

# Brambles

舉報政策

**Brambles Limited**

建立日期：2013 年

修訂日期：2023 年 7 月 1 日

版本 4.0

## 舉報政策

### 1 本政策

本政策旨在加強及重申，Brambles 在推行開放的舉報程序方面的承諾，鼓勵員工及其他合資格人員就任何可能的不當行為提出疑慮。在現今環境中，舉報是 Brambles 抵禦不當行為的第一道防線，也是最堅固的防線；若不當行為得以被發現及舉報，Brambles 便能立即採取糾正措施，以糾正這些行為。我們明白，盡早發現及舉報不當行為，有賴於保持一種信任與誠信的文化，在此文化中，全體員工及其他合資格人員：

- (a) 都被鼓勵盡快舉報潛在的不當行為，因為他們會明白公司將認真對待自己的疑慮，並會採取適當的措施；
- (b) 知悉及透過可用的渠道，就不當行為提出疑慮；
- (c) 了解現有的保護措施，以及我們將採取的舉報調查流程；及
- (d) 信任舉報程序會被保密，而且公司絕不容忍任何迫害、報復、懲罰或不利待遇。

本政策的制定，符合《2001 年澳洲公司法》（聯邦）和《1953 年澳洲稅收管理法》（聯邦）的規定。就我們對在澳洲作出合資格披露的特定個人所提供的保護措施，或者我們在澳洲經營的業務，如需取得更多資訊，請參閱附件 I 的「不一致之處」。

### 2 本政策涵蓋哪些活動？

除非當地或適用法律為個人賦予了更大的權利或補救措施（在此情況下，應以當地或適用法律為準），否則本政策適用於有意披露與 Brambles 及其集團轄下任何公司（「Brambles」）有關之不當操守或不當情況的個人。在本政策中，這些活動被稱為「不當行為」，包括但不限於：

- (a) 任何適用的法律（包括澳洲和歐盟法律）項下的犯罪活動；
- (b) 欺詐；
- (c) 失職或違反信託；
- (d) 對公眾構成危險的行為，包括對健康及安全構成的危險，以及洩漏有毒物質或環境廢物造成環境危害，或者違反適用的環境法律或法規；
- (e) 可疑的會計、內部會計或審計管理不善，包括實際發生或存在威脅的情況：
  - (i) 在編製、評估、審核或審計 Brambles 的任何財務報表期間，存在欺詐或人為錯誤；
  - (ii) 在記錄及備存 Brambles 的財務記錄期間，存在欺詐或人為錯誤；
  - (iii) 在遵守 Brambles 的內部會計控制措施方面存在缺失或不合規的情況；
  - (iv) 就 Brambles 的財務記錄、財務報告或審計報告中的事項，對高級人員或會計師作出失實或虛假陳述，或者高級人員或會計師本身作出失實或虛假陳述；
  - (v) 背離以全面公允的方式報告 Brambles 財務狀況的原則；或
  - (vi) 任何其他可能對財務系統構成威脅的活動；
- (f) 違反或涉嫌違反適用的稅務法律，或者與 Brambles 稅項事務相關的不當操守；
- (g) 賄賂或貪污；
- (h) 侵犯人權；
- (i) 不道德行為；
- (j) 未能遵守上文未有專門提述的任何法律或監管規定，包括澳洲證券投資委員會 (ASIC) 管轄的任何法律；
- (k) 損害產品安全和合規性、運輸安全、食品安全或動物健康或福利保障的行為；
- (l) 影響個人或機密資料保護或 Brambles 網路及資訊系統安全的違規行為；

- (m) 在未經授權的情況下，披露商業秘密、專有或機密資訊；
- (n) 任何違反 Brambles 《行為規範》或其他政策或程序的行為；
- (o) 可能有損 Brambles 聲譽的行為；
- (p) 針對以下事項作出迫害、報復或懲罰：報告對不當行為的疑慮，或者對外向法律執業者提供任何資料，以根據任何適用的舉報人法律尋求建議或法律代表，或者向任何適用的監管機構提供任何資料，以協助其履行適用法律下的職能或職責；或
- (q) 故意隱瞞上述任何事項。

