

Brambles

Política De Livre Expressão

Brambles Limited

Revisão: 1 de janeiro de 2020

Versão 2.0

Política De Livre Expressão

1. Esta Política

A finalidade desta Política é reforçar e reiterar o compromisso da Brambles face a um processo de livre expressão aberto, no qual os funcionários são incentivados a levantar quaisquer preocupações que possam ter relativamente a Infrações. No ambiente atual, os funcionários continuam a ser a primeira e melhor linha de defesa da Brambles em relação a Infrações. Quando os funcionários detetam e comunicam Infrações, a Brambles pode tomar medidas corretivas imediatas para as corrigir. Reconhecemos que a deteção precoce e a comunicação de Infrações dependem da manutenção de uma cultura de confiança e integridade na qual todos os funcionários:

- (a) São incentivados a comunicar potenciais Infrações assim que possível, sabendo que as suas preocupações serão levadas a sério e que serão tomadas medidas adequadas;
- (b) Conhecem e utilizam os canais disponíveis para comunicar preocupações relativas a Infrações; e
- (c) Confiam que o processo de livre expressão é confidencial e não tem qualquer tolerância face à vitimização, a retaliações, represálias ou tratamento discriminatório de qualquer tipo.

2. Que atividades são abrangidas por esta Política?

Sujeita a quaisquer leis locais aplicáveis, esta Política abrange funcionários que desejem divulgar condutas dolosas ou situações impróprias existentes ou planeadas na Brambles, incluindo todas as empresas do Grupo ("Brambles"). Nesta Política, estas atividades são designadas "**Infrações**" e incluem, sem limitação:

- (a) Atividade criminosa ao abrigo de qualquer legislação aplicável, incluindo a legislação australiana;
- (b) Condutas que representem um perigo público, incluindo perigos para a saúde e para a segurança e danos no meio ambiente resultantes da libertação de substâncias tóxicas ou de resíduos ambientais ou da violação da legislação ou regulamentação ambiental aplicável;
- (c) Contabilidade duvidosa, contabilidade interna ou má gestão de auditorias, incluindo casos reais ou ameaças;
 - (i) Fraude ou erro deliberado na preparação, avaliação, análise ou auditoria de qualquer demonstração financeira da Brambles;
 - (ii) Fraude ou erro deliberado no registo e manutenção dos registos financeiros da Brambles;
 - (iii) Deficiências ou não conformidade com os controlos de contabilidade internos da Brambles;
 - (iv) Deturpações ou declarações falsas feitas a ou por quadros superiores ou contabilistas relativas a um assunto incluído nos registos financeiros, relatórios financeiros ou relatórios de auditoria da Brambles;
 - (v) Desvio da apresentação de relatórios completos e fiéis da situação financeira da Brambles; ou
 - (vi) Qualquer outra atividade que possa representar um perigo para o sistema financeiro.
- (d) Infrações, ou suspeita de infrações, da legislação fiscal aplicável ou conduta dolosa relativa aos assuntos financeiros da Brambles;
- (e) Suborno ou corrupção;
- (f) Incumprimento de quaisquer requisitos legais ou regulamentares que não tenham sido especificamente mencionados acima, incluindo a legislação regida pela comissão australiana de títulos e investimentos (Australian Securities and Investments Commission, **ASIC**);
- (g) Violação do Código de Conduta ou de outras políticas ou procedimentos da Brambles;
- (h) A divulgação não autorizada de segredos comerciais ou de informações exclusivas ou confidenciais;
- (i) Conduta que provavelmente irá prejudicar a reputação da Brambles; ou
- (j) Vitimização, retaliações ou represálias pela comunicação de preocupações com infrações ou pela prestação de qualquer informação externa a um jurista com vista a receber aconselhamento ou

representação legal ao abrigo da legislação aplicável em matéria de denúncia ou a outro regulador aplicável para desempenhar as respetivas funções ou deveres ao abrigo da legislação aplicável; ou

(k) A ocultação deliberada de qualquer um dos pontos mencionados anteriormente.

