

Brambles

Richtlinie Zum Ansprechen Von Fehlverhalten

Brambles Limited

Überarbeitet: Mittwoch, 1. Januar 2020

Version 2.0

RICHTLINIE ZUM ANSPRECHEN VON FEHLVERHALTEN

1. Diese Richtlinie

Der Zweck dieser Richtlinie ist die Bekräftigung und erneute Bestätigung der Verpflichtung von Brambles zu einem offenen Prozess für das Ansprechen von Fehlverhalten, in dessen Rahmen Mitarbeiter ermutigt werden, Bedenken in Bezug auf Fehlverhalten zu melden. Im heutigen Umfeld sind und bleiben Brambles erste und beste Verteidigung gegen Fehlverhalten die Mitarbeiter. Wenn Mitarbeiter Fehlverhalten entdecken und melden, kann Brambles unverzüglich Korrekturmaßnahmen ergreifen. Wir erkennen an, dass die frühzeitige Erkennung und Meldung von Fehlverhalten davon abhängt, dass wir eine Kultur des Vertrauens und der Integrität wahren, in der alle Mitarbeiter:

- (a) ermutigt werden, potenzielles Fehlverhalten so schnell wie möglich in dem Wissen zu melden, dass ihre Bedenken ernst genommen werden und dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden;
- (b) die Kanäle, die ihnen für die Meldung von Bedenken und Fehlverhalten zur Verfügung stehen, kennen und verwenden; und
- (c) darauf vertrauen, dass der Prozess des Ansprechens von Fehlverhalten vertraulich ist und keine Form von Viktimisierung, Vergeltungsmaßnahmen, Bestrafungen oder nachteiliger Behandlung dabei toleriert wird.

2. Für welche Aktivitäten gilt diese Richtlinie?

In Abhängigkeit von den lokal geltenden Gesetzen gilt diese Richtlinie für Mitarbeiter, die tatsächliche oder geplante Verfehlungen oder Missstände oder unzulässige Umstände bei Brambles, einschließlich seiner Konzernunternehmen („Brambles“) offenlegen möchten. In dieser Richtlinie werden diese Aktivitäten als „Fehlverhalten“ bezeichnet, zu dem, ohne darauf beschränkt zu sein, Folgendes gehört:

- (a) Kriminelle Aktivitäten nach allen geltenden Gesetzen, einschließlich der Gesetze Australiens;
- (b) Verhalten, das eine Gefahr für die Öffentlichkeit darstellt, einschließlich Gefahren für Gesundheit und Sicherheit und Umweltschäden, die sich infolge einer Freisetzung giftiger Stoffe oder umweltbelastender Abfälle oder eines Verstoßes gegen geltende Umweltgesetze oder –vorschriften ergeben;
- (c) Fragwürdige Buchhaltung, interne Buchhaltung oder Missmanagement der Buchprüfung, einschließlich tatsächlicher und angedrohter:
 - (i) betrügerischer Aktivitäten oder vorsätzlicher Fehler bei der Erstellung, Auswertung oder Prüfung der Rechnungslegung von Brambles;
 - (ii) betrügerischer Aktivitäten oder vorsätzlicher Fehler bei der Aufzeichnung oder Pflege der Finanzunterlagen von Brambles;
 - (iii) Mängel oder Nichtbefolgung der internen Buchhaltungskontrollen von Brambles;
 - (iv) Falschdarstellungen oder falscher Erklärungen gegenüber oder durch leitende Führungskräfte oder Buchprüfer in Bezug auf einen Punkt, der in den Finanzunterlagen, Finanzberichten oder Buchprüfungsberichten von Brambles enthalten ist; oder
 - (v) Abweichungen von vollständigen und fairen Berichten der finanziellen Lage von Brambles; oder
 - (vi) jegliche andere Aktivität, die eine Gefahr für das Finanzsystem darstellen könnte;
- (d) Verstöße oder vermutete Verstöße gegen geltende Steuergesetze oder Verfehlungen in Bezug auf die Steuerangelegenheiten von Brambles;
- (e) Bestechung oder Korruption;
- (f) Nichtbefolgung rechtlicher oder behördlicher Anforderungen, die nicht ausdrücklich oben erwähnt sind, einschließlich aller Gesetze, die von der Australian Securities and Investments Commission (ASIC) angewendet werden;
- (g) Verletzung des Verhaltenskodex oder anderer Richtlinien oder Verfahren von Brambles;

