

Brambles

Açık konuşma politikası

Brambles Limited

Revizyon Tarihi: 1 Ocak 2020

Versiyon 2.0

AÇIK KONUŞMA POLİTİKASI

1. Bu Politika

Bu Politikanın amacı, Brambles'ın çalışanlarının Suistimaller konusundaki her türlü endişelerini dile getirmeye teşvik edileceği bir açık konuşma sürecine olan bağlılığını desteklemek ve yeniden onaylamaktır. Günümüz ortamında, çalışanlar halen Brambles'ın Suistimale karşı ilk ve en iyi savunma hattı olma özelliğini sürdürmektedir; çalışanlar Suistimal tespit edip bildirdiğinde, Brambles bunu düzeltmek için ivedi düzeltici adımlar atabilmektedir. Suistimalin erken tespiti ve raporlamasının, tüm çalışanların aşağıdaki koşullarda olduğu bir güven ve dürüstlük kültürünün sürdürülmesine bağlı olduğunun farkındayız:

- Tüm çalışanlar, potansiyel Suistimleri mümkün olan en kısa süre içerisinde raporlamaları yönünde teşvik edilir, endişelerinin ciddiye alınacağını ve uygun adımların atılacağını bilirler;
- Suistimal endişelerini raporlamak için ellerindeki kanalları bilirler ve kullanırlar; ve
- Açık konuşma sürecinin gizli olduğuna ve zorbalık, misilleme, intikam veya herhangi bir zararlı muameleye karşı hiçbir hoşgörünün olmadığına güvenirlir.

2. Bu Politika Hangi Faaliyetleri Kapsar?

Her türlü geçerli yerel yasaya tabi olan bu Politika, aşağıda listelenen bir veya daha fazla konuyu kapsayan fiili veya planlanmış görevi kötüye kullanma veya Grup Şirketlerinin her biri dahil olmak üzere Brambles'ta ("Brambles") yanlış bir gidişat veya durumu açıklamak isteyen çalışanları kapsamaktadır. Bu Politikada bu faaliyetler "**Suistimal**" olarak adlandırılmaktadır ve bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla aşağıdakileri kapsamaktadır

- Avustralya yasaları dahil olmak üzere ilgili tüm yasalara göre suç faaliyeti;
- Sağlık ve güvenlik açısından tehlikeler ve toksik maddelerin veya çevresel atıkların salınımı ya da geçerli çevre yasa ve yönetmeliklerinin ihlali sonucunda çevreye verilen zararlar dahil olmak üzere halk için tehlike oluşturan davranışlar;
- Fiili veya tehdit niteliğinde olanlar da dahil olmak üzere, şüpheli muhasebecilik, kurum içi muhasebecilik veya denetlemede kötü yönetim:
 - Herhangi bir Brambles mali bildiriminin hazırlanması, değerlendirilmesi, incelenmesi veya denetlenmesinde sahtecilik veya kasıtlı hata;
 - Brambles'ın mali kayıtlarının tutulması ve sürdürülmesinde sahtecilik veya kasıtlı hata;
 - Brambles'ın kurum içi muhasebe kontrollerinde eksiklikler veya uyumsuzluklar;
 - Brambles'ın mali kayıtları, mali raporları veya denetleme raporlarında yer alan bir konuda üst düzey görevliler veya muhasebecilerin yanlış beyanları veya yalan bildirimleri; veya
 - Brambles'ın mali durumunun eksiksiz ve doğru raporlamasından sapma;
 - Finansal sistem için tehlike oluşturabilecek herhangi bir başka faaliyet
- İlgili vergi yasalarının ihlal edilmesi veya ihlal şüpheleri veya Brambles'ın vergi işleriyle ilgili görevi kötüye kullanma;
- Rüşvet veya yolsuzluk;
- Avustralya Menkul Kıymetler ve Yatırımlar Kurulu (**ASIC**) tarafından yürütülen tüm yasalar dahil olmak üzere, spesifik olarak yukarıda sözü edilmeyen herhangi bir yasal veya düzenleyici gerekliliğe uymama;
- Brambles'ın Davranış Kuralları veya diğer politika veya prosedürlerinin ihlali;
- Ticari sırlar veya özel veya gizli bilgilerin yetkisiz açıklanması;
- Brambles'ın itibarına zarar vermesi muhtemel davranış; veya
- Suistimal ile ilgili konuları bildirmek veya ilgili herhangi bir ihbar yasası kapsamında danışmanlık almak veya yasal temsilci edinmek amacıyla herhangi bir bilgiyi şirket dışında bir avukata veya ilgili yasalar kapsamındaki işlev veya görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olmak amacıyla ilgili

