

Brambles

Speak Up Policy

Brambles Limited

Instituted: 2013

Revised: 1 July 2023

Version 4.0

SPEAK UP POLICY

1 This Policy

The purpose of this Policy is to reinforce and reaffirm Brambles' commitment to an open speaking up process in which employees and other eligible persons are encouraged to raise any concerns of Wrongdoing they may have. In today's environment, speaking up remains Brambles' first and best line of defense to Wrongdoing; when Wrongdoing is detected and reported, Brambles can take prompt, corrective action to fix it. We recognize that the early detection and reporting of Wrongdoing depends on maintaining a culture of trust and integrity in which all employees and other eligible persons:

- (a) are encouraged to report potential Wrongdoing as soon as possible, knowing that their concerns will be taken seriously and that appropriate action will be taken;
- (b) know and use the channels available to them to report concerns of Wrongdoing;
- (c) know the protections available and the steps that we will take to investigate reports; and
- (d) trust that the speaking up process is confidential and has no tolerance for victimisation, retaliation, retribution, or detrimental treatment of any kind.

This Policy is designed to comply with the *Corporations Act 2001* (Cth) and *Taxation Administration Act 1953* (Cth). For more information about the protection afforded to certain individuals who make a qualifying disclosure in Australia or about our Australian operations, please see Annexure I. inconsistency.

2 What Activities are Covered By This Policy?

Except where local or applicable law provides greater rights or remedies to individuals, in which case the local or applicable law shall prevail, this Policy applies to individuals who wish to disclose misconduct or an improper state of affairs or circumstances in relation to Brambles, including any of its group companies ("**Brambles**"). In this Policy, these activities are called "**Wrongdoing**" and include, but are not limited to:

- (a) criminal activity under any applicable law, including the laws of Australia and the European Union;
- (b) fraud;
- (c) breach of duty or trust;
- (d) conduct that represents a danger to the public, including dangers to health and safety and damage to the environment resulting from the release of toxic substances or environmental waste or violation of applicable environmental law or regulation;
- (e) questionable accounting, internal accounting or auditing mismanagement, including actual or threatened:
 - (i) fraud or deliberate error in the preparation, evaluation, review or audit of any Brambles financial statement;
 - (ii) fraud or deliberate error in the recording and maintaining of Brambles' financial records;
 - (iii) deficiencies or non-compliance with Brambles' internal accounting controls;
 - (iv) misrepresentations or false statements to or by senior officers or accountants regarding a matter contained in Brambles' financial records, financial reports, or audit reports;
 - (v) deviation from full and fair reporting of Brambles' financial condition; or
 - (vi) other activities that might represent a danger to the financial system;

- (f) breaches or suspected breaches of applicable tax laws or misconduct in relation to Brambles' tax affairs;
- (g) bribery or corruption;
- (h) human rights abuses;
- (i) unethical conduct;
- (j) failure to comply with any legal or regulatory requirements not specifically mentioned above, including any laws administered by the Australian Securities and Investments Commission (**ASIC**);
- (k) conduct that compromises product safety and compliance, transportation safety, food safety or the protection of animal health or welfare;
- (l) breaches affecting the protection of personal or confidential data or the security of Brambles' network and information systems;
- (m) the unauthorised disclosure of trade secrets or proprietary or confidential information;
- (n) any breach of Brambles' Code of Conduct or other policies or procedure;
- (o) conduct likely to damage Brambles' reputation;
- (p) victimisation, retaliation or retribution for reporting concerns of Wrongdoing or for providing any information externally to a legal practitioner for the purpose of seeking advice or legal representation under any applicable whistleblower law or to any applicable regulator to assist it in the performance of its functions or duties under applicable law; or
- (q) the deliberate concealment of any of the above.

If you have reasonable grounds to suspect that any Wrongdoing has happened or is likely to happen, you should report it under this Policy. The various ways you can do this are explained in section 4 below. If you are uncertain as to whether an activity is covered by this Policy, you should speak to the Chief Legal Officer, the Chief Compliance Officer or any other member of the Legal and Global Ethics and Compliance Team.

In most cases, this Policy, and the reporting channels set forth in section 4 below, do not cover complaints relating to your own personal circumstances, such as the way you have been treated at work. Instead, in most cases, complaints about your own personal circumstances should be reported to your line manager or your human resources representative, who will take appropriate action. The confidentiality of any employee lodging an objectively reasonable complaint relating to their own personal circumstances will be respected, and no victimisation, retaliation or retribution will be tolerated.