如您有合理理由懷疑存在任何已發生或可能發生的不當行為，應根據本政策提出舉報。舉報方式詳見下文第 4 節。如您不確定本政策是否涵蓋某個活動，應諮詢法務總監、合規總監或法律及全球道德與合規團隊的任何其他成員。

在大部分情況下，本政策及下文第 4 節訂明的舉報渠道，並不適用於有關個人境況（例如您在工作中受到的待遇）的投訴。在大部分情況下，如您有關於個人境況的投訴，應當向您的直屬經理或人力資源部門代表報告，由他們採取適當行動。對於任何員工就個人境況提出之客觀而合理的投訴，公司將予以保密，並且絕不容許迫害、報復或懲罰。

### 3 誰能在本政策下作出舉報？

本政策及其中訂明的程序，適用於 Brambles 的全體現職及前任高級人員、員工和合作夥伴，以及與 Brambles 正有或曾有業務關係的任何各方（例如 Brambles 的客戶、供應商、供應商的員工、承辦商、代理人、分銷商、志願者、學員和股東）。本政策及其中訂明的程序，亦適用於任何上述人士之親屬或受養人，包括配偶、配偶的受養人、父母或其他直系祖先、子女、孫子女或兄弟姐妹，或者適用法律規定的任何其他個人。

### 4 如何提出疑慮

Brambles 鼓勵透過 Brambles 的主動發聲熱線，舉報所有不當行為，這條熱線包括多個舉報渠道。透過主動發聲熱線作出的舉報，將由獨立第三方 Navex Global 全年無休 24 小時接收，並會轉介至全球道德與合規團隊。若要透過主動發聲熱線提出舉報，可造訪 [www.brambles.ethicspoint.com](http://www.brambles.ethicspoint.com)，此網站載有特定國家或地區專屬、當地或免費電話號碼清單，或者前往網上舉報系統的連結，您亦可參閱張貼於 Brambles 設施的主動發聲海報。主動發聲熱線帶來最佳方式，讓 Brambles 確保不當行為舉報會根據本《舉報政策》，及時獲得妥善處理。儘管 Brambles 鼓勵舉報者表明自己的身份，但舉報者亦可使用主動發聲熱線提出匿名舉報。

此外，我們希望全體員工都能對實際或可能存在的不當行為，安心提出疑慮，如果願意的話，可透過口頭或書面形式直接向以下人員提出舉報：

- 您的直屬經理；
- 法務總監及集團公司秘書；
- 副總裁及區域總法律顧問（歐洲、中東及非洲）；
- 副總裁及區域總法律顧問（美洲及亞洲）；
- 合規總監；及
- Brambles 內部審計團隊的任何成員。

最後，在某些情況下，個別人士可能認為無法透過上列任何渠道，以就不當行為提出疑慮。在此情況下，他們可直接與董事會主席或審計與風險委員會主席通訊，聯絡人為法務主管及集團公司秘書，通訊地址為 GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australia。凡與董事會主席或審計與風險委員會主席的通訊，應當註明為「機密 – 僅供親閱」。註明此標記的通訊，將被直接轉寄予董事會主席或審計與風險委員會主席，法務總監不會將之打開。個別人士亦可透過 [ethics.helpline@au.pwc.com](mailto:ethics.helpline@au.pwc.com) 聯絡 Brambles 的外部審計師，或者致電 1800 487 878（若位於澳洲）。

無論利用哪種渠道，員工都必須盡快舉報疑似不當行為。透過盡快舉報不當行為，Brambles 便可展開調查，並予以糾正或杜絕，從而將由此造成的不利後果減至最小。

您可匿名舉報疑似不當行為。不過，由於要調查匿名舉報的疑似不當行為難度更高，且往往無法作出調查，因此我們鼓勵您表明自己的身份（此非強制性）。任何舉報（無論匿名與否）均應提供充足的詳細資料，讓 Brambles 能夠全面調查。例如，您必須提供以下資料：涉嫌參與或目擊事件之人士的姓名；事件發生的日期和時間（大概估計或確切均可）；事件發生的地點；以及員工認為應當舉報該事件的理由。詳細資料不足，會導致 Brambles 無法妥善處理問題。

