

# Brambles

## „*Speak Up*“-Richtlinie zum Ansprechen von Fehlverhalten

**Brambles Limited**

Eingeführt: 2013

Überarbeitet: 1. Juli 2023

Version 4.0

[Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Richtlinie auf die Verwendung genderspezifischer Sprache verzichtet. Männliche Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.]

Version 2.0

## „SPEAK UP“-RICHTLINIE ZUM ANSPRECHEN VON FEHLVERHALTEN

### 1. Diese Richtlinie

Der Zweck dieser Richtlinie ist die Bekräftigung und erneute Bestätigung der Verpflichtung von Brambles zu einem offenen Prozess für das Ansprechen von Fehlverhalten, in dessen Rahmen Mitarbeiter und andere infrage kommende Personen ermutigt werden, Bedenken in Bezug auf Fehlverhalten zu melden. Im heutigen Umfeld bleibt es Brambles erste und beste Verteidigung gegen Fehlverhalten, dieses offen anzusprechen bzw. zu melden. Wenn Fehlverhalten entdeckt und gemeldet wird, kann Brambles unverzüglich Korrekturmaßnahmen ergreifen. Wir erkennen an, dass die frühzeitige Erkennung und Meldung von Fehlverhalten davon abhängen, dass wir eine Kultur des Vertrauens und der Integrität wahren, in der alle Mitarbeiter und andere infrage kommende Personen:

- (a) ermutigt werden, potenzielles Fehlverhalten so schnell wie möglich in dem Wissen zu melden, dass ihre Bedenken ernst genommen werden und dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden;
- (b) die Kanäle, die ihnen für die Meldung von Bedenken und Fehlverhalten zur Verfügung stehen, kennen und verwenden;
- (c) wissen, welche Schutzmaßnahmen vorhanden sind und welche Schritte wir unternehmen, um Meldungen zu untersuchen; und
- (d) darauf vertrauen, dass der Prozess des Ansprechens von Fehlverhalten vertraulich ist und dabei keine Form von Viktimisierung, Vergeltungsmaßnahmen, Bestrafungen oder nachteiliger Behandlung toleriert wird.

Diese Richtlinie ist so gestaltet, dass sie den Bestimmungen des australischen Unternehmensgesetzes *Corporations Act 2001* (Cth) und des australischen Steuerverwaltungsgesetzes *Taxation Administration Act 1953* (Cth) entspricht. Weitere Informationen über den Schutz, der bestimmten Personen gewährt wird, die in Australien oder über unsere australischen Aktivitäten eine berechtigte Offenlegung vornehmen, finden sich in Anhang I. **Unstimmigkeit**.

### 2. Für welche Aktivitäten gilt diese Richtlinie?

Diese Richtlinie gilt für Personen, die tatsächliche oder geplante Verfehlungen oder Missstände oder unzulässige Umstände in Bezug auf Brambles, einschließlich seiner Konzernunternehmen („**Brambles**“) offenlegen möchten, es sei denn, lokale oder geltende Gesetze räumen Personen größere Rechte oder Rechtsmittel ein; in einem solchen Fall ist das lokale oder geltende Gesetz maßgebend. In dieser Richtlinie werden diese Aktivitäten als „**Fehlverhalten**“ bezeichnet, zu dem, ohne darauf beschränkt zu sein, Folgendes gehört:

- (a) kriminelle Aktivitäten nach allen geltenden Gesetzen, einschließlich der Gesetze Australiens und der Europäischen Union;
- (b) Betrug;
- (c) Pflichtverletzung oder Vertrauensbruch;
- (d) Verhalten, das eine Gefahr für die Öffentlichkeit darstellt, einschließlich Gefahren für Gesundheit und Sicherheit und Umweltschäden, die sich infolge einer Freisetzung giftiger Stoffe oder umweltbelastender Abfälle oder eines Verstoßes gegen geltende Umweltgesetze oder -vorschriften ergeben;
- (e) fragwürdige Buchhaltung, interne Buchhaltung oder Missmanagement der Buchprüfung, einschließlich tatsächlicher und angedrohter:
  - (i) betrügerischer Aktivitäten oder vorsätzlicher Fehler bei der Erstellung, Auswertung oder Prüfung der Rechnungslegung von Brambles;
  - (ii) betrügerischer Aktivitäten oder vorsätzlicher Fehler bei der Aufzeichnung oder Pflege der Finanzunterlagen von Brambles;
  - (iii) Mängel oder Nichtbefolgung der internen Buchhaltungskontrollen von Brambles;

- (iv) Falschdarstellungen oder falscher Erklärungen gegenüber oder durch leitende Führungskräfte oder Buchprüfer in Bezug auf einen Punkt, der in den Finanzunterlagen, Finanzberichten oder Buchprüfungsberichten von Brambles enthalten ist; oder
- (v) Abweichungen von vollständigen und fairen Berichten der finanziellen Lage von Brambles; oder
- (vi) jegliche andere Aktivität, die eine Gefahr für das Finanzsystem darstellen könnte;
- (f) Verstöße oder vermutete Verstöße gegen geltende Steuergesetze oder Verfehlungen in Bezug auf die Steuerangelegenheiten von Brambles;
- (g) Bestechung oder Korruption;
- (h) Menschenrechtsverletzungen;
- (i) unethisches Verhalten;
- (j) Nichtbefolgung rechtlicher oder behördlicher Anforderungen, die nicht ausdrücklich oben erwähnt sind, einschließlich aller Gesetze, die von der Australian Securities and Investments Commission (**ASIC**) angewendet werden;
- (k) Verhalten, das die Produktsicherheit und Compliance, Transportsicherheit, Lebensmittelsicherheit oder den Schutz der Tiergesundheit oder des Tierwohls kompromittiert;
- (l) Verstöße, die sich auf den Schutz personenbezogener oder vertraulicher Daten oder der Sicherheit von Brambles' Netzwerk und Informationssystemen auswirken;
- (m) die unbefugte Offenlegung von Handelsgeheimnissen oder proprietären oder vertraulichen Informationen;
- (n) jede Verletzung des Verhaltenskodex oder anderer Richtlinien oder Verfahren von Brambles;
- (o) Verhalten, das wahrscheinlich rufschädigend für Brambles ist;
- (p) Viktimisierung, Vergeltungsmaßnahmen oder Bestrafung dafür, dass befürchtetes Fehlverhalten gemeldet wurde oder einem externen Rechtsanwalt Informationen zur Verfügung gestellt wurden, um im Rahmen der für Whistleblower geltenden Gesetzgebung Beratung oder Rechtsvertretung einzuholen, oder dass einer zuständigen Regulierungsbehörde Informationen zur Verfügung gestellt wurden, um ihr bei der Erfüllung ihrer Funktionen oder Pflichten nach geltendem Recht behilflich zu sein; oder
- (q) die vorsätzliche Verschleierung einer der oben genannten Aktivitäten.

