

Brambles

Política de Speak Up

Brambles Limited

Instituido: 2013

Revisado: sábado, 01 de julio de 2023

Versión 4.0

POLÍTICA DE SPEAK UP

1 La presente Política

El propósito de esta Política es reforzar y reafirmar el compromiso de Brambles con un proceso abierto de denuncia en el que se alienta a los empleados y otras personas elegibles a manifestar cualquier inquietud sobre las irregularidades que puedan tener. En el entorno actual, denunciar sigue siendo la primera y mejor línea de defensa de Brambles frente a las irregularidades; cuando se detecta y se informa una irregularidad, Brambles puede tomar medidas correctivas inmediatas para solucionar dicha irregularidad. Reconocemos que la detección temprana y la denuncia de irregularidades nos ayudan a mantener una cultura de confianza e integridad en la que todos los empleados y otras personas elegibles:

- (a) puedan informar posibles irregularidades lo antes posible, sabiendo que sus inquietudes se tomarán en serio y que se tomarán las medidas adecuadas;
- (b) conozcan y utilicen los canales disponibles para denunciar inquietudes sobre irregularidades;
- (c) conozcan las protecciones disponibles y los pasos que tomaremos para investigar los informes;
- y
- (d) confíen en que el proceso de denuncia sea confidencial y no tolere la victimización, las represalias, las represalias o el trato perjudicial de ningún tipo.

Esta Política está diseñada para cumplir con la Ley de Sociedades Anónimas de 2001 (Cth) y la Ley de Administración Tributaria de 1953 (Cth). Para obtener más información sobre la protección otorgada a ciertas personas que realizan una divulgación calificada en Australia o sobre nuestras operaciones australianas, consulte el Anexo I. inconsistencia.

2 ¿Qué actividades están cubiertas por esta póliza?

Excepto cuando la ley local o aplicable proporcione mayores derechos o recursos a las personas, en cuyo caso prevalecerá la ley local o aplicable, esta Política se aplica a las personas que deseen revelar una conducta indebida o un estado de cosas o circunstancias inapropiadas en relación con Brambles, incluido cualquier de las empresas de su grupo ("**Brambles**"). En esta Política, estas actividades se denominan "**Actividades indebidas**" e incluyen, entre otras:

- (a) actividad delictiva bajo cualquier ley aplicable, incluidas las leyes de Australia y la Unión Europea;
- (b) fraude;
- (c) incumplimiento del deber o confianza;
- (d) conducta que represente un peligro para las personas, incluidos los peligros para la salud y la seguridad y el daño al medio ambiente como resultado de la liberación de sustancias tóxicas o desechos ambientales o la violación de las leyes o reglamentos ambientales aplicables;
- (e) contabilidad cuestionable, contabilidad interna o mala gestión de auditoría, se incluye algo real o una amenaza:
 - (i) fraude o error deliberado en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de cualquier estado financiero de Brambles;
 - (ii) fraude o error deliberado en el registro y mantenimiento de los registros financieros de Brambles;
 - (iii) deficiencias o incumplimiento de los controles contables internos de Brambles;
 - (iv) tergiversaciones o declaraciones falsas hechas a o por funcionarios o contadores principales con respecto a un asunto contenido en los registros financieros, informes financieros o informes de auditoría de Brambles;
 - (v) desviación de la información completa y justa de la situación financiera de Brambles; u
 - (vi) otras actividades que puedan representar un peligro para el sistema financiero;

- (f) infracciones o presuntas infracciones de las leyes fiscales aplicables o mala conducta en relación con los asuntos fiscales de Brambles;
- (g) soborno o corrupción;
- (h) abusos de derechos humanos;
- (i) conducta poco ética;
- (j) incumplimiento de los requisitos legales o reglamentarios no mencionados específicamente anteriormente, incluidas las leyes administradas por la Comisión Australiana de Valores e Inversiones (**ASIC**);
- (k) conducta que comprometa la seguridad y el cumplimiento del producto, la seguridad del transporte, la seguridad alimentaria o la protección de la salud o el bienestar animal;
- (l) infracciones que afecten la protección de datos personales o confidenciales o la seguridad de la red y los sistemas de información de Brambles;
- (m) la divulgación no autorizada de secretos comerciales o información privada o confidencial;
- (n) cualquier incumplimiento del Código de conducta de Brambles u otras políticas o procedimientos;
- (o) conducta que pueda dañar la reputación de Brambles;
- (p) victimización, represalia o retribución por denunciar inquietudes sobre irregularidades o para brindar cualquier información externamente a un profesional legal con el fin de buscar asesoramiento o representación legal en virtud de cualquier ley aplicable sobre denunciantes o a cualquier regulador aplicable para ayudarlo en el desempeño de sus funciones o deberes bajo la ley aplicable; o
- (q) el ocultamiento deliberado de cualquiera de los anteriores.

