

Brambles

Politique « *Speak Up* » (Dénonciations)

Brambles Limited

Dernière révision : 1 Janvier 2020

Version 2.0

POLITIQUE « *SPEAK UP* » (DENONCIATIONS)

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 à soulever toute préoccupation qu'ils pourraient avoir au sujet d'un acte répréhensible. Dans notre environnement actuel, le personnel demeure le premier et le meilleur moyen de défense de Brambles contre les actes répréhensibles. Quand les employés repèrent et communiquent ces actes, 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 :

- (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) possèdent l'assurance que le processus de liberté d'expression est confidentiel, et qu'aucune forme de rétorsion, représailles, châtement ou traitement préjudiciable ne sera tolérée., retribution, or detrimental treatment of any kind.

2. Quelles activités sont concernées par la présente politique?

Sous réserve de toute loi locale, la présente politique tient à couvert les employés souhaitant faire part d'actes, situations ou circonstances répréhensibles, réels ou planifiés, chez Brambles et autres sociétés du Groupe (« Brambles »). Dans la présente politique, ces activités, désignées par l'expression « **actes répréhensibles** », comprennent, entre autres, les suivantes :

- (a) Activités criminelles au titre de toute législation applicable, y compris le droit australien;
- (b) 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;
- (c) Comptabilité douteuse, 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
- (d) Violations réelles ou soupçonnées de la législation fiscale en vigueur ou inconduite sur le plan de la situation fiscale de Brambles ;
- (e) Pots-de-vin et corruption;
- (f) 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) ;

- (g) Violation du Code de conduite de Brambles ou d'autres politiques ou procédures ;
- (h) La divulgation non autorisée de secrets commerciaux ou d'information exclusive ou confidentielle ;
- (i) Comportement susceptible de nuire à la réputation de Brambles ;
- (j) Rétorsions, représailles, ou règlements de comptes 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 ;
- (k) 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 si une activité est concernée par la présente politique, vous devriez en parler à votre supérieur direct, ou si vous préférez, à n'importe quel membre de l'équipe des services juridiques.

Dans la plupart des cas, de la présente politique et les moyens de déclaration présentés à la section 4 ci-dessous sont exclues les plaintes relatives à votre propre situation, de même que la façon dont vous êtes traité au travail. Par contre, dans la plupart des cas, les plaintes sur votre situation personnelle doivent plutôt 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 règlement de comptes 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 ou associés, actuels et anciens, de Brambles, ainsi qu'aux tierces parties avec lesquelles Brambles entretient, ou a entretenu, des rapports d'affaires (clients, fournisseurs, entrepreneurs, mandataires et distributeurs, 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, parents ou autres ascendants directs, enfants, petits enfants, frères et sœurs, ainsi que toutes personnes stipulées dans les dispositions de la loi en vigueur.

4. Comment soulever une préoccupation

Nous espérons que tous les employés se sentiront libres de communiquer leurs préoccupations au sujet d'actes répréhensibles réels ou possibles, et s'ils sont suffisamment à l'aise, qu'ils en parleront avec leur supérieur direct. De façon générale, votre supérieur direct pourra prendre des mesures pour résoudre rapidement une préoccupation concernant un acte répréhensible. Cependant, vos supérieurs hiérarchiques ne sont pas les seules personnes auxquelles vous pouvez faire part de vos inquiétudes concernant d'éventuels actes répréhensibles, et vous disposez également des filières suivantes :

- Le responsable des services juridiques 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
- Le responsable de la conformité
- Tout membre du service de vérification interne de Brambles ; et
- la permanence téléphonique *Speak Up* de Brambles, qui comprend de multiples filières de dénonciation. La permanence téléphonique *Speak Up* permet d'effectuer une déclaration 24 heures sur 24, 7 jours par semaine, par l'entremise d'un fournisseur indépendant. Pour soulever une préoccupation à l'aide d'une permanence téléphonique, les employés peuvent

consulter le site 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.

