

# Brambles

## Vrijuit Praten-Beleid

**Brambles Limited**

Herzien: 1 januari 2020

Versie 2.0

## VRIJUIT PRATEN-BELEID

### 1. Dit Beleid

Het doel van dit beleid is de toewijding van Brambles aan een proces om vrijuit te kunnen spreken te versterken. Een proces waarin medewerkers worden aangemoedigd om zorgen te melden inzake onrechtmatigheden. In de wereld van vandaag blijven de medewerkers de eerste en beste verdedigingslinie van Brambles tegen onrechtmatigheden; wanneer medewerkers een onrechtmatigheid ontdekken en melden, kan Brambles directe, corrigerende actie ondernemen om dit recht te zetten. We onderkennen dat vroegtijdige opsporing en melding van onrechtmatigheden afhangen van het onderhouden van een cultuur van vertrouwen en integriteit waarin alle medewerkers:

- (a) Aangemoedigd worden potentiële onrechtmatigheden zo snel mogelijk te melden, in de wetenschap dat hun zorgen serieus worden genomen en dat toepasselijke actie wordt ondernomen;
- (b) De voor hen beschikbare wegen kennen voor het melden van zorgen over onrechtmatigheden; en
- (c) Vertrouwen hebben dat het vrijuit praten-proces vertrouwelijk is en victimisatie, represailles, vergelding of nadelige behandeling van welke soort dan ook niet worden getolereerd.

### 2. Welke activiteiten vallen onder dit beleid?

Onderworpen aan plaatselijk van toepassing zijnde wetgeving, geldt dit beleid voor medewerkers die wangedrag of een onjuiste gang van zaken of omstandigheden bij Brambles of een onderdeel van de Brambles Group ("Brambles") willen onthullen. In dit beleid worden deze activiteiten "onrechtmatigheden" genoemd, met inbegrip van, maar niet beperkt tot:

- (a) Criminele activiteiten overeenkomstig elke toepasselijke wet, inclusief de Australische wetgeving;
- (b) Gedrag dat een gevaar voor het publiek met zich meebrengt, waaronder gevaren voor de gezondheid en veiligheid en schade aan het milieu vanwege vrijkoming van giftige stoffen of afval of schending van toepasselijke milieuwetten of -regelgeving;
- (c) Twijfelachtige boekhouding, interne boekhouding of fout controlebeheer, inclusief daadwerkelijke of dreigende:
  - (i) fraude of opzettelijke fout in de voorbereiding, evaluatie, of audit van een financiële verklaring van Brambles;
  - (ii) fraude of opzettelijke fout in het vastleggen en beheren van de financiële boekhouding van Brambles;
  - (iii) tekortkoming in of weigering van naleving van interne boekhoudcontroles bij Brambles;
  - (iv) misleiding of valse verklaring aan of door een hogere functionaris of accountant met betrekking tot een kwestie in de financiële administratie, financiële rapporten of auditverslagen van Brambles;
  - (v) afwijking van volledige en eerlijke rapportage van de financiële toestand van Brambles; of
  - (vi) elke andere activiteit die een gevaar voor het financiële systeem met zich meebrengt.
- (d) schendingen of vermeende schendingen van toepasselijke belastingwetgevingen of wangedrag in relatie met de belastingzaken van Brambles;
- (e) omkoping of corruptie;
- (f) weigering tot naleving van wettelijke vereisten of reglementen die hierboven niet met name genoemd zijn, inclusief alle wetgeving die wordt beheerd door de Australian Securities and Investments Commission (ASIC);
- (g) schending van gedragscode van Brambles of andere beleidslijnen of procedures;
- (h) de niet-geautoriseerde openbaarmaking van handelsgeheimen of eigendoms- of vertrouwelijke informatie;

- (i) gedrag dat redelijkerwijs de reputatie van Brambles zal schenden;
- (j) victimisatie, represailles of vergelding voor het melden van onrechtmatigheden of voor het extern verstrekken van informatie aan een jurist met als doel advies in te winnen of juridische vertegenwoordiging aan te vragen overeenkomstig een klokkenluiderswet, of aan een toepasselijke regelgever met als doel deze te ondersteunen bij het uitvoeren van zijn functie of taken overeenkomstig de toepasselijke wetgeving; of
- (k) het opzettelijk verbergen van een van de bovenstaande activiteiten.