Se tiver fundamentos razoáveis para suspeitar que ocorreu qualquer Infração, ou de que é provável que a mesma ocorra, deve comunicá-la ao abrigo desta Política. As várias formas ao seu dispor para fazê-lo são explicadas mais adiante na secção 4. Se não tiver a certeza se uma atividade é abrangida por esta Política, deve falar com o seu superior hierárquico ou, se preferir, com qualquer membro do Departamento Jurídico.

Na maior parte dos casos, esta Política e os canais de comunicação indicados mais adiante na secção 4 não abrangem reclamações relacionadas com as suas circunstâncias pessoais, como, por exemplo, a forma como foi tratado no trabalho. Ao invés disso, na maior parte dos casos, as reclamações sobre as suas circunstâncias pessoais devem ser comunicadas ao seu superior hierárquico ou ao seu representante de recursos humanos, que tomará as medidas adequadas. Será respeitada a confidencialidade de qualquer funcionário que apresente uma reclamação objetivamente razoável em relação às suas circunstâncias pessoais e não será tolerada qualquer vitimização, retaliações ou represálias.

3. Quem pode manifestar-se ao abrigo desta Política?

Esta Política e os procedimentos descritos na mesma estão ao dispor de todos os responsáveis, funcionários e associados da Brambles, atuais ou passados, e de todas as partes com as quais a Brambles tenha uma relação comercial atual ou passada (como, por exemplo, clientes, fornecedores, contratantes, agentes e distribuidores da Brambles). A presente Política e os procedimentos descritos na mesma também são aplicáveis a todos os familiares ou dependentes das partes mencionadas acima, incluindo cônjuges, pais ou outros antepassados lineares, filhos, netos ou irmãos, ou qualquer outro indivíduo, conforme previsto na legislação aplicável.

4. Como comunicar uma preocupação

Esperamos que todos os funcionários se sintam capazes de apresentar preocupações sobre Infrações reais ou possíveis de forma aberta e, quando se sentirem à vontade para o fazer, diretamente junto do seu superior hierárquico. De um modo geral, o seu superior hierárquico terá condições para resolver rapidamente uma preocupação relativa a uma Infração. No entanto, os superiores hierárquicos não são a única opção para comunicar preocupações sobre Infrações. Outros canais incluem:

- O Diretor Jurídico e Secretário do Grupo;
- O Vicepresidente e Consultor Geral Regional, EMEA;
- O Vicepresidente e Consultor Geral Regional, Américas e Ásia;
- O Diretor de Conformidade;
- Qualquer membro da equipa de Auditoria Interna da Brambles; e
- A linha "Speak Up" da Brambles, que inclui vários canais para fazer denúncias. A linha "Speak Up" permite fazer denúncias 24 horas por dia, 7 dias por semana, através de um prestador de serviços externo independente. Para apresentar uma questão utilizando a linha, os funcionários poderão ir a www.brambles.ethicspoint.com, que apresenta uma lista de números de telefone gratuitos específicos do país, da região ou do local, ou ligações para o sistema de denúncias online disponível.

[mailto:](#) Para além disto, poderão existir determinadas circunstâncias nas quais os indivíduos acreditem que não podem comunicar uma preocupação relativa a uma Infração utilizando qualquer um dos

canais indicados acima. Numa situação dessas, o indivíduo poderá falar diretamente com o Presidente do Conselho de Administração ou com o Presidente da Comissão de Auditoria, que poderão ser contactados através do Diretor Jurídico e do Secretário do Grupo, no endereço GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Austrália. Qualquer comunicação com o Presidente do Conselho de Administração ou com o Presidente da Comissão de Auditoria deve ser claramente assinalada como um assunto urgente e como "Privilegiada e Confidencial". Os indivíduos poderão também comunicar com os auditores externos da Brambles através do endereço de e-mail ethics.helpline@au.pwc.com ou, no caso de se encontrarem na Austrália, através do número de telefone 1800 487 878.

Independentemente do canal utilizado, os funcionários têm de comunicar assim que possível Infrações suspeitas ou potenciais de que tomem conhecimento. Comunicar uma Infração assim que possível permite que a Brambles leve a cabo uma investigação e corrija ou elimine a mesma, minimizando quaisquer consequências negativas que dela possam decorrer.