Si tiene motivos razonables para sospechar que ha ocurrido o es probable que ocurra alguna Infracción, debe denunciarlo de acuerdo con esta Política. Las distintas maneras en que puede hacer esto se explican en la sección 4 a continuación. Si no está seguro de si una actividad está cubierta por esta Política, debe hablar con el Director Legal, el Director de Cumplimiento o cualquier otro miembro del Equipo Legal y de Ética y Cumplimiento Global.

En la mayoría de los casos, esta Política y los canales de denuncia establecidos en la sección 4 a continuación, no abarcan las quejas relacionadas con sus propias circunstancias personales, como la forma en que ha sido tratado en el trabajo. En cambio, en la mayoría de los casos, las quejas sobre sus propias circunstancias personales se deben informar a su gerente de línea o a su representante de recursos humanos, quienes tomarán las medidas apropiadas. Se respetará la confidencialidad de cualquier empleado que presente una queja objetivamente razonable relacionada con sus propias circunstancias personales, y no se tolerará ninguna victimización, represalia o retribución.

3 ¿Quién puede hablar bajo esta política?

Esta Política y los procedimientos descritos en esta Política están disponibles para todos los funcionarios, empleados y asociados actuales y anteriores de Brambles y cualquier parte con la que Brambles tenga o haya tenido una relación comercial (como clientes de Brambles, proveedores, empleados de proveedores, contratistas, agentes, distribuidores, voluntarios, aprendices y accionistas). Esta Política y los procedimientos descritos en esta Política también se aplican a cualquier familiar o dependiente de cualquiera de los anteriores, incluido un cónyuge, un dependiente de un cónyuge, padre u otro antepasado lineal, hijo, nieto o hermano, o a cualquier otro individuo según lo prescrito por la ley aplicable.

4 Cómo plantear una inquietud

Brambles alienta a que todos los informes de irregularidades se realicen en la línea directa de denuncia de Brambles, que incluye múltiples canales para informar. Los informes hechos a la línea directa Speak Up son recibidos por un tercero independiente, Navex Global, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y enviados al Equipo de Asuntos Legales y Cumplimiento. Para presentar un informe utilizando la línea directa Speak Up, las personas pueden ir a www.brambles.ethicspoint.com, que proporciona una lista de números de teléfono de llamada sin costo o locales específicos de un país o región, o enlaces al sistema de informes en línea disponible, o consulte los carteles de Speak Up en las instalaciones de Brambles. El uso de la línea directa Speak Up es la mejor manera para que Brambles garantice que los informes de irregularidades se aborden de manera rápida, segura y de acuerdo con esta Política Speak Up. Si bien Brambles alienta a los reporteros a identificarse, los reporteros pueden hacer un informe de forma anónima utilizando la línea directa Speak Up.

Además, esperamos que todos los empleados se sientan cómodos planteando abiertamente inquietudes sobre irregularidades reales o posibles y, cuando se sientan cómodos, las denuncias se pueden hacer de forma oral o por escrito directamente a:

- su Gerente de línea;
- el Director Jurídico y Secretario de la Compañía del Grupo;
- el Vicepresidente y Consejero General Regional, EMEA;
- el Vicepresidente y consejero general regional, Américas y Asia;
- el Director de Cumplimiento; y
- cualquier miembro del equipo de Auditoría interna de Brambles.

Finalmente, puede haber ciertas circunstancias en las que las personas creen que no pueden comunicar una inquietud de irregularidades utilizando cualquiera de los canales enumerados anteriormente. En tal situación, esa persona puede comunicarse directamente con el Presidente de la Junta o el Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos, a quien puede contactar el Jefe de asesoría jurídica y secretario de empresa del grupo en GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australia. Cualquier comunicación al Presidente de la Junta o al Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos debe estar claramente marcada como "Solo para uso confidencial". Con esta marca, la comunicación se enviará directamente al Presidente de la Junta o al Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos y no será abierta por el Director Jurídico. Las personas también pueden comunicarse con los auditores externos de Brambles comunicándose ethics.helpline@au.pwc.com, para personas ubicadas en Australia, llamando al 1800 487 878.

Independientemente del canal utilizado, los empleados deben denunciar las sospechas de irregularidades tan pronto como sea posible. Informar de una irregularidad lo antes posible permite a Brambles emprender una investigación y remediarla o eliminarla y minimizar cualquier consecuencia adversa que pueda derivarse de ella.

Puede denunciar sospechas de irregularidades de forma anónima. Sin embargo, como es mucho más difícil y, a menudo, imposible investigar las sospechas que se informan de forma anónima, se le recomienda, pero no se le exige, que brinde su identidad. Cualquier informe realizado, ya sea anónimo o no, debe incluir detalles suficientes para permitir que Brambles investigue el asunto por completo. Por ejemplo, es importante brindar información sobre los nombres de las personas presuntamente involucradas o testigos de los incidentes, las fechas y horas de los incidentes (aproximados o exactos), dónde se produjeron los incidentes y por qué el empleado cree que el(los) incidente(s) debe(n) ser informado(s). Los detalles insuficientes pueden impedir que Brambles aborde el asunto de manera adecuada.

