

Brambles

Politique Speak Up

Brambles Limited

Publication : 2013

Révision : 1er juillet 2023

Version 4.0

Politique Speak Up

1 La présente politique

L'objectif de la présente politique est de renforcer et de réaffirmer l'engagement de Brambles en faveur d'un processus ouvert de prise de parole dans le cadre duquel les employés et autres personnes éligibles sont encouragés à faire part de leurs préoccupations concernant des actes répréhensibles. Dans l'environnement actuel, la prise de parole reste la première et la meilleure ligne de défense de Brambles contre les actes répréhensibles. Lorsque des actes répréhensibles sont détectés et signalés, Brambles peut prendre rapidement des mesures correctives pour y remédier. Nous reconnaissons que la détection et le signalement précoces d'actes répréhensibles dépendent du maintien d'une culture de confiance et d'intégrité dans laquelle tous les employés et autres personnes éligibles :

- (a) sont encouragés à signaler tout acte répréhensible potentiel dès que possible, en sachant que leurs préoccupations seront prises au sérieux et que des mesures appropriées seront prises ;
- (b) connaissent et utilisent les moyens mis à leur disposition pour signaler les problèmes liés à des actes répréhensibles ;
- (c) connaissent les protections disponibles et les mesures que nous prendrons pour enquêter sur les signalements ;
- (d) savent que le processus de prise de parole est confidentiel et ne tolère aucune victimisation, représailles, rétribution ou traitement préjudiciable de quelque nature que ce soit.

La présente politique est conçue pour se conformer à la loi sur les sociétés (*Corporations Act*) de 2001 (Cth) et à la loi sur l'administration fiscale (*Taxation Administration Act*) de 1953 (Cth). Pour de plus amples informations sur la protection accordée à certaines personnes qui font une divulgation qualifiée en Australie ou sur nos activités en Australie, veuillez consulter l'Annexe I.

2 Quelles sont les activités couvertes par la présente politique ?

Sauf si la législation locale ou applicable prévoit des droits ou des recours plus importants pour les individus, auquel cas la législation locale ou applicable prévaudra, la présente politique s'applique aux individus qui souhaitent divulguer une faute, un état de fait ou des circonstances inappropriés en relation avec Brambles, y compris toute société de son groupe (« **Brambles** »). Dans la présente politique, ces activités sont appelées « **actes répréhensibles** » et comprennent, sans s'y limiter :

- (a) toute activité criminelle en vertu de toute loi applicable, y compris les lois d'Australie et de l'Union européenne ;
- (b) toute fraude ;
- (c) tout manquement à un devoir ou abus de confiance ;
- (d) tout comportement qui représente un danger pour le public, y compris des dangers pour la santé et la sécurité et des dommages pour l'environnement résultant de l'émission de substances toxiques, de déchets environnementaux ou de la violation de la législation ou de la réglementation applicable en matière d'environnement ;
- (e) toute comptabilité ou comptabilité interne douteuse ou toute mauvaise gestion de l'audit, réelle ou présagée :
 - (i) fraude ou erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, l'examen ou l'audit de tout état financier de Brambles,
 - (ii) fraude ou erreur délibérée dans l'enregistrement et la tenue des documents financiers de Brambles,
 - (iii) lacunes ou non-conformité aux contrôles comptables internes de Brambles,
 - (iv) déclarations inexactes ou fausses déclarations faites à ou par des cadres supérieurs ou des comptables concernant une question contenue dans les registres financiers, les rapports financiers ou les rapports d'audit de Brambles,

- (v) écart par rapport à la présentation complète et équitable de la situation financière de Brambles,
- (vi) autres activités susceptibles de représenter un danger pour le système financier,
- (f) infraction ou suspicion d'infractions à la législation fiscale applicable ou faute commise en rapport avec les affaires fiscales de Brambles,
- (g) pots-de-vin ou corruption,
- (h) violations des droits de l'homme,
- (i) comportement contraire à l'éthique,
- (j) non-respect de toute exigence légale ou réglementaire non spécifiquement mentionnée ci-dessus, y compris toute loi administrée par l'Australian Securities and Investments Commission **(ASIC)**,
- (k) comportement compromettant la sécurité et la conformité des produits, la sécurité des transports, la sécurité alimentaire ou la protection de la santé et du bien-être des animaux,
- (l) atteintes à la protection des données personnelles ou confidentielles ou à la sécurité du réseau et des systèmes d'information de Brambles,
- (m) divulgation non autorisée de secrets commerciaux ou d'informations confidentielles,
- (n) toute violation du code de conduite ou d'autres politiques ou procédures de Brambles,
- (o) comportement susceptible de nuire à la réputation de Brambles,
- (p) victimisation, représailles ou rétribution pour avoir signalé des préoccupations concernant des actes répréhensibles ou pour avoir fourni des informations en externe à un praticien du droit dans le but d'obtenir des conseils ou une représentation juridique en vertu de toute loi applicable à l'alerte éthique ou à tout organisme de réglementation applicable afin de l'aider à exercer ses fonctions ou ses devoirs en vertu de la loi applicable,
- (q) dissimulation délibérée de l'un des éléments ci-dessus.

