

# Brambles

## Politica Privind Exprimarea Publică

**Brambles Limited**

Revizuită: 1 ianuarie 2020

Versiunea 2.0

## POLITICA PRIVIND EXPRIMAREA PUBLICĂ

### 1. Această politică

Obiectivul acestei Politici este acela de a consolida și reitera angajamentul companiei Brambles față de un proces deschis de exprimare publică, în cadrul căruia angajații sunt încurajați să ne aducă la cunoștință orice îngrijorări pe care le pot avea. În mediul de astăzi, angajații Brambles continuă să fie cele mai bune resurse împotriva Abaterilor; atunci când angajații Brambles identifică și raportează o Abateră, Brambles poate lua măsuri corective prompte, pentru a o remedia. Recunoaștem că identificarea și raportarea timpurie a unei Abateri depinde de capacitatea noastră de a menține o cultură a încrederii și integrității, în cadrul căreia toți angajații:

- (a) Sunt încurajați să raporteze potențiale Abateri cât de repede posibil, fiind conștienți că grijile lor vor fi luate în serios și că se vor lua măsurile corespunzătoare;
- (b) Cunosc și utilizează metodele care le stau la dispoziție pentru a raporta probleme legate de Abateri; și
- (c) Sunt convinși că procesul de exprimare publică este confidențial și nu are nicio toleranță față de victimizare, represalii, răzbunare sau orice tratament nociv de orice fel.

### 2. Ce activități sunt acoperite de această Politică?

Cu respectarea tuturor legilor aplicabile, această Politică vizează angajații care doresc să dezvăluie un comportament existent sau planificat sau o situație necorespunzătoare sau circumstanțe în cadrul Brambles, inclusiv la oricare dintre companiile din grup („Brambles”). În această Politică, aceste activități se numesc „**Abateri**” și includ, dar fără a se limita la:

- (a) Activități infracționale în conformitate cu orice lege aplicabilă, inclusiv legile din Australia;
- (b) Comportamente care reprezintă un pericol pentru public, inclusiv pericolele pentru sănătate și siguranță, și prejudicii aduse mediului înconjurător care sunt rezultatul degajării unor substanțe toxice sau deșeurilor ecologice, sau încălcarea legii ori reglementării aplicabile privind mediul înconjurător.
- (c) Contabilitate îndoielnică, gestionare greșită a contabilității interne sau auditului, inclusiv efectivă sau amenințată:
  - (i) Fraudă sau efectuarea unei greșeli intenționate la pregătirea, evaluarea, verificarea sau auditul oricărei declarații financiare a companiei Brambles;
  - (ii) Fraudă sau efectuarea unei greșeli la înregistrarea și păstrarea evidențelor financiare ale companiei Brambles;
  - (iii) Deficiențe sau lipsa conformității la controalele contabile interne din cadrul companiei Brambles;
  - (iv) Denaturarea sau darea de declarații false către sau de către membrii conducerii superioare sau contabili privind o chestiune din evidențele financiare, rapoartele financiare sau rapoartele de audit ale companiei Brambles;
  - (v) Devierea de la o raportare completă și corectă a situației financiare a companiei Brambles; sau
  - (vi) Orice altă activitate care ar putea reprezenta un pericol pentru sistemul financiar.
- (d) Încălcările sau presupusele încălcări ale legilor fiscale aplicabile sau abaterile în legătură cu chestiunile fiscale ale companiei Brambles;
- (e) Mită sau corupție;
- (f) Lipsa conformității în ceea ce privește orice obligații legale sau de reglementare care nu au fost menționate mai sus în mod specific, inclusiv toate legile administrate de Comisia de Valori Mobiliare și Investiții din Australia (Australian Securities and Investments Commission, ASIC);
- (g) Încălcarea Codului de conduită al companiei Brambles sau a altor politici ori proceduri;
- (h) Dezvăluirea neautorizată a secretelor comerciale sau a informațiilor pentru care există drept de

- proprietate sau confidențiale;
- (i) Conduită care are toate șansele să afecteze reputația companiei Brambles;
  - (j) Victimizarea, răzbunarea sau represalii pentru raportarea temerilor legate de Abateri sau în vederea furnizării oricărei informații externe către un jurist în scopul solicitării consultanței sau a reprezentării juridice în temeiul oricărei legi aplicabile privind informatorii sau a oricărui autorități de reglementare aplicabile, care să îl asiste în îndeplinirea funcțiilor sau îndatoririlor sale în conformitate cu legislația aplicabilă; sau
  - (k) Tăinuirea intenționată a oricăruia din aspectele de mai sus.

