها.
- (m) الإفصاح غير المصرح به عن الأسرار التجارية أو المعلومات الخاصة أو السرية.
- (n) أي انتهاك لمدونة قواعد السلوك أو السياسات أو غيرها من الإجراءات الخاصة بشركة برامبلز.
- (o) التصرف الذي من المحتمل أن يضر بسمعة برامبلز.
- (p) الإيذاء أو الانتقام أو العقاب بسبب الإبلاغ عن مخاوف تتعلق بارتكاب مخالفات أو بسبب تقديم أي معلومات إلى رجل قانون خارجي بغرض طلب المشورة أو التمثيل القانوني بموجب أي قانون معمول به بشأن المبلغين عن المخالفات أو إلى أي جهة تنظيمية مناسبة لمساعدتها على أداء وظائفها أو واجباتها بموجب القانون المعمول به.
- (q) الإخفاء المتعمد لأي مما سبق.

إذا كانت لديك أسباب وجيهة تجعلك تشك في حدوث مخالفة بالفعل أو تشك في احتمالية حدوثها، فيجب عليك الإبلاغ عن هذه المخالفة بموجب هذه السياسة وبأي من الطرق المختلفة الموضحة في القسم 4 التالي ذكره. وإذا كنت غير متأكد مما إذا كان الفعل الذي تريد الإبلاغ عنه يُعتبر مخالفة أم لا بموجب هذه السياسة، فيجب عليك التحدث إلى المسؤول القانوني الرئيسي أو مسؤول الامتثال الرئيسي أو أي عضو آخر في فريق الشؤون القانونية أو فريق الأخلاقيات والامتثال العالمي.

وفي معظم الحالات، لا تشمل هذه السياسة ولا تشمل قنوات الإبلاغ المنصوص عليها في القسم 4 التالي ذكره الشكاوى المتعلقة بظروفك الشخصية، كالطريقة التي عُولمت بها في العمل. ولكن يمكنك في معظم الحالات الإبلاغ عن الشكاوى المتعلقة بظروفك الشخصية إلى مديرك المباشر أو ممثل الموارد البشرية الذي سيتخذ الإجراء المناسب. وسنُحْتَرَم سرية معلومات أي موظف يقدم شكوى معقولة وموضوعية تتعلق بظروفه الشخصية، ولن يكون هناك تسامح مع أي نوع من الإيذاء أو الانتقام أو العقاب.

3 من يمكنه الإبلاغ عن المخالفات بموجب هذه السياسة؟

إنّ هذه السياسة والإجراءات الموضحة بها متاحة لكل مسؤول وموظف وشريك حالي أو سابق في شركة برامبلز ولأي طرف تربطه بالشركة أو كانت تربطه بها علاقة عمل (مثل العملاء والموردين وموظفي الموردين والمقاولين والوكلاء والموزعين والمتطوعين والمتدربين والمساهمين). وتنطبق هذه السياسة والإجراءات الموضحة بها أيضاً على أي أقارب أو مُعالين لأي ممن سبق ذكرهم، مثل الزوج/الزوجة أو مَنْ يعولهم الزوج/تعولهم الزوجة أو الوالد/الوالدة أو أي سلف مباشر آخر أو الابن/الابنة أو الحفيد/الحفيدة أو الشقيق/الشقيقة أو أي شخص آخر على النحو المنصوص عليه في القانون المعمول به.

4 كيفية الإبلاغ عن المخاوف

تحتُ شركة برامبلز موظفيها على تقديم البلاغات ذات الصلة بالمخالفات عن طريق الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات الذي يتضمن قنوات متعددة للإبلاغ. فهذه البلاغات تتلقاها جهة خارجية مستقلة، هي Navex Global، على مدار الساعة وطوال أيام الأسبوع ويتم توجيهها إلى فريق الأخلاقيات والامتثال العالمي. ولتقديم بلاغ باستخدام الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات، يمكنك زيارة الموقع الإلكتروني www.brambles.ethicspoint.com الذي يتضمن قائمة بأرقام الهواتف المحلية أو المجانية الخاصة ببلد أو منطقة ما أو روابط للنظام المتاح للإبلاغ عبر الإنترنت، أو يمكنك الرجوع إلى ملصقات الإبلاغ عن المخالفات المنتشرة في مرافق برامبلز. ويُعتبر استخدام الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات أفضل طريقة تضمن بها برامبلز التعامل مع بلاغات المخالفات على الفور وبشكل آمن ووفقاً لسياسة الإبلاغ عن المخالفات هذه. وعلى الرغم من أنّ برامبلز تحت مقدمي البلاغات على الكشف عن هويتهم، إلا أنه يمكنهم تقديم البلاغات دون الكشف عن هويتهم باستخدام الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات.

وإننا نأمل أيضاً أن يشعر جميع الموظفين بالطمأنينة عند إبلاغهم بشكل علني عن مخاوفهم بشأن المخالفات الفعلية أو المحتملة، فحين يشعرون بالطمأنينة، من الممكن أن يقدموا البلاغات شفوياً أو كتابياً بشكل مباشر إلى:

- المدير المباشر.
- المسؤول القانوني الرئيسي وسكرتير شركات المجموعة.

- نائب الرئيس والمستشار الإقليمي العام لمنطقة أوروبا والشرق الأوسط وإفريقيا.
- نائب الرئيس والمستشار الإقليمي العام للأمريكتين وآسيا.
- مسؤول الامتثال الرئيسي.
- أي عضو في فريق التدقيق الداخلي في برامبلز.

