

# Brambles

## Politica di Segnalazione

**Brambles Limited**

Copia aggiornata: 1 gennaio 2020

Versione 2.0

## Politica di Segnalazione

### 1. Questa Politica

La finalità della presente Politica consiste nel rafforzare e ribadire l'impegno di Brambles a favorire un processo di segnalazione aperto in cui i dipendenti sono incoraggiati a denunciare eventuali sospetti di Comportamenti illeciti. Nel contesto odierno, i dipendenti restano la prima e migliore difesa di Brambles nei confronti di Comportamenti illeciti; qualora i dipendenti individuino e segnalino Comportamenti illeciti, Brambles potrà adottare azioni tempestive per porvi rimedio. L'individuazione e la segnalazione tempestive dei Comportamenti illeciti dipendono dal mantenimento di una cultura di fiducia e integrità in cui tutti i dipendenti:

- (a) sono incoraggiati a segnalare potenziali Comportamenti illeciti non appena possibile, sapendo che i propri sospetti saranno considerati seriamente e che verranno intraprese azioni opportune;
- (b) conoscono e utilizzano i canali messi a loro disposizione per segnalare casi sospetti di Comportamenti illeciti; e
- (c) hanno fiducia che il processo di segnalazione resterà riservato e non tollererà vittimizzazione, rappresaglie, punizioni o trattamento lesivo di qualsiasi genere.

### 2. Quali attività sono coperte dalla presente Politica?

Pur restando soggetta a qualsiasi legge locale applicabile, la presente Politica tutela i dipendenti che intendono segnalare una scorrettezza, una situazione o circostanze improprie presso Brambles, ivi incluse le Società del suo gruppo ("Brambles"). Nella presente Politica, tali attività sono definite "Comportamenti illeciti" e includono ma non sono limitate a :

Attività criminose ai sensi di qualsiasi legge, tra cui le leggi dell'Australia; Condotta che rappresenta un pericolo per il pubblico, tra cui pericoli per la salute e la sicurezza e

- (b) Danni all'ambiente dovuti al rilascio di sostanze tossiche o di rifiuti ambientali o violazione della legge o dei regolamenti ambientali applicabili;
- (c) Casi effettivi o minacciati di una discutibile cattiva gestione a livello contabile, di revisione o di controlli interni:
  - (i) Frode o errore intenzionale nella preparazione, valutazione, analisi o revisione di qualsiasi bilancio di Brambles;
  - (ii) Frode o errore intenzionale nell'archiviazione e nel mantenimento dei registri finanziari di Brambles;
  - (iii) Lacune o inadempienza a livello dei controlli contabili interni di Brambles;
  - (iv) Dichiarazioni false o fuorvianti nei confronti di o da parte di quadri o contabili in relazione al contenuto dei registri finanziari, delle relazioni finanziarie o delle relazioni di revisione di Brambles; o
  - (v) Mancanza di un resoconto integrale ed equo della situazione finanziaria di Brambles;
  - (vi) Qualsiasi altra attività che possa rappresentare un pericolo per il sistema finanziario
- (d) Violazioni o sospette violazioni di leggi fiscali applicabili o condotta scorretta correlata alle vicende fiscali di Brambles;
- (e) Concussione o corruzione;
- (f) Mancata osservanza di qualsiasi requisito legale o normativo non specificamente menzionato nell'elenco precedente; ivi compresa qualsiasi legge regolamentata dalla Australian Securities and Investments Commission (ASIC);
- (g) Violazione del Codice etico di Brambles o di altre politiche o procedure;
- (h) La divulgazione non autorizzata di segreti commerciali o di informazioni proprietarie o riservate;
- (i) Una condotta in grado di danneggiare la reputazione di Brambles; o
- (j) Vittimizzazione, rappresaglie o punizione per questioni di reporting o per la messa a disposizione

di informazioni a soggetti al di fuori di un professionista legale allo scopo della ricerca di consiglio o rappresentanza legale ai sensi di qualsiasi legge di whistleblowing (denuncia di irregolarità) applicabile o di qualsiasi regolatore autorizzato ad assisterlo nell'esecuzione dei suoi obblighi o delle sue funzioni ai sensi della legge applicabile; oppure

(k) L'occultamento intenzionale di una qualsiasi delle pratiche innanzi specificate.

Qualora abbiate motivi fondati sul sospetto che sia stato o che possa essere commesso un Comportamento illecito, dovrete segnalarlo in conformità alla presente Politica. Le varie modalità con cui potete effettuare tale segnalazione sono illustrate nella seguente sezione 4. Qualora non siate certi che una determinata attività sia coperta dalla presente Politica, dovrete rivolgervi al vostro diretto responsabile o, se preferite, a qualsiasi membro del Team Legale.