herhangi bir düzenleyici kuruluş veya kişiye vermek nedeniyle zorbalık, misilleme veya intikam;
veya

(k) Yukarıdakilerden herhangi birinin kasıtlı olarak gizlenmesi.

Herhangi bir Suistimalin gerçekleşmiş olduğuna ya da gerçekleşmesinin muhtemel olduğuna dair makul bir şüphe sebebiniz varsa, bu Politika uyarınca bunu raporlamanız gerekir. Bunu yapmanın çeşitli yolları aşağıdaki 3. bölümde açıklanmaktadır. Bir faaliyetin bu Politikanın kapsamında olup olmadığından emin değilseniz, bölüm müdürünüzle ya da tercih ederseniz Hukuk Ekibi'nin herhangi bir üyesi ile konuşmalısınız.

Çoğu durumda, bu Politika ve aşağıdaki 4. bölümde belirtilen raporlama kanalları, işte gördüğünüz muamele gibi kendi kişisel deneyimlerinize ilgili şikayetleri kapsamaz. Bunun yerine, çoğu durumda, kişisel durumlarınızla ilgili şikayetlerin uygun adımları atacak olan bölüm müdürünüze ya da insan kaynakları temsilcinize raporlanması gerekir. Nesnel olarak makul bir şikayette bulunan herhangi bir çalışanın kişisel durumuyla ilgili gizliliğine saygı duyulacak ve hiçbir, zorbalık, misilleme veya intikam hoş görülmecektir.

3. Bu Politika Uyarınca Kimler Açık Konuşabilir?

Bu Politika ve bu Politikada açıklanan prosedürler, Brambles'ın her mevcut veya eski yönetici, çalışan veya iş ortağının kullanımına açıktır ve Brambles'ın iş ilişkisine sahip olduğu (Brambles'ın müşterileri, tedarikçileri, yüklenicileri, araçları ve distribütörleri gibi) her taraf da bu kapsama dahildir. Bu Politika ve bu Politikada tanımlanan prosedürler aynı zamanda yukarıdakilerin hepsinin, eşi, ebeveynleri veya diğer doğrudan ataları, çocukları veya torunları veya kardeşleri dahil olmak üzere herhangi bir akrabası veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler için veya ilgili yasada öngörülen herhangi bir birey için de geçerlidir.

4. Endişeleri Dile Getirmenin Yolu

Tüm çalışanların kendilerini fiili veya olası Suistimaller ile ilgili olarak açıkça endişelerini dile getirebilir hissetmesini ve rahat hissettikleri durumlarda doğrudan bölüm müdürleriyle konuşmasını umuyoruz. Genel olarak konuşmak gerekirse, bölüm müdürünüz Suistimal endişesini hızla çözüme kavuşturacak bir pozisyonda olacaktır. Ancak bölüm müdürleri, Suistimal endişelerini bildirmek için tek seçenek değildir. Diğer kanallar şunlardır:

- Hukuk Departmanı Başkanı ve Grup Şirket Sekreteri;
- Bölge Baş Hukuk Müşaviri, EMEA;
- Başkan Yardımcısı ve Bölge Baş Hukuk Müşaviri, Kuzey ve Güney Amerika ve Asya;
- Uyum İşleri Müdürü;
- Brambles'ın İç Denetim ekibinin herhangi bir üyesi; ve
- Aşağıdaki çoklu raporlama kanallarını içeren Açık Konuşma yardım hattı. Açık Konuşma yardım hattı, bağımsız bir üçüncü kişi aracılığıyla haftanın 7 günü, günün 24 saati raporlama olanağı sunmaktadır. Yardım hattını kullanarak bir konuyu dile getirmek için, çalışanların ülkeye veya bölgeye özgü ücretsiz telefon numaraları veya kullanılabilir çevrimiçi raporlama sistemine giden bağlantıların bir listesini sağlayan www.brambles.ethicspoint.com adresine gitmesi mümkündür.