وقد تكون هناك حالات معينة يظن فيها الأشخاص أنه لا يمكنهم التعبير عن مخاوفهم بشأن ارتكاب مخالفات باستخدام أي من طرق الإبلاغ المذكورة آنفاً. وفي مثل هذه الحالات، يمكن لهؤلاء الأشخاص التواصل مباشرة مع رئيس مجلس الإدارة أو رئيس لجنة التدقيق والمخاطر الذي يمكن التواصل معه من خلال رئيس الشؤون القانونية وسكرتير شركات المجموعة على العنوان التالي: GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australia. وأي معلومات تُقدّم إلى رئيس مجلس الإدارة أو رئيس لجنة التدقيق والمخاطر يجب أن تُوسم بعلامة تشير إلى أنها "سرية للغاية". فباستخدام هذه العلامة، سترسل المعلومات مباشرة إلى رئيس مجلس الإدارة أو رئيس لجنة التدقيق والمخاطر دون أن يتطّلع عليها المسؤول القانوني الرئيسي. ويمكن أيضاً التواصل مع مدققي برامبلز الخارجيين عن طريق الاتصال البريد الإلكتروني ethics.helpline@au.pwc.com، أو الرقم 878 487 1800 المخصص للأشخاص الموجودين في أستراليا.

وبغض النظر عن طريقة الإبلاغ التي سيستخدمها الموظفون، يجب عليهم الإبلاغ عن المخالفات المشتبه بها في أقرب وقت ممكن عملياً، لأنّ ذلك يمكن برامبلز من التحقيق في المخالفة أو اتخاذ سبل الانتصاف المناسبة حيالها أو القضاء عليها والحد من أي تبعات خطيرة قد تنشأ عنها.

وعلى الرغم من أنه يمكنك الإبلاغ عن المخالفات المشتبه بها دون الكشف عن هويتك، إلا أنه نظراً لصعوبة أو استحالة التحقيق في مثل هذه المخالفات التي يتم الإبلاغ عنها دون الكشف عن الهوية، فإننا نحثك على الكشف عن هويتك، ولا نأمرك بذلك. ولكن يجب أن تتضمن أي بلاغات مقدمة من أشخاص هويتهم مجهولة أو معلومة تفاصيل كافية تسمح لشركة برامبلز بالتحقيق في الأمر بشكل كامل. ومثال ذلك أنه من المهم تقديم معلومات عن أسماء الأشخاص المشتبه في تورطهم في الحادث/الحوادث أو الشهود على الحادث/الحوادث، وتواريخ وأوقات الحادث/الحوادث (التقريبية أو الدقيقة)، ومكان الحادث/الحوادث، والأسباب التي جعلت الموظف يعتقد أنه يجب الإبلاغ عن الحادث/الحوادث. وقد تحول قلة التفاصيل دون معالجة برامبلز للمسألة بشكل سليم.

ويتعين على أي موظف يعتقد أنه قد تورط شخصياً في ارتكاب مخالفة الإبلاغ عن هذه المخالفة. إذ سيُراعى إبلاغ الشخص عن نفسه عند اتخاذ قرار بشأن الإجراء التأديبي المناسب.

إنّ هذه السياسة ترمي إلى توفير آلية داخلية للإبلاغ عن أي مخالفات والتحقيق فيها واتخاذ سبل الانتصاف المناسبة حيالها. ذلك لأنّ بعض الأشخاص تكون لديهم في بعض الأحيان مخاوف تتعلق بأفعال طرف ثالث، كعميل أو مورد أو مقدم خدمات. وإننا نستحثك كثيراً على الإبلاغ عن مثل هذه المخاوف داخلياً قبل إبلاغ أي طرف ثالث بها. وعلى الرغم من أنه يجب عليك استخدام إحدى آليات الإبلاغ عن المخالفات الموضحة أعلاه، إلا أنه لا يوجد في هذه السياسة ما يمنعك من الإبلاغ عن مخالفة أو تقديم معلومات أو الإدلاء بشهادة أو تقديم مساعدة إلى هيئة الأوراق المالية والاستثمارات الأسترالية (ASIC) أو مفوض الضرائب الأسترالي أو أي جهة تنظيمية أخرى تؤدي أعمالها أو واجباتها بما يتفق مع القانون المعمول به أو فيما يتعلق به.

5 احترام السرية

إذا أبلغت عن مخالفة لأسباب وجيهة، سنبقي معلومات هويتك وأي معلومات قد تؤدي إلى الكشف عن هويتك طي الكتمان، ولن نصح عنها إلى المسؤولين عن التحقيق في المخاوف أو معالجتها إلا على أساس "الحاجة إلى المعرفة"، وسنحتفظ بجميع المعلومات ذات الصلة بالإبلاغ عن المخالفات بشكل آمن وبما يتوافق مع سياسة تصنيف البيانات وسياسة وجدول الاحتفاظ بالوثائق وتدمير البيانات، وسنخفي أيضاً معلومات هويتك من جميع المستندات ذات الصلة.

وفيما يتعلق بالإبلاغ عن المخالفات التي يشملها الملحق الأول، ستُطبّق أوجه الحماية القانونية المتاحة بموجب قوانين المبلغين عن المخالفات الأسترالية، على النحو المُبيّن في القسم 8 من الملحق الأول.

إننا نتفهم أن بعض الأشخاص ينتابهم في بعض الأحيان قلق بشأن التدايعات المحتملة لشكاوى ارتكاب المخالفات. ولكن يُرجى العلم بأننا نشجع الأشخاص على الصراحة، وسندعم أي شخص لديه أسباب وجيهة للإبلاغ عن مخالفات مشتبه بها بموجب هذه السياسة، حتى وإن تبين أن الصواب لا يحالفه.

كما أننا لن نتسامح مع أي نوع من أنواع الإيذاء أو الانتقام أو العقاب المباشر أو غير المباشر لأي شخص يقدم بلاغًا بموجب هذه السياسة أو يُجري تحقيقًا في بلاغ مُقدّم بموجب هذه السياسة أو يساعد على إجراء هذا التحقيق أو يشارك فيه. وأي موظف يتبين أنه قد شارك في سلوك كهذا ضد أي شخص لأنه يعتقد أن هذا الشخص قد قدم بلاغًا بموجب هذه السياسة أو قد يقدمه أو يقترح تقديمه أو قد ساعد على إجراء تحقيق أو قد يساعد على إجرائه أو يقترح المساعدة على إجرائه سيخضع لتأديب مناسب قد يصل إلى الفصل من العمل. وإننا نفسر الإيذاء أو الانتقام أو العقاب تفسيرًا شاملاً ليشتمل أي فعل أو تقصير يتسبب، أو يهدد بالتسبب، في أي نوع من أنواع الأذى (المشار إليها مجتمعة باسم **المؤذية**)، مثل:

- الإيقاف المؤقت عن العمل أو التسريح من العمل أو الفصل من العمل أو أي إجراء مماثل.
- خفض الترقية أو حجبها.
- حجب التدريب.
- مراجعات الأداء السلبية.
- تغيير منصب موظف أو حالته أو عقده (ليشتمل أحكام وشروط عمل معينة) أو منصب شخص آخر أو حالته أو عقده بما يضر به.
- الإجراء التأديبي أو الفعل المؤذي لموظف أثناء عمله.
- التمييز أو التحرش أو التخويف أو التهديد أو التحيز الحالي أو المستقبلي أو أي معاملة سيئة.
- إلحاق الأذى أو الضرر بشخص ما، كالأذى النفسي أو الإضرار بالسمعة.
- إلحاق الضرر بمتلكات شخص ما أو أعماله أو مركزه المالي.
- توصيات التوظيف السلبية أو الإدراج في القائمة السوداء أو مقاطعة الأعمال.

إذا كنت ترى أنك قد تعرّضت، أو تعرّض شخص آخر، لأي معاملة مؤذية من هذا القبيل، فيجب عليك الإبلاغ من فورك عن مخاوفك باستخدام إحدى آليات الإبلاغ المحددة في القسم 4 السابق.

7 عملية التحقيق

متى تُبلّغ عن مخاوفك بشأن مخالفات معينة، ستتولى برامبلز تقييمها لتحديد الخطوات المناسبة التالية، وسيكون فريق الشؤون القانونية والأخلاقيات والامتثال العالمي في برامبلز هو الفريق المنوط به تلقي المخالفات المبلغ عنها والتحقيق فيها أو الإشراف على عملية التحقيق فيها. وفي غضون 7 أيام من تلقي البلاغ سيقر أحد أعضاء فريق الشؤون القانونية والامتثال بشركة برامبلز بتلقيه.

وقد تُعيّن برامبلز في بعض الحالات محققًا داخليًا أو خارجيًا أو فريقًا من المحققين الداخليين أو الخارجيين، كالموظفين الذين لديهم خبرة في مجال التحقيق أو الذين لديهم معرفة خاصة بالموضوع، وستتخذ برامبلز، بناءً على طلبك، كافة الترتيبات اللازمة لعقد اجتماع تحضره بنفسك مع المحقق المُعيّن في غضون فترة زمنية معقولة.

ولن يُحكم على أي شخص بالتورط في مخالفة أو سوء تصرف حتى انتهاء عملية التحقيق، إن وُجدت، وحصوله على فرصة للرد على الادعاءات الموجّه إليه. وسيعامل جميع المحققين الشهود بطريقة مهنية وبكل كرامة واحترام. واستنادًا إلى ما يسفر عنه التحقيق من نتائج وبناءً على الإجراءات التأديبية المحتملة، قد يقدم المحققون توصيات بالتغيير لتمكين برامبلز من تقليل مخاطر ارتكاب المخالفات في المستقبل.

وستحرص برامبلز على إبقاء أي شخص يبلغ عن مخاوف بشأن مخالفة على علم بالتقدم المحرز في أي تحقيق والجدول الزمني المحتمل لاكمال التحقيق، وستحرص أيضًا على إكمال جميع التحقيقات في إطار زمني معقول لا يتجاوز ثلاثة أشهر، أو ستة أشهر إذا تطلبت الحقائق والظروف المحيطة بالمخاوف، وتقديم ملاحظات بخصوص ذلك. ورغم ذلك قد تمنعنا الحاجة إلى السرية والاعتبارات القانونية من إعطاء الشخص الذي يبلغ عن مخاوفه بشأن المخالفات تفاصيل محددة عن التحقيق أو أي إجراء تأديبي يُتخذ نتيجة للتحقيق.

وإن الإبلاغ عن مخاوف تعلم أنها كاذبة لهو أمر في غاية الخطورة، وإذا رأينا أن شكوى كاذبة قد قُدمت دون أسباب وجيهة لتقديمها، سنخلص إلى أن مثل هذا الفعل يرقى إلى مستوى سوء التصرف الجسيم، الذي يستدعي تأديباً يصل إلى احتمالية الفصل من العمل.

8 التعاون

يُرجى من جميع الموظفين التعاون بشكل كامل مع مسؤولي أي عملية تحقيق بموجب هذه السياسة وتقديم معلومات كاملة وصحيحة. وأي موظف يتقاعس عن التعاون أو يكذب على برامبلز أو يضلّلها سيخضع لإجراءات تأديبية تصل إلى الفصل من العمل.

ويجب على الموظفين الذين أعلّموا أو علّموا بتحقيقات جارية يحتمل أن يكون لهم فيها سجلات ذات صلة (مثل المذكرات والبريد الإلكتروني والرسائل الفورية والملفات والملاحظات والصور والتسجيلات وهلم جرّاً) الاحتفاظ بهذه السجلات وتقديمها إلى برامبلز. وأي موظف يتعمد تدمير أو تغيير سجلات أو معلومات يحتمل أن تكون ذات صلة سيخضع لإجراءات تأديبية تصل إلى احتمالية الفصل من العمل.

9 الإبلاغ عن بلاغات المخالفات

رهنًا بمراعاة إجراءات حماية السرية المنصوص عليها في القسم 5 السابق وفي الملحق الأول، يجوز، حيثما أمكن، استخدام بلاغات المخالفات لأغراض إبلاغ محدودة، مثل الإبلاغ إلى مجلس إدارة برامبلز ولجنة التدقيق والمخاطر التابعة لها.

10 الدعم

إننا نعلم أن الإبلاغ عن مخاوف بشأن مخالفات أو المشاركة في تحقيق (سواء كشاهد أو مُتهم أو مُحقق) قد يكون أمرًا صعبًا ومرهقًا. ومن ثمّ فإنه لأغراض معينة، كحمايتك من مخاطر المعاملة المؤذية، قد تسمح لك شركة برامبلز، على أساس كل حالة على حدة، بأداء واجباتك من موقع آخر أو في منصب آخر على نفس المستوى الوظيفي. كما أننا قد نُعيّن موظفي برامبلز المُزعم تورطهم في مخالفات في مناصب أخرى أو قد ننقلهم إلى أماكن أخرى أثناء سير التحقيق.