3 Who Can Speak Up Under This Policy?

This Policy and the procedures described in this Policy are available to every current and former officer, employee, and associate of Brambles and any party with whom Brambles has or had a business relationship (such as Brambles' customers, suppliers, employees of suppliers, contractors, agents, distributors, volunteers, trainees and shareholders). This Policy and the procedures described in this Policy also apply to any relatives or dependents of any of the above, including a spouse, a dependant of a spouse, parent, or other linear ancestor, child, or grandchild or sibling, or to any other individual as prescribed by applicable law.

4 How To Raise A Concern

Brambles encourages all reports of Wrongdoing to be made to the Brambles' Speak Up hotline, which includes multiple channels for reporting. Reports made to the Speak Up hotline are received by an independent third party, Navex Global, 24 hours a day, 7 days a week, and routed to the Global Ethics and Compliance Team. To raise a report using the Speak Up hotline, individuals may go to www.brambles.ethicspoint.com, which provides a listing of country- or region-specific, local or toll-free

telephone numbers or links to the available online reporting system, or consult the Speak Up posters in Brambles' facilities. Using the Speak Up hotline is the best way for Brambles to ensure reports of Wrongdoing are dealt with promptly, securely and in accordance with this Speak Up Policy. While Brambles encourages reporters to identify themselves, reporters may make a report on an anonymous basis using the Speak Up hotline.

Additionally, we hope all employees will feel comfortable raising concerns about actual or possible Wrongdoing openly and, where they feel comfortable, reports may be made orally or in writing directly to:

- your line manager;
- the Chief Legal Officer and Group Company Secretary;
- the Vice President and Regional General Counsel, EMEA;
- the Vice President and Regional General Counsel, Americas and Asia;
- the Chief Compliance Officer; and
- any member of Brambles' Internal Audit team.

Finally, there may be certain circumstances where individuals believe that they cannot communicate a concern of Wrongdoing using any of the channels listed above. In such a situation, that individual may communicate directly with the Chair of the Board or the Chair of the Audit & Risk Committee, who may be contacted by and through the Head of Legal and Group Company Secretary at GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australia. Any communication to the Chair of the Board or the Chair of the Audit & Risk Committee should be clearly marked as "Confidential-Eyes Only". With this marking, the communication will be forwarded directly to the Chair of the Board or the Chair of the Audit & Risk Committee and will not be opened by the Chief Legal Officer. Individuals also may communicate with Brambles' external auditors by contacting ethics.helpline@au.pwc.com or, for persons located in Australia, on 1800 487 878.

Regardless of the channel used, employees must report suspected Wrongdoing as soon as practicable. Reporting Wrongdoing as soon as possible allows Brambles to undertake an investigation and remedy or eliminate it and to minimize any adverse consequences which may arise from it.

You may report suspected Wrongdoing anonymously. However, as it is much more difficult and often impossible to investigate suspicions which are reported anonymously, you are encouraged, but not required, to give your identity. Any reports made, whether anonymous or not, should include sufficient detail to allow Brambles to investigate the matter fully. For example, it is important to provide information about the names of the people allegedly involved in, or witness to, the incident(s), the dates and times of the incident(s) (approximate or exact), where the incident(s) occurred, and why the employee believes the incident(s) should be reported. Insufficient detail may prevent Brambles from addressing the matter appropriately.

Any employee who believes that he or she has been personally involved in Wrongdoing is expected to report such incident(s). Self-reporting will be considered when deciding whether or what disciplinary action may be appropriate.

The goal of this Policy is to provide an internal mechanism for reporting, investigating and remedying any Wrongdoing. Sometimes individuals will have concerns that relate to the actions of a third party, such as a customer, supplier, or service provider. We strongly encourage you to report such concerns internally before raising them with any third party. You should utilize one of the channels for reporting set out above for guidance. Nothing in this Policy, however, prevents you from reporting Wrongdoing or providing information to, testifying or otherwise assisting ASIC, the Australian Commissioner of

Taxation or any other applicable regulator performing its functions or duties consistent with or in relation to applicable law.

5 Confidentiality Is Respected

If you report Wrongdoing on reasonable grounds, your identity and any information which is likely to lead to your identification will be kept in confidence and will be shared only on a “need-to-know” basis with those responsible for investigating or resolving the concern. We will store all information about a report securely and consistent with our Data Classification Policy and Document Retention and Data Destruction Policy and Schedule. We also will redact your identity from all relevant documents.

For those reports of Wrongdoing covered by Annexure I, the legal protections available under the Australian whistleblower laws, as set out in section 8 of Annexure I, will apply.

6 No Victimization

We understand that individuals are sometimes worried about possible repercussions associated with complaints of Wrongdoing. Please know that we encourage openness and will support any person who has reasonable grounds to raise suspicions of Wrongdoing under this Policy, even if they turn out to be mistaken.

