

# Brambles

## Politique « Speak Up » (Dénonciations)

**Brambles Limited**

Création : 2013

Dernière révision : 1 juillet 2022

Version 3.0

## POLITIQUE « SPEAK UP » (DÉNONCIATIONS)

### 1 La présente politique

La présente politique vise à renforcer et à réaffirmer l'engagement de Brambles envers un processus de liberté d'expression incitant les employés et les autres personnes éligibles à soulever toute préoccupation qu'ils pourraient avoir au sujet d'un acte répréhensible. Dans notre environnement actuel, les dénonciations demeurent le premier et le meilleur moyen de défense de Brambles contre les actes répréhensibles. Quand ces actes sont détectés et signalés, Brambles peut prendre rapidement des mesures correctives pour y remédier. Nous sommes conscients du fait que la détection et la communication d'actes répréhensibles sont tributaires du maintien d'une culture de confiance et d'intégrité au sein de laquelle tous les employés et les autres personnes éligibles :

- (a) sont incités à communiquer les actes possiblement répréhensibles le plus tôt possible en sachant que leurs préoccupations seront prises au sérieux et que des mesures adéquates seront prises ;
- (b) connaissent et utilisent les moyens mis à leur disposition pour faire part de leurs préoccupations au sujet d'actes répréhensibles ;
- (c) connaissent les protections disponibles et les étapes qui mèneront à l'étude des signalements ; et
- (d) possèdent l'assurance que le processus de liberté d'expression est confidentiel, et qu'aucune forme de représailles, rétorsion, châtement ou traitements préjudiciables ne sera tolérée.

La présente politique est conçue pour être conforme au *Corporations Act 2001* (Cth) et au *Taxation Administration Act 1953* (Cth). Pour plus d'informations sur la protection apportée à certaines personnes qui effectuent une divulgation admissible en Australie ou sur nos opérations dans ce pays, consultez l'Annexe I.

### 2 2. Quelles activités sont concernées par la présente politique?

Mis à part lorsque la législation locale ou en vigueur offre des droits ou des réparations supérieurs aux personnes, auquel cas la législation locale ou en vigueur prévaut, la présente politique s'applique aux personnes qui souhaitent faire part d'actes, de situations ou de circonstances répréhensibles en lien avec Brambles, y compris avec les autres sociétés du groupe (« **Brambles** »). Dans la présente politique, ces activités, désignées par l'expression « **actes répréhensibles** », comprennent, entre autres :

- (a) les activités criminelles au titre de toute législation applicable, y compris le droit australien et Européen ;
- (b) La fraude ;
- (c) le manquement à un devoir ou l'abus de confiance ;
- (d) toute conduite constituant un danger pour le public, y compris des dangers pour la santé et la sécurité et des dégâts environnementaux causés par le refoulement de substances toxiques ou de déchets environnementaux, ou toute violation d'une loi ou réglementation environnementale en vigueur ;
- (e) une comptabilité douteuse, une mauvaise gestion de la comptabilité interne ou de la vérification, incluant ces éléments, qu'ils soient réels ou imminents :
  - (i) Fraude ou erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, l'examen ou la vérification de tout état financier de Brambles ;
  - (ii) Fraude ou erreur délibérée dans la consignation et la mise à jour des documents financiers de Brambles ;
  - (iii) Lacunes dans les contrôles comptables internes de Brambles ou manque de conformité à ces derniers ;
  - (iv) Fausses déclarations aux cadres supérieurs ou comptables principaux, ou encore faites

- par ces derniers, au sujet d'un élément des documents financiers, des états financiers ou des rapports de vérification de Brambles ;
- (v) Déviation d'une déclaration complète et juste de la situation financière de Brambles ;  
ou
  - (vi) Toute autre activité susceptible de constituer un danger pour le système financier ;
  - (f) les violations réelles ou soupçonnées de la législation fiscale en vigueur ou une faute sur le plan de la situation fiscale de Brambles ;
  - (g) les pots-de-vin et la corruption ;
  - (h) les violations des droits humains ;
  - (i) une conduite contraire à l'éthique ;
  - (j) un manquement à toute exigence réglementaire ou prévue par la loi non précisée ci-dessus, y compris toute loi administrée par la commission australienne « Australian Securities and Investments Commission » (**ASIC**) ;
  - (k) toute conduite compromettant la sécurité et la conformité des produits, la sécurité des transports, la sécurité alimentaire, ou la protection de la santé ou du bien-être animal ;
  - (l) les violations affectant la protection des données personnelles ou confidentielles, ou bien la sécurité du réseau et des systèmes informatiques de Brambles ;
  - (m) la divulgation non autorisée de secrets commerciaux ou d'informations exclusives ou confidentielles ;
  - (n) toute violation du code de conduite de Brambles ou bien d'autres politiques ou procédures ;
  - (o) un comportement susceptible de nuire à la réputation de Brambles ;
  - (p) des représailles, rétorsions ou châtiments suite à la dénonciation d'actes répréhensibles, ou pour la communication, à tout juriste externe, d'informations, dans le but d'obtenir des conseils ou une représentation juridiques au titre de toute législation en vigueur en matière de dénonciation, ou à tout organisme de réglementation compétent, afin d'obtenir une assistance pour l'exercice des propres fonctions en vertu de la loi en vigueur ; ou
  - (q) la dissimulation intentionnelle de tout élément qui précède.