De plus, 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, 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 conseil du comité de vérification doit être clairement indiquée comme urgente et porter la mention « Privilégié et confidentiel ». De plus, les particuliers peuvent également adresser leurs communications aux vérificateurs aux comptes externes de Brambles à l'adresse suivante : 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 déclarer les actes répréhensibles possibles ou soupçonnés dont ils sont au courant dès que possible. 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 dans les pays où la loi le permet. 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 de l'information sur le nom des gens 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 déclarer. 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 employés 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 (commission fiscale australienne), 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 de bonne foi en vertu de la présente politique, votre identité, et les informations susceptibles de donner lieu à votre identification, sont traitées de façon confidentielle, et ne sont communiquées aux personnes chargées de l'enquête ou du règlement que dans la mesure où ceci est strictement nécessaire, étant entendu que toutes les mesures nécessaires seront prises pour minimiser les risques de divulgation de votre identité au cours de l'enquête ou du règlement.

6. Absence de représailles

Nous comprenons que les employés s'inquiètent parfois des répercussions possibles découlant de toute dénonciation d'actes répréhensibles. Sachez que nous favorisons la franchise et que nous soutenons tous les employés qui ont des motifs raisonnables de susciter des soupçons de la survenance d'actes répréhensibles, dans le cadre de la présente politique (appelée une « divulgation protégée »), même s'il s'avère que ces employés avaient tort.

Nous ne tolérerons aucune forme de rétorsions, représailles ou autres traitements préjudiciables envers un employé ayant fait une divulgation protégée ou qui participe à une enquête sur une divulgation protégée. Tout employé coupable d'engager des représailles à l'encontre de tout employé parce qu'il estime que ce dernier a effectué, pourrait effectuer, propose d'effectuer, ou envisage d'effectuer une divulgation protégée, ou encore a fourni son assistance, pourrait fournir son assistance, propose de fournir son assistance, ou est susceptible de fournir son assistance dans toute enquête sur une divulgation protégée fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Nous considérons en outre que les mesures énoncées ci-après constituent des formes de rétorsion, représailles, règlement de comptes, ou traitement préjudiciable :

- Licenciement
- Mutation ou prise de mesures défavorables pour la situation professionnelle de l'employé
- Mesures disciplinaires ou tout autre traitement défavorable de l'employé dans ses fonctions
- Discrimination, harcèlement, intimidation, menaces ou toute autre forme de traitement défavorable
- Préjudice ou actes dommageables à l'encontre de toute personne, y compris préjudices psychologiques ou atteinte à la réputation
- Dommages à des biens personnels ou professionnels, ou atteinte à la situation financière.

Si vous estimez que vous avez fait l'objet d'un des traitements 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.

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, afin de déterminer objectivement ce qui s'est passé et si un tel événement constitue une violation de la politique de Brambles. Personne ne sera considéré comme coupable d'un acte répréhensible ou de faute professionnelle jusqu'à ce que l'enquête, s'il y a lieu, soit terminée et que la personne en cause ait eu l'occasion de réagir aux allégations. Tous les enquêteurs traiteront les témoins professionnellement, et avec dignité et respect. À la fin d'une enquête, 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. 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 l'employé 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 avec malveillance, et sans motif valable, nous pouvons décider que ceci constitue une faute grave, passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

8. Coopération

On s'attend à ce que tous les employés coopèrent pleinement avec les enquêteurs nommés par Brambles en leur 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, photos 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. Maintien de la présente politique

La présente politique sera communiquée en interne à tous les membres du personnel par le biais du « *Legal and Compliance Forum on Walter* », et à l'extérieur par le biais du site Web de Brambles, à savoir « <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview> ». En outre, des copies imprimées de la présente politique seront remises à 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 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.

10. 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 du conseil de Brambles a les responsabilités suivantes :

- (a) Fournir une protection adéquate contre les représailles et les châtiments envers les employés de Brambles qui font des divulgations protégées.
- (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 doit veiller à ce que tous les gestionnaires et autres employés qui pourraient être concernés par des préoccupations ou enquêtes en vertu de la présente politique reçoivent une formation régulière et pertinente.

Le responsable des services juridiques 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 n'en crée pas une par ailleurs, 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 danger ou acte répréhensible présumé. Les employés sont invités à donner leur rétroaction sur la présente politique et à suggérer des améliorations. Les commentaires, suggestions et demandes doivent être adressés au conseiller juridique du groupe ou au responsable des services juridiques du groupe.