We will not tolerate direct or indirect victimization, retaliation or retribution of any kind to any person who makes a report under this Policy or conducts, assists or participates in an investigation into a report made under this Policy. Any employee found to have engaged in such behaviour against a person because they believe that the person has made, may make, proposes to make, or could make a report under this Policy or has assisted, may assist, proposes to assist, or could assist in an investigation will be subject to appropriate discipline, up to and including the possible termination of employment. We interpret victimization, retaliation or retribution broadly to include any act or omission which causes, or threatens to cause, any detriment (collectively, **Detrimental Treatment**), and such Detrimental Treatment includes, amongst other things:

- suspension, layoff, dismissal or equivalent measures;
- demotion or withholding of promotion;
- withholding of training;
- negative performance reviews;
- altering an employee’s position, status or contract (to include working terms and conditions) or other person’s position, status or contract to his or her disadvantage;
- disciplinary action or other form of injury to an employee in his or her employment;
- discrimination, harassment, intimidation, threats, current or future bias or other unfavorable treatment;
- harm or injury to a person, including psychological harm or damage to a person’s reputation;
- damage to a person’s property, business, or financial position; and
- negative employment references, blacklisting or business boycotting.

If you believe that you have suffered, or someone else has suffered, any such Detrimental Treatment, you should report your concerns using one of the reporting mechanisms identified in section 4 above immediately.

7 Investigative Process

Once you have raised a concern, Brambles will evaluate it to determine the appropriate next steps. Brambles’ Legal and Global Ethics and Compliance Team is the function designated to receive and

investigate, or oversee the investigation of, reported Wrongdoing. Promptly, and within 7 days of receipt of your report, a member of Brambles' Legal and Compliance Team will acknowledge receipt of your concern.

In some cases, Brambles may appoint an internal or external investigator or team of investigators, including staff with relevant investigative experience or with special knowledge of the subject matter. At your request, Brambles will arrange for a physical, in-person meeting with the appointed investigator within a reasonable timeframe.

No one will be judged to have engaged in Wrongdoing or misconduct until the investigation, if any, is complete and they have had a chance to respond to the allegations. All investigators will treat witnesses in a professional manner and with dignity and respect. Depending on the outcome of an investigation, in addition to potential disciplinary action, the investigators may make recommendations for change to enable Brambles to minimize the risk of future Wrongdoing.

Brambles will aim to keep any person who raises a concern of Wrongdoing informed of the progress of any investigation and its likely timetable for completion. We also will aim to complete all investigations within a reasonable timeframe not exceeding three months, or six months where the facts and circumstances surrounding the concern require, and provide feedback regarding the same. However, sometimes the need for confidentiality and legal considerations may prevent us from giving the person who raises a concern of Wrongdoing specific details of the investigation or any disciplinary action taken as a result.

It is a very serious matter to raise a concern which you know to be false, and if we determine that a false complaint has been made without reasonable grounds for doing so, we may conclude that such actions amount to gross misconduct, warranting discipline up to and including the possible termination of employment.

8 Cooperation

All employees are expected to cooperate fully with any investigation under this Policy, providing complete and truthful information. Any employee who fails to cooperate with an investigation or lies to or misleads Brambles will be subject to disciplinary action up to and including termination of employment.

Employees who have been informed or become aware of ongoing investigations for which they have potentially relevant records (*e.g.*, memoranda, electronic mail, instant messages, files, notes, photographs, and recordings, *etc.*) must retain these records and provide them to Brambles. Any employee who knowingly destroys or alters potentially relevant records or information will be subject to disciplinary action up to and including the possible termination of employment.

9 Reporting Speak Up Matters

Subject to the confidentiality protections set out in section 5 above and in Annexure I, where applicable, reports of Wrongdoing may be used for limited reporting purposes, including to the Brambles' Board of Directors and its Audit & Risk Committee.

10 Support

We recognize that raising a concern of Wrongdoing, or participating in an investigation (either as a witness, an accused or as an investigator), can be difficult and uncomfortable. Nous reconnaissons qu'il peut être difficile et gênant de soulever une préoccupation au sujet d'un acte répréhensible, ou de

prendre part à une enquête (aussi bien en tant que témoin, accusé ou enquêteur). In certain circumstances, including to protect you from the risk of Detrimental Treatment, Brambles may, on a case-by-case basis, allow you to perform your duties from another location or in another role at the same band level. We also may reassign or relocate other Brambles employees allegedly involved in the Wrongdoing while the investigation is ongoing.

Additionally, Brambles' employees and their families can contact [Brambles' Employee Assistance Program \(EAP\)](#) for support. EAP provides free, confidential, short-term support services by qualified professionals to Brambles' employees and their immediate family members, either face-to-face, over the phone or through the internet. Information on how to contact the [EAP](#) is available on Walter.