Dacă aveți motive rezonabile de a suspecta că s-a produs sau este foarte posibil să se producă vreo Abateri, trebuie să raportați acest lucru în temeiul acestei Politici. Metodele diferite prin care se poate face acest lucru sunt explicate în secțiunea 4 de mai jos. Dacă nu sunteți sigur dacă o activitate este acoperită de această Politică sau nu, adresați-vă managerului dumneavoastră imediat sau, dacă preferați, oricărui membru al echipei de juriști.

În cele mai multe cazuri, această Politică, împreună cu metodele de raportare prezentate în secțiunea 4 de mai jos, nu acoperă plângerile legate de situațiile care vă privesc pe dumneavoastră personal, cum ar fi modul în care ați fost tratat la locul de muncă. În schimb, în majoritatea cazurilor, plângerile privind situațiile care vă privesc pe dumneavoastră personal trebuie raportate managerului dumneavoastră direct sau persoanei căreia îi sunteți alocat din departamentul Resurse Umane, care va lua măsurile adecvate. Confidențialitatea privind oricare angajat care își exprimă o plângere obiectiv rezonabilă, plângere legată de o situație care îl privește personal, va fi respectată și nu vor fi tolerate victimizarea, represaliile sau răzbunarea.

### 3. Cine se poate exprima public în temeiul acestei Politici?

Această Politică și procedurile descrise în această Politică sunt disponibile fiecărui fost și actual funcționar, angajat al companiei Brambles și, fiecărei terțe părți cu care compania Brambles întreține sau a întreținut o relație de afaceri (cum ar fi clienții, furnizorii, contractanții, agenții și distribuitorii companiei Brambles). Prezenta Politică și procedurile descrise în această Politică se aplică fiecărei rude sau persoane aflate în întreținerea uneia dintre persoanele indicate mai sus, inclusiv soț, părinte sau alt strămoș, copil, nepot și frate sau oricărei alte persoane, în conformitate cu legea aplicabilă.

### 4. Cum se exprimă o îngrijorare

Sperăm că toți angajații simt că pot să își exprime îngrijorările despre Abateri efective sau posibile în mod deschis și, în situațiile în care le este ușor, direct cu șeful direct al acestora. În general, șeful dumneavoastră direct va avea autoritatea de a rezolva rapid o problemă legată de o Abateri. Totuși, șefii direcți nu sunt unica opțiune pentru indica îngrijorări privind Abateriile. Alte metode includ:

- Șeful Departamentului Juridic și Secretarul Grupului de companii
- Vicepreședintele și Consilierul Juridic Regional pentru EMEA [Europe, the Middle East and Africa (Europa, Orientul Mijlociu și Africa)]
- Vicepreședintele și Consilierul General Regional, America de Nord și de Sud
- Directorul Executiv de Conformitate
- Orice membru al echipei de audit intern a companiei Brambles; și
- Linia dedicată de asistență telefonică pentru Exprimare publică a companiei Brambles care include o serie de metode de raportare. Linia de asistență telefonică pentru Exprimare publică permite raportarea 24 de ore din 24 de ore, 7 zile pe săptămână, prin intermediul unui vânzător terță parte, independent. Pentru a ne aduce la cunoștință o chestiune folosind o linie de asistență telefonică, angajații pot accesa [www.brambles.ethicspoint.com](http://www.brambles.ethicspoint.com), unde este disponibilă o listă de numere de telefon cu apel

gratuit pe țări sau regiuni, numere de telefon locale sau gratuite sau linkuri către sistemul de raportare disponibil online.

În plus, este posibil să existe anumite situații în care persoanele fizice consideră că nu pot comunica o îngrijorare privind o Abatere folosind una dintre metodele enunțate mai sus. Într-o astfel de situație, acea persoană fizică poate să comunice direct cu Președintele Consiliului de Conducere sau cu Președintele Comisiei de Audit, care pot fi contactați de către și prin intermediul Șefului Departamentului Juridic și Secretarul Grupului de Companii, la adresa la GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australia. Orice comunicare adresată Președintelui Consiliului de Conducere sau Președintelui Comisiei de Audit trebuie să fie marcată în mod explicit drept o chestiune urgentă și drept „Secret și confidențial”. Persoanele fizice pot, de asemenea, să comunice cu auditorii externi ai companiei Brambles, trimițând un e-mail la adresa [ethics.helpline@au.pwc.com](mailto:ethics.helpline@au.pwc.com) sau, în cazul persoanelor aflate în Australia, apelând 1800 487 878.

Indiferent de metodele utilizate, angajații trebuie să raporteze Abaterile suspectate sau potențiale de care devin conștienți cât de curând posibil. Raportarea Abaterilor cât de curând posibil permite companiei Brambles să inițieze o anchetă și să o remedieze sau să elimine și să minimalizeze orice consecințe adverse care ar putea rezulta în urma acesteia.

