

Brambles

Política De Libre Expresión

Brambles Limited

Revisado: 1 de enero de 2020

Versión 2.0

POLÍTICA DE LIBRE EXPRESIÓN

1 Esta Política

El propósito de la presente Política es reforzar y reafirmar el compromiso de Brambles hacia una política de libre expresión en la cual se alienta a los empleados a plantear cualquier inquietud que puedan tener sobre conducta indebida. En el entorno actual, los empleados siguen siendo la primera y mejor línea de defensa de Brambles en contra de las conductas indebidas; si los empleados detectan y denuncian las infracciones, Brambles puede tomar medidas inmediatas de corrección para remediarlo. Somos conscientes de que la pronta detección y denuncia de conductas indebidas depende de mantener una cultura de confianza e integridad en la cual a todos los empleados:

- (a) se les recomiende detectar posibles actividades indebidas tan pronto como sea posible, sabiendo que sus inquietudes se tomarán en serio y que se adoptarán las medidas adecuadas;
- (b) conozcan y utilicen los canales disponibles para que denuncien sus inquietudes sobre actividades indebidas; y
- (c) confíen en que el proceso de libre expresión es confidencial y carece de tolerancia para represalias, venganzas, compensaciones o tratos desfavorables de cualquier tipo.

2. ¿Qué actividades abarca esta política?

Conforme a toda legislación local pertinente, la presente política comprende a los empleados que deseen revelar comportamientos inadecuados actuales o planeados o una actitud indebida ante situaciones o circunstancias que sucedan en Brambles o cualquiera de las empresas del Grupo ("Brambles"). En la presente Política, a estas actividades se les llama "**Actividades indebidas**", e incluyen, entre otras:

- (a) actividades delictivas según la legislación pertinente, incluida la legislación australiana; comportamientos que representen un peligro público, como los riesgos potenciales para la salud y la seguridad y
- (b) daños para el medio ambiente a causa de la emisión de sustancias tóxicas o desechos medioambientales o incumplimiento de leyes o reglamentos medioambientales correspondientes;
- (c) contabilidad cuestionable, gestión incorrecta de contabilidad interna o auditorías, incluidas las siguientes actividades reales o amenazadas:
 - (i) fraude o error deliberado en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de cualquier declaración financiera de Brambles;
 - (ii) fraude o error deliberado en el registro y gestión de los informes financieros de Brambles;
 - (iii) deficiencias o incumplimiento de los controles de contabilidad interna de Brambles;
 - (iv) falsedades o declaraciones falsas a altos directivos o contables, o por parte de ellos, con respecto a un asunto contenido en los registros financieros de Brambles, sus informes financieros o informes de auditoría; o
 - (v) alejamiento de la información completa y veraz sobre el estado financiero de Brambles o
 - (vi) cualquier otra actividad que represente un peligro para el sistema financiero.
- (d) incumplimientos o presuntas infracciones de las leyes fiscales pertinentes o comportamientos inadecuados en relación con la fiscalidad de Brambles;
- (e) soborno o corrupción;
- (f) incumplimiento de requisitos legales o de carácter normativo no mencionados específicamente anteriormente, entre los que se incluyen la legislación correspondiente a la Comisión de Inversiones y Valores de Australia (ASIC);
- (g) incumplimiento del código de conducta de Brambles o de otras políticas o procedimientos;
- (h) divulgación no autorizada de secretos comerciales o de propiedad exclusiva o de información confidencial;

- (i) conducta que probablemente dañe la reputación de Brambles;
- (j) represalias, venganzas o compensaciones por la denuncia de actividades indebidas o por facilitar información de manera externa a profesionales de la justicia con el objetivo de buscar asesoramiento o representación legal con respecto a la legislación de denuncias correspondiente, o a los órganos reguladores competentes para colaborar en el desarrollo de sus funciones o deberes según la ley vigente; o
- (k) encubrimiento deliberado de cualquiera de las actividades mencionadas más arriba.