11 Further Information

If you would like further information on this Policy, we encourage you to contact Brambles' Chief Legal Officer, Brambles' Chief Compliance Officer or any member of the Legal and Global Ethics and Compliance Team.

12 Maintenance Of This Policy

This Policy, including Annexure I, is available internally to all employees through the Global Ethics and Compliance Hub on Walter and externally to all individuals on the Brambles website at <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. Additionally, hard copies of this Policy, including Annexure I, are available at every plant or service center owned or operated by Brambles. The manager of each such facility will be responsible for ensuring that the current form of this Policy, including Annexure I, is available in hard copy in a canteen, breakroom or any other location where other policies, procedures or manuals may be accessed freely.

13 Responsibility For The Success Of This Policy

The Brambles Board has overall responsibility for this Policy and reviewing the effectiveness of actions taken in response to concerns raised under this Policy. The Risk and Audit Committee has responsibility for:

- (a) ensuring appropriate mechanisms are in place to protect against Detrimental Treatment; and
- (b) the communication and compliance with this Policy throughout Brambles.

The Chief Compliance Officer has day-to-day operational responsibility for this Policy and ensures that all managers and other staff who may deal with concerns or investigations under this Policy, including Eligible Recipients as defined in Annexure I, receive regular and appropriate training.

The Chief Legal Officer, in conjunction with the Board, will review this Policy from a legal and operational perspective at least once a year. This Policy does not form a part of any employee's employment contract, or otherwise create contractual rights or obligations, and it may be amended from time to time.

All employees are responsible for the success of this Policy and should ensure that they use it to disclose any suspected Wrongdoing. Employees are invited to comment on this Policy and suggest ways in which it might be improved. Comments, suggestions and queries should be addressed to the Chief Legal Officer.

Annexe I à la Politique Speak Up de Brambles

Dispositif de protection juridique pour les lanceurs d'alerte en Australie

1. Objet

- 1.1. La Politique Speak Up de Brambles, en général, et la présente Annexe I, en particulier, ont pour objet le respect des lois australiennes *Corporations Act 2001 (Cth)* et *Taxation Administration Act 1953 (Cth)* (collectivement les « Lois »), qui confèrent une protection spécifique aux personnes qui effectuent une « Qualifying Disclosure », c'est-à-dire un Signalement de faits définis.
- 1.2. Une alerte peut être un Signalement de faits définis si elle est faite par un « Eligible Reporter » (Lanceur d'alerte éligible) à un « Eligible Recipient » (Destinataire éligible) et concerne un « Disclosable Matter » (Problème divulgable). Les informations précisées dans la présente Annexe I sont destinées à vous expliciter ces concepts, à inclure les protections juridiques spécifiques prévues par les Lois et à formuler la procédure à suivre.
- 1.3. Si vous avez des questions au sujet de la présente Annexe I ou des protections juridiques prévues par les Lois, nous vous incitons à contacter le Directeur de la conformité de Brambles ou un membre de l'équipe internationale Juridique ou Éthique et Conformité.
- 1.4. Afin que nul doute ne persiste, il est précisé que la Politique Speak Up et la présente Annexe I sont toutes deux applicables en Australie. En cas d'incompatibilité entre la Politique Speak Up et la présente Annexe I, cette dernière prévaut à l'égard de l'incompatibilité.

2. Principes clés

- 2.1. Comme le prévoit la Politique Speak Up, Brambles vous encourage à signaler tout comportement si vous avez des motifs raisonnables de croire qu'il est peut-être répréhensible, même si vous ne savez pas avec certitude s'il constitue ou non un Signalement de faits définis. Nous voulons que vous vous sentiez à l'aise pour signaler un comportement sans crainte de représailles car, en lançant une alerte, vous nous aidez à identifier et résoudre les problèmes existants et à améliorer nos pratiques.
- 2.2. Comme le prévoit la Politique Speak Up, nous interdisons toute forme de Traitement défavorable contre une personne en raison du fait qu'elle peut ou pourrait lancer une alerte ou se propose de le faire ou qu'elle en a lancé une, pour des motifs raisonnables, même si l'alerte en question ne constitue pas un Signalement de faits définis. Nous estimons que toutes les formes de Traitement défavorable constituent une faute grave et justifient une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. En outre, il existe des protections particulières ainsi que de lourdes amendes et des risques de poursuites pénales envers ceux qui font subir un Traitement défavorable en raison d'un Signalement de faits définis.
- 2.3. Les informations communiquées dans le cadre d'un lancement d'alerte en vertu de la Politique Speak Up et de la présente Annexe I seront traitées de manière confidentielle. Les Lois confèrent certaines protections en matière de confidentialité en ce qui concerne les Signalements de faits définis. Brambles gérera tous les Signalements de faits définis effectués en vertu de la présente Annexe I conformément à toutes les dispositions légales applicables.
- 2.4. Rien dans la Politique Speak Up de Brambles ou la présente Annexe I ne vous empêche de signaler un comportement à une autorité publique pertinente, ou n'exige une autorisation à cet effet, si vous avez des motifs raisonnables de penser qu'il enfreint la loi, ni ne vous empêche d'obtenir des conseils juridiques pour connaître les protections dont vous bénéficieriez en cas de signalement.