如任何員工認為自己參與了不當行為，即應舉報該等事件。公司在決定應否作出紀律處分、以及應當作出哪種紀律處分時，將把自我舉報納入為考慮因素。

本政策的目標是提供一個內部機制，用於舉報、調查及糾正任何不當行為。有時候，個別人士的疑慮可能與第三方（例如客戶、供應商或者服務供應商）的行為有關。我們強烈建議您在向任何第三方提出這些疑慮前，先向內部報告。您應利用上文列出的其中一個舉報渠道，以取得指引。然而，本政策中的任何內容均不會阻止您向 ASIC、澳洲稅務專員或任何其他適用的監管機構報告不當行為，或者向其提供資訊、作證，或者透過其他方式，以協助其履行符合適用法律或與之相關的職能或職責。

## 5 嚴格保密

如您以合理理由舉報不當行為，您的身份和任何可能使您的身份被識別的資料都將被保密，並僅會在「需要知道」的原則下，分享予負責調查或處理疑慮的人員。我們將遵循我們的《資料分類與處理政策》，以及《文件保留與資料銷毀政策暨時間表》，以安全方式儲存所有與舉報相關的資訊。我們亦將從所有相關文件中刪減您的身份。

若舉報的不當行為受附件 I 所涵蓋，將可獲享附件 I 第 8 節中列明之澳洲舉報人保護法項下的法律保護所保障。

## 6 禁止迫害

有時候，個別人士擔心可能因舉報不當行為而遭到不利影響，我們對此表示理解。敬希明白，我們鼓勵開誠佈公，而對於根據本政策，以合理理由就不當行為提出懷疑的任何人員（即使最終發現為錯誤舉報），我們將提供支援。

如針對根據本政策作出舉報、或者根據本政策作出之舉報進行、協助或參與調查的任何人員作出任何直接或間接迫害、報復或懲罰，我們將絕不容忍。如發現任何員工因為其認為某人已經、可能、建議或可以根據本政策提出舉報、或者已經協助、可能協助、建議協助或可以協助進行調查，而對該名人員實施上述行為，我們將處以適當的紀律處分，最嚴重者包括終止僱傭關係。我們對迫害、報復或懲罰具廣義闡釋，包括導致或可能會導致任何損害的任何作為或不作為（統稱為「不利待遇」），而該等不利待遇包括但不限於：

- 停職、裁員、解僱或同等措施；
- 降級或不予晉升；
- 不予培訓；
- 在表現評估中給予負面評價；
- 改變員工的職位、等級或合約（包括工作條款及細則）或其他人員的職位、等級或合約，以對該員工不利；

- 在員工僱傭期間，對其作出紀律處分或其他形式的傷害；
- 歧視、騷擾、恐嚇、威脅、目前或未來的偏見，或者其他不利的待遇；
- 對某人造成傷害或使其受傷，包括心理傷害或損害某人的聲譽；
- 損害某人的財產、業務或財務狀況；及
- 給予負面的就業推薦評價、列入黑名單或作出業務抵制。

如您認為自己或他人遭到該等不利待遇，應立即透過第 4 節中訂明的其中一項舉報機制，報告您的疑慮。

## 7 調查程序

當您提出疑慮後，Brambles 將進行評估，以確定合適的後續步驟。Brambles 的法律及全球道德與合規團隊，是專責接收及調查經舉報之不當行為、或者監督不當行為舉報之調查的職能部門。收到舉報後 7 天內，Brambles 的法律及合規團隊成員將及時確認收悉您的疑慮。

在個別情況下，Brambles 可能會指定一個內部或外部調查員或調查小組，當中包括對舉報事項具備相關調查經驗或專門知識的工作人員。Brambles 將應您要求，安排在合理時間範圍內，與指定的調查員進行面對面的會談。

在完成調查（如有）且相關人員均有機會就指控作出回應前，任何人都不會被認定參與了不當行為或出現了不當操守。所有調查員都將以專業、尊重的態度對待證人。除了可能的紀律處分外，調查員亦可能會根據調查結果提出改革建議，讓 Brambles 能夠將日後的不當行為風險降至最低。