Si vous avez des motifs raisonnables de soupçonner qu'un acte répréhensible s'est produit ou est susceptible de se produire, vous devez le signaler dans le cadre de la présente politique. Les différentes manières de le faire sont expliquées dans la section 4 ci-dessous. Si vous ne savez pas si une activité est couverte par la présente politique, adressez-vous au directeur juridique, au responsable de la conformité ou à tout autre membre de l'équipe juridique et de l'équipe mondiale d'éthique et de conformité.

Dans la plupart des cas, la présente politique et les canaux de signalement décrits à la section 4 ci-dessous ne couvrent pas les plaintes relatives à votre situation personnelle, telles que la manière dont vous avez été traité au travail. Dans la plupart des cas, les plaintes concernant votre situation personnelle doivent être signalées à votre supérieur hiérarchique ou à votre représentant des ressources humaines, qui prendra les mesures appropriées. La confidentialité de tout employé déposant une plainte objectivement raisonnable concernant sa situation personnelle sera respectée et aucune victimisation, représailles ou rétribution ne sera tolérée.

3 Qui peut s'exprimer dans le cadre de la présente politique ?

La présente politique et les procédures qui y sont décrites sont accessibles à tous les dirigeants, employés et associés actuels et anciens de Brambles et à toute partie avec laquelle Brambles entretient ou a entretenu une relation commerciale (comme les clients, les fournisseurs, les employés des fournisseurs, les sous-traitants, les agents, les distributeurs, les bénévoles, les stagiaires et les actionnaires de Brambles). La présente politique et les procédures qui y sont décrites s'appliquent également aux membres de la famille ou aux personnes à charge de l'une des personnes susmentionnées, y compris un conjoint, une personne à charge d'un conjoint, un parent ou un autre ancêtre linéaire, un enfant, un petit-enfant ou un frère ou une sœur, ou à toute autre personne conformément à la législation en vigueur.

4 Comment soulever une inquiétude

Brambles encourage à faire tous les signalements d'actes répréhensibles par l'intermédiaire de la ligne d'assistance Speak Up de Brambles, qui comprend plusieurs canaux de signalement. Les signalements faits à la ligne d'assistance Speak Up sont reçus par un tiers indépendant, Navex Global, 24 h/24, 7 j/7 et acheminés vers l'équipe mondiale chargée de l'éthique et de la conformité. Pour signaler un cas à l'aide de la ligne d'assistance Speak Up, les individus peuvent se rendre sur le site www.brambles.ethicspoint.com, qui fournit une liste de numéros de téléphone locaux ou gratuits, spécifiques à un pays ou à une région, ou des liens vers le système de signalement en ligne disponible, ou consulter les affiches Speak Up dans les locaux de Brambles. L'utilisation de la ligne d'assistance Speak Up est le meilleur moyen pour Brambles de s'assurer que les signalements d'actes répréhensibles sont traités rapidement, en toute sécurité et conformément à la présente politique Speak Up. Bien que Brambles encourage les personnes faisant les signalements à s'identifier, ces dernières peuvent faire un signalement anonyme en utilisant la ligne d'assistance Speak Up.

En outre, nous espérons que tous les employés se sentiront à l'aise pour faire part ouvertement de leurs préoccupations concernant des actes répréhensibles réels ou possibles et, si c'est le cas, les signalements peuvent être faits oralement ou par écrit directement au :

- supérieur hiérarchique ;
- directeur juridique et secrétaire général du groupe ;
- vice-président et conseiller juridique régional pour la région EMEA ;
- vice-président et conseiller juridique régional pour les Amériques et l'Asie ;
- responsable de la conformité ;
- tout membre de l'équipe d'audit interne de Brambles.