Wenn Sie hinreichende Gründe haben, zu vermuten, dass ein Fehlverhalten vorliegt oder wahrscheinlich auftreten wird, müssen Sie dies dieser Richtlinie gemäß melden. Die verschiedenen Wege, auf denen Sie diese Meldung vornehmen können, sind in Abschnitt 4 unten erläutert. Wenn Sie sich unsicher sind, für welche Aktivitäten diese Richtlinie gilt, sprechen Sie mit dem Leiter der Rechtsabteilung (Chief Legal Officer), dem Leitenden Compliance-Beauftragten (Chief Compliance Officer) oder einem anderen Mitglied des Rechtsteams und des Globalen Teams für Ethik und Compliance.

In den meisten Fällen gelten diese Richtlinie und die in Abschnitt 4 unten dargelegten Meldewege nicht für Beschwerden in Verbindung mit Ihren eigenen persönlichen Umständen, zum Beispiel in Bezug auf die Art, wie Sie bei der Arbeit behandelt wurden. Beschwerden bezüglich Ihrer persönlichen Umstände sollten stattdessen in den meisten Fällen an Ihren direkten Vorgesetzten oder Ihren Personalvertreter gerichtet werden, der die entsprechenden Maßnahmen ergreifen wird. Die Vertraulichkeit von Mitarbeitern, die eine objektiv begründete Beschwerde in Verbindung mit ihren eigenen persönlichen Umständen einreichen, wird respektiert, und Viktimisierung, Vergeltungsmaßnahmen oder Bestrafungen werden nicht toleriert.

### 3. Wer kann Fehlverhalten nach dieser Richtlinie ansprechen?

Diese Richtlinie und die in dieser Richtlinie beschriebenen Verfahren stehen jedem derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglied, Mitarbeiter und Gesellschafter von Brambles sowie allen Parteien zur Verfügung, mit denen Brambles eine geschäftliche Beziehung hat (zum Beispiel Kunden, Zulieferer, Mitarbeiter von Zulieferern, Auftragnehmer, Vertreter und Vertriebshändler, Freiwillige, Auszubildende und Aktionäre von Brambles). Diese Richtlinie und die in ihr beschriebenen Verfahren gelten auch für

Angehörige oder Unterhaltsberechtigte der oben genannten Personen, einschließlich der Ehepartner, der Unterhaltsberechtigten der Ehepartner, der Eltern oder anderen direkten Vorfahren, Kinder, Enkel und Geschwister und andere Personen, wie im geltenden Recht vorgesehen.

#### 4. Bedenken melden

Brambles ermutigt dazu, alle Meldungen von Fehlverhalten an die Brambles „Speak Up“-Hotline zu machen, die mehrere Meldekanäle umfasst. Meldungen an die „Speak Up“-Hotline werden von einer unabhängigen dritten Partei, Navex Global, rund um die Uhr an sieben Tagen der Woche entgegengenommen und an das Globale Team für Ethik und Compliance geleitet. Um eine Meldung über die „Speak Up“-Hotline vorzunehmen, können Personen auf [www.brambles.ethicspoint.com](http://www.brambles.ethicspoint.com) eine Liste von landes- oder regionsspezifischen lokalen oder gebührenfreien Telefonnummern bzw. Links zu dem verfügbaren Online-Meldesystem einsehen, oder die „Speak Up“-Poster in den Einrichtungen von Brambles konsultieren. Die Nutzung der „Speak Up“-Hotline ist für Brambles der beste Weg, um sicherzustellen, dass Meldungen von Fehlverhalten sofort, sicher und gemäß dieser Richtlinie bearbeitet werden. Brambles ermutigt Meldende zwar dazu, ihre Identität anzugeben, sie können jedoch über die „Speak Up“-Hotline auch eine anonyme Meldung vornehmen.

Darüber hinaus hoffen wir, dass alle Mitarbeiter sich sicher fühlen, Bedenken über tatsächliches oder mögliches Fehlverhalten offen anzusprechen. Soweit es ihnen angenehm ist, können Meldungen auch mündlich oder schriftlich direkt an folgende Personen vorgenommen werden:

- Ihren direkten Vorgesetzten;
- den Leiter der Rechtsabteilung (Chief Legal Officer) und Group Company Secretary;
- den Vice President und regionalen Chefsyndikus (Regional General Counsel) EMEA;
- den Vice President und regionalen Chefsyndikus (Regional General Counsel) Nord-/Südamerika und Asien;
- den Leitenden Compliance-Beauftragten (Chief Compliance Officer); und
- jedes Mitglied des internen Prüfungsteams von Brambles.

Außerdem kann es Situationen geben, in denen jemand überzeugt ist, ein Fehlverhalten nicht unter Nutzung eines der oben angeführten Kanäle melden zu können. In solchen Situationen kann die betreffende Person direkt mit dem Vorstandsvorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Prüfungs- und Risikoausschusses kommunizieren, die über den Leiter der Rechtsabteilung und Group Company Secretary des Konzerns unter der Anschrift GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australien kontaktiert werden können. Mitteilungen an den Vorstandsvorsitzenden oder den Vorsitzenden des Prüfungs- und Risikoausschusses sind deutlich als „Streng vertraulich“ (Confidential – Eyes only) zu kennzeichnen. So gekennzeichnet wird die Mitteilung direkt an den Vorstandsvorsitzenden oder den Vorsitzenden des Prüfungs- und Risikoausschusses geleitet und nicht vom Leiter der Rechtsabteilung geöffnet. Betroffene Personen können sich auch an die externen Prüfer von Brambles wenden, indem Sie an [ethics.help@au.pwc.com](mailto:ethics.help@au.pwc.com) schreiben oder, falls sie sich in Australien befinden, die Telefonnummer 1800 487 878 anrufen.

Ungeachtet des genutzten Kanals müssen Mitarbeiter vermutetes oder potenzielles Fehlverhalten, von dem Sie Kenntnis haben, so schnell wie möglich melden. Wenn Fehlverhalten so schnell wie möglich gemeldet wird, kann Brambles eine Untersuchung durchführen und das Fehlverhalten korrigieren oder beheben und negative Konsequenzen infolge des Fehlverhaltens minimieren.

