

Brambles

Politique de dénonciation (Speak Up)

Brambles Limited

Création : 2013

Révision : 1^{er} juillet 2023

Version 4.0

POLITIQUE DE DÉNONCIATION (SPEAK UP)

1 Cette politique

Cette politique vise à renforcer et à réaffirmer l'engagement de Brambles à l'égard de la mise en place d'un processus de dénonciation ouvert dans le cadre duquel les employés et les autres personnes admissibles sont encouragés à signaler leurs soupçons de gestes répréhensibles. Dans l'environnement d'aujourd'hui, la dénonciation demeure la première et la meilleure ligne de défense de Brambles contre les gestes répréhensibles; lorsque ces gestes sont détectés et rapportés, Brambles peut prendre rapidement des mesures correctives pour remédier à la situation. Nous sommes conscients que la détection et le signalement rapide des gestes répréhensibles dépendent du maintien d'une culture de confiance et d'intégrité dans laquelle tous les employés et les autres personnes admissibles :

- (a) Sont encouragés à signaler les gestes répréhensibles potentiels le plus rapidement possible en sachant que leurs préoccupations seront prises au sérieux et que des mesures appropriées seront prises;
- (b) Connaissent et utilisent les canaux qui leur sont accessibles pour signaler les soupçons de gestes répréhensibles;
- (c) Connaissent les mesures de protection disponibles et les mesures que nous prendrons pour mener l'enquête;
- (d) Savent que le processus de dénonciation est confidentiel et qu'il n'y a aucune tolérance pour la victimisation, les représailles, les châtements ou les traitements défavorables que quelque type que ce soit.

Cette politique a été rédigée de façon à être conforme à la *Corporations Act 2001* (Cth) et à la *Taxation Administration Act 1953* (Cth). Pour obtenir plus d'information sur les mesures de protection offertes à certains individus qui font une divulgation admissible en Australie ou au sujet de nos opérations en Australie, veuillez consulter l'Annexe 1.

2 Quelles activités sont couvertes par cette politique?

Excepté les endroits où les lois locales ou applicables offrent des droits ou des recours plus importants aux individus, dans quel cas les lois locales ou applicables prévaudront, cette politique s'applique aux individus qui souhaitent signaler un geste répréhensible ou un état des choses ou des circonstances inappropriés en lien avec Brambles, y compris n'importe où dans son groupe d'entreprises (« **Brambles** »). Dans cette politique, ces activités sont appelées « **gestes répréhensibles** » et comprennent, sans s'y limiter :

- (a) Les activités criminelles en vertu de toute loi applicable, y compris les lois de l'Australie et de l'Union européenne;
- (b) La fraude;
- (c) Le manquement à un devoir ou l'abus de confiance;
- (d) Les comportements représentant un danger pour le public, y compris les dangers pour la santé et la sécurité et les dommages à l'environnement en raison du déversement de substances toxiques ou de déchets dans l'environnement ou d'une infraction à toute loi ou à tout règlement sur l'environnement applicable;
- (e) La comptabilité douteuse, la mauvaise gestion comptable ou des audits à l'interne, y compris les situations réelles ou potentielles suivantes :
 - (i) La fraude ou les erreurs délibérées dans la préparation, l'évaluation, l'examen ou l'audit de tout état financier de Brambles;
 - (ii) La fraude ou les erreurs délibérées dans la saisie des données et la tenue des dossiers financiers de Brambles;
 - (iii) Les défaillances ou la non-conformité aux contrôles comptables internes de Brambles;

- (iv) La mauvaise représentation ou les fausses déclarations aux cadres ou aux comptables ou émises par ceux au sujet d'une question visant les dossiers financiers, les rapports financiers ou les rapports d'audit de Brambles;
- (v) La divergence des comptes rendus complets et justes de la situation financière de Brambles;
- (vi) Toute autre activité pouvant représenter un danger pour le système financier;
- (f) Les infractions réelles ou suspectées aux lois fiscales applicables ou un geste répréhensible en lien avec les affaires fiscales de Brambles;
- (g) Les pots-de-vin ou la corruption;
- (h) Les abus des droits de la personne;
- (i) Les comportements contraires à l'éthique;
- (j) L'omission de se conformer à toute exigence légale ou réglementaire qui n'est pas décrite spécifiquement ci-dessus, y compris toute loi administrée par la Australian Securities and Investments Commission (**ASIC**);
- (k) Les comportements qui compromettent la sécurité et la conformité des produits, la sécurité durant le transport, la sécurité des aliments ou la protection de la santé et du bien-être des animaux;
- (l) Les manquements nuisant à la protection des données personnelles ou confidentielles ou à la sécurité du réseau et des systèmes d'information de Brambles;
- (m) La divulgation non autorisée de secrets commerciaux ou de renseignements privilégiés ou confidentiels;
- (n) Toute infraction au code de conduite de Brambles ou à toute autre politique ou procédure;
- (o) Les comportements risquant de nuire à la réputation de Brambles;
- (p) La victimisation, les châtiments ou les représailles pour avoir signalé un comportement répréhensible ou pour avoir fourni toute information à un juriste à l'externe afin d'obtenir des conseils ou une représentation juridique en vertu de toute loi sur la protection des dénonciateurs ou à tout régulateur afin de l'aider à assumer ses fonctions ou ses devoirs en vertu des lois applicables;
- (q) La dissimulation délibérée de toute activité décrite ci-dessus.