Si usted tiene motivos fundados para sospechar que ha ocurrido o es probable que ocurra alguna actividad indebida, debe denunciarlo conforme a la presente política. En la sección 4 que sigue a continuación se describen las diversas maneras en las que usted puede hacer esto. Si tiene alguna incertidumbre sobre una actividad contemplada en la presente política, deberá consultar con su supervisor directo, o si lo prefiere, con cualquier miembro del equipo jurídico.

En la mayoría de los casos, la presente política y los canales de información indicados en la sección 4 que sigue, no contemplan las quejas relacionadas con sus circunstancias personales, tales como el modo en que le tratan en el trabajo. Más bien, en la mayoría de los casos, las quejas sobre sus circunstancias personales deberán ser denunciadas a su supervisor directo o a su representante de recursos humanos, que tomará las medidas adecuadas. Respetar la confidencialidad de todo empleado que presente una queja objetiva y razonable relacionada con sus propias constancias personales, y no se tolerará ninguna actitud hostil, represalia o venganza.

3. ¿Quién puede expresarse libremente conforme a la presente política?

La presente política y los procedimientos descritos en esta política están disponibles para todos los ejecutivos, empleados y asociados que trabajen actualmente o hayan trabajado en el pasado para Brambles y cualquier parte con quien Brambles tenga o haya tenido una relación comercial (como por ejemplo los clientes, proveedores, contratistas, representantes y distribuidores de Brambles). La presente política y los procedimientos descritos en la misma también se aplican a los familiares de las personas mencionadas anteriormente, incluidos los cónyuges, padres o familiares de ascendencia directa, hijos, nietos, hermanos o cualquier otra persona según lo estipulado en la legislación pertinente.

4. Cómo plantear una preocupación

Esperamos que todos los empleados se sientan capaces de plantear inquietudes sobre actividades indebidas reales o posibles de manera abierta y, si se sienten cómodos, hacerlo directamente con su supervisor directo. Generalmente, su supervisor directo podrá resolver rápidamente cualquier inquietud sobre actividades indebidas. No obstante, sus supervisores directos no son la única opción para presentar sus preocupaciones con respecto a las Actividades indebidas. Entre otros canales se incluyen:

- el responsable del departamento jurídico y el secretario del grupo de la empresa;
- el vicepresidente y director jurídico regional, EMEA;
- el vicepresidente y director jurídico regional, América y Asia;
- la directora de cumplimiento;
- cualquier miembro del equipo de auditoría interna de Brambles; y
- la línea telefónica de Brambles denominada 'Speak Up', que incluye varios canales para dar información. La línea telefónica 'Speak Up' permite informar las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a través de un proveedor independiente externo. Para plantear un asunto utilizando una línea telefónica, los empleados pueden acudir a www.brambles.ethicspoint.com, donde se proporciona un listado de números de teléfonos

gratuitos o con el recargo local, específicos por países o regiones, o enlaces para los sistemas disponibles para informar a través de Internet.

Además, podrían existir ciertas circunstancias en las cuales algunas personas creen que no pueden comunicar una inquietud de actividades indebidas a través de los canales enumerados anteriormente. En tal situación, la persona puede comunicarse directamente con el director de la junta o el director del comité de auditoría, con quien puede ponerse en contacto a través del responsable del departamento jurídico y el secretario del grupo de la empresa en GPO Box 4173, Sydney NSW, 2001, Australia. Toda comunicación con el director de la junta o el director del comité de auditoría debe marcarse claramente como asunto urgente y marcarse como "Privilegiado y confidencial". Las personas que lo deseen también pueden ponerse en contacto con los auditores externos de Brambles a través de ethics.helpline@au.pwc.com o, para los residentes en Australia, llamando al 1800 487 878.

Sea cual fuese el canal utilizado, los empleados deben informar acerca de las actividades indebidas sospechadas o posibles de las cuales tienen conciencia, tan pronto puedan. La denuncia de actividades indebidas tan pronto como sea posible permite que Brambles lleve a cabo una investigación y lo remedie o lo elimine a fin de minimizar las consecuencias adversas que puedan surgir de ello.