3. Définitions.

Pour l'application de la présente Annexe I, les termes suivants ont le sens qui leur est attribué ci-dessous :

- 3.1. « Brambles » désigne Brambles Limited et toutes les Sociétés du Groupe.
- 3.2. « Traitement défavorable » a le sens qui lui est donné dans la Politique Speak Up.
- 3.3. « Problème(s) divulgable(s) » s'entend d'informations qui :
 - 3.3.1. concernent une faute grave ou une situation ou des conditions inappropriées, se rapportant à Brambles ou à une Société du Groupe, y compris aux affaires fiscales de Brambles ou de ses associés ;
 - 3.3.2. indiquent que Brambles ou une Société du Groupe, ou leurs dirigeants ou employés, ont adopté un comportement qui enfreint la loi australienne *Corporation Act 2001 (Cth)* ou certaines autres lois australiennes ;
 - 3.3.3. constituent un délit en vertu des lois du Commonwealth, qui est passible d'une peine de prison d'au moins 12 mois ; ou
 - 3.3.4. représentent un danger pour le public ou pour le système financier.

Les exemples de Problèmes divulgables comprennent les délits d'initié, l'endettement en cas d'insolvabilité, le non-respect des exigences d'information continue, le manquement à la responsabilité de tenue de registres financiers exacts, la falsification de registres ou de comptes, la corruption, la fraude, l'esclavage moderne, une violation des droits humains, une violation d'obligation ou un abus de confiance.

- 3.4. « Lanceur(s) d'alerte éligible(s) » désigne :
 - 3.4.1. les employés actuels ou anciens de Brambles ;
 - 3.4.2. les dirigeants actuels ou anciens de Brambles (y compris les administrateurs et le Secrétaire général de Brambles et d'une Société du Groupe) ;
 - 3.4.3. les fournisseurs actuels ou anciens de Brambles, qu'ils soient payés ou non, y compris les travailleurs occasionnels et l'un quelconque des salariés ou travailleurs des fournisseurs (p. ex. les sous-traitants, consultants, fournisseurs de services et partenaires commerciaux actuels et anciens) ; et
 - 3.4.4. les membres de la famille, les personnes à charge ou le ou la conjoint(e) d'une personne désignée dans la présente clause 3.4.
- 3.5. « Destinataire(s) éligible(s) » désigne les personnes physiques et morales suivantes :

3.5.1 Le Directeur juridique et le Secrétaire général du Groupe ;

3.5.1 Le Vice-président et le Directeur du contentieux régional, EMEA ;

3.5.3 Le Vice-président et le Directeur du contentieux régional, Amériques et Asie ;

3.5.4 Le Directeur de la conformité ;

3.5.5 un auditeur interne ou externe de Brambles ou d'une société du Groupe ;

3.5.6 si le problème concerne les affaires fiscales de Brambles :

3.5.6.1 tout employé ou dirigeant de Brambles qui a des fonctions ou obligations relatives aux affaires fiscales de Brambles ;

3.5.6.2 un agent fiscal agréé ou un agent BAS (au sens de la loi australienne *Tax Agent Services Act 2009 (Cth)*) engagé par Brambles ; ou

3.5.6.3 le Commissioner of Taxation (Commissaire aux impôts) ;

3.5.7 l'Australian Securities and Investments Commission (**ASIC**) ; ou

3.5.8 l'Australian Prudential Regulation Authority (**APRA**).

3.6. « Société du Groupe » désigne, dans le cadre de la présente Annexe I, une personne morale associée à Brambles au sens du terme défini dans la loi australienne *Corporations Act 2001 (Cth)*.

3.7. « Affaires fiscales » désigne les affaires relatives aux impôts et taxes imposés, calculés ou perçus au titre d'une loi dont l'application relève du Commissioner of Taxation.

3.8. « Acte répréhensible » a le sens qui lui est donné dans la Politique Speak Up.