وبالإضافة إلى ذلك، يمكن لموظفي برامبلز وأسرهم الاتصال بمسؤولي [برنامج برامبلز لمساعدة الموظفين \(EAP\)](#) للحصول على الدعم. حيث يقدم هذا البرنامج خدمات دعم مجانية وسرية وقصيرة المدى من خلال مهنيين مؤهلين لموظفي برامبلز وأفراد أسرهم المباشرين، إما وجهًا لوجه أو عبر الهاتف أو عبر الإنترنت. وتتوفر معلومات حول كيفية الاتصال [بالبرنامج](#) على موقع [Walter الإلكتروني](#).

11 معلومات إضافية

إذا كنت ترغب في الحصول على معلومات أكثر عن هذه السياسة، فإننا نشجّعك على الاتصال بالمسؤول القانوني الرئيسي أو مسؤول الامتثال الرئيسي في برامبلز أو أي عضو في فريق الشؤون القانونية والأخلاقيات والامتثال العالمي.

12 المحافظة على هذه السياسة

إنّ هذه السياسة والملحق الأول متاحان داخليًا لجميع الموظفين من خلال مركز الأخلاقيات والامتثال العالمي على موقع [Walter الإلكتروني](#) وخارجيًا لجميع الأشخاص على موقع [برامبلز الإلكتروني](#) <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. كما توجد نسخة ورقية من هذه السياسة والملحق الأول في كل مصنع أو مركز خدمات تملكه برامبلز أو تديره. وسيكون مدير كل منشأة مسؤولاً عن ضمان توافر الشكل الحالي لهذه السياسة والملحق الأول في نسخة ورقية في مطعم أو غرفة استراحة أو أي مكان آخر يمكن فيه الوصول بحرية إلى السياسات أو الإجراءات أو الكُتُب الأخرى.

13 المسؤولية عن نجاح هذه السياسة

يتحمل مجلس إدارة برامبلز المسؤولية الكاملة عن هذه السياسة وعن مراجعة فعالية الإجراءات المتخذة استجابةً للمخاوف المبلغ عنها بموجب هذه السياسة. وتتحمل لجنة المخاطر والتدقيق مسؤولية:

- (a) ضمان وجود آليات مناسبة للحماية من المعاملة المؤذية.
- (b) نشر هذه السياسة والامتثال لها في جميع أنحاء شركة برامبلز.

ويتحمل مسؤول الامتثال الرئيسي مسؤولية التطبيق اليومي لهذه السياسة ويضمن تقديم تدريبات منتظمة ومناسبة على هذه السياسة لجميع المديرين والموظفين الآخرين الذين قد يتعاملون مع مخاوف أو تحقيقات بموجب هذه السياسة، مثل المتلقين المؤهلين المُعرَّفين في الملحق الأول.

سيتولى المسؤول القانوني الرئيسي، بالاشتراك مع مجلس الإدارة، مراجعة هذه السياسة من منظور قانوني وتشغيلي مرة واحدة على الأقل في السنة. ولا تشكّل هذه السياسة جزءاً من عقد عمل أي موظف، ولا تفضي إلى أي حقوق أو التزامات تعاقدية، وقد تخضع للتعديل من وقت لآخر.

ويتحمل جميع الموظفين مسؤولية نجاح هذه السياسة، ويجب عليهم التأكد من استخدامها للكشف عن أي مخالفة مشتبه بها. وإننا ندعو الموظفين إلى إبداء تعليقاتهم حول هذه السياسة واقتراح طرق يمكن من خلالها تحسينها. ويجب توجيه التعليقات والاقتراحات والاستفسارات إلى المسؤول القانوني الرئيسي.

الملحق الأول لسياسة شركة Brambles بشأن الإبلاغ عن المخالفات الحماية القانونية للمبشرين عن المخالفات في أستراليا

1. الغرض

- 1.1. تهدف سياسة Brambles بشأن الإبلاغ عن المخالفات بشكل عام، وهذا الملحق بشكل خاص، إلى الامتثال لقانون الشركات لعام 2001 (الكومنولث) وقانون إدارة الضرائب لعام 1953 (الكومنولث) (المشار إليهما معاً باسم "القانونين") اللذان يوفران حماية خاصة للشخص الذي يقدم "إفصاحاً مؤهلاً للحماية".
- 1.2. يمكن أن يكون الإبلاغ إفصاحاً مؤهلاً للحماية إذا قُدِّم "مُبلِّغ مؤهَّل" بخصوص "أمر يمكن الإفصاح عنه" إلى "متلقي بلاغات مؤهَّل". وقد دُكرت المعلومات الواردة في هذا الملحق لتقديم المزيد من التفاصيل حول هذه المفاهيم، وتوضيح الحماية القانونية المحددة المتاحة بموجب القانونين، وشرح العملية التي يجب اتباعها.
- 1.3. إذا كانت لديك أي أسئلة حول هذا الملحق أو حول الحماية القانونية المقدمة بموجب القانونين، ننصحك بالاتصال بمسؤول الامتثال الرئيسي في شركة Brambles أو بأي عضو في فريق الشؤون القانونية العالمي أو فريق الأخلاقيات والامتثال العالمي.
- 1.4. لتجنب الشك، تُطبَّق هذه السياسة وهذا الملحق الأول في أستراليا. وفي حالة وجود عدم اتساق بين هذه السياسة وهذا الملحق، يُعَمَل بالملحق في هذه الحالة.