Se espera que cualquier empleado que crea que él o ella ha estado personalmente involucrado en una irregularidad informe dicho(s) incidente(s). Se considerará el autoinforme al decidir si o qué acción disciplinaria puede ser apropiada.

El objetivo de esta Política es brindar un mecanismo interno para denunciar, investigar y remediar cualquier Infracción. A veces, las personas tendrán inquietudes relacionadas con las acciones de un tercero, como un cliente, proveedor o proveedor de servicios. Le recomendamos encarecidamente que informe tales inquietudes internamente antes de plantearlas a un tercero. Debe utilizar uno de los canales para informar descritos anteriormente como guía. Sin embargo, nada en esta Política le impide denunciar irregularidades o brindar información, testificar o ayudar de otro modo a ASIC, al Comisionado de Impuestos de Australia o a cualquier otro regulador aplicable que desempeñe sus funciones o deberes de conformidad con o en relación con la ley aplicable.

5 Se respeta la confidencialidad

Si informa una irregularidad por motivos razonables, su identidad y cualquier información que pueda conducir a su identificación se mantendrán confidenciales y se compartirán solo cuando sea necesario con los responsables de investigar o resolver la inquietud. Guardamos toda la información sobre un informe de forma segura y coherente con nuestra Política de clasificación de datos y la Política y programa de conservación de documentos y destrucción de datos. También eliminaremos su identidad de todos los documentos relevantes.

Para aquellas denuncias de irregularidades cubiertas por el Anexo I, se aplicarán las protecciones legales disponibles en virtud de las leyes australianas sobre denunciantes, tal como se establece en la sección 8 del Anexo I.

6 Sin victimización

Entendemos que las personas a veces están preocupadas por las posibles repercusiones asociadas con las denuncias de irregularidades. Tenga en cuenta que alentamos la franqueza y apoyaremos a cualquier persona que tenga motivos razonables para levantar sospechas de irregularidades en virtud de esta Política, incluso si resultan estar equivocadas.

No toleraremos la victimización directa o indirecta, las represalias de ningún tipo a ninguna persona que presente un informe en virtud de esta Política o realice, ayude o participe en una investigación sobre un informe realizado en virtud de esta Política. Cualquier empleado que haya tenido tal comportamiento contra una persona porque cree que la persona ha hecho, puede hacer, propone hacer o podría hacer un informe bajo esta Política o ha ayudado, puede ayudar, propone ayudar o podría ayudar en una investigación estará sujeto a la disciplina apropiada, hasta e incluyendo la posible terminación del empleo. Interpretamos la victimización, la represalia o la retribución de manera amplia para incluir cualquier acto u omisión que cause, o amenace con causar, cualquier detrimento (colectivamente, **Trato Perjudicial**), y dicho Trato Perjudicial incluye, entre otras cosas:

- suspensión, cesantía, despido o medidas equivalentes;
- degradación o retención de la promoción;
- retención de la formación;
- revisiones de desempeño negativas;
- alterar la posición, el estado o el contrato de un empleado (incluidos los términos y condiciones laborales) o la posición, el estado o el contrato de otra persona en su perjuicio;
- acción disciplinaria u otra forma de lesión a un empleado en su empleo;
- discriminación, acoso, intimidación, amenazas, prejuicios actuales o futuros u otro trato desfavorable;

- daño o perjuicio a una persona, incluido el daño psicológico o el daño a la reputación de una persona;
- daño a la propiedad, negocio o posición financiera de una persona; y
- referencias laborales negativas, listas negras o boicot empresarial.

Si cree que ha sufrido, o que alguien más ha sufrido, dicho Tratamiento Perjudicial, debe informar sus inquietudes utilizando uno de los mecanismos de denuncia identificados en la sección 4 anterior de inmediato.

7 Proceso de investigación

Una vez que haya planteado una inquietud, Brambles la evaluará para determinar los próximos pasos apropiados. El Equipo de Asuntos Legales y de Ética Global y Cumplimiento de Brambles es la función designada para recibir e investigar, o supervisar la investigación de las Infracciones denunciadas. Inmediatamente, y dentro de los 7 días posteriores a la recepción de su informe, un miembro del Equipo de Asuntos Legales y Cumplimiento de Brambles acusará recibo de su inquietud.

En algunos casos, Brambles puede designar un investigador interno o externo o un equipo de investigadores, incluido personal con experiencia investigativa relevante o con conocimiento especial del tema. Si lo solicita, Brambles organizará una reunión física en persona con el investigador designado dentro de un plazo razonable.