4. Signalement de faits définis

4.1. Une alerte constitue un Signalement de faits définis donnant lieu à un dispositif de protection juridique en vertu des Lois si tous les critères suivants sont satisfaits :

4.1.1. Vous êtes un Lanceur d'alerte éligible au sens de la définition donnée à la clause 3.4 ;

4.1.2. Vous signalez un Problème divulgable au sens de la définition données à la clause 3.3, et vous avez des raisons raisonnables de l'appuyer ;

4.1.3. Votre alerte concerne des activités australiennes de Brambles ou d'une Société du Groupe ou un comportement qui a lieu en Australie ; et

4.1.4. Vous signalez le Problème divulgable directement au dispositif d'alerte Speak Up de Brambles ou à un Destinataire éligible précisé à la clause 3.5.

4.2. Un Signalement de faits définis comprend aussi tout signalement que vous faites à un praticien de la justice dans le but d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique au sujet de l'application des lois sur le lancement d'alerte en Australie (que celui-ci se rapporte ou non à un Acte répréhensible).

- 4.3. Si tous les critères d'un Signalement de faits définis sont satisfaits, vous disposerez des protections juridiques conférées en vertu des Lois même si vous effectuez votre signalement de manière anonyme ou si votre signalement se révèle être incorrect ou sans fondement.

5. Comment faire un Signalement de faits définis

La clause 4 de la Politique Speak Up précise comment lancer une alerte, et s'applique également aux Signalements de faits définis effectués en vertu de la présente Annexe I.

Brambles encourage le signalement de tous les Problèmes divulgables par le biais du dispositif d'alerte Speak Up de Brambles. Les signalements communiqués par le biais du dispositif d'alerte Speak Up sont reçus par une tierce partie indépendante, Navex Global, qui se charge de les transmettre à l'équipe internationale Éthique et Conformité. L'utilisation de ce dispositif est le meilleur moyen pour Brambles de s'assurer que tout signalement est traité sans retard, de manière sûre et en conformité avec la Politique Speak Up et la présente Annexe I. Bien que Brambles encourage les lanceurs d'alerte à dévoiler leur identité, ces derniers peuvent signaler un problème dans l'anonymat par le biais du dispositif d'alerte Speak Up.

6. Signalements dans l'intérêt général ou d'urgence

Dans certains cas, les Lanceurs éligibles peuvent également bénéficier d'une protection au titre des Lois s'ils signalent un Problème divulgable à un journaliste professionnel ou à un parlementaire à condition qu'ils aient des motifs raisonnables de croire que ce signalement est dans l'intérêt général (Un « signalement dans l'intérêt général ») ou qu'il expose un risque grave et imminent pesant sur la santé, la sécurité ou l'environnement naturel (un « Signalement d'urgence »). Les exigences qui doivent être satisfaites pour qu'un lanceur d'alerte bénéficie d'une protection juridique en cas de Signalement dans l'intérêt général ou de Signalement d'urgence sont précisées ci-dessous :

	Signalement dans l'intérêt général	Signalement d'urgence
1	Un signalement antérieur a été effectué à l'ASIC ou à l'APRA	
2	Un délai de 90 jours s'est écoulé depuis le signalement	Aucune période d'attente
3	Le Lanceur d'alerte éligible n'a pas de motifs raisonnables de croire que des mesures ont été prises ou sont en train d'être prises pour résoudre les problèmes signalés Le Lanceur d'alerte éligible a des motifs raisonnables de croire qu'un nouveau signalement du problème serait dans l'intérêt général	Le Lanceur d'alerte éligible a des motifs raisonnables de croire que les informations concernent un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité d'une ou de plusieurs personnes ou de l'environnement naturel
4	Le Lanceur d'alerte éligible a notifié par écrit à l'ASIC ou à l'APRA (quel que soit l'organisme qui a reçu le signalement initial) qu'il a l'intention d'effectuer un Signalement dans l'intérêt général ou un Signalement d'urgence, et fournit suffisamment d'informations pour identifier le signalement préalable	
5	Le Lanceur d'alerte éligible effectue un signalement à un membre du Parlement du Commonwealth, d'un Parlement d'État ou au corps législatif d'un Territoire ou encore à un journaliste professionnel	
6	Les informations signalées correspondent au minimum nécessaire pour informer le destinataire du Problème divulgable	Les informations signalées correspondent au minimum nécessaire pour informer le destinataire du danger grave et imminent

Brambles recommande d'obtenir des conseils juridiques indépendants avant d'effectuer un Signalement dans l'intérêt général ou un Signalement d'urgence.