2. المبادئ الرئيسية

- 2.1. تستحقك شركة Brambles، كما هو موضح في سياسة الإبلاغ، على الإبلاغ عن أي شيء تعتقد بشكل معقول أنه قد يكون مخالفة، حتى لو لم تكن متأكدًا مما إذا كان هذا الإبلاغ يُعتبر إفصاحاً مؤهلاً للحماية أم لا. كما تشجعك الشركة على الشعور بالأمان والمضي قدماً دون خوف من الانتقام أو النثر لأنك، من خلال الإبلاغ، تساعدنا على تحديد المشاكل ومعالجتها وتحسين كيفية قيامنا بأعمالنا.
- 2.2. لا نسمح، كما هو منصوص عليه في سياسة الإبلاغ، بأي شكل من أشكال المعاملة الضارة لأي شخص لأن هذا الشخص يمكنه تقديم، أو يمكنه اقتراح تقديم، بلاغ عن مخالفة لأسباب معقولة، حتى لو كان الإبلاغ لا يُشكِّل إفصاحاً مؤهلاً للحماية. وإننا نعتبر جميع أشكال المعاملة الضارة سوء سلوك وسبباً لاتخاذ إجراءات تأديبية قد تصل إلى حد الفصل من العمل. كما أن هناك تدابير حماية محددة وعقوبات صارمة وإمكانية مقاضاة جنائية لمن يتورط في معاملة ضارة فيما يتعلق بالإفصاح المؤهل للحماية.
- 2.3. حين يبلغ أي شخص عن مخالفة بموجب "سياسة الإبلاغ" وبموجب هذا الملحق، سيتم التعامل مع المعلومات التي يقدمها بسرية تامة. كما نُقَدِّم لحالات الإفصاح المؤهلة للحماية خاصة فيما يتعلق بالسرية بموجب القانونين. وستتعامل شركة Brambles مع أي إفصاح مؤهل للحماية بموجب هذا الملحق وفقاً لجميع المتطلبات القانونية المعمول بها.
- 2.4. لا يوجد في سياسة Brambles بشأن الإبلاغ أو في هذا الملحق ما يمنعك من، أو يتطلب منك الحصول على موافقة بشأن، إبلاغ جهة حكومية مناسبة عن شيء تعتقد بشكل معقول أنه انتهاك للقانون أو يمنعك من طلب المشورة القانونية فيما يتعلق بالحماية المتاحة لك من أجل تقديم بلاغ.

3. التعريفات

لأغراض هذا الملحق الأول، يُقصد بالمصطلحات التالية ما يلي:

- 3.1. يُشير مصطلح "Brambles" إلى شركة Brambles Limited وأي من شركات المجموعة التابعة لها.
- 3.2. يُقصد بمصطلح "المعاملة الضارة" المعنى المبين في سياسة الإبلاغ.
- 3.3. يُشير مصطلح "الأمر الذي يمكن الإفصاح عنه" أو "الأمر الذي يمكن الإفصاح عنها" إلى المعلومات التي:
 - 3.3.1. تخص سوء السلوك أو الشؤون أو الظروف غير اللائقة بشركة Brambles أو بإحدى شركات المجموعة، لا سيما فيما يتعلق بالشؤون الضريبية لشركة Brambles أو الشركات الزميلة لها.

3.3.2 تشير إلى أن شركة Brambles أو إحدى شركات المجموعة أو مسؤوليها أو موظفيها قد تورطوا في سلوك ينتهك قانون الشركات لعام 2001 (الكومنولث) أو بعض القوانين الأسترالية الأخرى.

3.3.3 تُعتبر بموجب أي قانون من قوانين الكومنولث مخالفة يعاقب مرتكبوها بالسجن لمدة 12 شهرًا على الأقل.

3.3.4 تمثّل خطرًا على الجمهور أو النظام المالي.

ومن أمثلة الأمور التي يمكن الإفصاح عنها التداول من الداخل أو التداول أثناء الإعسار أو خرق قواعد الإفصاح المستمر أو العجز عن حفظ السجلات المالية الدقيقة أو تزوير السجلات أو الحسابات أو الرشوة أو الاحتيال أو العبودية الحديثة أو انتهاك حقوق الإنسان أو خيانة الواجب أو الأمانة.

3.4 يُقصد بـ "المُبلِّغ" أو "المُبلِّغون" ما يلي:

3.4.1 موظفو Brambles الحاليون أو السابقون.

3.4.2 مسؤولو أو زملاء Brambles الحاليون أو السابقون (بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة والسكرتارية في Brambles وفي أي من شركات المجموعة).

3.4.3 مورّدو شركة Brambles الحاليون أو السابقون، سواء كانوا يعملون بأجر أو بدون أجر، بما في ذلك العمال المؤقتين وأي من موظفي أو عمال المورّد (مثل المقاولين والاستشاريين ومقدمي الخدمات وشركاء الأعمال الحاليين والسابقين).

3.4.4 أي أقارب أو مُعالين أو أزواج (أو الأشخاص الذي يعولهم هؤلاء الأزواج) تابعين لأي شخص مذكور في هذا البند رقم 3.4.

3.5 يُعرّف "متلقي البلاغات المؤهل" أو "متلقو البلاغات المؤهلون" بأنهم الأشخاص والكيانات التالية:

3.5.1 المسؤول القانوني الرئيسي وسكرتير شركة المجموعة.

3.5.2 نائب الرئيس والمستشار الإقليمي العام لمنطقة أوروبا والشرق الأوسط وإفريقيا.

3.5.3 نائب الرئيس والمستشار الإقليمي العام للأمريكتين وآسيا.

3.5.4 مسؤول الامتثال الرئيسي.

3.5.5 مُراجع داخلي أو خارجي بشركة Brambles أو بإحدى شركات المجموعة.

3.5.6 إذا كان الأمر يتعلق بالشؤون الضريبية لشركة Brambles،

3.5.6.1 أي موظف أو مسؤول بشركة Brambles لديه وظائف أو واجبات تتعلق بالشؤون الضريبية للشركة.

3.5.6.2 وكيل ضرائب مسجّل أو وكيل بيانات نشاط تجاري (BAS) (بالمعنى المقصود في قانون خدمات وكيل الضرائب لعام 2009 (الكومنولث)) يعمل مع شركة Brambles.

3.5.6.3 مفوض الضرائب.

3.5.7 هيئة الأوراق المالية والاستثمارات الأسترالية (ASIC).

3.5.8 هيئة التنظيم التحوطي الأسترالية (APRA).