Si vous avez des motifs raisonnables de croire qu'un geste répréhensible a été fait ou sera probablement commis, vous devez le signaler en vertu de la présente politique. Vous trouverez les différentes méthodes de signalement dans la section 4 ci-dessous. Si vous ne savez pas si l'activité est couverte par cette politique, nous vous invitons à en discuter avec le chef des affaires juridiques, le directeur de la conformité ou à tout autre membre de l'équipe juridique ou de l'équipe mondiale de l'éthique et de la conformité.

Dans la plupart des cas, cette politique et les autres méthodes de dénonciation décrites dans la section 4 ci-dessous ne couvrent pas les plaintes en lien avec vos circonstances personnelles, comme la façon dont vous êtes traité au travail. Dans la plupart des cas, les plaintes au sujet de vos circonstances personnelles doivent plutôt être signalées à votre supérieur direct ou à votre représentant des Ressources humaines, qui prendra les mesures appropriées. La confidentialité de tout employé qui soumet une plainte objectivement raisonnable en lien avec ses circonstances personnelles sera protégée et aucune victimisation, aucun châtiment et aucunes représailles ne seront tolérés.

3 Qui peut faire une dénonciation en vertu de cette politique?

Cette politique et les procédures décrites dans la politique sont offertes à tous les agents, employés et associés de Brambles actuels et qui ne sont plus à l'emploi de l'entreprise, aux personnes qui ont ou qui ont eu une relation d'affaires avec Brambles (comme les clients, fournisseurs, employés des fournisseurs, les sous-traitants, les agents, les distributeurs, les bénévoles, stagiaires et actionnaires de

Brambles). Cette politique et les procédures décrites dans la politique s'appliquent également aux membres de la famille ou aux personnes à charge des personnes décrites ci-dessus, y compris les conjoints, les personnes à charge du conjoint, les parents ou un autre ascendant direct, les enfants, les petits-enfants ou la fratrie, ou toute autre personne prescrite dans les lois applicables.

4 Comment soulever une préoccupation

Brambles vous invite à rapporter tous les gestes répréhensibles au moyen de la ligne de dénonciation Speak Up, qui comporte différents canaux de signalement. Les signalements faits à la ligne de dénonciation Speak Up de Brambles sont traités par une tierce partie indépendante, Navex Global, qui est accessible en tout temps, et sont envoyés à l'équipe mondiale d'éthique et de conformité. Pour faire une dénonciation au moyen de la ligne Speak Up, les individus peuvent se rendre sur le site www.brambles.ethicspoint.com, qui présente une liste des numéros locaux ou sans frais pour chaque pays ou région ou des liens vers le système de signalement en ligne, ou encore passer en revue l'information présentée sur les affiches Speak Up installées dans les établissements de Brambles. La ligne de dénonciation Speak Up est la meilleure façon pour Brambles de veiller à ce que les rapports sur les gestes répréhensibles soient traités rapidement, de façon sécuritaire et conformément à la politique de dénonciation (Speak Up). Brambles encourage les dénonciateurs à s'identifier, mais ceux-ci peuvent faire une dénonciation de façon anonyme au moyen de la ligne Speak Up.

En outre, nous espérons que tous les employés se sentiront à l'aise de soulever ouvertement leurs préoccupations à l'égard de gestes répréhensibles réels ou potentiels et s'ils sont à l'aise de le faire, de faire la dénonciation verbalement ou par écrit directement :

- À leur supérieur direct;
- Au chef des affaires juridiques et au secrétaire du groupe d'entreprises;
- Au vice-président et directeur juridique régional, EMEA;
- Au vice-président et directeur juridique régional, Amériques et Asie;
- Au directeur de la conformité;
- À tout membre de l'équipe des audits internes de Brambles.

Enfin, il pourrait exister des circonstances particulières où l'individu croit qu'il ne peut pas signaler une préoccupation au sujet d'un geste répréhensible au moyen des méthodes indiquées ci-dessus. Dans cette situation, cette personne peut communiquer directement avec le président du conseil d'administration ou au président du comité des audits et des risques, qui peuvent être rejoints en communiquant avec le directeur juridique et secrétaire général du Groupe, à l'adresse suivante : GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australie. Le message « Confidential Eyes Only (Contenu confidentiel) » doit être indiqué clairement sur toute communication destinée au président du conseil d'administration ou au président du comité des audits et des risques. Les communications portant cette note seront transférées directement au président du conseil d'administration ou au président du comité des audits et des risques et ne seront pas ouvertes par le chef des affaires juridiques. Les individus peuvent également communiquer avec les auditeurs externes de Brambles en écrivant à l'adresse ethics.help@au.pwc.com ou, pour les résidents de l'Australie, en composant le 1 800 487 878.

Peu importe le mode de communication utilisé, les employés doivent signaler les gestes répréhensibles suspectés dès que possible. Le signalement rapide des gestes répréhensibles permet à Brambles de mener enquête et de corriger ou d'éliminer la situation ainsi que de minimiser toute conséquence néfaste pouvant survenir.