Enfin, il se peut que dans certaines circonstances, des individus estiment ne pas pouvoir faire part d'une préoccupation concernant un acte répréhensible en utilisant l'un des canaux énumérés ci-dessus. Dans ce cas, cet individu peut communiquer directement avec le président du conseil d'administration ou le président du comité d'audit et de risque, joignables par l'intermédiaire du directeur juridique et du secrétaire général du groupe à GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australie. Toute communication au président du conseil d'administration ou au président du comité d'audit et de risque doit clairement porter la mention « Strictement confidentiel ». La communication portant cette mention sera directement transmise au président du conseil d'administration ou au président du comité d'audit et de risque et ne sera pas ouverte par le directeur juridique. Les individus peuvent également communiquer avec les auditeurs externes de Brambles en s'adressant à ethics.helpline@au.pwc.com ou, pour les personnes situées en Australie, au 1800 487 878.

Quel que soit le canal utilisé, les employés doivent signaler tout acte répréhensible présumé dès que possible. Le fait de signaler un acte répréhensible dès que possible permet à Brambles de mener une enquête et d'y remédier ou de l'éliminer et de minimiser les conséquences négatives qui pourraient en découler.

Vous pouvez signaler tout acte répréhensible présumé de manière anonyme. Toutefois, comme il est beaucoup plus difficile et souvent impossible d'enquêter sur des soupçons signalés de manière anonyme, nous vous encourageons à donner votre identité, mais ce n'est pas obligatoire. Tout signalement, qu'il soit anonyme ou non, doit contenir suffisamment de détails pour permettre à Brambles de mener une enquête approfondie. Par exemple, il est important de fournir des informations sur les noms des personnes prétendument impliquées ou témoins du ou des incidents, les dates et heures du ou des incidents (approximatives ou exactes), le lieu où le ou les incidents se sont produits et les raisons pour lesquelles l'employé pense que le ou les incidents doivent être signalés. Un manque de détails peut empêcher Brambles de traiter la question de manière appropriée.

Tout employé qui pense avoir été personnellement impliqué dans un acte répréhensible est tenu de signaler ce ou ces incidents. L'auto-signallement sera pris en compte pour décider si une mesure disciplinaire est appropriée.

L'objectif de la présente politique est de fournir un mécanisme interne permettant de signaler, d'enquêter sur et de remédier à tout acte répréhensible. Il arrive que des individus aient des préoccupations liées aux actions d'un tiers, tel qu'un client, un fournisseur ou un prestataire de services. Nous vous encourageons vivement à faire part de vos préoccupations en interne avant d'en parler à tout tiers. Vous devez utiliser l'un des canaux de signalement décrits ci-dessus pour obtenir des conseils. Néanmoins, rien dans la présente politique ne vous empêche de signaler un acte répréhensible, de fournir des informations à, de témoigner ou d'aider de toute autre manière que ce soit l'ASIC, l'Australian Commissioner of Taxation ou tout autre organisme de réglementation applicable dans l'exercice de ses fonctions ou de ses devoirs conformément à la loi applicable ou en relation avec celle-ci.

5 Confidentialité respectée

Si vous signalez un acte répréhensible pour des motifs raisonnables, votre identité et toute information susceptible de conduire à votre identification seront gardées confidentielles et ne seront communiquées qu'aux personnes chargées d'enquêter sur le problème ou de le résoudre qui ont besoin de les connaître. Nous conserverons toutes les informations relatives à un signalement en toute sécurité et conformément à notre politique de classification des données et à notre politique et calendrier de conservation des documents et de destruction des données. Nous supprimerons également votre identité de tous les documents pertinents.

Pour les signalements d'actes répréhensibles couverts par l'Annexe I, les protections juridiques prévues par les lois australiennes sur les alertes éthiques, telles qu'elles sont définies à la section 8 de l'Annexe I, s'appliquent.

6 Aucune victimisation

Nous comprenons que les individus s'inquiètent parfois des répercussions possibles associées aux déclarations d'actes répréhensibles. Sachez que nous encourageons la franchise et que nous soutiendrons toute personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner des actes répréhensibles dans le cadre de la présente politique, même si ces soupçons s'avèrent erronés.