3.6. "شركة المجموعة" هي، لأغراض هذا الملحق، هيئة اعتبارية تابعة لشركة Brambles كما هو مُبيّن في قانون الشركات لعام 2001 (الكومنولث).

3.7. يُقصد بمصطلح "الشؤون الضريبية" الشؤون المتعلقة بأي ضريبة تُفرض أو تُقيّم أو تُحصّل بموجب قانون يديره مفوض الضرائب.

3.8. يُقصد بمصطلح "المخالفة" المعنى المبين في سياسة الإبلاغ.

4. الإفصاح المؤهل للحماية

4.1. يكون البلاغ إفصاحًا مؤهلًا للحماية القانونية بموجب القانونين في حالة استيفاء كل من المعايير التالية:

4.1.1. إذا كنت مُبلِّغًا مؤهلًا على النحو المُبيّن في البند 3.4.

4.1.2. إذا أبلغت عن أمر يمكن الإفصاح عنه على النحو المُبيّن في البند 3.3 وكانت لديك أسباب وجيهة تدعم هذا البلاغ.

4.1.3. إذا كان بلاغك يتعلق بالعمليات الأسترالية لشركة Brambles أو إحدى شركات المجموعة أو بالسلوكيات التي تحدث في أستراليا.

4.1.4. إذا أبلغت عن أمر يمكن الإفصاح عنه مباشرةً من خلال الخط الساخن للإبلاغ لدى شركة Brambles أو إلى متلقي بلاغات مؤهلٍ مذكور في البند 3.5.

4.2. يتضمن الإفصاح المؤهل للحماية أيضًا البلاغ الذي تُقدّمه إلى رجل قانون بغرض الحصول على مشورة قانونية أو تمثيل قانوني فيما يتعلق بتطبيق قوانين المُبلِّغين عن المخالفات في أستراليا (سواء كان البلاغ يُتعلّق بمخالفة أم لا).

4.3. في حالة استيفاء معايير الإفصاح المؤهل للحماية، ستكون الحماية القانونية بموجب القانونين متاحة لك حتى لو لم تكشف عن هويتك في البلاغ أو حتى لو تبين أنّ البلاغ غير صحيح أو غير مدعوم بأدلة.

5. كيفية إجراء إفصاح مؤهل للحماية

يوضّح البند 4 من سياسة الإبلاغ كيفية تقديم البلاغات ويُطبّق كذلك على حالات الإفصاح المؤهّلة للحماية التي يتم إجراؤها بموجب هذا الملحق.

توصي شركة Brambles بتقديم جميع البلاغات المتعلقة بالأمر التي يمكن الإفصاح عنها من خلال الخط الساخن للإبلاغ لدى شركة Brambles. فهذه البلاغات تتلقاها جهة خارجية مستقلة، هي Navex Global، ويتم توجيهها إلى فريق الامتثال والأخلاقيات العالمي. ويُعتبر استخدام الخط الساخن للإبلاغ أفضل طريقة يمكن من خلالها لشركة Brambles ضمان التعامل مع بلاغك على الفور وبشكل آمن ووفقًا لسياسة الإبلاغ وهذا الملحق. وعلى الرغم من أنّ شركة Brambles تشجع المُبلِّغين، بمن فيهم المُبلِّغين المؤهلين، على الكشف عن هوياتهم، إلا أنه يمكن للمُبلِّغين تقديم بلاغات دون الكشف عن هوياتهم من خلال الخط الساخن للإبلاغ.

6. الإفصاح من أجل المصلحة العامة والإفصاح في حالات الطوارئ

في ظل ظروف معينة، قد تُقدّم الحماية أيضًا للمُبلِّغين المؤهلين بموجب القانونين إذا قدّموا لصحفي محترف أو عضو برلماني بلاغًا بشأن أمر يمكن الإفصاح عنه وكانت لهم أسباب معقولة بأنّ البلاغ يصب في المصلحة العامة ("الإفصاح من أجل المصلحة العامة") أو بأنه متعلّق بخطر كبير ووشيك على الصحة أو السلامة أو البيئة الطبيعية ("الإفصاح في حالات الطوارئ"). وفيما يلي المتطلبات التي يجب استيفائها من أجل الحصول على الحماية القانونية للإفصاح من أجل المصلحة العامة أو الإفصاح في حالات الطوارئ:

| الإفصاح من أجل المصلحة العامة | الإفصاح في حالات الطوارئ |
|--|---|
| 1 | قُدّم بلاغ سابق إلى هيئة الأوراق المالية والاستثمارات الأسترالية (ASIC) أو هيئة التنظيم التحوطي الأسترالية (APRA) |
| 2 | مَرّت 90 يومًا منذ تقديم البلاغ |
| 3 | لا توجد فترة انتظار |
| ليس لدى المُبلِّغ المؤهل أسباب معقولة للاعتقاد بأنّ إجراء يُتخذ أو تُتخذ لمعالجة الأمور المُبلِّغ عنها | لدى المُبلِّغ المؤهل أسباب معقولة للاعتقاد بأنّ المعلومات تتعلّق بخطر كبير ووشيك على صحة أو سلامة شخص واحد أو أكثر أو على البيئة الطبيعية |

| الإفصاح من أجل المصلحة العامة | الإفصاح في حالات الطوارئ |
|--|--|
| لدى المُبلِّغ المؤهل أسباب معقولة للاعتقاد بأن الإفصاح عن المزيد من المعلومات سيصب في المصلحة العامة | |
| 4 | قدّم المُبلِّغ المؤهل إخطارًا مكتوبًا إلى هيئة الأوراق المالية والاستثمارات الأسترالية (ASIC) أو هيئة التنظيم التحوطي الأسترالية (APRA) (التي تلقت البلاغ السابق) يفيد بأنه ينوي الإفصاح من أجل المصلحة العامة أو الإفصاح في حالات الطوارئ ويقدم معلومات كافية لتحديد الإفصاح السابق |
| 5 | يُفصح المُبلِّغ المؤهل عن معلومات لعضو في برلمان الكومنولث أو برلمان الولاية أو الهيئة التشريعية لإقليم أو لصحفي محترف |
| 6 | لا تُقدّم المعلومات المُفصح عنها تفاصيل أكثر من التفاصيل اللازمة لإبلاغ متلقي البلاغات بالأمر الذي يمكن الإفصاح عنه |
| | لا تُقدّم المعلومات المُفصح عنها تفاصيل أكثر من التفاصيل اللازمة لإبلاغ متلقي البلاغات بالخطر الكبير والشيك |

تري شركة Brambles أن يسعى الأشخاص للحصول على مشورة قانونية مستقلة قبل الإفصاح من أجل المصلحة العامة أو الإفصاح في حالات الطوارئ.