Vous pouvez signaler les gestes répréhensibles soupçonnés de façon anonyme. Toutefois, étant donné qu'il est beaucoup plus difficile et souvent impossible de mener enquête sur des soupçons signalés de façon anonyme, vous êtes invité, sans avoir l'obligation, à donner votre identité. Tout signalement, qu'il soit fait de façon anonyme ou non, doit contenir suffisamment de détails pour permettre à Brambles de mener une enquête complète sur la question. Par exemple, il est important de fournir le nom des personnes prétendument impliquées ou témoins de l'incident, la date et l'heure de l'incident (approximative ou exacte), le lieu de l'incident et la raison pour laquelle l'employé croit que l'incident doit être rapporté. Si les renseignements fournis sont insuffisants, Brambles pourrait ne pas être en mesure de gérer la question de façon appropriée.

Il est attendu de tout employé qui croit être impliqué personnellement dans le geste répréhensible de signaler ces incidents. La déclaration de l'employé sera prise en considération lors de la détermination des mesures disciplinaires appropriées.

L'objectif de cette politique est d'offrir un mécanisme interne pour signaler les gestes répréhensibles, mener enquête sur ceux-ci et corriger la situation. Parfois, des individus peuvent avoir des préoccupations en lien avec les actions d'une tierce partie, comme un client, un fournisseur ou un fournisseur de services. Nous vous encourageons fortement à signaler ces préoccupations à l'interne avant de les rapporter à une tierce partie. Veuillez utiliser l'une des méthodes de dénonciation énoncées ci-dessus pour obtenir des directives. Toutefois, rien dans cette politique ne vous empêche de signaler le geste répréhensible ou de fournir de l'information, de témoigner ou d'aider autrement l'ASIC, le Australian Commissioner of Taxation ou tout autre régulateur devant assumer ses fonctions ou ses devoirs conformément aux lois applicables.

5 Respect de la confidentialité

Si vous signalez un geste répréhensible en raison de motifs raisonnables, votre identité et tout renseignement qui pourrait potentiellement mener à votre identification seront tenus confidentiels et ne seront divulgués qu'aux personnes responsables de mener l'enquête ou de corriger la situation. Nous conserverons toute l'information au sujet du signalement de façon sécuritaire et conforme à la politique relative à la classification des données ainsi que la politique de conservation des documents et de destruction des données et le calendrier connexe. Nous supprimerons également votre identité de tous les documents pertinents.

Pour les signalements de gestes répréhensibles ouverts par l'Annexe I, les modalités de protection juridique disponibles en vertu des lois sur la protection des dénonciateurs australiennes décrites dans la section 8 de l'Annexe I s'appliqueront.

6 Aucune victimisation

Nous sommes conscients que les individus peuvent craindre les représailles potentielles associées au signalement des gestes répréhensibles. Veuillez vous rappeler que nous encourageons la franchise et soutiendrons toute personne qui a des motifs raisonnables de soulever des présomptions de gestes répréhensibles en vertu de cette politique, même si elle peut se tromper.

Nous ne tolérerons pas de victimisation directe ou indirecte, de châtement ou de représailles de quelque sorte que ce soit envers une personne qui fait un signalement en vertu de cette politique ou qui mène une enquête avec un signalement fait en vertu de cette politique, contribue à une telle enquête ou participe à celle-ci. Tout employé qui commet un tel geste envers une personne parce qu'il croit que celle-ci a fait un signalement, pourrait le faire ou propose de le faire en vertu de cette politique ou qu'elle a contribué, pourrait contribuer ou propose de contribuer à une enquête fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement. Nous considérons

que la victimisation, les châtiments et les représailles comprennent de façon générale tout geste ou omission causant ou risquant de poser préjudice (collectivement, un **traitement défavorable**), et ces traitements défavorables comprennent, entre autres choses :

- La suspension, la mise à pied, le renvoi ou toute mesure équivalente;
- La rétrogradation ou le blocage d'une promotion;
- La suspension de la formation;
- Les évaluations du rendement négatives;
- L'altération de la position, du statut ou du contrat d'un employé (pour inclure des modalités et conditions de travail) ou la position, le statut ou le contrat d'une autre personne à son détriment;
- Les mesures disciplinaires ou toute autre forme de dommage à l'employé dans le cadre de son emploi;
- La discrimination, le harcèlement, l'intimidation, les menaces, les préjugés actuels et futurs ou tout autre traitement défavorable;
- Les blessures et dommages à la personne, y compris les blessures psychologiques ou les dommages à la réputation;
- Les dommages aux biens, à l'entreprise ou à la position financière d'une personne;
- Les références d'emploi négatives, l'ajout à des listes noires ou le boycottage d'entreprise.

Si vous croyez avoir souffert ou qu'une autre personne a souffert d'un tel traitement défavorable, vous devez faire part immédiatement de vos préoccupations au moyen des méthodes de signalement décrites dans la section 4 ci-dessus.

7 Processus d'enquête

Lorsque vous soulevez une préoccupation, Brambles doit l'évaluer pour déterminer les étapes appropriées à suivre. L'équipe juridique et de l'éthique et conformité mondiale de Brambles est l'entité chargée de recevoir et de mener enquête ou de superviser l'enquête sur le geste répréhensible. Dans les 7 jours suivant la réception de votre rapport, un membre de l'équipe juridique et de conformité de Brambles doit confirmer la réception de votre signalement.

Dans certains cas, Brambles pourrait nommer un enquêteur ou une équipe d'enquêteurs internes ou externes qui comprendra des personnes ayant l'expérience pertinente ou des connaissances particulières sur le sujet visé pour mener l'enquête. À votre demande, Brambles planifiera une rencontre en personne avec l'enquêteur désigné dans un délai raisonnable.