- (h) Unbefugte Offenlegung von Handelsgeheimnissen oder geschützten oder vertraulichen Informationen;
- (i) Verhalten, das wahrscheinlich rufschädigend für Brambles ist;
- (j) Viktimisierung, Vergeltungsmaßnahmen oder Bestrafung dafür, dass befürchtetes Fehlverhalten gemeldet wurde oder einem externen Rechtsanwalt Informationen zur Verfügung gestellt wurden, um im Rahmen der für Whistleblower geltenden Gesetzgebung Beratung oder Rechtsvertretung einzuholen, oder dass einer zuständigen Regulierungsbehörde Informationen zur Verfügung gestellt wurden, um ihr bei der Erfüllung ihrer Funktionen oder Pflichten nach geltendem Recht behilflich zu sein; oder
- (k) Die vorsätzliche Verschleierung einer der oben genannten Aktivitäten.

Wenn Sie hinreichende Gründe haben, zu vermuten, dass ein Fehlverhalten vorliegt oder wahrscheinlich auftreten wird, müssen Sie dies dieser Richtlinie gemäß melden. Die verschiedenen Wege, auf denen Sie diese Meldung vornehmen können, sind in Abschnitt 4 unten erläutert. Wenn Sie sich unsicher sind, für welche Aktivitäten diese Richtlinie gilt, sprechen Sie mit Ihrem direkten Vorgesetzten oder, falls Sie es vorziehen, mit einem Mitglied des Rechtsteams.

In den meisten Fällen gelten diese Richtlinie und die in Abschnitt 4 unten dargelegten Meldewege nicht für Beschwerden in Verbindung mit Ihren eigenen persönlichen Umständen, zum Beispiel in Bezug auf die Art, wie Sie bei der Arbeit behandelt wurden. Beschwerden bezüglich Ihrer persönlichen Umstände sollten stattdessen in den meisten Fällen an Ihren direkten Vorgesetzten oder Ihren Personalvertreter gerichtet werden, der die entsprechenden Maßnahmen ergreifen wird. Die Vertraulichkeit von Mitarbeitern, die eine objektiv begründete Beschwerde in Verbindung mit ihren eigenen persönlichen Umständen einreichen, wird respektiert, und Viktimisierung, Vergeltungsmaßnahmen oder Bestrafungen werden nicht toleriert.

3. Wer kann Fehlverhalten nach dieser Richtlinie ansprechen?

Diese Richtlinie und die in dieser Richtlinie beschriebenen Verfahren stehen jedem derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglied, Mitarbeiter oder Gesellschafter von Brambles sowie allen Parteien zur Verfügung, mit denen Brambles eine geschäftliche Beziehung hat (zum Beispiel Kunden, Zulieferer, Auftragnehmer, Vertreter und Vertriebshändler von Brambles). Diese Richtlinie und die in ihr beschriebenen Verfahren gelten auch für Angehörige oder Unterhaltsberechtigten der oben genannten Personen, einschließlich der Ehepartner, Eltern oder anderen direkten Vorfahren, Kinder, Enkel und Geschwister, oder andere Personen, wie in den geltenden Gesetzen vorgesehen.

4. Bedenken melden

Wir hoffen, dass alle Mitarbeiter das Gefühl haben, dass sie Bedenken bezüglich tatsächlichem oder möglichem Fehlverhalten offen melden und, wenn sie sich dabei wohlfühlen, direkt mit ihrem direkten Vorgesetzten besprechen können. Im Allgemeinen ist Ihr direkter Vorgesetzter in der Lage, Bedenken in Bezug auf ein Fehlverhalten schnell zu lösen. Direkte Vorgesetzte sind jedoch nicht die einzige Option, um Bedenken zu Fehlverhalten anzumelden. Andere Kanäle sind unter anderem:

- Der Leiter der Rechtsabteilung und Unternehmenssekretär des Konzerns;
- Der Vice President und regionale Rechtsberater, EMEA;
- Der Vice President und regionale Rechtsberater, Nord-/ Südamerika und Asien;
- Der leitende Beauftragte für Compliance;
- Jedes Mitglied des internen Prüfungsteams von Brambles; und
- Die Brambles Speak-Up-Hotline, die mehrere Meldekanäle umfasst. Unter der Speak-Up-Hotline können über einen unabhängigen Drittanbieter 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche Meldungen vorgenommen werden. Um eine Angelegenheit über eine Hotline zu

melden, können Mitarbeiter auf www.brambles.ethicspoint.com eine Liste von landes- oder regionspezifischen lokalen oder gebührenfreien Telefonnummern bzw. Links zu dem verfügbaren Online-Meldesystem einsehen.