Pode comunicar suspeitas de Infrações anonimamente nos países onde tal seja legalmente permitido. No entanto, como é muito mais difícil e frequentemente impossível investigar suspeitas que são relatadas anonimamente, encorajamos que se identifique, sem que tal seja obrigatório. Quaisquer denúncias apresentadas, sejam anónimas ou não, devem incluir detalhes suficientes para permitir à Brambles investigar totalmente a questão. Por exemplo, é importante fornecer informações sobre os nomes das pessoas alegadamente envolvidas em, ou que tenham testemunhado, o(s) incidente(s), as datas e horas do(s) incidente(s) (aproximadas ou exatas), onde é que ocorreu(ocorreram) o(s) incidente(s) e o motivo pelo qual o funcionário acredita que o(s) incidente(s) deve(m) ser comunicado(s). Um número insuficiente de detalhes poderá impedir que a Brambles trate da questão adequadamente.

Espera-se que qualquer funcionário que acredite que esteve envolvido pessoalmente numa Infração comunique tal incidente. A comunicação por iniciativa do funcionário envolvido será tida em consideração ao decidir-se a adequação de uma ação disciplinar e qual será essa ação.

O objetivo desta Política é fornecer um mecanismo interno para a comunicação, investigação e correção de quaisquer Infrações. Por vezes, os funcionários terão preocupações relativas às ações de um terceiro, como, por exemplo, um cliente, um fornecedor ou um prestador de serviços. Incentivamos vivamente que comunique tais preocupações internamente antes de as levantar junto de terceiros. Deve utilizar um dos canais de comunicação indicados acima para obter orientações. No entanto, nenhuma parte da presente Política o impede de comunicar Infrações ou de prestar informações, testemunhar ou de outra forma ajudar a ASIC, a comissão tributária australiana nem outro regulador aplicável no desempenho das respetivas funções ou deveres de acordo com a legislação em vigor.

5. A confidencialidade é respeitada

Se comunicar uma Infração, de boa-fé, ao abrigo desta Política, a sua identidade e todas as informações que possam levar à sua identificação serão tratadas como confidenciais e serão partilhadas apenas em função da "necessidade de saber" com as pessoas responsáveis por investigar ou resolver a preocupação, sabendo que devem ser tomadas todas as medidas razoáveis para reduzir o risco de divulgação da sua identidade durante a investigação ou resolução.

6. Sem vitimização

Compreendemos que, por vezes, os funcionários fiquem preocupados com as possíveis repercussões associadas a queixas de Infrações. Saiba que incentivamos a franqueza e iremos apoiar qualquer funcionário que tenha fundamentos razoáveis para levantar suspeitas de Infração, ao abrigo desta

Política (o que é designado “**Divulgação Protegida**”), mesmo quando se verifique que estava enganado.

Não toleraremos a vitimização, retaliações, represálias, nem qualquer tipo de tratamento indevido, de qualquer funcionário que faça uma Divulgação Protegida ou que participe numa investigação relativa a uma Divulgação Protegida. Qualquer funcionário que tenha comprovadamente retaliado contra outro funcionário por considerar que esse funcionário fez, pode fazer, se propõe a fazer ou poderá fazer uma Divulgação Protegida ou ajudou, pode ajudar, se propõe a ajudar ou poderá ajudar numa investigação relativa a uma Divulgação Protegida será sujeito a ação disciplinar adequada, que poderá incluir a possível rescisão do contrato de trabalho. Interpretamos vitimização, retaliação ou represália de forma abrangente e esse tratamento indevido inclui, entre outras coisas:

- Despedimento
- Alteração da posição de um funcionário de forma desfavorável para o mesmo
- Ação disciplinar ou outra forma de prejudicar um funcionário no desempenho da sua função
- Discriminação, assédio, intimidação, ameaças, ou outro tratamento não favorável
- Danos ou lesões a uma pessoa, incluindo danos psicológicos ou reputacionais
- Danos à propriedade, ao negócio ou à posição financeira de um indivíduo

Se acreditar que foi vítima de tal tratamento, deve comunicar as suas preocupações de imediato utilizando um dos mecanismos de comunicação identificados anteriormente na Secção 4.

7. Processo de Investigação

Depois de comunicar uma preocupação, a Brambles irá avaliar a mesma para determinar quais os passos adequados seguintes.