Personne ne sera considéré comme ayant contribué au geste répréhensible ou ayant commis une faute avant la fin de l'enquête, le cas échéant, et chacun aura la chance de répondre aux allégations. Tous les enquêteurs doivent traiter les témoins de façon professionnelle et avec dignité et respect. Selon les résultats de l'enquête, en plus des mesures disciplinaires potentielles, les enquêteurs pourraient émettre des recommandations sur les changements nécessaires afin de permettre à Brambles de réduire le risque que d'autres gestes répréhensibles similaires soient commis dans l'avenir.

Brambles cherchera à tenir toute personne qui signale un geste répréhensible potentiel au courant des progrès de toute enquête et lui indiquera le délai d'achèvement approximatif. Nous chercherons également à terminer toutes les enquêtes dans un délai raisonnable qui ne dépassera pas trois mois, ou six mois lorsque les faits et les circonstances entourant la situation l'exigent, et nous fournirons de l'information à cet égard. Cependant, les exigences de confidentialité et les considérations juridiques peuvent nous empêcher de donner des détails spécifiques sur l'enquête ou les mesures disciplinaires prises à la personne qui a signalé le geste répréhensible.

Il s'agit d'une affaire très grave de signaler une préoccupation qu'on sait être fausse et si nous déterminons qu'une fausse plainte a été soumise sans motifs raisonnables, nous pourrions venir à la conclusion que cette action constitue un geste répréhensible grave entraînant des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

8 Coopération

Il est attendu des employés qu'ils coopèrent pleinement à toute enquête menée en vertu de la présente politique et qu'ils fournissent des renseignements exhaustifs et véridiques. Les employés qui ne coopèrent pas à l'enquête, qui donnent des renseignements mensongers ou qui dupent Brambles feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les employés qui ont été informés de la tenue d'une enquête ou qui constatent qu'une enquête est en cours et qui pourraient avoir des documents potentiellement pertinents (p. ex. notes de service, courriels, messages instantanés, fichiers, notes, photos, enregistrements, etc.) doivent conserver ces documents et les fournir à Brambles. Tout employé qui détruit sciemment ou qui altère des documents ou des renseignements potentiellement pertinents fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

9 Rapports sur les dénonciations

Sous réserve de mesures de protection de la confidentialité énoncées dans la section 5 ci-dessus et dans l'Annexe I, le cas échéant, les rapports sur les gestes répréhensibles peuvent être utilisés à des fins limitées de production de rapports au Conseil d'administration et au comité des audits et des risques de Brambles.

10 Soutien

Nous sommes conscients que signaler un geste répréhensible ou participer à une enquête (à titre de témoin, d'accusé ou d'enquêteur) peut être une situation difficile et inconfortable. Dans certaines circonstances, notamment pour vous protéger contre le risque de traitement défavorable, Brambles peut, selon le cas, vous permettre d'effectuer vos tâches à partir d'un autre établissement ou d'occuper un autre poste se trouvant dans le même échelon salarial. Nous pouvons également réaffecter ou relocaliser d'autres employés de Brambles qui sont soupçonnés d'avoir participé au geste répréhensible pendant la durée de l'enquête.

En outre, les employés de Brambles et leur famille peuvent utiliser le [programme d'aide aux employés de Brambles \(PAE\)](#) pour obtenir du soutien. Le PAE offre aux employés de Brambles et aux membres de leur famille immédiate des services de soutien gratuits et confidentiels à court terme fournis par des professionnels qualifiés en personne ou par téléphone ou sur Internet. Vous trouverez l'information sur l'accès au [PAE](#) sur le site Walter.

11 Renseignements additionnels

Si vous voulez obtenir plus d'information sur cette politique, nous vous invitons à communiquer avec le chef des affaires juridiques ou le directeur de la conformité de Brambles ou tout autre membre de l'équipe juridique et de l'éthique et conformité mondiale de Brambles.

12 Actualisation de la politique

Cette politique, y compris l'Annexe I, est accessible à l'interne à tous les employés par l'entremise du centre de l'éthique et la conformité mondial sur le site Walter et à l'externe à tous sur le site Web de Brambles, à l'adresse <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. En outre, des copies papier de cette politique, y compris de l'Annexe I sont disponibles dans tous les établissements et centres de services qui sont la propriété de Brambles ou qui sont exploités par celle-ci. Le gestionnaire de chacun de ces établissements est responsable de veiller à ce que la version la plus récente de cette politique, y compris de l'Annexe I, soit disponible en format papier dans la cafétéria, dans la salle de pause ou à tout autre endroit où les autres politiques, procédures ou manuels sont accessibles.

13 Responsabilité de la réussite de cette politique

Le Conseil d'administration de Brambles est responsable en général de cette politique et d'évaluer l'efficacité des mesures prises en réponse aux préoccupations soulevées en vertu de cette politique. Le comité des risques et des audits est responsable :

- (a) De veiller à ce que les mécanismes appropriés soient en place pour protéger les dénonciateurs des traitements défavorables;
- (b) Des communications au sujet de cette politique chez Brambles et de la conformité à celle-ci.

Le directeur de la conformité est responsable des opérations courantes en lien avec cette politique et doit veiller à ce que tous les gestionnaires et les autres employés qui pourraient traiter des préoccupations ou des enquêtes en vertu de cette politique, y compris les destinataires admissibles définis dans l'Annexe I, suivent régulièrement la formation appropriée.