<mailto:>Außerdem kann es Situationen geben, in denen jemand überzeugt ist, ein Fehlverhalten nicht unter Nutzung eines der oben angeführten Kanäle melden zu können. In solchen Situationen kann die betreffende Person direkt mit dem Vorstandsvorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses kommunizieren, die über den Leiter der Rechtsabteilung und Unternehmenssekretär des Konzerns unter der Anschrift GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australien kontaktiert werden können. Mitteilungen an den Vorstandsvorsitzenden oder den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sind deutlich als dringende Angelegenheit sowie als „Streng vertraulich“ zu kennzeichnen. Betroffene Personen können sich auch an die externen Prüfer von Brambles wenden, indem Sie an ethics.helpline@au.pwc.com schreiben oder, falls sie sich in Australien befinden, die Telefonnummer 1800 487 878 anrufen.

Ungeachtet des genutzten Kanals müssen Mitarbeiter vermutetes oder potenzielles Fehlverhalten, von dem Sie Kenntnis haben, so schnell wie möglich melden. Wenn Fehlverhalten so schnell wie möglich gemeldet wird, kann Brambles eine Untersuchung durchführen und das Fehlverhalten korrigieren oder beheben und negative Konsequenzen infolge des Fehlverhaltens minimieren.

Sie können vermutetes Fehlverhalten in den Ländern, in denen dies rechtlich zulässig ist, anonym melden. Da es jedoch sehr viel schwieriger und oftmals unmöglich ist, einem Verdacht nachzugehen, der anonym gemeldet wurde, werden Sie dazu ermutigt, Ihre Identität preiszugeben; es wird aber nicht verlangt. Vorgenommene Meldungen, ob anonym oder nicht, müssen ausreichende Einzelheiten enthalten, um Brambles die vollständige Untersuchung der Angelegenheit zu ermöglichen. Es ist zum Beispiel wichtig, die Namen der mutmaßlich an dem Vorfall/den Vorfällen beteiligten Personen bzw. der Personen, die Zeuge des Vorfalls/der Vorfälle waren, die Daten und Uhrzeiten des Vorfalls/der Vorfälle (ungefähr oder genau), den Ort, an dem es zu dem Vorfall/den Vorfällen gekommen ist und den Grund zu nennen, warum der Mitarbeiter der Meinung ist, dass der Vorfall/die Vorfälle gemeldet werden sollte(n). Wenn keine ausreichenden Einzelheiten angegeben werden, kann Brambles die Angelegenheit möglicherweise nicht angemessen bearbeiten.

Von Mitarbeitern, die glauben, dass sie persönlich an Fehlverhalten beteiligt waren, wird erwartet, dass sie einen solchen Vorfall/solche Vorfälle melden. Die Eigenmeldung wird bei der Entscheidung, ob bzw. welche Disziplinarmaßnahmen angemessen sein könnten, berücksichtigt.

Das Ziel dieser Richtlinie ist die Bereitstellung eines internen Mechanismus für die Meldung, Untersuchung und Korrektur von Fehlverhalten. Manchmal haben Mitarbeiter Bedenken in Verbindung mit den Handlungen eines Dritten, zum Beispiel eines Kunden, eines Zulieferers oder eines Dienstleistungsanbieters. Wir fordern Sie dringend auf, solche Bedenken zunächst intern zu melden, bevor Sie sie Dritten gegenüber äußern. Für Rat und Anleitung können Sie einen der oben genannten Berichtswege nutzen. Nichts in dieser Richtlinie hält Sie jedoch davon ab, der ASIC, der Australian Tax Commission oder einer anderen zuständigen Regulierungsbehörde Fehlverhalten zu melden oder Informationen zu liefern, bei ihr auszusagen oder ihr auf andere Weise zu helfen, ihre Funktionen oder Pflichten im Einklang mit den oder in Bezug auf die geltenden Gesetze zu erfüllen.