7. Enquête d'un Signalement de faits définis

- 7.1. Au Signalement de faits définis, ou peu de temps après, Brambles demandera au Lanceur d'alerte éligible l'autorisation de dévoiler son identité et toute information susceptible de conduire à son identification. Le Lanceur d'alerte éligible peut sélectionner l'une des deux options suivantes :
- 7.1.1. Consentement. Cela signifie que le Lanceur d'alerte éligible consent au dévoilement de son identité aux seules fins d'enquête du problème signalé et de sa communication aux personnes concernées. C'est l'option préférée car Brambles sera le mieux placé pour effectuer une enquête approfondie sur le problème et apporter au Lanceur d'alerte éligible une protection et un soutien continus.
- 7.1.2. Conserver son anonymat. Cela signifie que le Lanceur d'alerte éligible ne dévoile pas son identité à Brambles. Dans ce cas, il est possible que Brambles dispose de capacités limitées pour lui demander des informations supplémentaires et enquêter sur le problème signalé.
- 7.2. En cas de Signalement de faits définis, le problème fait l'objet d'une enquête, menée de manière appropriée et conformément au processus précisé dans la Politique Speak Up et dans les Procédures opératoires standard sur l'Enquête des plaintes relatives à des actes répréhensibles. Même si vous refusez de donner votre consentement, tel que précisé à la clause 7.1 ci-dessus, Brambles pourra légalement divulguer les informations que vous partagerez et qui pourraient permettre de découvrir votre identité, **à l'exception de votre identité même**, si elles sont raisonnablement nécessaires pour enquêter sur le ou les problèmes signalés. S'il devient nécessaire de divulguer de telles informations, Brambles prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger votre identité.
- 7.3. Nous nous efforçons de protéger l'anonymat d'un Lanceur d'alerte éligible par les moyens suivants :
- 7.3.1. en conservant les informations concernant un signalement de manière sécurisée et conformément à notre Politique de classification et de traitement des informations ainsi qu'à notre Politique de conservation des documents et de destruction des informations et son annexe ;
- 7.3.2. en caviardant l'identité du Lanceur d'alerte éligible dans tous les documents pertinents ; et
- 7.3.3. en ne partageant l'identité du Lanceur d'alerte éligible qu'avec ceux qui ont légitimement besoin de la connaître, sous réserve de son consentement à cet égard.
- 7.4. Si vous pensez que votre souhait de rester dans l'anonymat n'a pas été respecté, veuillez contacter le Directeur de la conformité de Brambles, qui étudiera votre allégation. Vous pouvez aussi déposer une plainte auprès de l'autorité de contrôle compétente, comme l'ASIC ou le fisc australien, pour enquête.

8. Dispositif de protection pour les Signalement de faits définis

Outre les protections précisées dans la Politique Speak Up, les Lanceurs d'alerte éligibles qui effectuent un Signalement de faits définis bénéficient des protections juridiques suivantes :

	Protection	Conséquences
1	Protection de l'anonymat	<p>Les Lois interdisent la révélation de l'identité d'un Lanceur d'alerte éligible ou de toute information susceptible de mener à son identification, sauf quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le Lanceur d'alerte éligible y consent ; • la révélation est faite à l'ASIC, à l'APRA ou à un membre de la police fédérale australienne, ou, si le problème concerne une affaire fiscale, au Commissioner of Taxation ; • la révélation est faite à un avocat ou conseiller juridique afin d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique au sujet de l'application des Lois ; ou • les informations susceptibles de mener à l'identification du Lanceur d'alerte éligible (<i>mais pas son l'identité</i>) sont divulguées car elles sont raisonnablement nécessaires afin d'enquêter sur le problème et quand toutes les mesures raisonnables ont été prises pour réduire le risque d'identification du Lanceur d'alerte éligible.
2	Protection contre un Traitement défavorable et indemnisation	<p>Les Lois interdisent les comportements qui causent un Traitement défavorable, ou menacent d'en causer un (qu'il soit ou non exprès, implicite, conditionnel ou inconditionnel), en raison du fait que le Lanceur d'alerte éligible (ou toute autre personne) a effectué, réellement ou potentiellement, un Signalement de faits définis ou se propose de le faire ou pourrait le faire. Ceci inclut toute situation dans laquelle une conviction ou un soupçon de Signalement de faits définis passé, présent ou potentiel, n'est qu'une partie de la raison pour laquelle des mesures ont été prises. Si un Lanceur d'alerte éligible subit un Traitement défavorable ou des menaces de Traitement défavorable, il est possible qu'il ait droit à une indemnisation ou à un autre recours au titre des Lois.</p>
3	Exonération de certains types de responsabilité	<p>Un Lanceur d'alerte éligible peut aussi avoir droit à d'autres protections juridiques dans certaines situations, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une protection contre toute procédure judiciaire civile, pénale ou administrative en raison du Signalement de faits définis ; • une protection contre l'application ou la mise en œuvre de recours contractuels ou autres à son encontre en raison de son Signalement de faits définis ; et • en ce qui concerne les Signalements de faits définis à l'ASIC, à l'APRA ou au Commissioner of Taxation ainsi que les Signalements dans l'intérêt général et les Signalements d'urgence, les informations qu'il fournit ne peuvent pas constituer des preuves admissibles contre lui dans les poursuites judiciaires (sauf s'il a fourni de fausses informations).