Le chef des affaires juridiques, conjointement avec le Conseil, est responsable d'effectuer l'examen de la présente politique du point de vue juridique et opérationnel au moins une fois par an. Cette politique ne constitue pas une partie du contrat d'emploi des employés et ne crée pas de droits ou d'obligations contractuelles, et elle pourrait être modifiée périodiquement.

Tous les employés sont responsables du succès de la présente politique et doivent veiller à l'utiliser pour dénoncer tout geste répréhensible présumé. Les employés sont invités à donner leur rétroaction sur la présente politique et à suggérer des améliorations. Les commentaires, les suggestions et les demandes doivent être soumis au chef des affaires juridiques.

Politique de dénonciation de Brambles — Annexe I

Protections sur le plan juridique pour les dénonciateurs en Australie

1. Objet

- 1.1. La politique de dénonciation de Brambles, en général et la présente Annexe I plus spécifiquement, ont été conçues de façon à être conformes à la *Corporations Act 2001* (Cth) et à la *Taxation Administration Act 1953* (Cth) (collectivement, les « Lois »), qui contiennent des modalités de protection spécifiques pour les personnes qui font des « divulgations admissibles ».
- 1.2. Un signalement peut constituer une divulgation admissible s'il est soumis par un « dénonciateur admissible » au sujet d'une « question pouvant être divulguée » à un « destinataire admissible ». L'information donnée dans la présente Annexe I vise à vous expliquer plus en détail ces concepts, y compris les modalités de protection spécifiques offertes en vertu des Lois ainsi qu'à décrire le processus devant être utilisé.
- 1.3. Si vous avez des questions au sujet de cette Annexe I ou des modalités de protection en vertu des Lois, nous vous invitons à communiquer avec l'agent principal chargé de la conformité de Brambles ou avec un des membres de l'équipe juridique mondiale ou de l'équipe d'éthique et de conformité.
- 1.4. Afin d'éliminer toute incertitude, la politique de dénonciation et la présente Annexe I s'appliquent en Australie. Si la politique de dénonciation vient en contradiction avec la présente Annexe I, les dispositions de l'Annexe I prévaudront.

2. Principes directeurs

- 2.1. Comme il est indiqué dans la politique de dénonciation, Brambles vous encourage à signaler tout geste pouvant être considéré comme étant répréhensible, même si vous n'avez pas la certitude qu'il s'agit d'une divulgation admissible. Nous tenons à ce que vous vous sentiez en sécurité si vous devez faire une dénonciation, sans crainte de représailles, car en dénonçant, vous nous aidez à trouver et à corriger les problèmes et à améliorer nos activités commerciales.
- 2.2. Comme il est expliqué dans la politique de dénonciation, nous ne permettons aucune forme de traitement défavorable envers toute personne pouvant signaler, qui signale, qui propose de signaler ou qui pourrait signaler un geste répréhensible pour des motifs raisonnables, même si le signalement ne constitue pas une divulgation admissible. Nous considérons toutes les formes de traitement défavorable comme un manquement et un motif pour imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. En outre, il existe des mesures de protection spécifiques et de lourdes amendes ainsi que le risque de poursuite au criminel pour les personnes qui imposent un traitement défavorable en lien avec une divulgation admissible.
- 2.3. Lorsque des personnes signalent une situation en vertu de la politique de dénonciation et de l'Annexe I, l'information fournie doit être traitée en toute confidentialité. Les divulgations admissibles donnent également droit à certaines modalités de protection de la confidentialité en vertu des Lois. Brambles doit gérer les divulgations admissibles en vertu de la présente Annexe I conformément à toutes les exigences légales applicables.

- 2.4. Rien dans la politique de dénonciation de Brambles ou dans la présente Annexe I ne vous empêche de signaler ou ne vous oblige à obtenir une approbation avant de signaler une situation qui, selon vous sur une base raisonnable, contrevient à la loi à une autorité gouvernementale appropriée ou de demander un avis juridique en lien avec les modalités de protection qui vous sont offertes lorsque vous faites une dénonciation.

3. Définitions.

Aux fins de la présente Annexe I, les termes ci-dessous ont la signification suivante :

- 3.1. « Brambles » désigne Brambles Limited et n'importe quelle entité de son groupe d'entreprises.
- 3.2. « Traitement défavorable » a la signification décrite dans la politique de dénonciation.
- 3.3. « Question(s) pouvant être divulguée(s) » désigne l'information qui :
- 3.3.1. Porte sur des cas d'inconduite, un état des choses ou des circonstances inappropriés en lien avec Brambles ou le groupe d'entreprises, y compris au sujet des activités fiscales de Brambles ou d'un associé de Brambles;
 - 3.3.2. Indique que Brambles ou le groupe d'entreprises ou l'un de ses cadres ou employés a eu des comportements venant en infraction avec la *Corporations Act 2001* (Cth) ou certaines autres lois australiennes;
 - 3.3.3. Constitue une infraction en vertu de toute loi du Commonwealth entraînant une peine d'emprisonnement d'au moins 12 mois;
 - 3.3.4. Représente un danger pour le public ou le système financier.

Les exemples de questions pouvant être divulguées comprennent les délits d'initié, les participations croisées, les infractions aux règles de divulgation continue, l'omission de tenir des registres financiers précis, la falsification de registres ou de comptes, la corruption, la fraude, l'esclavage moderne ou une violation des droits de la personne ou un manquement à ses devoirs ou un abus de confiance.