Brambles 將致力確保任何就不當行為提出疑慮的人士，均能夠得知任何調查進度和預期完成時間表的最新資訊。我們亦將致力在不超過三個月的合理時間範圍內，完成所有調查；或者若相關事實及情況有所需要，在六個月內完成所有調查，並就此提供意見回饋。然而有時候，出於保密需要和法律考慮，我們可能無法向不當行為舉報者提供具體調查細節，或者據此實施之任何紀律處分的細節。

如您明知而故意提出虛假疑慮，或者如我們查明您在無合理理由的情況下提出虛假投訴，後果將會非常嚴重。我們可能會認定此舉屬嚴重行為操守，處以紀律處分，最嚴重者包括終止僱傭關係。

## 8 合作

對於根據本政策展開的任何調查，全體員工均應全面配合，提供完整、真實的資訊。如有任何員工未有配合調查，或者欺騙或誤導 Brambles，其將受到紀律處分，最嚴重者包括終止僱傭關係。

員工如被告知或得知正在進行的調查，而他們持有可能相關的記錄（例如備忘錄、電郵、即時訊息、檔案、筆記、相片、錄音/錄影資料等），其必須保留這些記錄並交予 Brambles。如有任何員工明知而故意銷毀或篡改可能相關的記錄或資料，其將受到紀律處分，最嚴重者包括終止僱傭關係。

## 9 舉報「主動發聲」事項

根據上文第 5 節和附件 I（如適用）中列明的保密保障，就不當行為提出的舉報僅能用於有限的舉報目的，包括向 Brambles 董事會和其審計及風險委員會提出的舉報。

## 10 支援

我們理解要就不當行為提出疑慮，或者參與調查（不論作為證人、被控方或調查員），都可能存在挑戰性，且令人感到不安。在某些情況下（包括為了保護您免受不利待遇的情況），Brambles 可能會根據具體情況，允許您在另一個地點或同一個職級換另一個角色履行職責。在調查進行期間，我們還可能重新分配工作給其他涉嫌參與不當行為的 Brambles 員工，或是重新安置他們。

此外，Brambles 的員工及其家人可以聯絡 [Brambles 員工援助計劃](#)（Employee Assistance Program，簡稱 **EAP**）的人員尋求支援。EAP 提供免費及保密的短期支援服務。這些服務均由合資格的專業人員向 Brambles 的員工及其直系親屬提供，而溝通方式包括面對面、電話或互聯網。有關聯絡 [EAP](#) 的方法，請參見 Walter。

## 11 更多資訊

如欲進一步了解本政策，我們建議您聯絡 Brambles 法務總監、Brambles 合規總監、或者法律及全球道德與合規團隊的任何成員。

## 12 維護本政策

本政策（包括附件 I）透過 Walter 上的全球道德與合規中心，以內部形式向所有員工提供，並透過 Brambles 網站（網址為：<https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>）以外部形式向所有個別人士提供。此外，本政策（包括附件 I）的印刷本，會於由 Brambles 持有或經營的所有廠房或服務中心提供。各間該等設施的經理，將負責確保本政策（包括附件 I）的現有版本印刷本，已於飯堂、休息室或可供自由閱覽其他政策、程序或手冊的其他地點中提供。

## 13 推動本政策成功實施的責任

Brambles 董事會對本政策肩負整體責任，並就根據本政策提出的疑慮所採取的相應措施，全面負責檢討其有效性。風險及審計委員會負責：

- (a) 確保制定適當的機制，防止發生不利待遇；及
- (b) 於 Brambles 內部傳達本政策，並確保 Brambles 全體人員予以遵守。

合規總監負責本政策的日常運作，並確保全體經理及負責處理根據本政策提出疑慮或調查的其他工作人員（包括附件 I 中界定的合資格接收者），會定期接受適當的培訓。

法務總監會聯同董事會從法律和營運的角度檢討本政策，並且每年最少進行一次檢討。本政策不構成任何員工之僱傭合約的一部分，也不會以其他方式構成合約權利或義務，且本政策可能會不時予以修訂。