7. التحقيق في الإفصاح المؤهل للحماية

7.1 عند إجراء إفصاح مؤهل للحماية أو بعده بوقت قصير، ستسعى شركة Brambles للحصول على موافقة المُبلِّغ المؤهل على الكشف عن هويته والإفصاح عن أي معلومات من المحتمل أن تؤدي إلى الكشف عن هويته. ويمكن للمُبلِّغ المؤهل اختيار أحد الخيارين التاليين:

7.1.1 الموافقة على الكشف عن الهوية. وهذا يعني أن المُبلِّغ المؤهل يوافق على الكشف عن هويته للأغراض المحدودة المتمثلة في التحقيق في الأمر وإبلاغ أصحاب المصلحة المعنيين. وهذا هو الخيار المُفضّل لأن شركة Brambles ستكون في وضع أفضل عند التحقيق في الأمر بشكل كامل وتزويد المُبلِّغ بالحماية والدعم المستمرين.

7.1.2 عدم الموافقة على الكشف عن الهوية. وهذا يعني أن المُبلِّغ المؤهل لا يكشف عن هويته لشركة Brambles. وقد يعني ذلك قدرة Brambles المحدودة على الحصول على المزيد من المعلومات من المُبلِّغ والتحقيق في الأمر.

7.2 عند إجراء إفصاح مؤهل للحماية، سيتم التحقيق في الأمر حسب الاقتضاء وبما يتفق مع العملية المنصوص عليها في سياسة الإبلاغ وإجراءات التشغيل القياسية للتحقيق في شكاوى المخالفات. وحتى لو حُجبت موافقتك كما هو مُبيّن في البند 7.1 السالف الذكر، فسيجوز لشركة Brambles قانونيًا أن تفصح عن المعلومات، **غير هويتك**، التي تشاركها معها والتي قد تؤدي إلى الكشف عن هويتك إذا كان ذلك ضروريًا بشكل معقول من أجل التحقيق في المسألة (المسائل) التي أُثيرت. وإذا أصبح الإفصاح عن هذه المعلومات ضروريًا، فستتخذ Brambles جميع الخطوات المعقولة لحماية هويتك.

7.3 نسعى إلى حماية سرية هوية المُبلِّغ المؤهل من خلال:

7.3.1 حفظ المعلومات التي تخص البلاغ بشكل آمن ومتوافق مع سياسة تصنيف البيانات ومعالجتها وسياسة وجدول الاحتفاظ بالوثائق وتدمير البيانات.

7.3.2 محو هوية المُبلِّغ المؤهل من جميع الوثائق ذات الصلة.

7.3.3 عدم مشاركة هوية المُبلِّغ المؤهل إلا مع من هم بحاجة مشروعة لمعرفة الهوية، رهنًا بموافقة المُبلِّغ المؤهل.

7.4 إذا كنت تعتقد أنه لم يتم الحفاظ على سرية هويتك، يجب عليك الاتصال بمسؤول الامتثال الرئيسي في Brambles، الذي سيتولى التحقيق في هذا الادعاء. ويمكنك أيضًا تقديم شكوى إلى جهة تنظيمية، مثل هيئة الأوراق المالية والاستثمارات الأسترالية (ASIC) أو مكتب الضرائب الأسترالي، للتحقيق في الأمر.

8. حماية الإفصاح المؤهل للحماية

إلى جانب الحماية المنصوص عليها في سياسة الإفصاح، تتوفر بموجب القانونيين الحماية القانونية التالية للمُبلِّغين المؤهلين الذين يقدمون إفصاحًا مؤهلاً للحماية:

| العواقب | الحماية | |
|--|---------------------------|---|
| <p>يحظر بموجب القانونيين الإفصاح عن هوية المُبلِّغ المؤهل أو عن أي معلومات من المحتمل أن تؤدي إلى تحديد هويته، إلا إذا:</p> <ul style="list-style-type: none"> • وافق المُبلِّغ المؤهل. • كان الإفصاح إلى هيئة الأوراق المالية والاستثمارات الأسترالية (ASIC) أو هيئة التنظيم التحوطي الأسترالية (APRA) أو أحد أفراد الشرطة الفيدرالية الأسترالية، أو مفوض الضرائب إذا كان الأمر يتعلق بمسألة ضريبية. • كان الإفصاح إلى محام من أجل الحصول على مشورة قانونية أو تمثيل قانوني فيما يتعلق بتطبيق القانونيين. • تم الإفصاح عن معلومات من المحتمل أن تؤدي إلى تحديد هوية (ليست الهوية الفعلية) المُبلِّغ المؤهل لأن ذلك ضروري بشكل معقول لغرض التحقيق في الأمر وتم اتخاذ جميع الخطوات المعقولة لتقليل خطر تحديد هوية المُبلِّغ المؤهل. | حماية السرية | 1 |
| <p>يحظر بموجب القانونيين القيام بأي سلوك من شأنه أن تنتج عنه معاملة ضارة أو يهدد بتقديم معاملة ضارة (سواء كانت صريحة أو ضمنية أو مشروطة أو غير مشروطة)، لأن المُبلِّغ المؤهل (أو أي شخص آخر) قد قدّم إفصاحًا مؤهلاً للحماية أو ربما يكون قد قدمه أو يقترح تقديمه أو من الممكن أن يقدمه. ويشمل ذلك أي موقف يكون فيه الاعتقاد أو الشك، في أن الإفصاح المؤهل للحماية قد تم أو يمكن أن يتم، مجرد جزء من سبب اتخاذ الإجراء. فإذا تعرض المُبلِّغ المؤهل لمعاملة ضارة أو لتهديد بمعاملة ضارة، قد يحق له الحصول على تعويض أو إجراء إنصاف آخر بموجب القانونيين.</p> | الحماية من الضرر والتعويض | 2 |
| <p>قد يحق أيضًا للمُبلِّغ المؤهل الحصول على حماية قانونية أخرى في ظروف معينة، مثل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الحماية من الإجراءات القانونية المدنية والجنائية والإدارية التي تُتخذ بسبب إجراء إفصاح مؤهل للحماية. • الحماية من سبل الإنصاف التعاقدية أو غيرها التي يتم إنفاذها أو ممارستها بسبب إجراء إفصاح مؤهل للحماية. • بالنسبة للإفصاح المؤهل للحماية المُقدّم إلى هيئة الأوراق المالية والاستثمارات الأسترالية (ASIC) أو هيئة التنظيم التحوطي الأسترالية (APRA) أو مفوض الضرائب والإفصاح من أجل المصلحة العامة والإفصاح في حالات الطوارئ، لا تُقبل المعلومات التي يقدمها المُبلِّغ المؤهل كدليل ضده في الإجراءات القانونية (ما لم يكن قد قدم معلومات غير صحيحة). | الإعفاء من بعض المسؤوليات | 3 |