Indien u gegronde redenen heeft om aan te nemen dat een onrechtmatigheid is begaan of waarschijnlijk begaan gaat worden, dient u dit conform dit beleid te melden. De verschillende manieren waarop u dit kunt doen worden uitgelegd in hoofdstuk 4 hieronder. Als u er niet zeker van bent of een activiteit onder dit beleid valt, praat dan met uw lijnmanager of, als u dat u liever heeft, met een lid van het juridisch team.

In de meeste gevallen zijn dit beleid en de meldkanalen, aangegeven in hoofdstuk 4 hieronder, niet van toepassing op klachten aangaande uw eigen persoonlijke omstandigheden, zoals de manier waarop u tijdens het werk behandeld bent. In de meeste gevallen moeten klachten over uw eigen persoonlijke omstandigheden worden gemeld aan uw lijnmanager of uw personeelsvertegenwoordiger, die hierop gepaste actie zal ondernemen. De geheimhouding van een medewerker, die een objectief gezien redelijke klacht indient aangaande zijn/haar eigen persoonlijke omstandigheden, wordt gerespecteerd en victimisatie, represailles of vergelding worden niet getolereerd.

### **3. Wie kunnen er conform dit beleid vrijuit praten?**

Dit beleid en de daarin beschreven procedures staat ter beschikking van iedere huidige en voormalige functionaris, medewerker of partner van Brambles en van alle partijen waarmee Brambles een zakelijke relatie onderhoudt (zoals klanten, leveranciers, contractanten, agenten en distributeurs). Dit beleid en de procedures beschreven in dit beleid zijn tevens van toepassing voor verwanten of personen ten laste van de hierboven genoemde personen, waaronder echtgenoten, ouders of andere in rechte lijn verwante personen, kinderen, of kleinkinderen en broers of zussen, of andere personen zoals beschreven in de toepasselijke wetgeving.

### **4. Hoe een zorg melden**

We hopen dat alle medewerkers zich in staat voelen zorgen over een daadwerkelijke of mogelijke onrechtmatigheid openlijk en, zo ze zich daar goed bij voelen, direct aan hun lijnmanager te melden. In algemeenheid is uw lijnmanager in een positie dat hij/zij een zorg over een onrechtmatigheid snel kan wegnemen. Lijnmanagers zijn echter niet de enige optie voor het melden van zorgen betreffende onrechtmatigheden. Andere kanalen omvatten:

- De Head of Legal en Bedrijfssecretaris van de Groep;
- De Vice President en regionale General Counsel, EMEA;
- De Vice President en regionale General Counsel, Americas en Asia;
- De Chief Compliance Officer;
- Alle leden van het Internal Audit-team van Brambles; en
- De Brambles' Speak Up hotline, met meerdere meldkanalen. Middels de Speak Up hotline kunnen 24 uur per dag en 7 dagen per week meldingen worden gedaan via een onafhankelijke dienst. Voor het melden van een kwestie via een hotline kunnen medewerkers naar [www.brambles.ethicspoint.com](http://www.brambles.ethicspoint.com) gaan, waar een lijst van land- of gebiedsspecifieke lokale of gratis telefoonnummers wordt verstrekt of links naar het beschikbare online meldsysteem.

<mailto:>Voorts kunnen er bepaalde omstandigheden zijn waarin personen van mening zijn dat ze niet via een van de hierboven vermelde kanalen melding kunnen doen van een zorg of van een onrechtmatigheid. In een dergelijke situatie kan die persoon direct in contact treden met de Voorzitter van de Raad van Bestuur of de Voorzitter van de Auditcommissie via de Head of Legal en Bedrijfssecretaris van de Groep, GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australië. Correspondentie aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur of de Voorzitter van de Auditcommissie moet worden gekenmerkt als "urgent" en "voorrang en vertrouwelijk". Daarnaast kan er contact worden opgenomen met de externe auditors van Brambles via [ethics.helpline@au.pwc.com](mailto:ethics.helpline@au.pwc.com) of, voor personen in Australië, via 1800 487 878.

Ongeacht welk kanaal wordt gebruikt, dienen medewerkers een vermoedelijke of potentiële onrechtmatigheid die zij gewaarworden zo spoedig als praktisch mogelijk is te melden. Het zo spoedig mogelijk melden van onrechtmatigheden stelt Brambles in staat een onderzoek in te stellen en de zaak recht te zetten of te elimineren en daarmee de averechtse gevolgen tot een minimum te beperken.