5. Vertraulichkeit wird gewahrt

Wenn Sie im Rahmen dieser Richtlinie guten Glaubens Fehlverhalten melden, werden Ihre Identität und jede Information, die zu ihrer Identifizierung führen könnte, vertraulich behandelt und nur unter der Auflage an die Personen weitergegeben, die diese Informationen für die Untersuchung oder Lösung der Bedenken benötigen, dass alle angemessenen Schritte unternommen werden müssen, um

das Risiko zu verringern, dass Ihre Identität im Verlauf der Untersuchung oder ihrer Lösung preisgegeben wird.

6. Keine Viktimisierung

Wir verstehen, dass Mitarbeiter sich manchmal über mögliche negative Folgen im Zusammenhang mit Beschwerden zu Fehlverhalten sorgen. Bitte seien Sie vergewissert, dass wir Offenheit fördern und jeden Mitarbeiter unterstützen, der hinreichende Gründe für den Verdacht eines Fehlverhaltens gemäß dieser Richtlinie hat (als „geschützte Auskunft“ bezeichnet), auch wenn er sich als unbegründet herausstellt.

Wir tolerieren keine Viktimisierung, Vergeltungsmaßnahmen, Bestrafung oder nachteilige Behandlung jeglicher Art, wenn Mitarbeiter eine geschützte Auskunft erteilen oder an der Untersuchung einer geschützten Auskunft beteiligt sind. Gegen Mitarbeiter, die Vergeltungsmaßnahmen gegen einen anderen Mitarbeiter ergriffen haben, weil sie glauben, dass dieser Mitarbeiter eine geschützte Auskunft erteilt hat, erteilen könnte, zu erteilen anbietet oder erteilen kann oder bei der Untersuchung einer geschützten Auskunft behilflich war, behilflich sein könnte, behilflich zu sein anbietet oder behilflich sein kann, werden entsprechende Disziplinarmaßnahmen bis zur und einschließlich der möglichen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses ergriffen. Wir interpretieren Viktimisierung, Vergeltungsmaßnahmen oder Bestrafung im weitesten Sinne und zu solchen nachteiligen Behandlungen gehören unter anderem:

- Entlassung
- Die Position eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin zu seinem/ihrem Nachteil verändern
- Disziplinarmaßnahmen oder eine andere Form der Schädigung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin in seinem/ ihrem Beschäftigungsverhältnis
- Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung, Drohungen oder andere nachteilige Behandlung
- Schädigung oder Verletzung einer Person, einschließlich psychologischer Schädigung des Rufs einer Person
- Beschädigung des Eigentums, des Geschäfts oder der finanziellen Position einer Person

Wenn Sie glauben, dass Sie eine solche Behandlung erlitten haben, sollten Sie Ihre Bedenken sofort melden und dafür einen der in Abschnitt 4 oben genannten Meldemechanismen nutzen.

7. Untersuchungsprozess

Wenn Sie ein Bedenken gemeldet haben, wertet Brambles es aus, um zu bestimmen, welche Schritte als Nächstes angebracht sind.

In einigen Fällen kann Brambles einen internen oder externen Ermittler oder ein Team von Ermittlern, einschließlich Mitarbeiter mit relevanter Ermittlungserfahrung oder mit besonderen Fachkenntnissen ernennen, um objektiv festzustellen, was vorgefallen ist und ob ein solcher Vorfall gegen die Richtlinien von Brambles verstoßen hat. Niemand wird vor Abschluss der Untersuchung und vor Erhalt der Möglichkeit, Stellung zu den Vorwürfen zu beziehen, verurteilt, sich an Fehlverhalten beteiligt zu haben. Alle Ermittler behandeln Zeugen auf professionelle Weise und mit Würde und Respekt. Nach Abschluss der Untersuchungen können die Ermittler Änderungsempfehlungen aussprechen, um es Brambles zu ermöglichen, das Risiko für zukünftiges Fehlverhalten zu minimieren.