Ek olarak, bireylerin yukarıda listelenmiş kanallardan herhangi birini kullanarak bir Suistimal endişesini iletmeceklerine inandığı belli durumlar olabilir. Böyle bir durumda, bu birey, GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Avustralya adresindeki Hukuk Departmanı Başkanı ve Grup Şirket Sekreterliği aracılığıyla doğrudan irtibata geçebileceği Denetleme Kurulu Başkanı ya da Yönetim Kurulu Başkanı ile görüşebilir. Yönetim Kurulu Başkanı ya da Denetleme Kurulu Başkanına gönderilecek iletiler, acil olarak açıkça

işaretlenmeli ve "Ayrıcalıklı ve Gizli" olarak işaretlenmelidir. Bireyler aynı zamanda ethics.helpline@au.pwc.com adresi üzerinden ve Avustralya'daki kişiler için 1800 487 878 numaralı hattan Brambles'ın dış denetçileriyle de iletişime geçebilirler.

Kullanılan kanal ne olursa olsun çalışanların, gerçekleştirilebilir olduğu anda, farkında oldukları şüphelenilen veya potansiyel Suistimalleri raporlamaları gerekmektedir. Suistimalin mümkün olan en kısa süre içerisinde raporlanması, Brambles'a bir soruşturma başlatma ve bir çözüm bulma ya da sorunu ortadan kaldırma ve bundan doğacak her türlü olumsuz sonucu asgariye indirme olanağı vermektedir.

Yasal olarak izin verilen ülkelerde şüphelenilen Suistimalleri anonim olarak raporlayabilirsiniz. Ancak isimsiz ihbarları araştırmak çok zor hatta neredeyse imkansız olacağından bu tür durumlarda kimlik belirtmeniz tavsiye edilir ancak zorunlu değildir. Anonim olsun ya da olmasın, gerçekleştirilen her türlü raporlama, Brambles'ın konuyu tam olarak soruşturabilmesi için yeterli bilgi içermelidir. Örneğin olay(lar)a karıştığı veya şahit olduğu iddia edilen kişilerin adları, olay(lar)ın tarih ve saat(ler)i (yaklaşık veya kesin), olay(lar)ın gerçekleştiği yer ve çalışanların olay(lar)ın raporlanması gerektiğine inanmasının nedeni hakkında da bilgi verilmesi önemlidir. Yetersiz bilgi, Brambles'ın konuyu uygun bir biçimde ele almasını önleyebilir.

Suistimale şahsen dahil olduğuna inanan her çalışanın bu olay(lar)ı bildirmesi beklenmektedir. Kendi kendine raporlama, disiplin işlemi gerekip gerekmediğine, gerekiyorsa da hangi işlemin gerektiğine karar verirken dikkate alınmaktadır.

Bu Politikanın amacı, her türlü Suistimalin raporlanması, soruşturulması ve çözüme kavuşturulması için bir kurum içi mekanizma sağlamaktır. Bazen çalışanların bir müşteri, tedarikçi veya hizmet sağlayıcı gibi üçüncü bir kişinin eylemleriyle ilgili olarak endişeleri olacaktır. Bu endişeleri üçüncü bir kişiye taşımadan önce kurum içinde raporlamayı şiddetle öneririz. Rehber olması açısından yukarıda ortaya konan raporlama kanallarından birini kullanmalısınız. Ancak bu Politikadaki hiçbir şey, sizin ASIC'e, Avustralya Vergi Kurulu'na veya ilgili yasalara uygun bir şekilde veya bunlarla ilgili olarak işlev ve görevlerini yerine getiren herhangi bir başka düzenleyici kuruluşa bir Suistimali bildirmenizi veya bilgi vermenizi, ifade vermenizi veya başka bir şekilde yardımcı olmanızı engellemez.