Sie können vermutetes Fehlverhalten in den Ländern, in denen dies rechtlich zulässig ist, anonym melden. Da es jedoch sehr viel schwieriger und oftmals unmöglich ist, einem Verdacht nachzugehen, der anonym gemeldet wurde, werden Sie dazu ermutigt, Ihre Identität preiszugeben; es wird aber nicht verlangt. Vorgenommene Meldungen, ob anonym oder nicht, müssen ausreichende Einzelheiten enthalten, um Brambles die vollständige Untersuchung der Angelegenheit zu ermöglichen. Es ist zum Beispiel wichtig, die Namen der mutmaßlich an dem Vorfall/den Vorfällen beteiligten Personen bzw. der Personen, die Zeuge des Vorfalls/der Vorfälle waren, die Daten und Uhrzeiten des Vorfalls/der

Vorfälle (ungefähr oder genau), den Ort, an dem es zu dem Vorfall/den Vorfällen gekommen ist und den Grund zu nennen, warum der Mitarbeiter der Meinung ist, dass der Vorfall/die Vorfälle gemeldet werden sollte(n). Wenn keine ausreichenden Einzelheiten angegeben werden, kann Brambles die Angelegenheit möglicherweise nicht angemessen bearbeiten.

Von Mitarbeitern, die glauben, dass sie persönlich an Fehlverhalten beteiligt waren, wird erwartet, dass sie einen solchen Vorfall/solche Vorfälle melden. Die Eigenmeldung wird bei der Entscheidung, ob bzw. welche Disziplinarmaßnahmen angemessen sein könnten, berücksichtigt.

Das Ziel dieser Richtlinie ist die Bereitstellung eines internen Mechanismus für die Meldung, Untersuchung und Korrektur von Fehlverhalten. Manchmal haben Personen Bedenken in Verbindung mit den Handlungen eines Dritten, zum Beispiel eines Kunden, eines Zulieferers oder eines Dienstleistungsanbieters. Wir fordern Sie dringend auf, solche Bedenken zunächst intern zu melden, bevor Sie sie Dritten gegenüber äußern. Für Rat und Anleitung können Sie einen der oben genannten Berichtswege nutzen. Nichts in dieser Richtlinie hält Sie jedoch davon ab, der ASIC, dem Australian Commissioner of Taxation oder einer anderen zuständigen Regulierungsbehörde Fehlverhalten zu melden oder Informationen zu liefern, bei ihr auszusagen oder ihr auf andere Weise zu helfen, ihre Funktionen oder Pflichten im Einklang mit den oder in Bezug auf die geltenden Gesetze zu erfüllen.

### 5. Vertraulichkeit wird gewahrt

Wenn Sie im Rahmen dieser Richtlinie aus hinreichenden Gründen Fehlverhalten melden, werden Ihre Identität und jede Information, die zu ihrer Identifizierung führen könnte, vertraulich behandelt und mit der Auflage „Kenntnis nur bei Bedarf“ nur an die Personen weitergegeben, die diese Informationen für die Untersuchung oder Lösung der Bedenken benötigen. Wir werden Informationen über eine Meldung sicher aufbewahren und uns dabei an unsere Datenklassifizierungsrichtlinie, unsere Richtlinie für die Aufbewahrung von Dokumenten und die Richtlinie und den Zeitrahmen für Datenvernichtung halten. Wir werden Ihre Identität auch auf allen relevanten Dokumenten schwärzen.

Für die von Anhang I abgedeckten Meldungen von Fehlverhalten gilt der in den australischen Whistleblower-Gesetzen vorgesehene Schutz, wie in Abschnitt 8 von Anhang I erläutert.

### 6. Keine Viktimisierung

Wir verstehen, dass Personen sich manchmal über mögliche negative Folgen im Zusammenhang mit Beschwerden zu Fehlverhalten sorgen. Bitte seien Sie vergewissert, dass wir Offenheit fördern und jede Person unterstützen, die berechtigte Gründe hat, einen Verdacht auf Fehlverhaltens gemäß dieser Richtlinie zu äußern, auch wenn er sich als unbegründet erweist.

Wir dulden keine direkte oder indirekte Viktimisierung, Vergeltung oder bestrafende Behandlung jedweder Art gegenüber Personen, die im Rahmen dieser Richtlinie eine Meldung machen oder eine Untersuchung zu einer im Rahmen dieser Richtlinie gemachten Meldung durchführen, bei einer solchen helfen oder sich daran beteiligen. Mitarbeiter, die an solchem Verhalten gegenüber einer Person beteiligt waren, weil sie glauben, dass die Person eine Meldung im Rahmen dieser Richtlinie gemacht hat, machen könnte, zu machen anbietet oder machen kann oder bei der Untersuchung behilflich war, behilflich sein könnte, behilflich zu sein anbietet oder behilflich sein kann, haben mit entsprechenden Disziplinarmaßnahmen bis zur und einschließlich der möglichen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses zu rechnen. Wir interpretieren Viktimisierung, Vergeltungsmaßnahmen oder bestrafende Behandlungen im weitesten Sinne und schließen jede Handlung oder Unterlassung darin ein, die eine Benachteiligung (zusammengenommen, **nachteilige Behandlung**) verursacht oder zu verursachen droht, und zu solchen nachteiligen Behandlungen gehören unter anderem:

- Suspension, Entlassung, Kündigung oder entsprechende Maßnahmen;
- Rückstufung oder Verweigerung einer Beförderung;

- Verweigerung von Schulung;
- Negative Leistungsbeurteilungen;
- die Position, den Status oder Vertrag (einschließlich der Arbeitsbedingungen) eines Mitarbeiters oder die Position, den Status oder Vertrag einer anderen Person zu seinem Nachteil verändern;
- Disziplinarmaßnahmen oder eine andere Form der Schädigung eines Mitarbeiters in seinem Beschäftigungsverhältnis
- Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung, Drohungen, aktuelle oder zukünftige Vorurteile oder andere nachteilige Behandlung;
- Schädigung oder Verletzung einer Person, einschließlich psychologischer Schädigung des Rufs einer Person;
- Beschädigung des Eigentums, des Geschäfts oder der finanziellen Position einer Person; und
- negative Arbeitszeugnisse, auf eine schwarze Liste setzen, oder Geschäftsboykott.

Wenn Sie glauben, dass Sie oder jemand anderes eine solche nachteilige Behandlung erlitten haben, sollten Sie Ihre Bedenken sofort melden und dafür einen der in Abschnitt 4 oben genannten Meldemechanismen nutzen.

### **7. Untersuchungsprozess**

Wenn Sie ein Bedenken gemeldet haben, wertet Brambles es aus, um zu bestimmen, welche Schritte als Nächstes angebracht sind. Das Rechts- und Globale Ethik- und Compliance-Team von Brambles ist die Funktion, die Meldungen über Fehlverhalten erhält und untersucht oder die Untersuchung überwacht. Umgehend und innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt Ihrer Meldung wird ein Mitglied des Rechts- und Compliance-Teams von Brambles den Erhalt Ihrer Meldung bestätigen.

In einigen Fällen kann Brambles einen internen oder externen Ermittler oder ein Team von Ermittlern, einschließlich Mitarbeiter mit relevanter Ermittlungserfahrung oder mit besonderen Fachkenntnissen ernennen. Auf Ihre Anfrage hin wird Brambles in einem vernünftigen Zeitrahmen für ein physisches, persönliches Treffen mit dem ernannten Ermittler sorgen.