Si vous avez des motifs valables de soupçonner qu'un acte répréhensible a été commis ou est susceptible d'être commis, vous devez le communiquer en vertu de la présente politique. Vous pouvez le faire de différents façons qui sont expliquées à la section 4 ci-dessous. Si vous n'êtes pas certain qu'une activité soit concernée par la présente politique, vous devriez en parler au directeur juridique, au responsable de la conformité ou à n'importe quel autre membre de l'équipe des services juridiques, de l'éthique mondiale et de la conformité.

Dans la plupart des cas, la présente politique et les filières de dénonciation présentées à la section 4 ci-dessous excluent les plaintes relatives à votre propre situation, comme la façon dont vous êtes traité au travail. En revanche, dans la plupart des cas, les plaintes sur votre situation personnelle doivent être transmises à votre supérieur direct ou à votre représentant des ressources humaines, qui prendra les mesures qui conviennent. La confidentialité de tout employé déposant une plainte objectivement raisonnable concernant sa situation personnelle sera respectée, et aucune forme de rétorsion, représailles ou châtimement envers cet employé ne sera tolérée.

### **3 Les dénonciations au titre de la présente politique : à qui incombent-elles ?**

La présente politique et les procédures décrites dans celle-ci sont placées à la disposition de tous les cadres, employés et associés, actuels et anciens, de Brambles, ainsi qu'aux tierces parties avec lesquelles Brambles entretient, ou a entretenu, des rapports d'affaires (clients, fournisseurs et leurs employés, entrepreneurs, mandataires, distributeurs, bénévoles, stagiaires et actionnaires, entre autres). Bénéficient également de la présente politique et des procédures décrites dans celle-ci les proches ou personnes à charge des personnes susmentionnées, entre autres les époux, les personnes à charge des époux, les parents ou autres ascendants directs, les enfants, petits-enfants, frères ou sœurs, ainsi que toute personne stipulée dans les dispositions de la loi en vigueur.

#### 4 Comment soulever une préoccupation

Brambles encourage à effectuer tous les signalements d'actes répréhensibles auprès de la permanence téléphonique Speak Up de Brambles, qui inclut plusieurs filières de dénonciation. Les signalements effectués auprès de la permanence téléphonique Speak Up sont reçus par un tiers indépendant, Navex Global, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et transférés à l'équipe en charge de l'éthique mondiale et de la conformité. Pour effectuer un signalement à l'aide de la permanence téléphonique Speak Up, les personnes peuvent consulter le site [www.brambles.ethicspoint.com](http://www.brambles.ethicspoint.com), dans lequel sont fournis des numéros de téléphones locaux ou verts, ou des liens, spécifiques à un pays ou une région, pour le système de dénonciation en ligne disponible, ou bien consulter les affiches Speak Up dans les établissements de Brambles. Utiliser la permanence téléphonique Speak Up est la meilleure façon pour Brambles de garantir que les signalements d'actes répréhensibles sont gérés de façon rapide, sûre et conforme à la présente politique Speak Up. Même si Brambles encourage les auteurs des signalements à s'identifier, ces derniers peuvent faire un signalement de façon anonyme à l'aide de la permanence téléphonique Speak Up.

En outre, nous espérons que tous les employés se sentiront en confiance pour soulever ouvertement des préoccupations au sujet de réels ou de potentiels actes répréhensibles, et les signalements peuvent être faits à l'oral ou à l'écrit directement à :

- votre supérieur direct ;
- le directeur juridique et le secrétaire général du groupe ;
- le vice-président et le conseil général régional, zone EMEA ;
- le vice-président et le conseil général régional, continent américain et Asie ;
- le responsable de la conformité ; et
- tout membre du service de vérification interne de Brambles.