Nadie será juzgado por haber cometido irregularidades o conductas indebidas hasta que se complete la investigación, si corresponde, y hayan tenido la oportunidad de responder a las acusaciones. Todos los investigadores tratarán a los testigos de manera profesional y con dignidad y respeto. De acuerdo con el resultado de una investigación, además de la posible acción disciplinaria, los investigadores pueden hacer recomendaciones de cambios para permitir que Brambles minimice el riesgo de futuras irregularidades.

Brambles intentará mantener informada a cualquier persona que plantee una inquietud sobre irregularidades sobre el progreso de cualquier investigación y el calendario probable de finalización. También intentaremos completar todas las investigaciones dentro de un plazo razonable que no exceda los tres meses, o seis meses cuando los hechos y las circunstancias que rodean la inquietud lo requieran, y proporcionar comentarios al respecto. Sin embargo, a veces la necesidad de confidencialidad y las consideraciones legales pueden impedirnos proporcionarle a la persona que plantea una inquietud sobre irregularidades detalles específicos de la investigación o cualquier acción disciplinaria tomada como resultado.

Es un asunto muy serio plantear una inquietud que usted sabe que es falsa, y si determinamos que se ha realizado una denuncia falsa sin motivos razonables para hacerlo, podemos concluir que tales acciones equivalen a una mala conducta grave, lo que justifica medidas disciplinarias de hasta e incluyendo la posible terminación del empleo.

8 Cooperación

Se espera que todos los empleados cooperen plenamente con cualquier investigación en virtud de esta Política, proporcionando información completa y veraz. Cualquier empleado que no coopere con una investigación o mienta o engañe a Brambles estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Los empleados que han sido informados o se han dado cuenta de investigaciones en curso para las que tienen registros potencialmente relevantes (por ejemplo, memorandos, correo electrónico,

mensajes instantáneos, archivos, notas, fotografías y grabaciones, etc.) deben conservar estos registros y proporcionarlos a Brambles. . Cualquier empleado que a sabiendas destruya o altere registros o información potencialmente relevante estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo.

9 Informar asuntos de Speak Up

Sujeto a las protecciones de confidencialidad establecidas en la sección 5 anterior y en el Anexo I, cuando corresponda, los informes de irregularidades se pueden utilizar con fines informativos limitados, incluso para el Consejo de Brambles y su Comité de Auditoría y Riesgos.

10 Soporte

Reconocemos que presentar una inquietud de Actuación Indebida, o participar en una investigación (ya sea como testigo, acusado o investigador) puede ser difícil e incómodo. En algunas circunstancias, que incluyen protegerlo del riesgo de sufrir tratos perjudiciales, Brambles puede, según el caso, permitirle realizar sus tareas desde otro lugar o en otra función en el mismo nivel de banda. También podemos reasignar o reubicar a otros empleados de Brambles que supuestamente estén involucrados en la irregularidad mientras se lleva adelante la investigación.

Además, los empleados de Brambles y sus familias pueden comunicarse con el [Programa de asistencia para empleados \(EAP\)](#) de Brambles para obtener ayuda. EAP proporciona servicios de apoyo gratuitos, confidenciales a corto plazo a través de profesionales a los empleados de Brambles y a sus familiares inmediatos, ya sea de manera presencial, telefónica o virtual. La información sobre cómo ponerse en contacto con el [EAP](#) está disponible en Walter.

11 Más información

Si desea obtener más información sobre esta Política, lo alentamos a que se comunique con el Director de Asuntos Legales de Brambles, el Director de Cumplimiento de Brambles o cualquier miembro del Equipo Legal y de Ética y Cumplimiento Global.

12 Mantenimiento de esta política

Esta Política, incluido el Anexo I, está disponible internamente para todos los empleados a través del Centro de Ética y Cumplimiento Global en Walter y externamente para todas las personas en el sitio web de Brambles en <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. Además, las copias impresas de esta Política, incluido el Anexo I, están disponibles en cada planta o centro de servicio que sea propiedad de Brambles u operado por Brambles. El gerente de cada instalación será responsable de garantizar que el formulario actual de esta Política, incluido el Anexo I, esté disponible en forma impresa en un comedor, sala de descanso o cualquier otro lugar donde se pueda acceder libremente a otras políticas, procedimientos o manuales.

13 Responsabilidad por el éxito de esta Política

La Junta de Brambles tiene la responsabilidad general por esta Política y de revisar la efectividad de las acciones tomadas en respuesta a las inquietudes planteadas en virtud de esta Política. El Comité de Riesgos y Auditoría tiene a su cargo:

- (a) asegurar que existan los mecanismos apropiados para proteger contra el trato perjudicial; y

(b) la comunicación y el cumplimiento de esta Política en todo Brambles.

El Director de Cumplimiento tiene la responsabilidad operativa diaria de esta Política y garantiza que todos los gerentes y demás personal que pueda tratar inquietudes o investigaciones en virtud de esta Política, incluidos los Destinatarios elegibles como se define en el Anexo I, reciban capacitación regular y adecuada.