Niemand wird vor Abschluss der Untersuchung und vor Erhalt der Möglichkeit, Stellung zu den Vorwürfen zu beziehen, verurteilt, sich an Fehlverhalten beteiligt zu haben. Alle Ermittler behandeln Zeugen auf professionelle Weise und mit Würde und Respekt. Abhängig vom Ergebnis einer Untersuchung können die Ermittler neben potenziellen Disziplinarmaßnahmen auch Änderungsempfehlungen aussprechen, um es Brambles zu ermöglichen, das Risiko für zukünftiges Fehlverhalten zu minimieren.

Brambles bemüht sich, jede Person, die Bedenken zu Fehlverhalten meldet, über den Fortschritt der Untersuchungen und den wahrscheinlichen Zeitrahmen für ihren Abschluss auf dem Laufenden zu halten. Wir werden auch versuchen, alle Untersuchungen in einem angemessenen Zeitrahmen von nicht mehr als drei Monaten abzuschließen, oder von sechs Monaten, wenn die Fakten und Umstände des Bedenkens dies erfordern, und Rückmeldung dazu zu geben. Manchmal können uns jedoch die erforderliche Vertraulichkeit sowie rechtliche Überlegungen daran hindern, der Person, die Bedenken zu einem Fehlverhalten vorgebracht hat, konkrete Details zu der Untersuchung oder zu den Disziplinarmaßnahmen mitzuteilen, die eventuell infolge der Untersuchung ergriffen wurden.

Ein Bedenken zu melden, von dem Sie wissen, dass es falsch ist, ist ein ernstes Vergehen und wenn wir feststellen, dass eine falsche Beschwerde in böswilliger Absicht und ohne hinreichende Gründe dafür vorgebracht wurde, können wir zu dem Schluss kommen, dass solche Handlungen ein grobes Fehlverhalten darstellen, das Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigt.

### **8. Kooperation**

Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie umfassend mit einer Untersuchung im Rahmen dieser Richtlinie kooperieren und vollständige und wahrheitsgemäße Informationen liefern.

Mitarbeiter, die nicht mit einer Untersuchung von Brambles kooperieren und Brambles belügen oder irreführen, unterliegen Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Mitarbeiter, die über laufende Untersuchungen informiert wurden oder Kenntnis von laufenden Untersuchungen erhalten, für die sie über möglicherweise relevante Unterlagen (z. B. Mitteilungen, E-Mails, Sofortnachrichten, Dateien, Notizen, Fotos und Aufzeichnungen usw.) verfügen, müssen diese Unterlagen aufbewahren und Brambles zur Verfügung stellen. Mitarbeiter, die wissentlich potenziell relevante Unterlagen oder Informationen vernichten oder abändern, unterliegen Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich einer möglichen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

### **9. Bericht über „Speak Up“-Angelegenheiten**

Vorbehaltlich des Vertraulichkeitsschutzes in Abschnitt 5 und in Anhang I können Berichte über Fehlverhalten gegebenenfalls für begrenzte Berichtszwecke verwendet werden, unter anderem für den Vorstand von Brambles und seinen Prüfungs- und Risikoausschuss.

### **10. Unterstützung**

Wir wissen, dass es schwierig und unangenehm sein kann, Fehlverhalten zu melden, oder an einer Untersuchung teilzunehmen (entweder als Zeuge, als Beschuldigter oder als Ermittler). Unter gewissen Umständen, einschließlich um Sie vor dem Risiko nachteiliger Behandlung zu schützen, kann Brambles von Fall zu Fall erlauben, dass Sie Ihre Pflichten von einem anderen Standort aus ausüben oder in einer anderen Stelle auf gleicher Gehaltsstufe. Wir können auch andere Brambles Mitarbeiter umbesetzen oder versetzen, die vermeintlich in das Fehlverhalten involviert sind, während die Untersuchung läuft.

Darüber hinaus können Mitarbeiter von Brambles und ihre Familien sich mit der Bitte um Unterstützung an das Mitarbeiter-Hilfsprogramm von Brambles ([Brambles' Employee Assistance Program, EAP](#)) wenden. Das EAP bietet kostenlose, vertrauliche, kurzfristige Unterstützungsdienste durch qualifizierte Fachleute für Mitarbeiter von Brambles und ihre direkten Familienmitglieder an, entweder im persönlichen Treffen, telefonisch oder über das Internet. Informationen darüber, wie das EAP kontaktiert werden kann, finden sich auf ‚Walter‘.

### **11. Weitere Informationen**

Wenn Sie weitere Informationen zu dieser Richtlinie haben möchten, wenden Sie sich bitte an den Leiter der Rechtsabteilung, den Leitenden Compliance-Beauftragten oder an ein Mitglied der Rechts- und Globalen Ethik- und Compliance-Teams von Brambles.

### **12. Bereitstellung dieser Richtlinie**

Diese Richtlinie, einschließlich Anhang I, wird allen Mitarbeitern intern über das Globale Ethik- und Compliance-Hub auf ‚Walter‘ zur Verfügung gestellt und extern für alle Personen auf der Website von Brambles unter <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview> einsehbar sein. Darüber hinaus werden in jedem Werk oder Service Center, das Brambles gehört oder von Brambles betrieben wird, gedruckte Kopien dieser Richtlinie zur Verfügung stehen. Es liegt in der Verantwortung des Managers der jeweiligen Einrichtung, dafür zu sorgen, dass die aktuelle Fassung dieser Richtlinie, einschließlich Anhang I, in gedruckter Form in der Kantine, dem Pausenraum oder an einem anderen Ort ausliegt, an dem Richtlinien, Verfahrensweisen und Anleitungen frei zugänglich sind.

### **13. Verantwortung für den Erfolg dieser Richtlinie**

Der Vorstand von Brambles trägt die allgemeine Verantwortung für diese Richtlinie sowie für die Prüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen, die aufgrund von Bedenken ergriffen werden, die im Rahmen dieser Richtlinie gemeldet wurden. Der Risiko- und Prüfungsausschuss des Vorstands von Brambles ist für Folgendes verantwortlich:

- (a) gewährleisten, dass angemessene Mechanismen zum Schutz gegen nachteilige Behandlung eingerichtet sind; und
- (b) die Kommunikation und Befolgung dieser Richtlinie im gesamten Brambles Konzern.

Der Leitende Compliance-Beauftragte trägt die alltägliche betriebliche Verantwortung für diese Richtlinie und stellt sicher, dass alle Manager und anderen Mitarbeiter, die möglicherweise Bedenken oder Untersuchungen im Rahmen dieser Richtlinie bearbeiten, einschließlich die in Anhang I definierten, infrage kommenden Empfänger, regelmäßig und angemessen geschult werden.