8.1 تُمنح المحاكم مجالاً واسعاً لإصدار أوامر للإنصاف ضد المعاملة الضارة أو التهديد بالمعاملة الضارة. وقد يشمل هذا الإنصاف الأوامر الجزئية، وأوامر التعويض، ورد الاعتبار، والتعويضات الرادعة، والاعتذارات. وقد تُطبّق عقوبات مدنية وجنائية أيضاً على انتهاكات القانونيين.

9. التظلمات الشخصية المتعلقة بالعمل

9.1 إن البلاغات ذات الصلة بالتظلمات الشخصية المتعلقة بالعمل ليست مؤهلة للحماية القانونية بموجب القانونيين. ويكون البلاغ ذا صلة بالتظلم الشخصي المتعلق بالعمل إذا:

- كان التظلم يخص أي أمر متعلق بوظيفتك الحالية أو السابقة أو له تأثير مؤدّب أو محتمل عليك أنت شخصياً.
- لم يكن للتظلم أي تأثير جسيم على شركة Brambles أو أي من شركات المجموعة التي لا صلة لها بك أو في بعض الظروف المحدودة الأخرى.

9.2. من أمثلة التظلمات الشخصية المتعلقة بالعمل:

- خلاف بينك وبين موظف آخر في Brambles.
- قرار يتعلّق بشروط وأحكام عملك. وقد يشمل ذلك أي قرار متعلق بأدائك أو القرارات المتعلقة بالتحويلات أو الترقيات أو القرارات المتعلقة باستمرار عملك.

9.3. إنّ حالات الإفصاح ذات الصلة بالتظلمات الشخصية المتعلقة بالعمل والتي لا تؤهّل للحماية القانونية سيتم التعامل معها بموجب سياسة الإبلاغ وسياسات وإجراءات شكاوى الموارد البشرية الأخرى المعمول بها حسب الاقتضاء.

9.4. على الرغم مما سبق، سيكون التظلم الشخصي المتعلق بالعمل مؤهلاً للحماية القانونية بموجب هذا الملحق في الحالات التالية:

- 9.4.1. إذا كان يثير ادعاءات بمعاملة ضارة (أو تهديد بمعاملة ضارة) ناشئة عن إفصاح المُبلِّغ المؤهّل للحماية (أو القدرة على إجراء إفصاح مؤهّل للحماية) بموجب هذا الملحق.
- 9.4.2. إذا كان بلاغاً مختلطاً يتضمن معلومات حول أمر يمكن الإفصاح عنه وتظلم شخصي متعلق بالعمل.
- 9.4.3. إذا كان يشير إلى أنّ شركة Brambles أو إحدى شركات المجموعة أو مسؤوليها أو موظفيها قد تورطوا في سلوك ينتهك قانون الشركات لعام 2001 (الكومنولث) أو بعض القوانين الأسترالية الأخرى.
- 9.4.4. إذا كان متعلّقاً بانتهاك مزعم لقانون الكومنولث يُعاقب مرتكبه بالسجن لمدة 12 شهراً أو أكثر أو متعلّقاً بسلوك يمثل خطراً على الجمهور أو النظام المالي.
- 9.4.5. إذا كان الأمر الذي يمكن الإفصاح عنه متعلّقاً بمعلومات تشير إلى سوء سلوك يتجاوز الظروف الشخصية لشخص ما ويلبي متطلبات العناصر المتبقية من الإفصاح المؤهّل للحماية.

10. دعم المُبلِّغين المؤهّلين

10.1. إنّنا ندرك أنّ تقديم أي بلاغ عن مخالفات، بما في ذلك الأمور التي يمكن الإفصاح عنها، قد يكون صعباً ومرهقاً. ومن ثمّ فإنه لأغراض معينة، كحمايتك من مخاطر المعاملة الضارة، قد تسمح لك شركة Brambles، على أساس كل حالة على حدة، بأداء واجباتك من موقع آخر أو في منصب آخر على نفس مستوى الوظيفي. كما أننا قد نعيد تعيين أو قد ننقل موظفين آخرين في Brambles يُزعم تورطهم في مخالفات أثناء سير التحقيق.

10.2. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لموظفي شركة Brambles وأسرهم الاتصال ببرنامج مساعدة الموظفين (EAP) التابع للشركة للحصول على الدعم. حيث يقدم هذا البرنامج خدمات دعم مجانية وسريّة وقصيرة المدى من خلال محترفين مؤهلين لموظفي Brambles وأفراد أسرهم المباشرين، إما وجهاً لوجه أو عبر الهاتف أو عبر الإنترنت. وتتوفر معلومات حول كيفية الاتصال بالبرنامج على Brambles [Walter](#) هنا.

11. مراجعة هذا الملحق وتنقيحه

سيتولى المسؤول القانوني الرئيسي، بالاشتراك مع مجلس الإدارة، مراجعة هذا الملحق من منظور قانوني وتشغيلي مرة واحدة على الأقل في السنة.