全體員工均有責任推動本政策成功實施，並應確保善用本政策，以披露任何可疑的不當行為。歡迎員工對本政策發表意見，並提出改善建議。如需提交意見、提出建議或查詢，請聯絡法務總監。

## **Brambles 主動發聲政策附件 I**

### **為在澳洲主動發聲的舉報者提供法律保障**

#### **1. 目的**

- 1.1. Brambles 的「主動發聲」政策（一般條文）及本附件 I（更具體的條文）旨在遵守《公司法 2001》（澳洲聯邦）和《稅收管理法 1953》（澳洲聯邦）（統稱為「法案」），為作出「合資格披露」的個人提供特別保護。
- 1.2. 如果「合資格舉報者」就「可披露事項」向「合資格接收者」作出舉報，則此為「合資格披露」。本附件 I 中的資訊旨在為您詳細闡釋這些概念，包括根據法案可獲得的具體法律保障，以及解釋應遵循的流程。
- 1.3. 如果您對本附件 I 或法案規定的法律保障有任何疑問，我們鼓勵您聯絡 Brambles 的合規總監或全球法律或道德與合規團隊的任何成員。
- 1.4. 為免生疑問，主動發聲政策和本附件 I 適用於澳洲。如果主動發聲政策與本附件 I 相抵觸，則以本附件 I 為準。

#### **2. 關鍵原則**

- 2.1. 正如主動發聲政策所述，Brambles 鼓勵您舉報任何您有理由相信可能不當的行為。即使您不確定有關事項是否構成合資格披露，也請您主動發聲。我們希望您能夠安心地挺身而出，而不必擔心遭到報復或懲罰，因為您的主動發聲有助我們發現和解決問題，從而改善我們的經營方式。
- 2.2. 正如主動發聲政策所述，我們不會允許任何人因為其可以基於合理理由就不當行為作出、確實作出、提議作出或本可能作出舉報而遭受任何形式的不利對待。即使有關舉報不構成合資格披露，也不應受到如此對待。我們視所有形式的不利對待均為不當行為，並且會成為紀律處分的理由，而最嚴重的處分包括終止僱傭關係。此外，我們還有一些特定的保護措施和嚴厲的處罰。對於那些有份作出不利對待的人，如果事件涉及合資格披露，則他們可能會遭到刑事檢控。
- 2.3. 如果個別人士根據主動發聲政策和本附件 I 舉報，則他們所提供的資訊將會獲保密處理。合資格披露同樣有資格獲得法案規定的某些保密保障。Brambles 會按照所有適用的法律要求來管理本附件 I 下的所有合資格披露。
- 2.4. 在 Brambles 的主動發聲政策或本附件 I 中，均無任何條文阻止您向適當的政府機關舉報您有理由相信屬違法的行為，或阻止您就作出舉報時可獲得的保障尋求法律意見，也沒有要求您要獲得批准才能這樣做。