Enfin, lorsque dans certaines circonstances, certaines personnes estiment qu'elles ne peuvent pas communiquer des irrégularités par le biais des filières susmentionnées, ces personnes peuvent contacter directement le président du conseil d'administration ou le président du comité de vérification et de risque, qui peuvent être contactés par, ou par l'entremise, du responsable des services juridiques ou du secrétaire général du groupe à l'adresse suivante : GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australie. Toute communication au président du conseil ou au président du comité de vérification et de risque doit porter clairement la mention « Confidentiel - Pour lecture uniquement ». Avec cette mention, la communication sera transmise directement au président du conseil ou au président du comité de vérification et de risque, et ne sera pas ouverte par le directeur juridique. Les personnes peuvent également adresser leurs communications aux vérificateurs aux comptes externes de Brambles à l'adresse suivante : [ethics.helpline@au.pwc.com](mailto:ethics.helpline@au.pwc.com) ou, pour des personnes situées en Australie, en appelant le 1800 487 878.

Indépendamment de la filière utilisée, les employés doivent dès que possible déclarer les actes répréhensibles soupçonnés. Ainsi, Brambles peut entreprendre une enquête sur l'acte répréhensible et y trouver une solution ou l'éliminer pour réduire toute conséquence négative qui pourrait en découler.

Vous pouvez communiquer de façon anonyme tout acte répréhensible présumé. Cependant, étant donné qu'il est très difficile, et souvent impossible, de donner suite à des soupçons rapportés de façon anonyme, nous vous incitons fortement, sans toutefois vous l'imposer, à fournir votre identité. Toutes les déclarations, qu'elles soient anonymes ou non, devraient comprendre suffisamment de détails pour permettre à Brambles d'enquêter adéquatement. Par exemple, il est important de fournir des informations sur le nom des personnes qui auraient participé aux incidents ou qui en auraient été témoins, les dates et heures des incidents (approximatives ou exactes), le lieu des incidents, et la raison qui motive l'employé à les signaler. Un manque de détails pourrait empêcher Brambles de traiter la question correctement.

Il incombe à tout employé estimant avoir participé personnellement à un acte répréhensible de signaler l'incident en question. Toute déclaration spontanée sera prise en considération lors de la détermination des mesures disciplinaires à prendre, le cas échéant.

Le but de la présente politique est d'offrir un moyen interne pour la déclaration, l'enquête et la résolution de tout acte répréhensible en milieu de travail. Dans certains cas, les personnes s'inquiéteront d'actions de tiers, par exemple un client, un fournisseur ou un prestataire de services. Nous vous incitons fortement à faire part de ces préoccupations en interne avant d'en faire part à des tiers. Veuillez faire usage d'une des filières indiquées précédemment, à titre indicatif, pour vos dénonciations. Toutefois, aucune disposition de la présente politique ne vous empêche de dénoncer des actes répréhensibles, ou encore d'assister, de témoigner, ou de fournir des informations à l'ASIC (commissaire à l'impôt australien), ou tout autre organisme de réglementation compétent exerçant son activité conformément aux dispositions de la loi en vigueur.

### 5 Respect de la confidentialité

Lorsque vous dénoncez un acte répréhensible pour un motif valable, votre identité, ainsi que les informations susceptibles de donner lieu à votre identification, sont traitées de façon confidentielle, et ne sont pas communiquées aux personnes chargées de l'enquête ou du règlement. Nous conserverons toutes les informations relatives à un signalement de façon sûre et en conformité avec notre politique de classification des données ainsi qu'avec notre politique et notre planification de conservation des documents et de destruction des données. Nous expurgerons également votre identité de tous les documents concernés.

Pour les signalements d'actes répréhensibles couverts par l'Annexe I, les protections juridiques offertes en vertu de la législation australienne en matière de dénonciation, telles qu'énoncées à la section 8 de l'Annexe I, s'appliqueront.

### 6 Absence de représailles

Nous comprenons que les personnes s'inquiètent parfois des répercussions possibles découlant de toute dénonciation d'actes répréhensibles. Sachez que nous favorisons la franchise et que nous soutenons toutes les personnes qui ont des motifs raisonnables de susciter des soupçons de la survenance d'actes répréhensibles, dans le cadre de la présente politique, même s'il s'avère que ces personnes avaient tort.