5. Gizliliğe Saygı Duyulmaktadır

Bu Politika uyarınca Suistimal raporlamasında bulunursanız, kimliğiniz ve kimlik bilgilerinize götürmesi muhtemel herhangi bir bilgi gizli tutulacak ve yalnızca endişeyi soruşturmaktan ve çözmekten sorumlu olanlarla "bilinmesi gereken" ölçüsünde ve kimliğinizin soruşturma veya çözümü sürecinde ifşa edilmesi riskini azaltmak için her türlü makul önlemin alınmasının gerekli olduğu anlayışıyla paylaşılacaktır.

6. Zorbalık Yasağı

Çalışanların bazen Suistimal şikayetleriyle ilişkili olası tepkilerden dolayı endişe duyduğunu anlıyoruz. Lütfen açıklığı teşvik ettiğimizi ve bu Politika uyarınca Suistimal şüphesini dile getirmek için makul gerekçeleri olan her çalışana, bu endişe hatalı çıksa bile destekleyeceğimizi bilin. Buna "**Korumalı Açıklama**" adı verilmektedir.

Korumalı bir Açıklamada bulunan ve Korumalı bir Açıklamayla ilgili olarak bir soruşturmaya katılan herhangi bir çalışan sonucunda herhangi bir türde, zorbalık, misilleme, intikam veya kötü muameleyi hoş görmeyeceğiz. Korumalı bir Açıklama yaptığını, yapabileceğini, yapmayı önerdiğini veya yapmış olabileceğini ya da Korumalı bir Açıklama soruşturmasına destek olduğunu, destek olabileceğini, destek olmayı önerdiğini veya destek olmuş olabileceğini düşündükleri için başka bir çalışana karşı misillemede bulunduğu tespit edilen tüm çalışanlar, iş akdinin feshine kadar giden uygun disiplin işlemlerine tabi

olacaktır. Zorbalık, misilleme veya intikamı geniş anlamda yorumlarız ve bu zararlı davranışlar bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla aşağıdakileri kapsar:

- İşten çıkarma
- Bir çalışanın pozisyonunun aleyhine olacak şekilde değiştirilmesi
- Bir çalışana işiyle ilgili disiplin işlemi veya başka herhangi bir şekilde zarar verilmesi
- Ayrımcılık, taciz, yıldırma, tehdit veya başka olumsuz davranışlar
- Kişiyi zarar verme veya yaralama
- Kişinin, mal varlığına, işine veya mali durumuna zarar verme

Bu tür bir muamele gördüğünüzü düşünüyorsanız, endişenizi yukarıdaki 4. Bölümde tanımlanan bildirim mekanizmalarından birini kullanarak derhal bildirmeniz gerekir.

7. Soruşturma Süreci

Bir endişeyi dile getirmeniz sonrasında, Brambles, sonraki uygun adımları belirlemek için durumu değerlendirecektir.

Brambles, bazı durumlarda ne olup bittiğini ve bu olayın Brambles Politikasını ihlal edip etmediğini nesnel bir biçimde belirlemek için, konu ile ilgili uzman bilgisine ya da ilgili soruşturma deneyimine sahip personel de dahil olmak üzere, kurum içi veya kurum dışı soruşturmacı veya soruşturmacı ekibi atayabilir. Varsa soruşturma tamamlanana ve herkes iddialara yanıt verme şansı bulana dek, hiç kimse soruşturmaya tabi olan Suistimal veya kötüye kullanıma karışmış olarak değerlendirilmeyecektir. Tüm soruşturmacılar, tanıklara profesyonel bir biçimde, saygı ve haysiyet çerçevesinde muamelede bulunacaktır. Soruşturmanın sonunda, soruşturmacılar Brambles'in gelecekteki Suistimal riskini asgari düzeye indirmesini sağlamak için değişiklik önerilerinde bulunabilir.

Brambles, bir Suistimal endişesini dile getiren tüm çalışanların her türlü soruşturma ilerlemesi ve tamamlanması için olası zaman konusunda düzenli olarak bilgilendirilmesini sağlayacaktır. Ancak bazen gizlilik gerekliliği ve yasal hususlar, çalışana soruşturmanın spesifik ayrıntılarını ve sonuçta gerçekleştirilen disiplin işlemlerini açıklamamızı önleyebilmektedir.