- 8.1. Les tribunaux disposent d'une grande liberté d'action pour rendre des ordonnances visant à remédier au Traitement défavorable ou aux menaces de Traitement défavorable. Celles-ci peuvent inclure des injonctions, des ordonnances d'indemnisation, des ordonnances de réintégration, des indemnités exemplaires et la présentation d'excuses. Les violations des Lois peuvent également être passibles de sanctions civiles et pénales.

9. Griefs personnels liés au travail

- 9.1. En général, les signalements concernant des griefs personnels liés au travail ne donnent pas droit à un dispositif de protection juridique au titre des Lois. Un signalement concerne un grief personnel lié au travail si :
- la réclamation concerne un grief portant sur n'importe quelle question se rapportant à votre emploi actuel ou passé ou ayant pour vous des implications personnelles, ou ayant tendance à en avoir ; et
 - la réclamation n'a pas d'implications importantes pour Brambles, ni pour les Sociétés du Groupe, au-delà de votre situation personnelle ou dans d'autres situations limitées.
- 9.2. Exemples de griefs personnels liés au travail :
- un litige entre vous et un autre employé de Brambles ; et
 - une décision concernant votre contrat de travail. Il peut notamment s'agir de toute décision concernant votre performance, vos mutations et promotions ainsi que les décisions concernant votre maintien en poste.
- 9.3. Les Signalements relatifs aux griefs personnels liés au travail qui ne donnent pas droit à un dispositif de protection juridique seront traités en vertu de la Politique Speak Up et d'autres politiques et procédures sur les griefs des RH, le cas échéant.
- 9.4. Nonobstant ce qui précède, un grief personnel lié au travail donnera droit à un dispositif de protection juridique en vertu de la présente Annexe I dans les conditions suivantes :
- 9.4.1. s'il invoque des allégations de Traitement défavorable (ou les menaces de Traitement défavorable) découlant du Signalement de faits définis de la part du Lanceur d'alerte éligible (ou de la capacité d'en effectuer un) au titre de la présente Annexe I ;
- 9.4.2. s'il s'agit d'un signalement mixte, c'est-à-dire qu'il contient des informations à la fois sur un Problème divulgable et sur un grief personnel lié au travail ;
- 9.4.3. s'il indique que Brambles ou une Société du Groupe, ou leurs dirigeants ou employés, ont adopté un comportement qui enfreint la loi australienne *Corporation Act 2001 (Cth)* ou certaines autres lois australiennes ;
- 9.4.4. s'il se rapporte à une violation présumée d'une loi australienne du Commonwealth, passible d'une peine de prison de 12 mois ou plus ou bien à un comportement qui constitue un danger pour le public ou pour le système financier ; ou
- 9.4.5. le Problème divulgable se rapporte à des informations qui suggèrent une faute grave allant au-delà de la situation personnelle d'une personne et autrement satisfait aux autres critères d'un Signalement de faits définis.

10. Soutien des Lanceurs d'alerte éligibles

- 10.1. Nous reconnaissons que le signalement d'un Acte répréhensible, y compris un Problème divulgable, peut être un geste difficile qui met mal à l'aise. Dans certaines situations, y compris pour vous protéger du risque de Traitement défavorable, Brambles peut, au cas par cas, vous permettre d'exercer vos fonctions à un autre site ou dans un autre rôle de même rang hiérarchique. Nous nous réservons aussi le droit de nommer à un autre poste ou de muter, pendant l'enquête, les autres employés Brambles qui sont soupçonnés d'être impliqués dans l'Acte répréhensible.
- 10.2. En outre, les employés de Brambles et leurs familles peuvent contacter le Programme d'assistance aux employés (EAP) pour obtenir un soutien. L'EAP est un service de soutien à court terme, gratuit et confidentiel, fourni par des professionnels qualifiés aux employés de Brambles et à leurs proches, en face-à-face, par téléphone ou en ligne. Vous trouverez les coordonnées de contact pour l'EAP sur la plateforme Walter de Brambles [ici](#).

11. Revue et tenue à jour de la présente Annexe I

Le Directeur juridique, en collaboration avec le conseil d'administration, passera en revue la présente politique sur le plan juridique et opérationnel au moins une fois par an.