Der Leiter der Rechtsabteilung prüft diese Richtlinie in Zusammenarbeit mit dem Vorstand aus rechtlicher und betrieblicher Sicht mindestens einmal pro Jahr. Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil des Beschäftigungsvertrags der Mitarbeiter und begründet auch sonst keine vertraglichen Rechte oder Pflichten. Sie kann gelegentlich geändert werden.

Alle Mitarbeiter sind für den Erfolg dieser Richtlinie verantwortlich und sollten sie nutzen, um vermutetes Fehlverhalten offenzulegen. Mitarbeiter sind eingeladen, diese Richtlinie zu kommentieren und Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten. Kommentare, Vorschläge und Anfragen richten Sie bitte an den Leiter der Rechtsabteilung (Chief Legal Officer).

## **Brambles Richtlinie „Speak Up“ – Anhang I**

### **Rechtlicher Schutz für Meldende im Rahmen der „Speak Up“-Richtlinie in Australien**

#### **1. Zweck**

- 1.1. Die „Speak Up“-Richtlinie von Brambles im Allgemeinen und dieser Anhang I im Besonderen, wurden in Übereinstimmung mit dem *Corporations Act 2001* (Cth) und dem *Taxation Administration Act 1953* (Cth) entwickelt, (zusammen als die „Gesetze“ bezeichnet), die Personen einen besonderen Schutz bieten, die „qualifizierte Offenlegungen“ machen.
- 1.2. Eine Meldung kann eine qualifizierte Offenlegung sein, wenn sie von einem „berechtigten Meldenden“ über eine „meldepflichtige Angelegenheit“ an einen „berechtigten Empfänger“ gemacht wird. Die Informationen in diesem Anhang I sollen Ihnen weitere Einzelheiten zu diesen Begriffen vermitteln, den besonderen Rechtsschutz im Rahmen der Gesetze aufzeigen und das zu befolgende Verfahren erläutern.
- 1.3. Bitte wenden Sie sich an den\*die Brambles Chief Compliance Officer oder ein beliebiges Mitglied des Global Legal oder Ethics and Compliance Teams, wenn Sie Fragen zu diesem Anhang I oder über den Rechtsschutz im Rahmen dieser Gesetze haben.
- 1.4. Um jegliche Zweifel auszuräumen, gelten sowohl die „Speak Up“-Richtlinie als auch dieser Anhang I in Australien. Soweit die „Speak Up“-Richtlinie mit diesem Anhang I unvereinbar ist, hat dieser Anhang I im Umfang der Unvereinbarkeit Vorrang.

#### **2. Grundprinzipien**

- 2.1. Wie in der „Speak Up“-Richtlinie dargelegt, ermutigt Brambles Sie, alles zu melden, von dem Sie annehmen, dass es sich um Fehlverhalten handeln könnte, selbst wenn Sie nicht sicher sind, ob es sich um eine qualifizierte Offenlegung handelt. Wir möchten, dass Sie sich sicher fühlen, wenn Sie sich an uns wenden, ohne Angst vor Strafe oder Vergeltung haben zu müssen. Denn indem Sie Fehlverhalten ansprechen, können wir Probleme angehen und unser Arbeitsumfeld verbessern.
- 2.2. Wie in der „Speak Up“-Richtlinie dargelegt, lassen wir keine nachteilige Behandlung von Personen zu, weil sie aus berechtigten Gründen eine Meldung über Fehlverhalten machen, machen können, wollen oder könnten, selbst wenn die Meldung keine qualifizierte Offenlegung darstellt. Wir betrachten alle Formen nachteiliger Behandlung als Fehlverhalten und als Grund für disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus gibt es besondere Schutzmaßnahmen und empfindliche Strafen sowie die Möglichkeit einer strafrechtlichen Verfolgung für diejenigen, die sich im Zusammenhang mit einer qualifizierten Offenlegung einer nachteiligen Behandlung schuldig machen.
- 2.3. Wenn sich Einzelpersonen im Rahmen der „Speak Up“-Richtlinie und dieses Anhangs I äußern, werden die von ihnen bereitgestellten Informationen vertraulich behandelt. Qualifizierte Offenlegungen fallen außerdem laut Gesetz unter bestimmte Schutzbestimmungen für Vertraulichkeit. Brambles wird qualifizierte Offenlegungen in diesem Anhang I in Übereinstimmung mit geltendem Recht behandeln.

- 2.4. Nichts in der „Speak Up“-Richtlinie von Brambles oder in diesem Anhang I bedarf einer Genehmigung oder hindert Sie daran, einer zuständigen Behörde zu melden, was Sie vernünftigerweise für einen Gesetzesverstoß halten oder sich rechtlich beraten zu lassen, was den Schutz betrifft, der Ihnen bei einer Offenlegung zur Verfügung steht.

### 3. Begriffserklärungen.

Im Rahmen dieses Anhangs I haben die folgenden Begriffe folgende Bedeutung:

- 3.1. „Brambles“ bezieht sich auf Brambles Limited und jede seiner Konzerngesellschaften.
- 3.2. „Nachteilige Behandlung“ hat die in der „Speak Up“-Richtlinie festgelegte Bedeutung.
- 3.3. „Meldepflichtige Angelegenheit“ oder „meldepflichtige Angelegenheiten“ beziehen sich auf Informationen, die:
- 3.3.1. ein Fehlverhalten oder einen unangemessenen Zustand oder Umstände in Bezug auf Brambles oder ein Unternehmen der Gruppe betreffen, einschließlich in Bezug auf die Steuerangelegenheiten von Brambles oder eines verbundenen Unternehmens von Brambles;
  - 3.3.2. darauf hinweisen, dass Brambles oder ein Unternehmen der Gruppe oder deren Führungskräfte oder Mitarbeitende ein Verhalten an den Tag gelegt haben, das gegen den *Corporations Act 2001* (Cth) oder bestimmte andere australische Gesetze verstößt;
  - 3.3.3. eine Straftat nach einem Commonwealth-Gesetz darstellt, die mit einer Freiheitsstrafe von mindestens 12 Monaten geahndet wird; oder
  - 3.3.4. eine Gefahr für die Öffentlichkeit oder das Finanzsystem darstellen.

Beispiele für meldepflichtige Angelegenheiten sind Insiderhandel, insolvenzbedingter Handel, Verstoß gegen die Vorschriften zur kontinuierlichen Offenlegung, Versäumnis, genaue Finanzaufzeichnungen zu führen, Fälschung von Aufzeichnungen oder Konten, Bestechung, Betrug, moderne Sklaverei oder eine Verletzung der Menschenrechte oder ein Verstoß gegen Pflichten oder Vertrauen.