El Director Jurídico, junto con la Junta, revisará esta Política desde una perspectiva legal y operativa al menos una vez al año. Esta Política no forma parte del contrato de trabajo de ningún empleado, ni crea derechos u obligaciones contractuales, y puede modificarse ocasionalmente.

Todos los empleados son responsables del éxito de esta Política y deben asegurarse de utilizarla para revelar cualquier sospecha de irregularidad. Se invita a los empleados a formular observaciones sobre esta Política y a sugerir formas de mejorarla. Los comentarios, sugerencias y consultas deben dirigirse al Director Jurídico.

Política de Speak Up de Brambles Anexo I Protecciones legales para informantes en Australia

1. Propósito

- 1.1. La finalidad de la política de Speak Up de Brambles, en general, y de este Anexo I, más específicamente, es cumplir con la *Ley de sociedades de 2001* (Cth) y la *Ley de administración fiscal 1953* (Cth) (en conjunto, “las leyes”), que brindan protección específica a las personas que realizan “Divulgaciones calificadas”.
- 1.2. Un informe puede ser una “divulgación calificada” si es realizado por un “informante elegible” sobre un “asunto divulgable” a un “destinatario elegible”. La información de este Anexo I tiene como finalidad brindar más detalles sobre estos conceptos para incluir las protecciones legales específicas disponibles según las leyes y explicar el proceso a seguir.
- 1.3. Si tiene alguna duda acerca de este Anexo I o las protecciones legales incluidas en las leyes, lo alentamos a ponerse en contacto con el Director de cumplimiento de Brambles o cualquier miembro de los equipos de Legales o Ética y cumplimiento globales.
- 1.4. Para evitar dudas, tanto la política de Speak Up como este Anexo I se aplican en Australia. En la medida en que la política de Speak Up sea inconsistente con este Anexo I, prevalecerá lo dispuesto en el Anexo I para dicha inconsistencia.

2. Principios clave

- 2.1. Como establece la política de Speak Up, Brambles alienta a informar lo que usted considere razonablemente una irregularidad, aunque no esté seguro de que constituya una divulgación calificada. Queremos que se sienta seguro al presentarse, sin temor a represalias o castigos, porque cuando usted informa nos está ayudando a identificar y abordar problemas y mejorar nuestra manera de hacer negocios.
- 2.2. Como establece la política de Speak Up, no permitimos que se ejerza ningún tipo de trato perjudicial para con las personas que puedan realizar, hayan realizado, piensen realizar o podrían realizar un informe de irregularidades con motivos fundados, incluso si el informe no constituye una divulgación calificada. Consideramos que todas las formas de trato perjudicial son malas conductas y motivo de aplicación de acciones disciplinarias, hasta el punto de la finalización del empleo. Además, hay protecciones específicas y fuertes multas y la posibilidad de procesamiento penal para aquellos que participen del trato perjudicial relacionado con una divulgación calificada.
- 2.3. Cuando las personas realicen informes de acuerdo con la política de Speak Up y este Anexo I, la información que proporcionen será manejada de manera confidencial. Las divulgaciones calificadas también califican para ciertas protecciones de confidencialidad en virtud de las leyes. Brambles gestionará las divulgaciones calificadas bajo este Anexo I de acuerdo con todos los requerimientos legales aplicables.
- 2.4. Ninguna parte de la política de Speak Up de Brambles o de este Anexo I impide o requiere aprobación para que usted informe a una autoridad gubernamental apropiada lo que considere razonablemente un incumplimiento de la ley o para que busque asesoramiento legal sobre las protecciones disponibles para realizar un informe.

3. Definiciones

A los fines de este Anexo I los términos a continuación tienen el siguiente significado:

- 3.1. “Brambles” significa Brambles Limited y cualquiera de las empresas del Grupo.
- 3.2. “Trato perjudicial” tiene el significado establecido en la política de Speak Up.
- 3.3. “Asunto divulgable” o “Asuntos divulgables” se refieren a información:
 - 3.3.1. relacionada con malas conductas o una situación o circunstancias inadecuadas relacionadas con Brambles o una empresa del Grupo, incluidos asuntos financieros de Brambles o un socio de Brambles;
 - 3.3.2. que indica que Brambles o una empresa del Grupo, o sus funcionarios o empleados, han participado de conductas que violan la *Ley de sociedades de 2001* (Cth) u otras leyes australianas;
 - 3.3.3. que constituya un delito en el marco de la legislación del Commonwealth sancionable con al menos 12 meses de prisión; o
 - 3.3.4. que represente un peligro para el público o el sistema financiero.

Algunos ejemplos de asuntos divulgables incluyen tráfico de información confidencial, actividades comerciales insolventes, incumplimiento de las normas de divulgación continuas, incapacidad para llevar registros financieros precisos, falsificación de registros o cuentas, corrupción, fraude, esclavitud moderna o violación a los derechos humanos, incumplimiento de deberes o abuso de confianza.