Nous ne tolérerons aucune victimisation directe ou indirecte, représailles ou rétribution de quelque nature que ce soit à l'encontre d'une personne qui fait un signalement en vertu de la présente politique ou qui mène, assiste ou participe à une enquête sur un signalement fait en vertu de la présente politique. Tout employé reconnu avoir adopté un tel comportement à l'égard d'une personne parce qu'il pense que celle-ci a fait, peut faire, se propose de faire ou pourrait faire un signalement en vertu de la présente politique ou a aidé, peut aider, se propose d'aider ou pourrait aider dans le cadre d'une enquête fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail. Nous interprétons la victimisation, les représailles ou la rétribution au sens large afin d'inclure tout acte ou omission qui cause, ou menace de causer, un préjudice (collectivement appelé « **traitement préjudiciable** ») et un tel traitement préjudiciable comprend, entre autres :

- suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- rétrogradation ou refus de promotion ;
- refus de formation ;

- évaluations négatives des performances ;
- modification de la position, du statut ou du contrat d'un employé (y compris les conditions de travail) ou de la position, du statut ou du contrat d'une autre personne en sa défaveur ;
- mesures disciplinaires ou toute autre forme de préjudice causé à un employé dans le cadre de son travail ;
- discrimination, harcèlement, intimidation, menaces, préjugés actuels ou futurs ou tout autre traitement défavorable ;
- préjudice ou blessure d'une personne, y compris un préjudice psychologique ou une atteinte à la réputation d'une personne ;
- dommages des biens, de l'entreprise ou de la situation financière d'une personne ;
- références négatives en matière d'emploi, inscription sur une liste noire ou boycott d'une entreprise.

Si vous pensez que vous avez subi, ou que quelqu'un d'autre a subi, un tel traitement préjudiciable, vous devez immédiatement faire part de vos préoccupations en utilisant l'un des mécanismes de signalement mentionnés à la section 4 ci-dessus.

7 Processus d'enquête

Une fois que vous avez fait part d'une préoccupation, Brambles l'évaluera afin de déterminer les prochaines étapes appropriées. L'équipe juridique et l'équipe mondiale d'éthique et de conformité de Brambles sont les fonctions désignées pour recevoir et enquêter, ou superviser l'enquête, sur les actes répréhensibles signalés. Dans les 7 jours suivant la réception de votre signalement, un membre de l'équipe juridique et de conformité de Brambles en accusera réception.

Dans certains cas, Brambles peut désigner un enquêteur ou une équipe d'enquêteurs interne ou externe, y compris des membres du personnel ayant une expérience pertinente en matière d'enquête ou une connaissance particulière du sujet. À votre demande, Brambles organisera une rencontre physique avec l'enquêteur désigné dans un délai raisonnable.

Personne ne sera jugé coupable d'un acte répréhensible ou d'une faute tant que l'enquête, le cas échéant, ne sera pas terminée et que l'intéressé n'aura pas eu la possibilité de répondre aux allégations. Tous les enquêteurs traiteront les témoins de manière professionnelle, avec dignité et respect. En fonction des résultats d'une enquête, outre une éventuelle mesure disciplinaire, les enquêteurs peuvent formuler des recommandations de changement afin de permettre à Brambles de minimiser le risque d'actes répréhensibles à l'avenir.

Brambles s'efforcera de tenir toute personne qui soulève une préoccupation concernant un acte répréhensible informée de l'avancement de l'enquête et de sa date d'achèvement probable. Nous nous efforcerons également de mener à bien toutes les enquêtes dans un délai raisonnable ne dépassant pas trois mois, ou six mois si les faits et les circonstances de la préoccupation l'exigent, et de fournir un retour d'information à ce sujet. Toutefois, le devoir de confidentialité et les considérations juridiques peuvent parfois nous empêcher de donner à la personne qui signale un acte répréhensible présumé des détails spécifiques de l'enquête ou de toute mesure disciplinaire prise à la suite de celle-ci.

Il est très grave de faire un signalement que vous savez être faux et si nous déterminons qu'une fausse déclaration a été faite sans motif raisonnable, nous pourrions conclure que de tels actes constituent une faute grave, justifiant des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat.

8 Coopération

Nous attendons de tous les employés qu'ils coopèrent pleinement à toute enquête menée dans le cadre de la présente politique, en fournissant des informations complètes et véridiques. Tout employé qui ne coopère pas à une enquête, qui ment à Brambles ou l'induit en erreur fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat.

Les employés ayant été informés ou ayant connaissance d'enquêtes en cours pour lesquelles ils possèdent des documents potentiellement pertinents (*par exemple*, des mémorandums, des courriers électroniques, des messages instantanés, des dossiers, des notes, des photographies et des enregistrements, *etc.*) doivent les conserver et les fournir à Brambles. Tout employé qui détruit ou modifie sciemment des dossiers ou des informations potentiellement pertinents fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat.

9 Déclarations Speak Up

Sous réserve des mesures de protection de la confidentialité énoncées 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 de rapports limitées, notamment pour le conseil d'administration de Brambles et son comité d'audit et des risques.