Usted puede denunciar actividades indebidas sospechadas anónimamente en aquellos países donde lo permita la ley. No obstante es mucho más difícil, y a menudo imposible, investigar sospechas comunicadas de forma anónima, por lo que se recomienda al personal que se identifique, aunque no es obligatorio. Toda denuncia realizada, sea o no sea anónima, deberá incluir suficientes detalles como para permitir que Brambles investigue el asunto de manera completa. Por ejemplo, es importante proporcionar información sobre los nombres de las personas supuestamente implicadas en el incidente o incidentes, o que sean testigos de ellos, las fechas y horas en que se produjeron los incidentes (aproximadas o exactas) Y el motivo por el cual el empleado cree que se debe informar del incidente o incidentes. La falta de detalles podría impedir que Brambles aborde el tema de manera adecuada.

Se espera de todo empleado que crea que le han implicado personalmente en Actividades indebidas informe sobre tal(es) incidente(s). El informar sobre uno mismo se tomará en consideración al decidir qué medidas disciplinarias podrían ser adecuadas.

El objetivo de la presente política es proporcionar un mecanismo interno para la denuncia, investigación y remedio de todas las actividades indebidas. Los empleados tienen inquietudes relacionadas con las acciones de un tercero, como puede ser un cliente, un proveedor, o un suministrador de servicios. Le recomendamos que informe internamente sobre tales inquietudes antes de plantearlos a ningún tercero. Deberá utilizar uno de los canales para denuncias indicados anteriormente como pautas. El contenido de la presente política, sin embargo, no le impide denunciar las actividades indebidas ni facilitar información, testificar o colaborar con ASIC, la Comisión fiscal de Australia o cualquier otro órgano regulador competente que realice sus funciones o deberes según la legislación vigente.

5. Respeto hacia la confidencialidad

Si usted denuncia actividades indebidas de buena fe conforme a la presente política, su identidad y cualquier información que pueda revelar su identidad tendrán carácter confidencial y se compartirán solamente según sea necesario con aquellos responsables de la investigación o de resolver la inquietud, entendiéndose que se deberán dar los pasos razonables para reducir el riesgo de que su identidad se revele durante el transcurso de la investigación o su resolución.

6. No hostigamiento

Entendemos que a veces los empleados están preocupados por las posibles repercusiones asociadas con las quejas acerca de actividades indebidas. Sepa que recomendamos la franqueza y apoyaremos a todo empleado que tenga motivos fundados para sospechar que se están cometiendo actividades indebidas conforme a la presente política (denominada “**divulgación protegida**”), aun cuando resulten ser erróneas.

No toleraremos ningún tipo de actitud hostil, represalia, compensación o trato perjudicial por el hecho de que un empleado lleve a cabo una divulgación protegida o participe en una investigación sobre alguna divulgación protegida. Cualquier empleado sobre quien se descubra que ha cometido represalias en contra de otro empleado por creer que este ha realizado, podría realizar o ha propuesto realizar una divulgación protegida o ha ayudado, podría ayudar o ha propuesto ayudar en una investigación acerca de una divulgación protegida será sometido a las medidas disciplinarias correspondientes, entre las que se puede incluir un posible despido. Entendemos que las actitudes hostiles, las represalias, las compensaciones o el trato perjudicial incluyen, entre otras cosas,

- despido;
- cambios desfavorables en el puesto del empleado;
- medidas disciplinarias u otras formas de represalias laborales contra un empleado;
- discriminación, acoso, intimidación, amenazas u otro trato desfavorable;
- lesiones o daños personales, incluyendo los daños psicológicos o que afecten a la reputación de la persona; y
- daños a la propiedad, profesión o situación financiera de la persona.

Si usted cree que ha sufrido un trato así, deberá informar inmediatamente de sus preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia mencionados en la sección 4 anteriormente.

7. Proceso de investigación

Una vez que haya planteado una inquietud, Brambles la evaluará para determinar los siguientes pasos adecuados.