#### **3. 定義**

就本附件 I 而言，下列術語具有以下涵義：

- 3.1. 「Brambles」指 Brambles Limited 及其任何集團公司。

3.2. 「不利對待」在主動發聲政策中已列明其涵義。

3.3. 「可披露事項」指符合以下標準的相關資訊：

3.3.1. 涉及與 Brambles 或集團公司有關的不當行為或不當的事態或情況，包括與 Brambles 或 Brambles 的關聯公司的稅務事宜；

3.3.2. 表明 Brambles 或集團公司，或其主管人員或員工的行為違反了《公司法 2001》（澳洲聯邦）或某些其他澳洲法律；

3.3.3. 根據任何聯邦法律構成罪行，可判處最少 12 個月監禁；或

3.3.4. 對公眾或金融系統構成危險。

可披露事項的例子包括內幕交易、無力償債交易、違反持續披露規則、未能保存準確的財務記錄、偽造記錄或賬目、賄賂、欺詐、現代奴役或侵犯人權，又或是違反義務或信託。

3.4. 「合資格舉報者」指：

3.4.1. Brambles 的現任或前任員工；

3.4.2. Brambles 的現任或前任主管人員或合作夥伴（包括 Brambles 及集團公司的董事和秘書）；

3.4.3. Brambles 的現任或前任供應商（無論有酬或無酬），包括臨時工和供應商的任何員工或工人（例如，現任和前任承辦商、顧問、服務提供者及業務合作夥伴）；及

3.4.4. 本節 3.4 中確定的任何個人之任何親屬、受養人或配偶（或該配偶的受養人）。

3.5. 「合資格接收者」指以下個人和實體：

3.5.1 法務總監及集團公司秘書；

3.5.2 副總裁及區域總法律顧問（歐洲、中東及非洲）；

3.5.3 副總裁及區域總法律顧問（美洲及亞洲）；

3.5.4 合規總監；

3.5.5 Brambles 或集團公司的內部或外部審計師；

3.5.6 如果有關疑慮涉及 Brambles 的稅務事宜，則指

3.5.6.1 具有與 Brambles 稅務事宜相關的職能或職責的任何 Brambles 員工或主管人員；



3.5.6.2 Brambles 聘請的註冊稅務代理人或 BAS 代理人（在《稅務代理服務法 2009》（澳洲聯邦）中定義的）；或

3.5.6.3 稅務專員；

3.5.7 澳洲證券投資委員會 (ASIC)；或

3.5.8 澳洲審慎監理署 (APRA)。

3.6. 「集團公司」，就本附件 I 而言，指 Brambles 的相關法人團體，該術語在《公司法 2001》（澳洲聯邦）中已有定義。

3.7. 「稅務事宜」指與由法律或根據法律規定的稅收，或根據法律評定或徵收的稅款相關的事宜，而該等法律是由稅務專員執行的。

3.8. 「不當行為」在主動發聲政策中已列明其涵義。

#### 4. 合資格披露

4.1. 舉報要成為有資格根據法案獲得法律保障的合資格披露，其必須符合下列各項條件：

4.1.1. 您是第 3.4 節中定義的合資格舉報者；

4.1.2. 您舉報了第 3.3 節中定義的可披露事項，並且您有合理的理由支持舉報；

4.1.3. 您的舉報涉及 Brambles 或集團公司在澳洲的業務或行為；及

4.1.4. 您直接向 Brambles 的主動發聲熱線或第 3.5 節中列出的合資格接收者舉報可披露事項。

4.2. 合資格披露還包括您向法律執業者作出的舉報，目的在於就有關澳洲舉報人保護法律的實施，獲得法律意見或法律代表（無論有關舉報是否涉及不當行為）。

4.3. 如果您的舉報符合合資格披露的條件，即使您是匿名舉報，或者您的舉報結果被證明不正確或無法證實，您亦可以根據法案獲得法律保障。

#### 5. 如何舉報合資格披露

主動發聲政策第 4 節列明了舉報的方法和途徑，這些都適用於根據本附件 I 作出的合資格披露。

Brambles 鼓勵所有可披露事項的舉報均透過 Brambles 的主動發聲熱線進行。透過主動發聲熱線作出的舉報將由獨立第三方 Navex Global 接收，並會轉介至全球道德與合規團隊。使用主動發聲熱線是作出舉報的最佳方式。透過此方式，Brambles 可以確保及時、安全地處理您的舉報，並且按照主動發聲政策和本附件 I 所述的方式處理。雖然 Brambles 鼓勵舉報者（包括合資格舉報者）表明自己的身份，但舉報者可以透過主動發聲熱線匿名舉報。

## 6. 公眾利益與緊急事故披露

在某些情況下，如果合資格舉報者向專業新聞工作者或議員舉報他們有合理理由認為符合公眾利益的可披露事項（「公眾利益披露」），或涉及人類的健康、安全或自然環境即將遇到重大及迫切危險的可披露事項（「緊急事故披露」），他們也可能受到法案的保障。要獲得公眾利益披露或緊急事故披露的法律保障，必須符合以下列明的要求：