Brambles bemüht sich, jeden Mitarbeiter, der Bedenken zu Fehlverhalten meldet, über den Fortschritt der Untersuchungen und den wahrscheinlichen Zeitrahmen für ihren Abschluss auf dem Laufenden zu halten. Manchmal können uns jedoch die erforderliche Vertraulichkeit sowie rechtliche Überlegungen

daran hindern, dem Mitarbeiter konkrete Details zu der Untersuchung oder zu den Disziplinarmaßnahmen mitzuteilen, die eventuell infolge der Untersuchung ergriffen wurden.

Ein Bedenken zu melden, von dem Sie wissen, dass es falsch ist, ist ein ernstes Vergehen und wenn wir feststellen, dass eine falsche Beschwerde in böswilliger Absicht und ohne hinreichende Gründe dafür vorgebracht wurde, können wir zu dem Schluss kommen, dass solche Handlungen ein grobes Fehlverhalten darstellen, das Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigt.

8. Kooperation

Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie umfassend mit den von Brambles beauftragten Ermittlern kooperieren und ihnen vollständige und wahrheitsgemäße Informationen liefern. Mitarbeiter, die nicht mit einer Untersuchung von Brambles kooperieren und Brambles belügen oder irreführen, unterliegen Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Mitarbeiter, die über laufende Untersuchungen informiert wurden oder Kenntnis von laufenden Untersuchungen erhalten, für die sie über möglicherweise relevante Unterlagen (z. B. Mitteilungen, E-Mails, Sofortnachrichten, Dateien, Notizen, Fotos und Aufzeichnungen usw.) verfügen, müssen diese Unterlagen aufbewahren und Brambles zur Verfügung stellen. Mitarbeiter, die wissentlich potenziell relevante Unterlagen oder Informationen vernichten oder abändern, unterliegen Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich der möglichen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

9. Bereitstellung dieser Richtlinie

Diese Richtlinie wird allen Mitarbeitern intern über das Rechts- und Konformitätsforum auf Walter zur Verfügung gestellt und extern für alle Personen auf der Website von Brambles unter <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview> einsehbar sein. Darüber hinaus werden in jedem Werk oder Service Center, das Brambles gehört oder von Brambles betrieben wird, gedruckte Kopien dieser Richtlinie zur Verfügung stehen. Es liegt in der Verantwortung des Managers der jeweiligen Einrichtung, dafür zu sorgen, dass die aktuelle Fassung dieser Richtlinie in gedruckter Form in der Kantine, dem Pausenraum oder an einem anderen Ort ausliegt, an dem Richtlinien, Verfahrensweisen oder Anleitungen frei zugänglich sind.

10. Verantwortung für den Erfolg dieser Richtlinie

Der Vorstand von Brambles trägt die allgemeine Verantwortung für diese Richtlinie sowie für die Prüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen, die aufgrund von Bedenken ergriffen werden, die dieser Richtlinie gemäß gemeldet wurden. Der Prüfungsausschuss des Vorstands von Brambles ist für Folgendes verantwortlich:

- (a) die Bereitstellung eines angemessenen Schutzes gegen Vergeltungsmaßnahmen und Bestrafung für die Mitarbeiter des Konzerns, die geschützte Auskünfte erteilen; und
- (b) die Kommunikation und Befolgung dieser Richtlinie im gesamten Brambles Konzern.

Der leitende Beauftragte für Compliance trägt die tägliche betriebliche Verantwortung für diese Richtlinie und stellt sicher, dass alle Manager und anderen Mitarbeiter, die möglicherweise Bedenken oder Untersuchungen im Rahmen dieser Richtlinie bearbeiten, regelmäßig und angemessen geschult

werden.

Der Leiter der Rechtsabteilung prüft diese Richtlinie in Zusammenarbeit mit dem Vorstand aus rechtlicher und betrieblicher Sicht mindestens einmal pro Jahr. Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil des Beschäftigungsvertrags der Mitarbeiter und stellt keinen Beschäftigungsvertrag dar. Sie kann gelegentlich geändert werden.

Alle Mitarbeiter sind für den Erfolg dieser Richtlinie verantwortlich und sollten sie nutzen, um vermutetes Fehlverhalten offenzulegen. Mitarbeiter sind eingeladen, diese Richtlinie zu kommentieren und Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten. Kommentare, Vorschläge und Anfragen sind an den Leiter der Rechtsabteilung zu richten.