- 3.4. « Dénonciateur(s) admissible(s) » désigne :
- 3.4.1. Les employés actuels ou les anciens employés de Brambles;
 - 3.4.2. Les agents ou associés actuels ou les anciens agents et associés de Brambles (y compris les directeurs et les secrétaires de Brambles et du groupe d'entreprises);
 - 3.4.3. Les fournisseurs actuels ou les anciens fournisseurs de Brambles, qu'ils soient payés ou non, y compris les travailleurs de relève et les employés ou travailleurs du fournisseur (p. ex. sous-traitants actuels et passés, consultants, fournisseurs de services et partenaires d'affaires);
 - 3.4.4. Tout membre de la famille, les personnes à charge ou les conjoints (ou les personnes à charge du conjoint) de toute personne indiquée au paragraphe 3.4.

- 3.5. « Destinataire(s) admissible(s) » désigne les personnes et entités suivantes :
- 3.5.1 Le chef des affaires juridiques et secrétaire du groupe d'entreprises;
 - 3.5.2 Le vice-président et directeur juridique régional, EMEA;
 - 3.5.3 Le vice-président et directeur juridique régional, Amériques et Asie;
 - 3.5.4 Le directeur de la conformité;
 - 3.5.5 Un auditeur interne ou externe de Brambles ou du groupe d'entreprises;
- 3.5.6 Si la préoccupation est liée aux activités fiscales de Brambles :
- 3.5.6.1 Tout employé ou cadre de Brambles qui a des fonctions ou des tâches liées aux activités fiscales de Brambles;
 - 3.5.6.2 Un agent fiscal autorisé ou un agent du BAS (dans la portée énoncée dans la *Tax Agent Services Act 2009* [Cth]) engagé par Brambles;
 - 3.5.6.3 Le commissaire à la fiscalité;
- 3.5.7 La Australian Securities and Investments Commission (**ASIC**);
- 3.5.8 La Australian Prudential Regulation Authority (**APRA**).
- 3.6. « Groupe d'entreprises » désigne, aux fins de la présente Annexe I, un groupe d'entités lié à Brambles, tel que défini dans la *Corporations Act 2001* (Cth).
- 3.7. « Activités fiscales » désigne les activités liées à la fiscalité imposées par, régies par, évaluées par une loi administrée par le commissaire à la fiscalité ou donnant lieu à un versement de prestations en vertu de celle-ci.
- 3.8. « Geste répréhensible » a la signification décrite dans la politique de dénonciation.

4. Divulgations admissibles

- 4.1. Un signalement sera considéré comme une divulgation admissible pouvant être protégée en vertu des Lois si chacun des critères ci-dessous sont respectés :
- 4.1.1. Vous êtes un dénonciateur admissible tel que défini au paragraphe 3.4;
 - 4.1.2. Vous présentez une question pouvant être divulguée telle que définie au paragraphe 3.3 et vous avez des motifs raisonnables de le faire;
 - 4.1.3. Votre signalement porte sur les opérations australiennes de Brambles ou du groupe d'entreprises ou des comportements qui se sont produits en Australie;

- 4.1.4. Vous signalez votre question pouvant être divulguée directement à la ligne de dénonciation de Brambles ou à un des destinataires admissibles indiqués au paragraphe 3.5.
- 4.2. Une divulgation admissible comprend également les signalements que vous faites à un avocat pour obtenir un avis juridique ou une représentation juridique au sujet de l'utilisation des lois relatives aux dénonciations en Australie (que le signalement soit lié ou non à un geste répréhensible).
- 4.3. Si les critères de la divulgation admissible sont respectés, les modalités de protection juridique en vertu des Lois vous sont offertes même si votre signalement a été fait de manière anonyme ou si celui-ci s'avère inexact ou sans fondement.

5. Faire une divulgation admissible

La section 4 de la politique de divulgation explique comment faire un signalement, et cette méthode s'applique également aux divulgations admissibles soumises en vertu de la présente Annexe I.

Brambles vous invite à soumettre toutes les questions pouvant être divulguées à l'aide de la ligne de dénonciation de Brambles. Les signalements faits à la ligne de dénonciation de Brambles sont traités par une tierce partie indépendante, Navex Global, et envoyés à l'équipe mondiale d'éthique et de conformité. Utiliser la ligne de dénonciation est la meilleure façon pour Brambles de veiller à ce que votre signalement soit traité de façon rapide, sécuritaire et conformément à la politique de dénonciation et à la présente Annexe I. Brambles encourage les personnes qui font des signalements, y compris les dénonciateurs admissibles à s'identifier, mais ceux-ci peuvent effectuer leur dénonciation de façon anonyme au moyen de la ligne de dénonciation de Brambles.