Puteți raporta o Abatere suspectată în mod anonim în acele țări în care legile permit. Totuși, întrucât este mult mai dificil și adesea imposibil să investigăm suspiciuni care au fost raportate în mod anonim, vă încurajăm, fără a vă obliga, să vă dezvăluiți identitatea. Orice rapoarte sunt făcute, indiferent dacă sunt anonime sau nu, trebuie să includă suficiente detalii pentru a permite companiei Brambles să investigheze chestiunea în totalitate. De exemplu, este important să oferiți informații privind numele persoanelor despre care se pretinde că sunt implicate în, sau martori la incident(e), datele și orele la care s-a(u) petrecut incidentul(ele) (aproximative sau exacte), locul unde a(u) avut loc incidentul(ele) și motivul pentru care angajatul este de părere că incidentul(ele) trebuie raportat(e). Lipsa detaliilor suficiente poate împiedica Brambles să abordeze problema în mod corespunzător.

Ne așteptăm ca orice angajat care este de părere că a fost implicat personal într-o Abatere să raporteze respectivul(ele) incident(e). Se va lua în considerare auto-raportarea atunci când se decide dacă se va lua o măsură disciplinară sau ce măsură disciplinară este potrivită.

Obiectivul acestei Politici este acela de a oferi un mecanism intern pentru raportarea, anchetarea și remedierea oricărei Abateri. Uneori angajații vor fi îngrijorați cu privire la acțiunile unei terțe părți, cum ar fi un client, furnizor sau furnizor de servicii. Vă încurajăm cu fermitate să raportați intern astfel de îngrijorări, înainte de a le înainta în fața oricărei terțe părți. Trebuie să utilizați una din metodele de raportare prezentate mai sus. Cu toate acestea, nicio prevedere a acestei Politici nu vă împiedică să raportați Abateri sau să furnizați informații, să depuneți mărturii sau să vă oferiți ajutor ASIC-ului, Comisiei fiscale din Australia sau oricărei alte autorități de reglementare aplicabile, care îndeplinește funcțiile sau îndatoririle sale în conformitate sau în legătură cu legislația aplicabilă.

### **5. Confidențialitatea este respectată**

Dacă raportați o Abatere cu bună credință în temeiul acestei Politici, identitatea dumneavoastră și orice informație care pot duce la identificarea dvs. vor fi păstrate în siguranță și va fi partajată numai pe baza principiului „necesității de a cunoaște”, cu persoanele responsabile cu investigarea sau rezolvarea problemei, cu înțelegerea că trebuie luate toate măsurile rezonabile pentru a reduce riscul ca identitatea dvs. să fie dezvăluită pe parcursul investigării sau rezolvării aferente.

### 6. Fără victimizare

Înțelegem că angajații sunt uneori îngrijorați de faptul că ar putea exista repercusiuni asociate plângerilor privind Abaterile. Vă rugăm să înțelegeți că încurajăm deschiderea și vom ajuta orice angajat care are motive rezonabile de a suspecta Abateri în temeiul acestei Politici (se numește **„Divulgare protejată”**), chiar dacă acestea se dovedesc a fi greșite.

Nu vom tolera victimizarea, represaliile, răzbunarea sau tratamentul negativ de niciun fel după ce orice angajat care face o Divulgare protejată sau participă la o anchetă cu privire la o Divulgare protejată. Orice angajat despre care s-a descoperit că s-a răzbunat pe alt angajat deoarece se crede că angajatul a ajutat, poate ajuta, își propune să ajute, sau ar putea ajuta în cadrul unei anchete pentru o Divulgare protejată, va face obiectul măsurilor disciplinare care se impun, mergând până la desfacerea contractului de muncă. Noi considerăm că victimizarea, represaliile, răzbunarea și tratamentul negativ includ, printre altele:

- Destituirea
- Modificarea poziției unui angajat în dezavantajul său
- Acțiuni disciplinare sau altă formă de vătămare a unui angajat la locul său de muncă
- Discriminarea, hărțuirea, intimidarea, amenințările sau alt tratament nefavorabil
- Abuzul sau rănirea unei persoane, inclusiv trauma psihologică sau daune aduse reputației unei persoane
- Daune asupra proprietății, afacerii sau poziției financiare a unei persoane

Dacă sunteți de părere că ați fost subiectul unui astfel de tratament, trebuie să raportați îngrijorările dvs. utilizând unul dintre mecanismele de raportare indicate în secțiunea 4 de mai sus.

### 7. Procesul de investigare

Odată ce v-ați exprimat o îngrijorare, Brambles o va evalua pentru a stabili care sunt următorii pași care trebuie luați.