Yanlış olduğunu bildiğiniz bir endişeyi dile getirmek çok ciddi bir husustur ve kötü amaçla, bunu yapmak için makul bir sebebi olmaksızın yalan şikayette bulunulduğunu belirlerseniz, bu eylemlerin iş akdinin feshine kadar giden disiplin işlemlerini gerektiren ağır suistimal teşkil ettiği sonucuna varabiliriz.

8. İşbirliği

Tüm çalışanların, Brambles'in atadığı soruşturmacılarla tam bir işbirliğine gitmesi ve eksiksiz ve doğru bilgiler vermesi beklenmektedir. Bir Brambles soruşturmasında işbirliği yapmayan ya da Brambles'a yalan söyleyen veya yanlış yönlendiren çalışanlar, iş akdinin feshine kadar giden disiplin işlemlerine tabi olacaktır.

Potansiyel açıdan ilgili kayıtlara (örn: muhtıralar, elektronik postalar, anlık iletiler, dosyalar, notlar, fotoğraflar, kayıtlar, vs.) sahip oldukları devam eden soruşturmalar konusunda bilgi edinmiş ya da bundan haberdar olmuş çalışanlar bu kayıtları saklamalı ve Brambles'a sunmalıdır. Potansiyel açıdan ilgili kayıt veya bilgileri bilerek imha eden veya değiştiren çalışanlar, olası iş akdi feshine kadar giden disiplin işlemlerine tabi olacaktır.

9. Bu Politikanın Devam Ettirilmesi

Bu politika şirket içinde Walter'daki Hukuk ve Uyum Forumu üzerinden tüm çalışanlara ve <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview> adresindeki Brambles web sitesi üzerinden şirket dışındaki tüm bireylere açık olacaktır. Ayrıca, bu Politikanın basılı nüshaları Brambles'ın sahip olduğu veya işlettiği tüm tesis ve servis merkezlerinde bulundurulacaktır. Bu tesislerin her birinin yöneticisi, bu Politikanın güncel şeklinin bir kentin, dinlenme odası veya diğer politika, prosedür veya el kitaplarının serbest bir şekilde erişilebilir olduğu başka bir yerde bulunmasını sağlamaktan sorumlu olacaktır.

10. Bu Politikanın Başarısının Sorumluluğu

Bu Politika ile bu Politika uyarınca dile getirilen endişelere cevaben atılan adımların etkililiğinin incelenmesinden genel olarak Brambles Yönetim Kurulu sorumludur. Brambles Yönetim Kurulu Denetleme Kurulu şu sorumluluklara sahiptir:

- (a) Korumalı Açıklamalar yapan Brambles çalışanlarına karşı misilleme ve intikama karşı uygun koruma sağlanması; ve
- (b) Brambles genelinde bu Politikanın iletilmesi ve uyumu.

Uyum Direktörü, bu Politika konusundaki gündelik operasyon sorumluluğunun sahibidir ve tüm yöneticilerin ve bu Politika uyarınca endişeler veya soruşturmalar ile ilgilenebilecek diğer personelin düzenli ve uygun eğitimi almasını sağlamalıdır.

Hukuk Departmanı Başkanı, Yönetim Kurulu ile birlikte yılda en az bir kez bu Politikayı yasal ve operasyonla ilgili açıdan inceleyecektir. Bu Politika, herhangi bir çalışanın iş akdinin bir parçasını ya da iş akdini oluşturmamaktadır ve zaman zaman değiştirilmesi mümkündür.

Tüm çalışanlar, bu Politikayı başarılı bir şekilde uygulamakla ve şüphe duyduğu bir Suistimal konusunda bu Politikayı kullanmakla yükümlüdür. Çalışanların bu Politika hakkında yorum yapması ve Politikayı geliştirmek için önerilerde bulunması bizim için önemlidir. Yorum, öneri ve sorular, Hukuk Departmanı Başkanına yönlendirilmelidir.