10 Assistance

Nous reconnaissons qu'il peut être difficile et inconfortable de faire part d'un acte répréhensible présumé ou de participer à une enquête (en tant que témoin, accusé ou enquêteur). Dans certaines circonstances, notamment pour vous protéger contre le risque de traitement préjudiciable, Brambles peut, au cas par cas, vous permettre d'exercer vos fonctions à partir d'un autre lieu ou dans un autre rôle au même niveau hiérarchique. Nous pouvons également réaffecter ou déplacer d'autres employés de Brambles prétendument impliqués dans l'acte répréhensible pendant que l'enquête est en cours.

En outre, les employés de Brambles et leurs familles peuvent contacter le [programme d'aide aux employés de Brambles \(EAP\)](#) pour obtenir de l'aide. L'EAP offre aux employés de Brambles et aux membres de leur famille immédiate des services de soutien gratuits, confidentiels et à court terme, dispensés par des professionnels qualifiés, que ce soit en présentiel, par téléphone ou en ligne. Vous trouverez des informations sur la manière de contacter l'[EAP](#) sur Walter.

11 Informations complémentaires

Pour de plus amples informations sur la présente politique, nous vous encourageons à contacter le directeur juridique de Brambles, le responsable de la conformité de Brambles ou tout autre membre de l'équipe juridique et de l'équipe mondiale d'éthique et de conformité.

12 Maintien de la présente politique

La présente politique, y compris l'Annexe I, est disponible en interne pour tous les employés sur le Global Ethics and Compliance Hub sur Walter et en externe pour tous les individus sur le site Internet de Brambles à l'adresse suivante <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. En outre, des copies papier de la présente politique, y compris l'Annexe I, sont disponibles dans chaque usine ou centre de services appartenant à Brambles ou exploités par la société. Le directeur de chacun de ces sites sera chargé de veiller à ce que la version actuelle de la présente politique, y compris l'Annexe I, soit

disponible au format papier dans une cantine, une salle de repos ou tout autre endroit où d'autres politiques, procédures ou manuels peuvent être consultés librement.

13 Responsabilité de la réussite de la présente politique

Le conseil d'administration de Brambles a la responsabilité globale de la présente politique et de l'examen de l'efficacité des mesures prises en réponse aux préoccupations soulevées dans le cadre de la présente politique. Le comité des risques et de l'audit est chargé de :

- (a) veiller à ce que des mécanismes appropriés soient mis en place pour se prémunir contre les traitements préjudiciables ;
- (b) la communication et du respect de la présente politique dans l'ensemble de Brambles.

Le responsable de la conformité est chargé de la mise en œuvre quotidienne de la présente politique et de veiller à ce que tous les responsables et autres membres du personnel susceptibles de traiter des préoccupations ou des enquêtes dans le cadre de la présente politique, y compris les bénéficiaires éligibles tels que définis à l'Annexe I, reçoivent une formation régulière et appropriée.

Le directeur juridique, en collaboration avec le conseil d'administration, réexaminera la présente politique d'un point de vue juridique et opérationnel au moins une fois par an. La présente politique ne fait pas partie du contrat de travail des employés, ni ne crée de droits ou d'obligations contractuels. Elle peut en outre être modifiée de temps à autre.

Tous les employés sont responsables du succès de la présente politique et doivent s'assurer qu'ils l'utilisent pour divulguer tout acte répréhensible présumé. Les employés sont invités à fournir leurs commentaires sur la présente politique et à suggérer des moyens de l'améliorer. Les commentaires, suggestions et questions doivent être adressés au directeur juridique.

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 prévaudra 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 gèrera 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
1	Un signalement antérieur a été effectué à l'ASIC ou à l'APRA	
2	Un délai de 90 jours s'est écoulé depuis le signalement	Aucune période d'attente
3	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
4	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	
5	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	
6	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	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 : <ul style="list-style-type: none"> • le Lanceur d’alerte éligible y consent ;

	Protection	Conséquences
		<ul style="list-style-type: none"> • 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 ; • 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 • les informations susceptibles de mener à l'identification du Lanceur d'alerte éligible (<i>mais pas son 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.
2	Protection contre un Traitement défavorable et indemnisation	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.
3	Exonération de certains types de responsabilité	Un Lanceur d'alerte éligible peut aussi avoir droit à d'autres protections juridiques dans certaines situations, et notamment : <ul style="list-style-type: none"> • une protection contre toute procédure judiciaire civile, pénale ou administrative en raison du Signalement de faits définis ; • 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 • 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).

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. Grievs 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.