Nella maggior parte dei casi, la presente Politica, così come i metodi di segnalazione specificati nella seguente sezione 4, non sono applicabili alle lamentele relative alla vostra situazione personale, per esempio al modo in cui siete trattati sul luogo di lavoro. Nella maggior parte dei casi, le lamentele relative alla vostra situazione personale dovranno essere invece riferite al vostro diretto responsabile o al responsabile delle risorse umane, che adotteranno le azioni opportune. Sarà rispettata la privacy di qualsiasi dipendente che avanzerà una lamentela oggettivamente fondata relativa alla propria situazione personale e non saranno tollerate vittimizzazione, rappresaglie o punizioni.

### **3. Chi può fare una denuncia ai sensi della presente Politica?**

La presente Politica e le procedure in essa descritte sono a disposizione di ogni funzionario, dipendente o associato, attuale ed ex, di Brambles e di qualsiasi parte con cui Brambles abbia o abbia avuto un rapporto d'affari (come i clienti, i fornitori, gli appaltatori, gli agenti e i distributori di Brambles). La presente Politica e le procedure descritte in essa si applicano anche ai parenti o dipendenti di uno dei soggetti menzionati sopra, tra cui una moglie, un parente o altro ascendente diretto, figlio, o nipote e fratello, o qualsiasi altro soggetto secondo quanto prescritto dalla legge applicabile.

### **4. Come segnalare un sospetto**

Confidiamo che tutti i dipendenti si sentiranno liberi di segnalare Comportamenti illeciti effettivi o potenziali apertamente e, qualora si sentano a loro agio, direttamente con il loro diretto responsabile. In generale, il vostro diretto responsabile sarà nella posizione di risolvere rapidamente un caso di Comportamento illecito. Tuttavia, i vostri diretti responsabili non sono l'unica opzione per segnalare problemi di condotta illecita. Tra gli altri canali vi sono:

- Il Head of Legal e il Group Company Secretary
- Il Vice President e Regional General Counsel, EMEA
- Il Vice President e Regional General Counsel, Americhe
- Il Chief Compliance Officer
- Qualsiasi membro del team Internal Audit di Brambles e
- La linea telefonica di Denuncia dei casi di negligenza di Brambles, che prevede varie modalità di segnalazione. La linea telefonica di Denuncia dei casi di negligenza consente di effettuare segnalazioni 24 ore su 24, 7 giorni su 7, tramite un fornitore esterno indipendente. Per segnalare un caso avvalendosi del servizio telefonico, i dipendenti possono andare su [www.brambles.ethicspoint.com](http://www.brambles.ethicspoint.com), dove è presente un elenco dei numeri verdi o locali nei vari paesi o nelle diverse aree o dei link al sistema di segnalazione online.

Inoltre, vi possono essere determinate circostanze in cui i soggetti ritengono di non poter comunicare un caso di Comportamento illecito utilizzando gli strumenti innanzi elencati. In una situazione simile, il soggetto può comunicare direttamente con il Presidente del Consiglio

di Amministrazione oppure con il Presidente del Comitato di Revisione, che possono essere contattati dal Head of Legal e Group Company Secretary o tramite quest'ultimo alla GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australia. Qualsiasi comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione o al Presidente del Comitato di Revisione dovrebbe essere indicata chiaramente come una questione urgente e "Confidenziale e riservata". I soggetti possono anche comunicare con i controllori esterni contattando [ethics.helpline@au.pwc.com](mailto:ethics.helpline@au.pwc.com) o, per le persone residenti in Australia, telefonando all'1800 487 878.

A prescindere dallo strumento utilizzato, i dipendenti devono segnalare non appena possibile i casi sospetti o potenziali di Comportamenti illeciti di cui sono a conoscenza. Una segnalazione tempestiva dei Comportamenti illeciti consente a Brambles di effettuare accertamenti e di porre rimedio all'illecito o di eliminarlo riducendo al minimo eventuali conseguenze avverse.