In de landen waar dat wettelijk is toegestaan kunt u een onrechtmatigheid anoniem melden. Aangezien het veel moeilijker en soms onmogelijk is om verdenkingen te onderzoeken die anoniem gerapporteerd zijn, wordt u echter aangemoedigd uw identiteit bekend te maken, alhoewel hieromtrent geen verplichting bestaat. Alle gedane meldingen, anoniem of niet, moeten voldoende details bevatten opdat Brambles de zaak volledig kan onderzoeken. Het is bijvoorbeeld belangrijk informatie te verstrekken over de namen van de mensen die betrokken zouden zijn bij of getuige geweest zouden zijn van het(de) incident(en), datum en tijdstip, plaats, en waarom de werker meent dat het(de) incident(en) dienen te worden gemeld. Onvoldoende details verhinderen Brambles de zaak correct in behandeling te nemen.

Van iedere medewerker, die meent dat hij/zij persoonlijk betrokken is geweest bij een onrechtmatigheid, wordt verwacht dat hij/zij een dergelijk incident meldt. Zelfmelding zal worden overwogen wanneer wordt besloten of, en zo ja welke, disciplinaire actie van toepassing is.

Het doel van dit beleid is een intern mechanisme te verstrekken voor het melden, onderzoeken en verhelpen van een onrechtmatigheid. Soms hebben medewerkers zorgen die in verband staan met handelingen van een derde, zoals een klant, leverancier of dienstverlener. We raden u ten eerste aan dergelijke zorgen intern te melden alvorens deze aan een derde te melden. U dient een van de hierboven vermelde kanalen voor melding te gebruiken. Niets in dit beleid kan u er echter van weerhouden de onrechtmatigheid te melden, informatie te verstrekken, een getuigenis af te leggen of op een andere wijze ondersteuning te bieden aan ASIC, de Australische financiële toezichthouder of elke andere toepasselijk regelgevend lichaam die zijn functies of taken overeenkomstig of in relatie met de toepasselijke wetgevingen uitvoert.

### **5. Geheimhouding wordt gerespecteerd**

Als u conform dit beleid in goed vertrouwen melding doet van een onrechtmatigheid, zullen uw identiteit en de informatie die naar uw identificatie kan leiden in vertrouwen worden behandeld en slechts worden gedeeld op basis van "need-to-know" met degenen die verantwoordelijk zijn voor het onderzoeken en oplossen van de zorg, met dien verstande dat alle redelijke stappen moeten worden genomen om het risico van openbaarmaking van uw identiteit te verminderen gedurende het onderzoek of bij de uitspraak.

### **6. Geen victimisatie**

We begrijpen dat medewerkers zich soms zorgen maken over mogelijke repercussies in verband met

klachten over onrechtmatigheden. Wees ervan verzekerd dat we openheid aanmoedigen en alle medewerkers ondersteunen die met gegronde redenen onrechtmatigheden melden conform dit beleid (genaamd een "beschermde openbaarmaking", ook als blijkt dat zij het mis hebben).

We tolereren niet dat een medewerker die een Beschermde Openbaarmaking doet of deelneemt aan een onderzoek daarin, last heeft van victimisatie, represailles, vergelding of gedupeerd wordt op welke manier dan ook. Een medewerker die zich schuldig heeft gemaakt aan het uitvoeren van represailles tegen een andere medewerker, omdat ze geloven dat de medewerker een Beschermde Openbaarmaking heeft gedaan, zal gaan doen, voorstelt te gaan doen of zou kunnen doen, of geholpen heeft, zal gaan helpen, voorstelt te gaan helpen of zou kunnen gaan helpen bij een onderzoek daarin, zal worden onderworpen aan toepasselijke disciplinaire maatregelen, tot en met mogelijke beëindiging van het dienstverband. Er wordt een brede definitie gehanteerd betreffende victimisatie, represailles en vergelding, en dergelijke nadelige behandelingen omvatten onder andere:

- Ontslag;
- De functie van een medewerker op nadelige wijze veranderen;
- Disciplinaire maatregelen of een andere soort nadeel voor de medewerker in het kader van zijn dienstverband;
- Discriminatie, pestgedrag, intimidatie, bedreigingen of een andere ongunstige behandeling;
- Schade aan een persoon, inclusief psychische schade of schade aan de reputatie van een persoon;
- Schade aan een eigendom, bedrijf of financiële positie van een persoon.

Als u meent de dupe te zijn geweest van een dergelijke behandeling, dient u dit onmiddellijk via een van de in sectie 4 genoemde kanalen te melden.

## 7. Onderzoeksproces

Nadat u een zorg heeft gemeld, zal Brambles deze evalueren om de toepasselijke volgende stappen te bepalen.