Em alguns casos, a Brambles poderá nomear um investigador, ou equipa de investigadores, interno(a) ou externo(a), incluindo pessoal com experiência em investigação relevante ou com um conhecimento especial em relação ao assunto em causa, para determinar objetivamente o que aconteceu e se tal ocorrência violou a Política da Brambles. Não será considerado que qualquer pessoa tenha cometido uma Infração ou tido uma conduta indevida até que a investigação, caso a mesma tenha lugar, seja concluída e essa pessoa tenha tido a oportunidade de responder às alegações. Todos os investigadores tratarão as testemunhas de forma profissional e com dignidade e respeito. Aquando da conclusão de qualquer investigação, os investigadores poderão fazer recomendações de mudanças para permitir à Brambles minimizar o risco de Infrações futuras.

A Brambles procurará manter qualquer funcionário que comunique uma preocupação relativa a uma Infração informado acerca do andamento da investigação e da data provável para a sua conclusão. No entanto, por vezes a necessidade de confidencialidade e as considerações jurídicas poderão impedir-nos de disponibilizar ao funcionário detalhes específicos acerca da investigação ou de quaisquer ações disciplinares adotadas em resultado da mesma.

Comunicar uma preocupação que sabe ser falsa é um assunto muito grave e, se determinarmos que foi apresentada uma queixa falsa de forma maliciosa e sem fundamentos razoáveis que a suportem, poderemos concluir que tais ações correspondem a uma falta grave, justificando medidas disciplinares, incluindo a possível rescisão do contrato de trabalho.

8. Cooperação

Espera-se que todos os funcionários cooperem totalmente com os investigadores nomeados pela Brambles, disponibilizando informações completas e verídicas. Qualquer funcionário que não coopere com uma investigação da Brambles ou que minta ou induza a Brambles em erro será sujeito a ação disciplinar, que poderá incluir a rescisão do contrato de trabalho.

Os funcionários que tenham sido informados ou que tomem conhecimento de investigações em curso para as quais tenham potencialmente registos relevantes (*por ex.*, memorandos, correio eletrónico, mensagens instantâneas, ficheiros, notas, fotografias e gravações, *etc.*) têm de guardar estes registos e entregá-los à Brambles. Qualquer funcionário que destrua ou altere conscientemente registos ou informações relevantes será sujeito a ação disciplinar, incluindo a possível rescisão do contrato de trabalho.

9. Manutenção desta Política

Esta Política será disponibilizada internamente a todos os funcionários através do Fórum Jurídico e de Conformidade no Walter e externamente a todos os indivíduos através do site da Brambles em <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. Adicionalmente, serão disponibilizadas cópias físicas da presente Política em todas as instalações e centros de manutenção detidos ou operados pela Brambles. O gestor de cada local será responsável por garantir que está disponível uma cópia física da versão atual da presente Política na cantina, na sala de descanso, ou noutro local onde estejam disponíveis livremente outras políticas, procedimentos ou manuais.

10. Responsabilidade pelo sucesso desta Política

O Conselho de Administração da Brambles tem responsabilidade global por esta Política e por analisar a eficácia das medidas tomadas em resposta às questões levantadas ao abrigo desta Política. A Comissão de Auditoria do Conselho de Administração da Brambles tem responsabilidade:

- (a) pela garantia de proteção adequada contrarretaliações ou represálias aos funcionários da Brambles que faça Divulgações Protegidas; e
- (b) pela comunicação e cumprimento desta Política na Brambles.

O Chief Compliance Officer tem a responsabilidade operacional diária por esta Política e deve assegurar que todos os gestores e outros funcionários que possam lidar com preocupações ou investigações ao abrigo desta Política recebem formação regular e adequada.

O Diretor Jurídico, juntamente com o Conselho de Administração, irá rever esta Política a partir de uma perspetiva jurídica e operacional, pelo menos uma vez por ano. Esta Política não faz parte do contrato de trabalho de qualquer funcionário, nem de outro modo cria tal contrato, e poderá ser alterada periodicamente.

Todos os funcionários são responsáveis pelo sucesso desta Política e deverão garantir que a utilizam para divulgar qualquer infração suspeita. Os funcionários são convidados a comentar esta Política e a sugerir formas através das quais possa ser melhorada. Os comentários, as sugestões e as questões devem ser remetidas(os) para o Diretor Jurídico.