- 3.4. “Informante elegible” o “Informantes elegibles” significan:
 - 3.4.1. empleados actuales o pasados de Brambles;
 - 3.4.2. funcionarios o socios actuales o pasados de Brambles (incluyendo a los directores y al secretario de Brambles y a los de las empresas del Grupo);
 - 3.4.3. proveedores actuales o pasados de Brambles, ya sean pagos o impagos, incluyendo la mano de obra contingente y los empleados o trabajadores del proveedor (por ejemplo: contratistas actuales o anteriores, consultores, proveedores de servicios y socios comerciales); y
 - 3.4.4. todos los parientes, personas a cargo o cónyuges (o personas a cargo del cónyuge) de una persona identificada en esta sección 3.4.
- 3.5. “Destinatario elegible” o “Destinatarios elegibles” se refiere a las siguientes personas y entidades:
 - 3.5.1 el Director de Asuntos Legales y el Secretario de la empresa del Grupo;
 - 3.5.2 el Vicepresidente y Consejero general regional, Europa, Oriente Próximo y África (EMEA);

- 3.5.3 el Vicepresidente y Consejero general regional, América y Asia;
 - 3.5.4 el Director de Cumplimiento;
 - 3.5.5 un auditor interno o externo de Brambles o una empresa del Grupo;
 - 3.5.6 si el informe está relacionado con Asuntos financieros de Brambles, se refiere a
 - 3.5.6.1 cualquier empleado o funcionario de Brambles que tenga funciones o deberes relacionados con los Asuntos financieros de Brambles;
 - 3.5.6.2 un agente fiscal registrado o un agente de BAS (dentro del significado de la *Ley de Servicios de Agentes Fiscales de 2009* (Cth)) contratado por Brambles; o
 - 3.5.6.3 el Comisionado de impuestos;
 - 3.5.7 la Comisión de Valores e Inversiones Australiana (**ASIC**); o
 - 3.5.8 la Autoridad Australiana de Regulación Prudencial (**APRA**).
 - 3.6. "Empresa del Grupo" significa, a los fines de este Anexo I, una persona jurídica de Brambles relacionada, tal como se define ese término en la *Ley de sociedades de 2001* (Cth).
 - 3.7. "Asuntos fiscales" significa asuntos relacionados con cualquier impuesto establecido por o de conformidad con, evaluado o recaudado en virtud del derecho aplicado por el Comisionado de impuestos.
 - 3.8. "Irregularidad" tiene el significado establecido en la política de Speak Up.
- 4. Divulgaciones calificadas**
- 4.1. Un informe será una divulgación calificada elegible para la protección legal en virtud de las leyes si se cumplen los siguientes criterios:
 - 4.1.1. si es un informante elegible, como se define en la sección 3.4;
 - 4.1.2. si informa un asunto divulgable, como se define en la sección 3.3 y tiene motivos fundados que lo respalden;
 - 4.1.3. si su informe está relacionado con las operaciones de Brambles, o una empresa del Grupo, operaciones australianas o conductas ocurridas en Australia; y
 - 4.1.4. si informa el asunto divulgable directamente a la línea telefónica directa de Speak Up de Brambles o a un destinatario elegible incluido en la sección 3.5.
 - 4.2. Una divulgación calificada también incluye un informe que realice para abogado con la finalidad de obtener asesoramiento o representación legal sobre el funcionamiento de las leyes de denunciantes en Australia (ya sea que el informe se relacione o no con una irregularidad).

- 4.3. Si se cumplen los criterios para una divulgación calificada, se pondrán a su disposición las protecciones legales en virtud de las leyes, aunque su informe haya sido realizado de manera anónima o resulte incorrecto o sin fundamentos.

5. Cómo informar una divulgación calificada

La Sección 4 de la política de Speak Up establece cómo realizar un informe, que también se aplica a las divulgaciones calificadas realizadas en virtud de este Anexo I.

Brambles alienta a que todos los informes de asuntos divulgables se realicen a través de la línea telefónica directa de Speak Up de Brambles. Los informes realizados a través de la línea directa de Speak Up son recibidos por una empresa tercerizada independiente, Navex Global, y enviados al equipo de Ética y cumplimiento global. El uso de la línea directa de Speak Up es la mejor manera para que Brambles garantice el manejo adecuado y seguro de su informe, de acuerdo con la política de Speak Up y este Anexo I. Aunque Brambles alienta a los informantes, inclusive a los informantes elegibles, a que se identifiquen, se puede realizar un informe de manera anónima a través de la línea directa de Speak Up.

6. Divulgaciones de interés público y de emergencia

En ciertas circunstancias, los informantes elegibles también pueden ser protegidos por las leyes si informan un asunto divulgable a un periodista profesional o un parlamentario si tiene motivos fundados para creer que es de interés público (una “Divulgación de interés público”) o que está relacionado con un peligro inminente y sustancial para la salud, la seguridad o el entorno natural (una “Divulgación de emergencia”). A continuación se establecen los requisitos que se deben cumplir para recibir protección legal para una Divulgación de interés público o una Divulgación de emergencia.