6. Divulgations d'intérêt public et divulgations urgentes

Dans certaines circonstances, les dénonciateurs admissibles pourraient également être protégés en vertu des Lois s'ils rapportent une question pouvant être divulguée à un journaliste professionnel ou à un parlementaire s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'elle est d'intérêt public (une « divulgation dans l'intérêt public ») ou qu'elle constitue un danger considérable ou imminent pour la santé, la sécurité ou l'environnement (une « divulgation urgente »). Vous trouverez ci-dessous les exigences devant être respectées pour qu'une divulgation d'intérêt public ou une divulgation urgente reçoive une protection juridique :

	Divulgarion d'intérêt public	Divulgarion urgente
1	Un signalement a été fait auparavant à la ASIC ou à la APRA	
2	90 jours se sont passés depuis le signalement	Aucune période d'attente
3	Le dénonciateur admissible n'a pas de motifs raisonnables de croire que des mesures sont prises ou ont été prises pour remédier à la situation rapportée Le dénonciateur admissible a des motifs raisonnables de croire que faire une nouvelle divulgation d'information serait dans l'intérêt du public	Le dénonciateur admissible a des motifs raisonnables de croire que l'information porte sur un danger considérable et imminent pour la santé et la sécurité d'une personne ou plus ou pour l'environnement

	Divulgence d'intérêt public	Divulgence urgente
4	Le dénonciateur admissible a fourni un avis écrit à la ASIC ou à la APRA (selon le destinataire du signalement précédent) indiquant son intention de faire une divulgation d'intérêt public ou une divulgation urgente et contenant suffisamment de renseignements pour permettre de trouver la divulgation précédente.	
5	Le dénonciateur admissible fait un signalement à un membre du parlement du Commonwealth ou à la législature d'un territoire ou à un journaliste professionnel	
6	L'information divulguée ne contient pas plus d'information que nécessaire pour informer le destinataire au sujet de la question pouvant être divulguée	L'information divulguée ne contient pas plus d'information que nécessaire pour informer le destinataire au sujet du danger considérable et imminent

Brambles recommande de demander un avis juridique indépendant avant de faire une divulgation d'intérêt public ou une divulgation urgente.

7. Enquête sur la divulgation admissible

7.1. Lors de la soumission d'une divulgation admissible ou peu de temps par la suite, Brambles demandera le consentement du dénonciateur admissible pour dévoiler son identité ainsi que tout renseignement pouvant mener à son identification. Le dénonciateur admissible peut choisir l'une des deux options suivantes :

7.1.1. Donner son consentement. Cela signifie que le dénonciateur admissible consent à ce que son identité soit dévoilée aux fins limitées de mener enquête sur la préoccupation et de soumettre l'information aux parties prenantes touchées. Il s'agit de l'option de préférence, car Brambles sera mieux positionnée pour mener une enquête approfondie sur la question et fournir au dénonciateur admissible une protection et son soutien de façon continue.

7.1.2. Demeurer anonyme. Cela signifie que le dénonciateur admissible ne dévoile pas son identité à Brambles. Cela peut signifier que Brambles aura une capacité limitée pour obtenir plus d'information auprès du dénonciateur admissible et mener enquête sur la question.

7.2. Lorsqu'une divulgation admissible est soumise, la question fera l'objet d'une enquête appropriée et conformément au processus décrit dans la politique de dénonciation et les procédures d'exploitation standard relatives aux enquêtes sur les gestes répréhensibles. Si vous ne donnez pas votre consentement tel que décrit au paragraphe 7.1 ci-dessus, Brambles aura le droit de divulguer l'information **autre que votre identité** que vous avez donnée et qui pourrait mener à votre identification si celle-ci est raisonnablement nécessaire pour mener enquête sur les préoccupations soulevées. S'il devient nécessaire de divulguer cette information, Brambles prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger votre identité.

7.3. Nous chercherons à protéger la confidentialité de l'identité d'un dénonciateur admissible en :

7.3.1. Stockant l'information au sujet du signalement de façon sécuritaire et conforme à la politique relative à la classification et au traitement des données ainsi que la politique de conservation des documents et de destruction des données et le calendrier connexe;

- 7.3.2. Cachant l'identité du dénonciateur admissible dans tous les documents pertinents;
- 7.3.3. Dévoilant l'identité du dénonciateur admissible uniquement aux personnes qui ont une raison légitime d'obtenir cette information, sous réserve du consentement du dénonciateur admissible.

7.4. Si vous croyez que votre identité n'a pas été protégée, vous devez communiquer avec le directeur de la conformité de Brambles, qui mènera enquête sur l'allégation. Vous pouvez également soumettre une plainte à un régulateur, comme la ASIC ou le Australian Taxation Office, aux fins d'enquête.

8. Protections pour les divulgations admissibles

En plus des protections énoncées dans la politique de divulgation, en vertu des Lois, les modalités de protection juridique suivantes sont offertes aux dénonciateurs admissibles qui soumettent une divulgation admissible :

	Protection	Conséquences
1	Protection de la confidentialité	<p>Il est illégal en vertu des Lois de dévoiler l'identité d'un dénonciateur admissible ou toute information qui mènera probablement à son identification, sauf si :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le dénonciateur admissible donne son consentement; • La divulgation est faite à la ASIC, à la APRA ou à un membre de la police fédérale australienne ou s'il s'agit d'une question liée aux activités fiscales, au commissaire à la fiscalité; • La divulgation est faite à un avocat pour obtenir un avis juridique ou une représentation en lien avec l'application des Lois; • L'information qui mènera probablement à l'identification du dénonciateur admissible (<i>mais pas l'identité réelle du dénonciateur admissible</i>) est dévoilée, car elle est raisonnablement nécessaire pour mener enquête sur la question et si toutes les mesures raisonnables sont prises pour réduire le risque d'identification du dénonciateur admissible.
2	Protection contre les préjudices et dédommagement	<p>Il est illégal en vertu des Lois de poser tout geste entraînant un traitement défavorable ou de menacer d'imposer un traitement défavorable (de façon explicite, implicite, conditionnelle ou inconditionnelle) envers le dénonciateur admissible (ou toute autre personne) si celui-ci fait une divulgation admissible, l'a fait dans le passé, propose de le faire ou pourrait le faire. Cela inclut les situations où les divulgations admissibles alléguées ne constituent qu'une seule partie de la raison pour laquelle les gestes sont posés. Si un dénonciateur admissible fait l'objet d'un traitement défavorable ou de menaces de traitement défavorable, celui-ci pourrait avoir droit à un dédommagement ou à une autre forme de réparation en vertu des Lois.</p>