Nous ne tolérerons aucune forme de rétorsion, représailles, règlement de comptes directs ou indirects envers une personnes ayant fait un signalement dans le cadre de la présente politique, ou bien qui mène, fournit son assistance ou participe à un signalement effectué dans le cadre de la présente politique. Tout employé coupable d'un tel comportement à l'encontre d'une personne parce qu'il estime que cette dernière a effectué, pourrait effectuer, propose d'effectuer, ou envisage d'effectuer un signalement, ou encore a fourni son assistance, pourrait fournir son assistance, propose de fournir son assistance ou est susceptible de fournir son assistance dans une enquête fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Nous interprétons les formes de rétorsion, représailles ou règlement de comptes au sens large afin d'inclure tout acte ou omission qui donne lieu, ou menace de donner lieu, à un préjudice (désigné collectivement, **Traitements préjudiciables**). Ces traitements préjudiciables incluent entre autres :

- la suspension, le licenciement, le renvoi ou les mesures équivalentes ;
- la rétrogradation ou le refus d'accorder une promotion ;
- le refus d'accorder une formation ;
- les évaluations négatives de la performance ;

- la modification du poste, du statut ou du contrat d'un employé (conditions d'emploi incluses) ou bien du poste, du statut ou du contrat d'une autre personne à son détriment ;
- les mesures disciplinaires ou tout autre traitement défavorable de l'employé dans ses fonctions ;
- la discrimination, le harcèlement, l'intimidation, les menaces, les préjugés actuels ou futurs, ou toute autre forme de traitement défavorable ;
- un préjudice ou des actes dommageables à l'encontre de toute personne, y compris les préjudices psychologiques ou l'atteinte à la réputation ;
- les dommages à des biens personnels ou professionnels, ou l'atteinte à la situation financière ; et
- les attestations de travail négatives, la mise sur liste noire ou le boycottage d'affaires.

Si vous estimez que vous ou une autre personne avez fait l'objet d'un des traitements préjudiciables susmentionnés, veuillez le signaler immédiatement en appliquant un des mécanismes de dénonciation décrits dans la section 4.

### **7 Processus d'enquête**

Une fois que vous avez soulevé une préoccupation, Brambles l'évaluera pour déterminer les prochaines étapes à suivre. L'équipe des services juridiques, de l'éthique mondiale et de la conformité de Brambles est désignée pour recevoir les signalements d'actes répréhensibles et enquêter sur ces derniers ou en superviser l'enquête. Rapidement, et dans un délai de sept jours à compter de la date de réception de votre signalement, un membre de l'équipe des services juridiques et de la conformité de Brambles accusera réception de votre signalement.

Dans certains cas, Brambles pourrait nommer un enquêteur ou une équipe d'enquêteurs internes ou externes, y compris du personnel ayant une expérience pertinente d'enquête ou une connaissance particulière de la question. Si vous le souhaitez, Brambles organisera dans un délai raisonnable une réunion en présentiel et en personne avec l'enquêteur désigné.

Personne ne sera considéré comme coupable d'un acte répréhensible ou de faute professionnelle jusqu'à ce que l'éventuelle enquête soit terminée et que la personne en cause ait eu l'occasion de répondre aux allégations. Tous les enquêteurs traiteront les témoins professionnellement, et avec dignité et respect. En fonction des résultats d'une enquête, en plus d'une potentielle mesure disciplinaire, les enquêteurs pourraient faire des recommandations de changement pour permettre à Brambles de minimiser les risques de la survenance d'actes répréhensibles dans l'avenir.

Brambles tentera de garder la personne qui soulève une préoccupation au sujet d'un acte répréhensible au courant du progrès de toute enquête et du moment où elle devrait se terminer. Nous visons également à conclure toutes les enquêtes dans des délais raisonnables ne dépassant pas trois mois, ou six mois lorsque les faits et les circonstances concernant la préoccupation l'exigent, et à fournir un retour d'information au sujet de ces enquêtes. Cependant, la nécessité de préserver la confidentialité et de prendre en compte des facteurs juridiques peuvent parfois nous empêcher de donner des détails sur l'enquête à la personne ayant soulevé une préoccupation au sujet d'un acte répréhensible ou de l'informer des mesures disciplinaires prises par la suite.

Soulever intentionnellement une préoccupation tout en sachant qu'il s'agit d'une fausse déclaration est une faute très grave. Si nous déterminons qu'une fausse plainte a été déposée sans motif valable, nous pouvons décider que cela constitue une faute grave, passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

## 8 Coopération

Tous les employés doivent coopérer pleinement aux enquêtes menées dans le cadre de la présente politique en donnant des renseignements complets et véridiques. Tout employé qui refuse de coopérer à une enquête Brambles ou qui ment à Brambles ou induit l'entreprise en erreur sera passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les employés qui ont été informés ou qui sont au courant d'enquêtes en cours pour lesquelles ils possèdent des documents pertinents (p. ex. résumés d'entretien, courrier électronique, messages instantanés, fichiers, notes, photographies et enregistrements, etc.) doivent les conserver et les transmettre à Brambles. Tout employé qui détruit sciemment ou modifie des documents ou renseignements qui pourraient être pertinents fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

## 9 Signaler les questions Speak Up

Soumis aux protections de la confidentialité présentés à la section 5 ci-dessus et à l'Annexe I, le cas échéant, les signalements d'actes répréhensibles peuvent être utilisés à des fins limitées de création de rapports, notamment à destination du conseil d'administration de Brambles et de son comité de vérification et de risque.