	Divulgación de interés público	Divulgación de emergencia
1	Se ha realizado un informe anterior para ASIC o APRA	
2	Han pasado 90 días desde que realizó el informe	No hay plazo de espera
3	El informante elegible no tiene motivos fundados para creer que se está accionado o se ha accionado en pos de abordar los asuntos informados El informante elegible tiene motivos fundados para creer que realizar otra divulgación sería de interés público	El informante elegible tiene motivos fundados para creer que la información implica un peligro sustancial e inminente para la salud o la seguridad de una o más personas o del entorno natural
4	El informante elegible ha proporcionado una notificación escrita a ASIC o APRA (la que haya recibido el informe anterior) sobre su intención de realizar una Divulgación de interés público o una Divulgación de emergencia y proporcionó información suficiente para identificar la divulgación anterior	
5	El informante elegible realiza una divulgación a un miembro del parlamento del Commonwealth, al parlamento del estado o la legislatura de un territorio o a un periodista profesional	
6	La información divulgada no proporciona más detalles que los necesarios para informar al destinatario del asunto divulgable	La información divulgada no proporciona más detalles que los necesarios para informar al destinatario del peligro sustancial e inminente

Brambles sugiere que las personas busquen asesoramiento legal independiente antes de realizar una Divulgación de interés público o una Divulgación de emergencia.

7. Investigación de una divulgación calificada

- 7.1. Cuando se realiza una divulgación calificada o después de hacerlo, Brambles buscará el consentimiento del informante elegible para revelar su identidad y cualquier información que permita identificarlo. El informante elegible puede elegir una de las siguientes opciones:
 - 7.1.1. Dar consentimiento. Significa que el informante elegible permite que se revele su identidad para los fines limitados de la investigación y se informe a las partes interesadas pertinentes. Esta es la opción preferida para Brambles ya que lo posiciona de mejor manera para investigar el asunto plenamente y proporcionar al informante elegible protección y apoyo continuos.
 - 7.1.2. Permanecer en el anonimato. Esto significa que el informante elegible no revela a Brambles su identidad. Esto puede significar que Brambles tenga una capacidad limitada para buscar más información sobre el informante elegible e investigar el asunto.
- 7.2. Cuando se realiza una divulgación calificada, el asunto será investigado de manera apropiada y de acuerdo con el proceso definido en la política de Speak Up y los Procedimientos estándares de operación para la investigación de denuncias de irregularidades. Aunque usted no brinde su consentimiento, como se describe en la sección 7.1 anterior, es legítimo que Brambles revele información (**que no sea su identidad**) que usted comparte y que puede hacer que se dé a conocer su identidad, si fuera razonablemente necesario para investigar los asuntos en cuestión. Si fuera necesario revelar esa información, Brambles tomará todas las medidas razonables para proteger su identidad.
- 7.3. Buscamos proteger la confidencialidad de la identidad de un informante elegible de las siguientes maneras:
 - 7.3.1. guardando la información de un informe de manera segura y de acuerdo con nuestra Política de clasificación y manipulación de datos y la Política y el cronograma de retención de documentos y destrucción de datos;
 - 7.3.2. censurando la identidad del informante elegible de todos los documentos pertinentes; y
 - 7.3.3. compartiendo la identidad del informante elegible solo con aquellos que tengan una necesidad legítima de conocerla, sujeto al consentimiento provisto por el informante elegible.
- 7.4. Si cree que no se ha conservado la confidencialidad sobre de su identidad, debe contactar al Director de cumplimiento de Brambles que se ocupará de revisar su denuncia. También puede presentar una queja a un organismo regulador, como ASIC o la Oficina australiana de impuestos para que investigue el caso.

8. Protecciones para divulgaciones calificadas

Además de las protecciones establecidas en la política de Speak Up, de conformidad con las leyes, se encuentran disponibles las siguientes protecciones legales para los informantes elegibles que realizan una divulgación calificada:

	Protección	Consecuencias
1	Protección de confidencialidad	<p>Según las leyes, es ilegal revelar la identidad de un informante elegible o cualquier información que permita identificarlo, excepto cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el informante elegible de su consentimiento; • la divulgación se realice a ASIC, APRA o a un miembro de la Policía federal australiana, o si se trata de un asunto fiscal, al Comisionado de impuestos; • la divulgación se realice a un abogado para obtener asesoramiento o representación legal en relación con el funcionamiento de las leyes; o • se divulgue información que permita identificar al informante elegible (pero no la identidad real del informante elegible) porque es razonablemente necesario para investigar el asunto en cuestión y se tomen todas las medidas razonables para reducir el riesgo de identificación del informante elegible.
2	Protección contra perjuicios y compensación	<p>Según las leyes, es ilegal llevar a cabo cualquier conducta que cause o amenace con causar un trato perjudicial (ya sea expreso, implícito, condicional o incondicional) a un informante elegible (o cualquier otra persona) que haya presentado, pueda presentar, piense presentar o pudiera presentar una divulgación calificada. Esto incluye cualquier situación donde se crea o se sospeche que se ha presentado o podría presentarse una divulgación calificada solo como parte del motivo por el cual se toma una medida. Si un informante elegible sufre un trato perjudicial o una amenaza de trato perjudicial, tiene derecho a recibir una compensación u otro recurso de conformidad con las leyes.</p>
3	Inmunidad de algunos tipos de responsabilidad	<p>Un informante elegible también puede tener derecho a otras protecciones legales en algunas circunstancias, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • protección contra demandas civiles, penales y comerciales por realizar una divulgación calificada; • protección contra recursos contractuales o de otro tipo que se ejerzan en su contra por haber realizado una divulgación calificada; y • para divulgaciones calificadas realizadas a ASIC, APRA o al Comisionado de impuestos y para Divulgaciones de interés público y Divulgaciones de emergencia, la información que proporcionen no se aceptará como evidencia en su contra en procesos legales (a menos que hayan proporcionado información falsa).

8.1. Los tribunales tienen un amplio alcance para dictar órdenes que remedien el trato perjudicial o las amenazas de trato perjudicial. Esto puede incluir medidas cautelares, órdenes de compensación, reincorporación, indemnización punitiva y disculpas. También se pueden aplicar sanciones civiles y penales por violaciones a las leyes.

9. Quejas personales relacionadas con el trabajo

- 9.1. En general, los informes que incluyen quejas personales relacionadas con el trabajo no califican para recibir la protección legal en virtud de las leyes. Un informe será una queja personal relacionada con el trabajo si:
- está relacionado con un asunto de su empleo actual o anterior o que ha tenido o tienda a tener consecuencias personales para usted; y
 - no tiene consecuencias significativas para Brambles o cualquiera de las empresas del Grupo que no se relacionan con usted o en alguna otra circunstancia limitada.
- 9.2. Algunos ejemplos de quejas personales relacionadas con el trabajo son:
- una controversia entre usted y otro empleado de Brambles; y
 - una decisión relacionada con los términos y condiciones de su empleo. Esto puede incluir cualquier decisión relacionada con su rendimiento, decisiones relacionadas con transferencias o ascensos o decisiones relacionadas con la continuidad de su empleo.
- 9.3. Las divulgaciones de quejas personales relacionadas con el trabajo que no califiquen para la protección legal serán abordadas de conformidad con la política de Speak Up y otras políticas y procedimiento de quejas de Recursos Humanos, según corresponda.
- 9.4. Sin perjuicio de lo anterior, una queja personal relacionada con el trabajo calificará para la protección legal en virtud de este Anexo I si:
- 9.4.1. presenta denuncias de trato perjudicial (o la amenaza de trato perjudicial) que emerjan de la divulgación calificada del informante (o su capacidad para realizar una divulgación calificada) en virtud de este Anexo I;
- 9.4.2. es un informe mixto que incluye información sobre un asunto divulgable y una queja personal relacionada con el trabajo;
- 9.4.3. indica que Brambles o una empresa del Grupo, o sus funcionarios o empleados, han participado de conductas que violan la *Ley de sociedades de 2001* (Cth) u otras leyes australianas;
- 9.4.4. está relacionada con una supuesta violación a la legislación del Commonwealth que tiene pena de prisión de 12 meses o más, o con una conducta que represente un daño al público o el sistema financiero; o
- 9.4.5. el asunto divulgable está relacionado con información que sugiere una mala conducta que va más allá que las circunstancias personales de una persona, y además cumple con los demás elementos de la divulgación calificada.

10. Apoyo para los informantes elegibles

- 10.1. Reconocemos que presentar un informe de irregularidad, incluido un asunto divulgable, puede ser algo difícil e incómodo. En algunas circunstancias, que incluyen protegerlo del riesgo de sufrir tratos perjudiciales, Brambles puede, según el caso, permitirle realizar sus tareas desde otro lugar o en otra función en el mismo nivel de banda. También podemos reasignar o reubicar a otros empleados de Brambles que supuestamente estén involucrados en la irregularidad mientras se lleva adelante la investigación.

- 10.2. Además, los empleados de Brambles y sus familias pueden contactar al Programa de asistencia al empleado de Brambles (EAP) para recibir apoyo. EAP proporciona servicios de apoyo gratuitos, confidenciales a corto plazo a través de profesionales a los empleados de Brambles y a sus familiares inmediatos, ya sea de manera presencial, telefónica o virtual. La información sobre cómo ponerse en contacto con el EAP se encuentra disponible en Brambles' Walter [aquí](#).

11. Revisión y mantenimiento de este Anexo I

El Director de Asuntos Legales, junto con la Junta directiva, examinará este Anexo I desde una perspectiva jurídica y operacional al menos una vez por año.