En algunos casos, Brambles podrá nombrar a un investigador interno o externo o a un equipo de investigadores, incluidos los empleados con experiencia investigadora relevante o con conocimientos especiales sobre el asunto, a fin de determinar objetivamente lo ocurrido y si tal incidente ha incumplido la Política de Brambles. A nadie se le considerará haber participado en actividades indebidas o conductas ilícitas hasta la investigación, si se lleva a cabo, haya finalizado y hayan tenido oportunidad de responder a las acusaciones. Todos los investigadores tratarán a los testigos de manera profesional, con dignidad y respeto. Al concluir la investigación, los investigadores podrán hacer recomendaciones de cambios para permitir que Brambles pueda minimizar el riesgo de futuras actividades indebidas.

Brambles procurará mantener informado a todo empleado que plantea una inquietud de actividades indebidas sobre la evolución de cualquier investigación, así como de su calendario probable de finalización. No obstante, algunas veces la necesidad de confidencialidad y las consideraciones legales podrían impedir que proporcionemos al empleado detalles específicos acerca de la investigación o acerca de actividades disciplinarias tomadas como resultado.

Es un asunto muy serio plantear una inquietud a sabiendas de que es falsa, y si determinamos que se ha llevado a cabo una queja falsa de manera maliciosa y sin motivos fundados, podremos concluir que tales acciones constituyen una conducta indebida grave, merecedora de medidas disciplinarias que podrían incluir un posible despido.

8. Cooperación

Espera que todos los empleados cooperen plenamente con cualquier investigador designado por Brambles, proporcionando información completa y veraz. Cualquier empleado que no coopere con una investigación de Brambles o que mienta o engañe a Brambles estará sujeto a medidas disciplinarias, incluido un posible despido.

Los empleados a quienes se les haya informado o que sean conscientes de investigaciones actuales para las cuales tienen registros posiblemente relevantes (*por ejemplo*, memorandos, correos electrónicos, mensajes instantáneos, archivos, apuntes como fotografías y grabaciones, *etc.*) deberán conservar estos registros y proporcionarlos a Brambles. Todo empleado que destruya o modifique deliberadamente registros posiblemente relevantes o información estará sujeto a acciones disciplinarias que pueden incluir un posible despido.

9. Mantenimiento de esta Política

La presente política estará disponible de manera interna para todos los empleados a través del Foro Jurídico y de Cumplimiento de Walter y, de manera externa, para el resto de personas, a través de la página web de Brambles, <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. Además, las copias impresas de esta política estarán disponibles en todas las plantas o centros de servicio que Brambles posea o en las que Brambles opere. El responsable de cada una de estas instalaciones será responsable de garantizar que la versión impresa actual de esta política esté disponible en la cafetería, en la sala de descanso o en cualquier otra ubicación donde pueda accederse libremente al resto de políticas, procedimientos o manuales.

10. Responsabilidad del éxito de esta política

La junta de Brambles tiene la responsabilidad general de la presente Política y de revisar la eficacia de las acciones tomadas como respuesta a inquietudes planteadas conforme a la presente política. El Comité de auditoría de Brambles es el responsable:

- (a) de proporcionar la protección adecuada contra represalias y venganzas a los empleados de Brambles que lleven a cabo divulgaciones protegidas; y
- (b) De la comunicación y el cumplimiento de esta política en Brambles.

El director de cumplimiento tiene la responsabilidad operativa cotidiana de esta política y debe asegurarse de que todos los gerentes y otros empleados que traten con inquietudes investigaciones bajo esta política reciban capacitación habitual y adecuada.

El responsable del departamento jurídico, junto con la junta revisará esta Política desde una perspectiva jurídica y operativa como mínimo una vez al año. Esta política no forma parte del contrato de empleo de ningún empleado, ni tampoco crea ninguno, y puede ser modificada oportunamente.

Todos los empleados son responsables del éxito de esta política y deberían garantizar su uso para revelar cualquier sospecha de actividades indebidas. Se invita a los empleados a realizar comentarios sobre esta política y sugerir formas en las que pudiera mejorarse. Los comentarios, sugerencias y consultas deberán dirigirse al responsable del departamento jurídico.