Potrete segnalare casi sospetti di Comportamenti illeciti in forma anonima in quei paesi in cui ciò sia consentito dalla legge. Tuttavia, considerando che è molto più difficile, e spesso impossibile, effettuare delle indagini partendo da sospetti di cui veniamo messi a conoscenza in maniera anonima, incoraggiamo ma non obblighiamo i nostri dipendenti ad indicarci la loro identità. Qualsiasi segnalazione effettuata in forma anonima o altrimenti dovrà includere dettagli sufficienti a consentire a Brambles di effettuare accertamenti completi. Per esempio, è importante fornire informazioni sui nomi delle persone presumibilmente coinvolte nel fatto/nei fatti o che ne sono testimoni, la data e l'ora del fatto/dei fatti (in modo approssimativo o esatto), il luogo in cui il fatto/i fatti si è/sono verificato/i e il motivo per cui il dipendente ritiene che il fatto/i fatti debba/debbero essere segnalato/i. In caso di dettagli insufficienti, Brambles potrebbe non essere in grado di affrontare la questione in modo adeguato.

Ci si aspetta che qualsiasi dipendente che ritenga di essere stato personalmente coinvolto in un Comportamento illecito segnali tale/i fatto/i. Si terrà conto dell'autodenuncia nel decidere se applicare un'azione disciplinare e quale tipo di intervento adottare.

L'obiettivo della presente Politica consiste nel fornire un meccanismo interno per segnalare eventuali Comportamenti illeciti, svolgere indagini e porre rimedio a tali comportamenti. Talvolta i dipendenti potranno nutrire sospetti relativi alle azioni di una parte terza, come un cliente, un fornitore o un prestatore di servizi. Vi incoraggiamo fortemente a segnalare tali sospetti internamente prima di farlo con qualsiasi parte terza. Siete invitati a utilizzare uno degli strumenti di segnalazione specificati in precedenza. Nessuna disposizione della presente Politica, tuttavia, vi impedisce di segnalare Comportamenti illeciti o fornire informazioni a, testimoniare o altrimenti assistere ASIC, la Australian Tax Commission o qualsiasi altro regolatore applicabile che esegue i propri obblighi e le proprie funzioni conformemente o in relazione alla legge applicabile.

### **5. La riservatezza viene rispettata**

Qualora segnaliate Comportamenti illeciti in buona fede in conformità alla presente Politica, la vostra identità e tutte le che potrebbero comportare la vostra identificazione saranno mantenute segrete e condivise solo se effettivamente necessario con i responsabili delle indagini o della risoluzione del problema, con la consapevolezza che dovranno essere prese tutte le misure ragionevoli per ridurre il rischio che la vostra identità venga divulgata nel corso dell'indagine della sua risoluzione.

### **6. Divieto di vittimizzazione**

Comprendiamo che i dipendenti possono talvolta temere possibili ripercussioni correlate a segnalazioni di Comportamenti illeciti. I dipendenti devono essere consapevoli del fatto che incoraggiamo un clima aperto e sosteniamo qualsiasi dipendente che abbia motivi fondati per

sollevare sospetti di Comportamenti illeciti in conformità alla presente Politica (qui di seguito una "Comunicazione Protetta"), anche qualora questi si rivelino errati.

Non tollereremo vittimizzazione, ritorsioni, punizione o trattamento lesivo di qualsiasi tipo successivi a una Comunicazione Protetta da parte di qualsiasi dipendente o alla sua partecipazione ad accertamenti relativi a una Comunicazione Protetta. Qualora si scopra che un qualsiasi dipendente ha esercitato ritorsioni nei confronti di un altro perché ritiene che il dipendente abbia effettuato, possa effettuare, proponga di effettuare o potrebbe effettuare una Comunicazione Protetta o abbia partecipato, possa partecipare, proponga di partecipare o potrebbe partecipare a un accertamento relativo a una Comunicazione Protetta, egli sarà soggetto a un opportuno provvedimento disciplinare, che potrebbe persino prevedere la cessazione del rapporto di lavoro. Interpretiamo vittimizzazione, rappresaglia o punizione in modo ampio, e tale trattamento lesivo include tra l'altro

- Licenziamento
- Cambiamento della posizione di un dipendente a discapito di quest'ultimo
- Azione disciplinare o altra forma di lesione nei confronti di un dipendente nel suo impiego
- Discriminazione, molestia, intimidazione, minacce o altro trattamento sfavorevole
- Danno o lesione alle persone, ivi compreso danno psicologico o danno alla reputazione della persona
- Danno alla proprietà, all'attività o alla posizione finanziaria di una persona.

Se ritenete di aver subito un trattamento simile, dovrete immediatamente riferire i vostri problemi utilizzando uno dei meccanismi di segnalazione identificati in sezione 4 sopra.

### **7. Processo di accertamento**

Dopo che avrete segnalato un caso sospetto, Brambles lo valuterà per stabilire gli opportuni provvedimenti successivi.