- 3.4. „Berechtigte\*r Meldende\*r“ oder „berechtigte Meldende“ bedeutet:
- 3.4.1. aktuelle oder ehemalige Mitarbeitende von Brambles;
  - 3.4.2. derzeitige oder frühere leitende Angestellte oder Mitarbeitende von Brambles (einschließlich der Direktor\*innen und Sekretär\*innen von Brambles oder denen einer Konzerngesellschaft);
  - 3.4.3. derzeitige oder frühere Lieferanten von Brambles, unabhängig davon, ob sie bezahlt oder unbezahlt sind, einschließlich befristet Beschäftigter und aller Angestellten oder Arbeitnehmer\*innen des Lieferanten (z. B. derzeitige und frühere Auftragnehmer\*innen, Berater\*innen, Dienstleistenden und Geschäftspartner\*innen); und
  - 3.4.4. Verwandte, Angehörige oder Ehegatten (oder Angehörige des Ehegatten) einer in diesem Abschnitt 3.4 genannten Person.

3.5. „Geeigneter Empfänger“ oder „geeignete Empfänger“ bezeichnet die folgenden natürlichen und juristischen Personen:

3.5.1 der\*die Chief Legal Officer und Group Company Secretary;

3.5.2 der\*die Vice President und Regional General Counsel, EMEA;

3.5.3 der\*die Vice President und Regional General Counsel, Amerika und Asien;

3.5.4 der\*die Chief Compliance Officer;

3.5.5 ein\*e interne\*r oder externe\*r Prüfer\*in von Brambles oder einer Konzerngesellschaft;

3.5.6 wenn sich das Anliegen auf die Steuerangelegenheiten von Brambles bezieht,

3.5.6.1 an jeden Mitarbeitenden oder leitenden Angestellten von Brambles, der\*die Funktionen oder Aufgaben hat, die sich auf die Steuerangelegenheiten von Brambles beziehen;

3.5.6.2 eine\*n registrierte\*n Steuervertreter\*in oder BAS-Agent\*in (im Sinne des *Tax Agent Services Act 2009* (Cth)), der\*die von Brambles beauftragt wurde; oder

3.5.6.3 der\*die Commissioner of Taxation;

3.5.7 die Australian Securities and Investments Commission (**ASIC**); oder

3.5.8 die Australian Prudential Regulation Authority (**APRA**).

3.6. „Konzerngesellschaft“ bezeichnet für die Zwecke dieses Anhangs I ein mit Brambles verbundenes Unternehmen gemäß der Definition dieses Begriffs im *Corporations Act 2001* Cth.

3.7. „Steuerangelegenheiten“ sind Angelegenheiten im Zusammenhang mit Steuern, die durch ein vom Commissioner of Taxation verwaltetes Gesetz auferlegt oder nach diesem Gesetz veranlagt oder erhoben werden.

3.8. „Fehlverhalten“ hat die in der „Speak Up“-Richtlinie festgelegte Bedeutung.

#### **4. Qualifizierte Offenlegungen**

4.1. Eine Meldung ist eine qualifizierte Offenlegung, die für den Rechtsschutz nach den Gesetzen in Frage kommt, wenn jedes der folgenden Kriterien erfüllt ist:

4.1.1. Sie sind ein berechnigte\*r Meldende\*r gemäß der Definition in Abschnitt 3.4;

4.1.2. Sie melden eine meldepflichtige Angelegenheit, wie in Abschnitt 3.3 definiert, und Sie haben hinreichende Gründe, diese zu belegen;

- 4.1.3. Ihre Meldung bezieht sich auf in Australien ausgeübte Aktivitäten von Brambles oder einer Konzerngesellschaft oder auf Verhaltensweisen, die in Australien stattfinden; und
- 4.1.4. Sie melden Ihre meldepflichtige Angelegenheit direkt an die Brambles „Speak Up“-Hotline oder an eine\*n in Abschnitt 3.5 aufgeführte\*n berechnigte\*n Empfänger\*in.
- 4.2. Eine qualifizierte Offenlegung umfasst auch eine Meldung, die Sie einem Rechtsanwalt machen, um eine Rechtsberatung oder eine rechtliche Vertretung über die Anwendung der Whistleblower-Gesetze in Australien zu erhalten (unabhängig davon, ob sich die Meldung auf ein Fehlverhalten bezieht oder nicht).
- 4.3. Wenn die Kriterien für eine qualifizierte Meldung erfüllt sind, steht Ihnen der rechtliche Schutz gemäß den Gesetzen auch dann zu, wenn Ihre Meldung anonym erfolgt oder sich als falsch oder unbegründet erweist.

## 5. Wie Sie eine qualifizierte Offenlegung melden

Abschnitt 4 der „Speak Up“-Richtlinie beschreibt, wie eine Meldung gemacht werden kann. Diese Vorgehensweise bezieht sich auf das Melden einer qualifizierten Offenlegung wie in diesem Anhang I beschrieben.

Brambles ermuntert dazu, alle meldepflichtigen Angelegenheiten direkt über die „Speak Up“-Hotline zu melden. Meldungen, die über die „Speak Up“-Hotline eingehen, werden von einer unabhängigen Drittpartei, Navex Global, entgegengenommen und an das Global Ethics and Compliance Team weitergeleitet. Über die Hotline gemeldete Angelegenheiten können schnell, sicher und in Übereinstimmung mit der „Speak Up“-Richtlinie und diesem Anhang I bearbeitet werden. Obwohl Brambles die Meldenden, einschließlich der berechtigten Meldenden, dazu ermutigt, sich auszuweisen, können die Meldenden über die Speak Up-Hotline auch eine anonyme Meldung machen.

## 6. Öffentliches Interesse und Notfallmeldungen

Unter bestimmten Umständen können berechnigte Meldende auch durch das Gesetz geschützt sein, wenn sie einem\*einer professionellen Journalist\*in oder Parlamentarier\*in eine meldepflichtige Angelegenheit melden, von der sie berechtigten Grund zu der Annahme haben, dass sie im öffentlichen Interesse liegt (eine „Meldung im öffentlichen Interesse“) oder die eine erhebliche und unmittelbare Gefahr für die Gesundheit, Sicherheit oder die natürliche Umwelt darstellt (eine „Notfallmeldung“). Die Anforderungen, die erfüllt sein müssen, um Rechtsschutz für eine Offenlegung im öffentlichen Interesse oder eine Notfallmeldung zu erhalten, sind im Folgenden dargelegt:

	Offenlegung im öffentlichen Interesse	Notfallmeldung
1	Das Anliegen wurde bereits an ASIC oder APRA gemeldet	
2	Seit der Meldung sind 90 Tage vergangen	Keine Wartezeit
3	Der*Die berechnigte Meldende hat keinen hinreichenden Grund zu der Annahme, dass Maßnahmen ergriffen werden oder wurden, um die gemeldeten Sachverhalte zu beheben.  Der*Die berechnigte Meldende hat hinreichenden Grund zu der Annahme, dass eine weitere Offenlegung der Informationen im öffentlichen Interesse lägen.	Der*Die berechnigte Meldende hat Grund zu der Annahme, dass die Informationen eine erhebliche und unmittelbare Gefahr für die Gesundheit oder Sicherheit einer oder mehrerer Personen oder für die natürliche Umwelt darstellen.