	公眾利益披露	緊急事故披露
1	先前已向 ASIC 或 APRA 作出舉報	
2	自作出舉報以來已過去 90 天	無等候期
3	合資格舉報者沒有合理理由相信有關方面正在或已經採取行動來解決所舉報的事項 合資格舉報者有合理理由相信進一步披露資訊符合公眾利益	合資格舉報者有合理理由相信有關資訊涉及重大及迫切的危險，而 1 人或多人健康或安全，或自然環境即將遭遇此等危險
4	合資格舉報者已向 ASIC 或 APRA（以之前收到的舉報為準）提供了書面通知，表明他們打算作出公眾利益披露或緊急事故披露，並且他們提供了足夠的資訊來識別之前的披露	
5	合資格舉報者向聯邦議會、州議會或地區立法機構的成員或專業新聞工作者作出披露	
6	披露的資訊僅提供通知可披露事項接收者所需的細節	披露的資訊僅提供通知重大及迫切危險接收者所需的細節

Brambles 建議個別人士在作出公眾利益披露或緊急事故披露前，應先尋求獨立的法律意見。

## 7. 合資格披露的調查程序

7.1. 當作出了合資格披露後，或在此後不久，Brambles 會徵求合資格舉報者的同意，以披露其身份及任何可能導致其身份被識別的資訊。合資格舉報者可以有兩個選擇：

7.1.1. 同意。即合資格舉報者同意出於調查問題及向相關持份者報告的有限目的而披露其身份。這是一個較好的選擇，因為 Brambles 最適合全面調查此事，並為合資格舉報者提供持續的保護和支援。

7.1.2. 保持匿名。即合資格舉報者不會告訴 Brambles 他們是誰。這可能意味著 Brambles 從合資格舉報者那裏尋求進一步資訊和調查此事的能力會受到限制。

7.2. 在作出合資格披露後，我們會根據主動發聲政策和調查不當行為投訴的標準操作程序中列明的流程，對此事進行適當調查。即使您如上文第 7.1 節所述拒絕同意，但如果為了調查提出的問題而有合理必要披露可能會讓您身份曝光的資訊（除您的身份外），則 Brambles 這樣做也是合法的。如果有必要披露此等資訊，Brambles 將採取一切合理措施來保護您的身份。

7.3. 我們尋求透過以下方式保護合資格舉報者身份的機密性：

7.3.1. 根據我們的資料分類與處理政策及文件保留與資料銷毀政策暨時間表安全地儲存與舉報相關的資訊；

7.3.2. 從所有相關文件中隱藏或刪除合資格舉報者的身份；及

7.3.3. 在獲得合資格舉報者同意的情況下，僅與有合法獲知需求的人分享合資格舉報者的身份。

7.4. 如果您認為您的身份未被保密，您應該聯絡 Brambles 的合規總監，合規總監會審查有關指控。

您也可以向監管機構（例如 ASIC 或澳洲稅務局）提交投訴以進行調查。

## 8. 合資格披露的保護措施

除了主動發聲政策中列明的保護措施外，根據法案，作出合資格披露的合資格舉報者還可以獲得以下法律保障：

	保護項目	後果
1	確保身份保密	根據法案，披露合資格舉報者的身份或任何可能導致其身份被識別的資訊都是違法的，除非： <ul style="list-style-type: none"><li>• 合資格舉報者本人同意；</li><li>• 向 ASIC、APRA 或澳洲聯邦警察局成員披露，或者如果有關事項涉及稅務事宜，向稅務專員披露；</li><li>• 向律師披露以便獲得與法案實施有關的法律意見或代表；或</li><li>• 披露可能導致合資格舉報者身份被識別的資訊（<b>但不包括合資格舉報者的真實身份</b>）是出於調查此事的合理需要，並且已採取一切合理措施降低合資格舉報者被識別的風險。</li></ul>
2	免受損害和賠償的保障	根據法案，如果因為合資格舉報者（或任何其他人）已經提出、可能已經提出、提議提出或可能提出合資格披露而作出任何會導致不利對待或威脅不利對待的行為（無論明示、暗示、有條件或無條件），這都是違法的。這包括任何採取行動的部分原因僅出於相信或懷疑合資格披露已經、可能或本可能被提出的情況。如果合資格舉報者受到不利對待或受到不利對待的威脅，他們可能有權根據法案獲得賠償或其他補償。
3	某些類型的責任豁免權	在某些情況下，合資格舉報者還可能有權獲得其他法律保障，包括： <ul style="list-style-type: none"><li>• 保護他們免於因作出合資格披露而面臨民事、刑事和行政法律訴訟；</li><li>• 保護他們免於受他人基於他們作出合資格披露而對他們執行或行使合約訂明的或其他的補救措施；及</li><li>• 對於向 ASIC、APRA 或稅務專員作出的合資格披露，以及對於公眾利益披露和緊急事故披露，他們所提供的資訊可能不會在法律訴訟中被接納為對他們不利的證據（除非他們提供了虛假資訊）。</li></ul>