In sommige gevallen kan Brambles een interne of externe onderzoeker of een onderzoeksteam aanstellen, inclusief functionarissen met relevante onderzoekservaring of met speciale kennis van het onderwerp, om objectief vast te stellen wat er gebeurd is en of een dergelijk voorval het beleid van Brambles heeft geschonden. Niemand zal worden beschuldigd van het begaan van een onrechtmatigheid of van wangedrag totdat het onderzoek, indien daar sprake van is, voltooid is en de betrokkenen de kans hebben gehad te reageren op de beschuldigingen. Alle onderzoekers zullen getuigen op professionele wijze en met waardigheid en respect behandelen. Bij het afsluiten van een onderzoek kunnen de onderzoekers aanbevelingen voor verandering doen om Brambles in staat te stellen het risico van toekomstige onrechtmatigheid tot een minimum te beperken.

Brambles streeft ernaar medewerkers die een zorg over onrechtmatigheid hebben gemeld geïnformeerd te houden over de voortgang van het onderzoek en het veronderstelde tijdschema voor voltooiing. Echter, soms is het niet mogelijk de medewerker specifieke details van het onderzoek of van genomen disciplinaire maatregelen dienaangaande mee te delen vanwege de noodzakelijke geheimhouding en juridische overwegingen.

Het melden van een zorg waarvan u bekend is dat die niet terecht is, is een zeer ernstige zaak en indien we vaststellen dat een klacht ten onrechte en zonder gegronde redenen is ingediend, kunnen we concluderen dat er sprake is van grof wangedrag, hetgeen leidt tot disciplinaire maatregelen, tot en met mogelijke beëindiging van het dienstverband.

### 8. Medewerking

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij volledig medewerking verlenen aan door Brambles aangestelde onderzoekers en complete en waarheidsgetrouwe informatie verstrekken. Medewerkers die weigeren mee te werken aan een onderzoek van Brambles of liegen of misleidende informatie aan Brambles verstrekken, worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen tot en met beëindiging van het dienstverband.

Medewerkers die geïnformeerd zijn over, of op de hoogte zijn van onderzoeken, waarvoor ze over mogelijk relevante documenten beschikken (bijv. memoranda, elektronische mail, directe berichten, bestanden, notities, foto's en opnames, enz.) moeten die documenten bewaren en aan Brambles leveren. Medewerkers die willens en wetens potentieel relevante documenten of informatie vernietigen of wijzigen, worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen tot en met mogelijke beëindiging van het dienstverband.

### 9. Handhaving van dit beleid

Dit beleid is intern beschikbaar voor alle medewerkers via het Legal and Compliance Forum op Walter en extern voor alle individuen via de website van Brambles op <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. Daarnaast zijn er fysieke exemplaren van dit beleid verkrijgbaar op elke vestiging en elk servicenter van of beheerd door Brambles. De manager van een dergelijke locatie is verantwoordelijk voor het waarborgen dat een fysiek exemplaar van dit beleid beschikbaar is in de kantine, pauzeruimte of andere locatie waar andere beleidsdocumenten, procedures of handleiding vrij toegankelijk zijn.

### 10. Verantwoordelijkheid voor het slagen van dit beleid

De Raad van Bestuur van Brambles heeft de algehele verantwoordelijkheid voor dit beleid en voor het beoordelen van de effectiviteit van ondernomen acties in respons op conform dit beleid gemelde zorgen. De auditcommissie van de Raad van Bestuur van Brambles heeft verantwoordelijkheid voor:

- (a) het verstrekken van gepaste bescherming van de medewerkers van Brambles tegen represailles en vergelding wegens het doen van Beschermd Openbaar Maken; en
- (b) het binnen Brambles communiceren en naleven van dit beleid.

De Chief Compliance Officer heeft de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse uitvoering van dit beleid en moet ervoor zorgen dat alle managers en andere functionarissen, die te maken hebben met zorgen of onderzoeken conform dit beleid, regelmatig gepaste training krijgen.

De Head of Legal herziet, in samenspraak met de Raad van Bestuur, dit beleid minstens eenmaal per jaar, vanuit zowel juridisch als operationeel oogpunt. Dit beleid is niet onderdeel van een arbeidsovereenkomst of een toekomstige arbeidsovereenkomst en kan van tijd tot tijd worden aangepast.

Alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor het succes van dit beleid en moeten er gebruik van maken om elk vermoeden van onrechtmatigheid bekend te maken. De medewerkers worden uitgenodigd om opmerkingen te maken over dit beleid en suggesties in te dienen voor verbetering. Commentaar, suggesties en vragen kunt u richten aan de Head of Legal.