În unele cazuri, Brambles poate desemna un anchetator sau o echipă de anchetatori intern(i) sau extern(i), inclusiv membri ai personalului care au experiență investigativă relevantă sau dețin cunoștințe speciale legate de subiectul respectiv, pentru a determina în mod obiectiv ce s-a întâmplat și dacă respectivul incident a încălcat Politica Brambles. Nu se va presupune că o persoană a comis o Abateră sau că a dat dovadă de conduită ilicită până când ancheta, dacă există, s-a încheiat, iar această persoană a avut posibilitatea să răspundă la acuzațiile aduse. Toți anchetatorii vor trata martorii cu profesionalism, cu demnitate și cu respect. Odată cu încheierea oricărei anchete, anchetatorii pot face recomandări privind unele modificări, pentru a permite companiei Brambles să minimalizeze riscul de Abateri viitoare.

Brambles se va strădui să îl țină la curent pe orice angajat care își exprimă îngrijorarea privind o Abateră cu evoluția oricărei anchete și programul preconizat privind încheierea acesteia. Cu toate acestea, câteodată necesitatea păstrării confidențialității și considerentele juridice ne pot împiedica să oferim angajatului detalii specifice privind ancheta sau privind orice măsură disciplinară care s-a luat ca rezultat al acesteia.

Exprimarea unei îngrijorări privind o chestiune despre care știți că nu este adevărată reprezintă o problemă foarte gravă, iar dacă constatăm că s-a depus o plângere în mod malițios, și fără motive întemeiate pentru a face acest lucru, putem ajunge la concluzia că astfel de acțiuni constituie conduită ilicită gravă, care atrage cu sine măsuri disciplinare mergând până la desfacerea contractului de muncă.

### 8. Cooperarea

Ne așteptăm de la toți angajații să coopereze pe deplin cu orice anchetatori desemnați de Brambles și să furnizeze informații complete și adevărate. Orice angajat care nu cooperează în cadrul unei anchete organizată de Brambles sau minte ori induce în eroare Brambles va face obiectul măsurilor disciplinare mergând până la desfacerea contractului de muncă.

Angajații care au fost informați despre sau află despre anchetele în curs de desfășurare pentru care ar putea deține înscrisuri potențial relevante (de ex., memorii, mesaje e-mail, mesaje instant, fișiere, notițe, fotografii, și înregistrări etc.) trebuie să păstreze aceste înregistrări și să le furnizeze către Brambles. Orice angajat care, în cunoștință de cauză, distruge sau modifică înregistrări sau informații potențial relevante va face obiectul măsurilor disciplinare mergând până la desfacerea contractului de muncă.

### 9. Păstrarea acestei Politici

Această Politică va fi disponibilă tuturor angajaților prin intermediul Forumului juridic și privind conformitatea Walter la nivel intern și la nivel extern, tuturor persoanelor fizice pe site-ul Brambles <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. De asemenea, copii ale acestei Politici pe suport de hârtie vor fi puse la dispoziția fiecărei fabrici sau fiecărui centru de service deținut sau operat de Brambles. Directorul fiecărei astfel de unități se va asigura că forma actuală a acestei Politici este disponibilă în format tipărit în cantină, în bucătărie sau în orice altă locație unde alte politici, proceduri sau manuale pot fi consultate gratuit.

### 10. Răspunderea pentru succesul acestei Politici

Consiliul de Conducere al companiei Brambles deține răspunderea generală pentru această Politică și pentru verificarea eficienței măsurilor luate ca răspuns la îngrijorările apărute în temeiul acestei politici. Comisia de Audit a companiei Brambles își asumă răspunderea pentru:

- (a) oferirea protecției corespunzătoare împotriva răzbunărilor și represaliilor față de angajații Brambles care fac Divulgări protejate; și
- (b) comunicarea și conformitatea la această Politică în cadrul Brambles.

Directorul Executiv de Conformitate are responsabilitatea zilnică pentru această Politică și trebuie să se asigure că toți directorii și restul membrilor personalului care s-ar putea confrunța cu îngrijorări sau anchete în temeiul acestei Politici beneficiază de instruire regulată și corespunzătoare.

Șeful Departamentului Juridic împreună cu Consiliul Director, va revizui această Politică din punct de vedere juridic și operațional cel puțin o dată pe an. Această Politică nu face parte din contractul de muncă al niciunui angajat, nu dă naștere unui contract, și poate fi modificată periodic.

Toți angajații sunt responsabili de succesul acestei Politici și trebuie să se asigure că o utilizează pentru a dezvălui orice Abatere suspectată. Angajații sunt bineveniți să comenteze cu privire la această Politică și să sugereze moduri în care aceasta ar putea fi îmbunătățită. Comentariile, sugestiile și întrebările trebuie adresate Șefului Departamentului Juridic.