## 10 Soutien

Nous reconnaissons qu'il peut être difficile et gênant de soulever une préoccupation au sujet d'un acte répréhensible. Dans certaines circonstances, notamment pour vous protéger du risque de traitements préjudiciables, Brambles peut, au cas par cas, vous autoriser à exercer vos fonctions depuis un autre site ou dans un autre rôle du même niveau hiérarchique. Il se peut également que, pendant le déroulement de l'enquête, nous affections à d'autres fonctions ou mutations d'autres employés de Brambles prétendument impliqués dans l'acte répréhensible concerné.

En outre, les employés de Brambles et leurs familles peuvent contacter le [programme de soutien des employés de Brambles \(PAE\)](#) pour obtenir un soutien. Le PAE propose un soutien gratuit, confidentiel et à court terme apporté par des professionnels qualifiés aux employés de Brambles et aux membres de leur famille immédiate, en face à face, par téléphone ou via Internet. Des informations sur la façon de contacter le [PAE](#) sont disponibles sur Walter.

## 11 Informations supplémentaires

Si vous souhaitez obtenir des informations supplémentaires concernant la présente politique, nous vous encourageons à contacter le directeur juridique de Brambles, le responsable de la conformité de Brambles ou bien un membre de l'équipe des services juridiques, de l'éthique mondiale et de la conformité.

## 12 Maintien de la présente politique

La présente politique, accompagnée de l'Annexe I, est disponible en interne pour tous les membres du personnel par le biais du centre juridique et de conformité sur Walter, et en externe, pour tous, sur le site Web de Brambles à l'adresse <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. En outre, des copies imprimées de la présente politique accompagnée de l'Annexe I sont disponibles dans chaque établissement ou centre d'assistance appartenant à Brambles, ou exploité par ce dernier. Le directeur de chacun de ces établissements est chargé d'assurer la distribution de la présente politique accompagnée de l'annexe I sous sa forme actuelle dans les cantines, salles de repos ou autres lieux, où le personnel peut accéder librement à d'autres documents de politique, procédures ou manuels.

### 13 Responsabilité de la réussite de la présente politique

Le conseil de Brambles assume la responsabilité globale de la présente politique et de l'étude de l'efficacité des mesures prises en réaction aux préoccupations soulevées conformément à la présente politique. Le comité de vérification et de risque du conseil a les responsabilités suivantes :

- (a) garantir que des mécanismes adéquats de protection contre les traitements préjudiciables sont en place ; et
- (b) communiquer et assurer la conformité de la présente politique au sein de Brambles.

Le responsable de la conformité est chargé de l'application quotidienne de la présente politique et veille à ce que tous les gestionnaires et autres employés qui pourraient être concernés par des préoccupations ou enquêtes en vertu de la présente politique, y compris les destinataires éligibles tels que définis à l'Annexe I, reçoivent une formation régulière et pertinente.

Le directeur juridique du groupe, conjointement au conseil, passera cette politique en revue du point de vue juridique et opérationnel au moins une fois par an. Cette politique ne constitue pas une partie du contrat des employés et ne crée pas de droits ni d'obligations contractuels, 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 acte répréhensible présumé. Les employés sont invités à donner leur avis sur la présente politique et à suggérer des améliorations. Les commentaires, suggestions et demandes doivent être adressés au directeur juridique du groupe.



## **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
<b>1</b>	Un signalement antérieur a été effectué à l'ASIC ou à l'APRA	
<b>2</b>	Un délai de 90 jours s'est écoulé depuis le signalement	Aucune période d'attente
<b>3</b>	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
<b>4</b>	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	
<b>5</b>	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	
<b>6</b>	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"> <li>• le Lanceur d'alerte éligible y consent ;</li> <li>• 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 ;</li> <li>• 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</li> <li>• 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.</li> </ul>
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"> <li>• une protection contre toute procédure judiciaire civile, pénale ou administrative en raison du Signalement de faits définis ;</li> <li>• 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</li> <li>• 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).</li> </ul>

- 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.