In alcuni casi, Brambles potrà nominare un perito o un team di periti interni o esterni, composto da personale con un'esperienza nel campo o una conoscenza specifica della materia, in modo da stabilire obiettivamente cosa è accaduto e se tale evento ha comportato una violazione della Politica di Brambles. Nessuno sarà ritenuto colpevole di aver messo in atto Comportamenti illeciti o una condotta scorretta finché gli eventuali accertamenti non saranno completati e i diretti interessati non avranno avuto l'opportunità di difendersi dalle accuse. Tutti i periti tratteranno i testimoni in modo professionale e con dignità e rispetto. Al termine degli accertamenti, i periti potranno raccomandare dei cambiamenti per consentire a Brambles di ridurre al minimo il rischio di Comportamenti illeciti in futuro.

Brambles cercherà di mantenere informato qualsiasi dipendente segnali un sospetto di Comportamenti illeciti in merito ai progressi di eventuali accertamenti e della relativa tempistica per il loro completamento. Tuttavia, talvolta il bisogno di riservatezza e considerazioni legali potrebbero impedirci di fornire al dipendente dettagli specifici relativi agli accertamenti o a qualsiasi provvedimento disciplinare a cui sia stato fatto ricorso.

La segnalazione di un sospetto di cui si conosce l'infondatezza è un fatto molto grave e qualora stabilissimo che è stata presentata una lamentela infondata, e senza motivi fondati per farlo potremo concludere che tali azioni costituiscono una negligenza grave, e ciò legittimerà il ricorso a provvedimenti disciplinari che potrebbero anche prevedere la cessazione del rapporto di lavoro.

### 8. Cooperazione

A tutti i dipendenti viene richiesto di cooperare completamente con eventuali periti nominati da Brambles, fornendo informazioni complete e veritiere. Qualsiasi dipendente che non collabori agli accertamenti di Brambles o menta a Brambles oppure inganni Brambles sarà soggetto a provvedimenti disciplinari che potrebbero anche prevedere la cessazione del rapporto di lavoro.

I dipendenti che sono stati informati o sono a conoscenza di accertamenti in corso in relazione ai quali possiedono documenti potenzialmente rilevanti (per esempio, comunicazioni, posta elettronica, messaggi istantanei,

file, appunti, fotografie e registrazioni, ecc.) devono conservare tali documenti e fornirli a Brambles. Qualsiasi dipendente che distrugga o alteri intenzionalmente documenti o informazioni rilevanti sarà soggetto a provvedimenti disciplinari che potrebbero anche prevedere la cessazione del rapporto di lavoro.

### 9. Rispetto della presente Politica

La presente Politica verrà resa disponibile internamente a tutti i dipendenti tramite il Legal and Compliance Forum su Walter ed esternamente a tutti i soggetti tramite il sito web di Brambles <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. Inoltre, copie cartacee della presente Politica saranno rese disponibili presso ogni stabilimento o centro di assistenza di proprietà di o gestito da Brambles. Il direttore di ciascuna di tali strutture sarà tenuto a garantire che il modello attuale della presente Politica sia disponibile in forma cartacea nelle mense, nelle sale ristoro o altro luogo in cui altre politiche, procedure o manuali sono liberamente accessibili.

### 10. Responsabilità del successo della presente Politica

Il Consiglio di Amministrazione di Brambles ha la responsabilità generale della presente Politica e del controllo dell'efficacia delle azioni intraprese per far fronte ai sospetti segnalati in conformità alla presente Politica. Il Comitato di Revisione di Brambles è responsabile:

- (a) della predisposizione di un'adeguata protezione da ritorsioni e rappresaglie nei confronti dei dipendenti di Brambles che effettuano Comunicazioni Protette; e
- (b) della comunicazione e dell'osservanza della presente Politica in tutta Brambles.

Il Chief Compliance Officer ha la responsabilità della gestione corrente della presente Politica e dovrebbe assicurare che tutti i manager e gli altri dipendenti che possano trovarsi a gestire sospetti o accertamenti in conformità alla presente Politica ricevano una formazione adeguata e costante.

Il Head of Legal, insieme al Consiglio di Amministrazione, rivedrà la presente Politica da un punto di vista operativo e legale almeno una volta all'anno. La presente Politica non fa parte di alcun contratto di assunzione di qualsivoglia dipendente, e non ne costituisce altrimenti uno, e può essere modificata di tanto in tanto.

Tutti i dipendenti sono responsabili del successo di questa Politica e devono garantire di usarla per comunicare sospetti di Comportamenti illeciti. I dipendenti sono invitati a lasciare commenti su questa Politica e a suggerire modi in cui potrebbe essere migliorata. Eventuali commenti, suggerimenti e domande dovrebbero essere inviati al Head of Legal.