	Offenlegung im öffentlichen Interesse	Notfallmeldung
4	Der*Die berechnigte Meldende hat ASIC oder APRA (je nachdem, welche Behörde die frühere Meldung erhalten hat) schriftlich darüber informiert, dass er*sie beabsichtigt, eine Offenlegung im öffentlichen Interesse oder eine Notfallmeldung vorzunehmen, und er*sie hat ausreichende Informationen zur Identifizierung der früheren Meldung vorgelegt	
5	Der*Die berechnigte Meldende macht einem Mitglied des Commonwealth-Parlaments, des Parlaments eines Bundesstaates oder der Legislative eines Territoriums oder einem*einer Fachjournalist*in gegenüber eine Offenlegung	
6	Die offengelegten Informationen gehen nicht über das hinaus, was erforderlich ist, um den*die Empfänger*in über die offenzulegende Angelegenheit zu informieren.	Die übermittelten Informationen gehen nicht über das hinaus, was erforderlich ist, um den*die Empfänger*in über die erhebliche und unmittelbare Gefahr zu informieren.

Brambles empfiehlt, dass Einzelpersonen unabhängigen Rechtsrat einholen, bevor sie eine Offenlegung von öffentlichem Interesse oder eine Notfallmeldung vornehmen.

## 7. Prüfung einer qualifizierten Offenlegung

- 7.1. Wenn eine qualifizierte Meldung gemacht wird oder kurz danach, holt Brambles die Zustimmung des\*der berechnigten Meldenden zur Offenlegung seiner Identität und aller Informationen ein, die zu seiner\*ihrer Identifizierung führen könnten. Der\*Die berechnigte Meldende hat zwei Möglichkeiten:
- 7.1.1. Einwilligen. Dies bedeutet, dass der\*die berechnigte Meldende der Offenlegung seiner\*ihrer Identität für die begrenzten Zwecke der Untersuchung des Anliegens und der Berichterstattung an die relevanten Interessengruppen zustimmt. Dies ist die bevorzugte Option, da Brambles am besten in der Lage ist, die Angelegenheit vollständig zu untersuchen und dem berechnigten Melder kontinuierlichen Schutz und Unterstützung zu bieten.
- 7.1.2. Anonym bleiben. der\*die berechnigte Meldende bleibt Brambles gegenüber anonym. Das bedeutet, dass Brambles in seinen Möglichkeiten, weitere Informationen von der\*dem berechnigten Meldenden zu erfahren und die Angelegenheit zu prüfen, begrenzt ist.
- 7.2. Wenn eine qualifizierte Offenlegung gemacht wird, wird die Angelegenheit in geeigneter Weise und im Einklang mit dem Verfahren untersucht, das in der „Speak Up“-Richtlinie und den Standard Operating Procedures for Investigating Complaints of Wrongdoing beschrieben ist. Auch wenn Sie, wie in Abschnitt 7.1 beschrieben, Ihre Zustimmung verweigern, ist es für Brambles rechtmäßig, **andere Informationen als Ihre Identität** offenzulegen, die Sie weitergeben und die dazu führen könnten, dass Ihre Identität bekannt wird, wenn dies vernünftigerweise notwendig ist, um das/die vorgebrachte(n) Anliegen zu untersuchen. Sollte es notwendig sein, solche Informationen offenzulegen, wird Brambles alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um Ihre Identität zu schützen.

- 7.3. Wir versuchen, die Vertraulichkeit der Identität eines\*einer berechtigten Meldenden zu schützen, indem wir:
- 7.3.1. Informationen über eine Meldung sicher und in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zur Datenklassifizierung und -verarbeitung sowie unserer Richtlinie und unserem Zeitplan für die Aufbewahrung und Vernichtung von Dokumenten und Daten speichern;
  - 7.3.2. die Identität des\*der berechtigten Meldenden in allen relevanten Dokumenten unkenntlich machen; und
  - 7.3.3. die Identität des\*der berechtigten Meldenden nur an Personen weitergeben, die ein berechtigtes Interesse daran haben, vorbehaltlich der vom berechtigten Meldenden erteilten Zustimmung.
- 7.4. Wenn Sie der Meinung sind, dass Ihre Identität nicht vertraulich behandelt wurde, sollten Sie sich an den Chief Compliance Officer von Brambles wenden, der die Anschuldigung prüfen wird. Sie können auch eine Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde wie ASIC oder dem australischen Finanzamt zur Untersuchung einreichen.

## 8. Schutz für qualifizierte Offenlegungen

Zusätzlich zu den in der „Speak Up“-Richtlinie dargelegten Schutzmaßnahmen bieten die Gesetze berechtigten Meldenden, die eine qualifizierte Offenlegung machen, die folgenden rechtlichen Schutzmaßnahmen:

	Schutz	Konsequenzen
1	Schutz und Vertraulichkeit	<p>Laut Gesetz ist es rechtswidrig, die Identität eines*einer berechtigten Meldenden oder Informationen, die zu seiner Identifizierung führen könnten, offenzulegen, es sei denn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der*die berechnigte Meldende willigt ein;</li> <li>• die Offenlegung erfolgt gegenüber ASIC, APRA oder einem Mitglied der australischen Bundespolizei, oder, wenn die Angelegenheit eine Steuerangelegenheit betrifft, gegenüber dem*der Commissioner of Taxation;</li> <li>• die Offenlegung erfolgt gegenüber einem Rechtsanwalt, um Rechtsberatung oder -vertretung in Bezug auf die Anwendung der Gesetze zu erhalten; oder</li> <li>• Informationen, die zur Identifizierung des*der Berechnigten Meldenden führen könnten (<b>nicht aber dessen*deren tatsächliche Identität</b>), werden offengelegt, weil dies für die Untersuchung der Angelegenheit vernünftigerweise erforderlich ist und alle angemessenen Schritte unternommen werden, um das Risiko der Identifizierung des*der berechtigten Meldenden zu verringern.</li> </ul>
2	Schutz vor Nachteilen und Entschädigung	<p>Laut Gesetz ist es rechtswidrig, ein Verhalten an den Tag zu legen, das zu einer nachteiligen Behandlung führt oder eine nachteilige Behandlung androht (ob ausdrücklich, impliziert, bedingt oder unbedingt), weil der*die berechnigte Meldende (oder eine andere Person) eine qualifizierte Offenlegung gemacht hat, möglicherweise gemacht hat, machen will oder machen könnte. Dies gilt auch für Situationen, in denen die</p>