	Protection	Conséquences
3	Indemnité contre certains types de responsabilités	<p>Un dénonciateur admissible pourrait également avoir droit à d'autres protections juridiques dans certaines circonstances, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection contre les poursuites civiles, criminelles et administratives en raison de la soumission d'une divulgation admissible; • Protection contre les recours contractuels ou autres applicables ou entrepris en raison de la soumission d'une divulgation admissible; • Pour les divulgations admissibles faites à la ASIC, à la APRA ou au commissaire à la fiscalité et pour les divulgations d'intérêt public et les divulgations urgentes, l'information fournie pourrait ne pas être retenue comme preuve en cas de poursuite (à moins que le dénonciateur n'ait fourni de l'information fausse).

8.1. Les tribunaux ont une grande portée pour remédier au traitement défavorable ou aux menaces de traitement défavorable. Les mesures peuvent comprendre des injonctions, des ordonnances d'indemnisation, la réintégration, les dommages-intérêts exemplaires et les excuses. Des sanctions civiles et criminelles peuvent également être imposées pour les infractions aux Lois.

9. Grievs personnels en lien avec le travail

9.1. En général, les signalements liés à des griefs personnels en lien avec le travail ne sont pas admissibles à une protection juridique en vertu des Lois. Un signalement sera considéré comme étant un grief personnel en lien avec le travail si :

- La plainte concerne un grief relatif à toute question liée à votre emploi ou à votre ancien emploi ou ayant ou qui tend à avoir des implications pour vous personnellement;
- La plainte n'a pas d'implications considérables pour Brambles ou son groupe d'entreprises qui ne sont pas liées à vous ou dans un nombre limité d'autres circonstances.

9.2. Exemples de griefs personnels en lien avec le travail :

- Un litige entre vous et un autre employé de Brambles;
- Une décision en lien avec les modalités et conditions de votre emploi. Cela peut comprendre toute décision en lien avec votre rendement, les décisions en lien avec des transferts ou des promotions ou des décisions en lien avec le maintien de votre relation d'emploi.

9.3. Les griefs personnels en lien avec le travail divulgués qui ne donnent pas droit à une protection juridique seront traités en vertu de la politique de divulgation et les autres politiques et procédures relatives aux griefs des Ressources humaines applicables le cas échéant.

9.4. Nonobstant ce qui précède, un grief personnel en lien avec le travail donnera droit aux protections juridiques en vertu de la présente Annexe I si :

- 9.4.1. Il soulève des allégations de traitement défavorable (ou la menace de traitement défavorable) en raison d'une divulgation admissible faite par la personne (ou la capacité de faire une divulgation admissible) en vertu de la présente Annexe I;

- 9.4.2. Il s'agit d'un signalement qui combine de l'information au sujet d'une question pouvant être divulguée et d'un grief personnel en lien avec le travail;
- 9.4.3. Il indique que Brambles ou le groupe d'entreprises ou l'un de ses cadres ou employés a eu des comportements venant en infraction avec la *Corporations Act 2001* (Cth) ou certaines autres lois australiennes;
- 9.4.4. Il indique une infraction alléguée à une loi du Commonwealth menant à une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus ou fait état d'un comportement qui représente un danger pour le public ou le système financier;
- 9.4.5. La question pouvant être divulguée contient de l'information suggérant une inconduite allant plus loin que les circonstances personnelles d'une personne et respecte autrement les autres critères d'une divulgation admissible.

10. Soutien pour les dénonciateurs admissibles

- 10.1. Nous sommes conscients que de signaler un geste répréhensible, y compris une question pouvant être divulguée, peut être difficile et inconfortable. Dans certaines circonstances, notamment pour vous protéger contre le risque de traitement défavorable, Brambles peut, selon le cas, vous permettre d'effectuer vos tâches à partir d'un autre établissement ou d'occuper un autre poste se trouvant dans le même échelon salarial. Nous pouvons également réaffecter ou relocaliser d'autres employés de Brambles qui sont soupçonnés d'avoir participé au geste répréhensible pendant la durée de l'enquête.
- 10.2. En outre, les employés de Brambles et leur famille peuvent utiliser le programme d'aide aux employés (PAE) de Brambles pour obtenir du soutien. Le PAE offre aux employés de Brambles et aux membres de leur famille immédiate des services de soutien gratuits et confidentiels à court terme fournis par des professionnels qualifiés en personne ou par téléphone ou sur Internet. Vous trouverez l'information sur l'accès au PAE sur le site Walter de Brambles, [ici](#).

11. Examen et actualisation de la présente Annexe I

Le chef des affaires juridiques, conjointement avec le Conseil, est responsable d'effectuer l'examen de la présente Annexe I du point de vue juridique et opérationnel au moins une fois par an.