- 8.1. 法院被賦予了廣泛的權力，可以就不利對待或不利對待的威脅作出補償命令。這可能包括禁制令、賠償令、恢復原職、懲罰性損害賠償和道歉。民事和刑事制裁也可能適用於違反法案的行為。

## 9. 個人工作相關的申訴

- 9.1. 一般來說，涉及個人工作相關申訴的舉報不符合獲得法案規定的法律保障資格。如果出現以下情況，則有關舉報會被視為與個人工作相關的申訴：

- 投訴涉及對某些事情的不滿，而這些事情是與您的工作或以前的工作有關，或對您個人產生影響或傾向於產生影響；及
- 投訴不會對 **Brambles** 或其任何與您無關的集團公司產生重大影響，或者投訴在某些其他有限的情況下沒有重大影響。

- 9.2. 個人工作相關申訴的例子包括：

- 您與另一位 **Brambles** 員工之間的糾紛；及
- 與您的僱傭條款和條件有關的決定。這可能包括與您的表現有關的任何決定、與調動或晉升有關的決定或與您繼續受僱有關的決定。

- 9.3. 不合資格獲得法律保障的個人工作相關申訴的披露會根據主動發聲政策及其他適用的人力資源申訴政策和程序處理。

- 9.4. 儘管有上述規定，如果出現以下情況，個人工作相關的申訴將有資格獲得本附件 I 的法律保障：

- 9.4.1. 有關申訴提出了不利對待（或不利對待的威脅）的指控，而該指控是由舉報者根據本附件 I 作出合資格披露（或有能力作出合資格披露）而引起的；
- 9.4.2. 有關申訴混合了涉及可披露事項的資訊以及個人工作相關的申訴；
- 9.4.3. 有關申訴表明 **Brambles** 或集團公司，或其主管人員或員工的行為違反了《公司法 2001》（澳洲聯邦）或某些其他澳洲法律；
- 9.4.4. 有關申訴涉及被指違反聯邦法律的事項，而有關罪行可被判處 12 個月或以上監禁，或者有關申訴涉及對公眾或金融系統構成危險的行為；或
- 9.4.5. 可披露事項涉及顯示不當行為超出個人情況並在其他方面符合合資格披露的其餘要素的資訊。

## 10. 對合資格舉報者的支援

- 10.1. 我們知道，舉報任何不當行為（包括可披露事項）可能會很困難且令人不安。在某些情況下（包括為了保護您免受不利對待的情況），**Brambles** 可能會根據具體情況，允許您在另一個地點或同一個職級換另一個角色履行職責。在調查進行期間，我們還可能重新分配工作給其他涉嫌參與不當行為的 **Brambles** 員工，或是重新安置他們。

10.2. 此外，Brambles 的員工及其家人可以聯絡 Brambles 員工援助計劃（Employee Assistance Program，簡稱 EAP）的人員尋求支援。EAP 提供免費及保密的短期支援服務。這些服務均由合資格的專業人員向 Brambles 的員工及其直系親屬提供，而溝通方式包括面對面、電話或互聯網。有關聯絡 EAP 的方法在 Brambles 的 Walter [這裏](#)提供。

## 11. 檢討與維護本附件 I

法務總監會聯同董事會從法律和營運的角度檢討本附件 I，並且每年最少進行一次檢討。