	<b>Schutz</b>	<b>Konsequenzen</b>
		Annahme oder der Verdacht, dass eine qualifizierte Offenlegung erfolgt ist, erfolgen könnte oder erfolgen wird, nur ein Teil der Gründe für das Ergreifen von Maßnahmen ist. Wenn ein*e berechnigte*r Meldende einer nachteiligen Behandlung oder der Gefahr einer nachteiligen Behandlung ausgesetzt ist, kann er Anspruch auf eine Entschädigung oder ein anderes Rechtsmittel gemäß den Gesetzen haben.
<b>3</b>	Immunität von einigen Arten der Haftung	Ein*e berechnigte*r Meldende*r kann unter bestimmten Umständen auch Anspruch auf andere rechtliche Schutzmaßnahmen haben, darunter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schutz vor zivil-, straf- und verwaltungsrechtlichen Maßnahmen aufgrund einer qualifizierten Offenlegung;</li> <li>• Schutz vor vertraglichen oder sonstigen Rechtsbehelfen, die gegen sie auf der Grundlage der Tatsache, dass sie eine qualifizierte Offenlegung gemacht haben, durchgesetzt oder ausgeübt werden; und</li> <li>• bei qualifizierten Offenlegungen an die ASIC, APRA oder den*die Commissioner of Taxation sowie bei Offenlegungen im öffentlichen Interesse und Notfallmeldungen können die von ihnen gelieferten Informationen in Gerichtsverfahren nicht als Beweismittel gegen sie zugelassen werden (es sei denn, sie haben falsche Angaben gemacht).</li> </ul>

8.1. Die Gerichte verfügen über viel Spielraum, um eine nachteilige Behandlung oder eine drohende nachteilige Behandlung zu unterbinden. Dazu gehören einstweilige Verfügungen, Entschädigungsanordnungen, Anordnung der Wiedereinstellung, Schadenersatz und Entschuldigungen. Bei Gesetzesverstößen können auch zivil- und strafrechtliche Sanktionen verhängt werden.

## **9. Persönliche Probleme am Arbeitsplatz**

9.1. Generell gilt, dass Meldungen, die sich auf persönliche Probleme am Arbeitsplatz beziehen, keinen Rechtsschutz genießen. Eine Meldung betrifft ein persönliches Problem am Arbeitsplatz, wenn:

- die Beschwerde eine Angelegenheit betrifft, die mit Ihrer Beschäftigung oder früheren Beschäftigung zusammenhängt oder die Auswirkungen auf Sie persönlich hat oder haben könnte; und
- die Beschwerde keine wesentlichen Auswirkungen auf Brambles oder eines seiner Konzerngesellschaften hat, die sich nicht auf Sie beziehen, oder unter bestimmten anderen begrenzten Umständen.

9.2. Beispiele persönlicher Probleme am Arbeitsplatz:

- ein Streit zwischen Ihnen und einem anderen Mitarbeitenden von Brambles; und
- eine Entscheidung, die sich auf die Bedingungen Ihres Arbeitsverhältnisses bezieht. Dies kann jede Entscheidung in Bezug auf Ihre Leistung, Versetzungen oder Beförderungen oder Ihre weitere Beschäftigung umfassen.

- 9.3. Die Offenlegung persönlicher Probleme am Arbeitsplatz, die nicht unter den Rechtsschutz fallen, wird im Rahmen der „Speak Up“-Richtlinie und anderer anwendbarer Richtlinien und Verfahren der Personalabteilung für Beschwerden behandelt.
- 9.4. Ungeachtet der vorstehenden Ausführungen kann ein persönliches Problem am Arbeitsplatz im Rahmen dieses Anhangs I rechtlich geschützt werden, wenn:
- 9.4.1. es auf eine nachteilige Behandlung (oder die Androhung einer nachteiligen Behandlung) hinweist, die sich aus der qualifizierten Offenlegung (oder einer möglichen qualifizierten Offenlegung) des\*der Meldenden gemäß diesem Anhang I ergibt;
  - 9.4.2. es sich um eine gemischte Meldung handelt, die sowohl Informationen über eine meldepflichtige Angelegenheit als auch einen persönlichen arbeitsbezogenen Vorwurf enthält;
  - 9.4.3. es darauf hinweist, dass Brambles oder ein Unternehmen der Gruppe oder deren leitende Angestellte oder Mitarbeitende ein Verhalten an den Tag gelegt haben, das gegen den *Corporations Act 2001* (Cth) oder bestimmte andere australische Gesetze verstößt;
  - 9.4.4. es sich auf einen mutmaßlichen Verstoß gegen ein Commonwealth-Gesetz bezieht, der mit einer Freiheitsstrafe von 12 Monaten oder mehr geahndet wird, oder auf ein Verhalten, das eine Gefahr für die Öffentlichkeit oder das Finanzsystem darstellt; oder
  - 9.4.5. die meldepflichtige Angelegenheit bezieht sich auf Informationen, die auf ein Fehlverhalten hindeuten, das über die persönlichen Umstände einer Person hinausgeht, und erfüllt ansonsten die übrigen Elemente einer qualifizierten Offenlegung.

## 10. Unterstützung von berechtigten Meldenden

- 10.1. Wir sind uns bewusst, dass es schwierig und unangenehm sein kann, ein Fehlverhalten, einschließlich einer meldepflichtigen Angelegenheit, zu melden. Unter bestimmten Umständen, und um Sie vor dem Risiko einer nachteiligen Behandlung zu schützen, kann Brambles Ihnen von Fall zu Fall gestatten, Ihren Pflichten von einem anderen Standort oder in einer anderen Funktion derselben Lohngruppe nachzugehen. Wir können auch andere Brambles Mitarbeitende, die mutmaßlich in das Fehlverhalten verwickelt sind, während der laufenden Ermittlungen versetzen.
- 10.2. Zusätzlich können Brambles Mitarbeitende und ihre Familien das Brambles Programm für Mitarbeiterberatung (EAP) um Unterstützung bitten. EAP bietet Brambles Mitarbeitenden und ihren unmittelbaren Familienangehörigen kostenlose, vertrauliche kurzfristige Unterstützung durch qualifizierte Fachleute, entweder persönlich, per Telefon oder über das Internet. Informationen darüber, wie Sie EAP kontaktieren können, finden Sie [hier](#) auf Brambles Walter .

## 11. Überprüfung und Aktualisierung dieses Anhangs I

Gemeinsam mit dem Vorstand wird der\*die Chief Legal Officer diesen Anhang I mindestens einmal jährlich aus rechtlicher und geschäftlicher Perspektive prüfen.