

Brambles

Dasar Tampil Bersuara

Brambles Limited

Disemak Semula: 1 Januari, 2020

Versi 2.0

DASAR TAMPIL BERSUARA

1. Dasar Ini

Dasar ini bertujuan memperkuat dan menegaskan semula komitmen Brambles pada proses tampil bersuara secara terbuka untuk menggalakkan pekerja mengemukakan apa-apa kebimbangan Salah Laku yang mereka mungkin ada. Dalam persekitaran hari ini, pekerja kekal sebagai pertahanan pertama dan terbaik Brambles dalam menghadapi Salah Laku; apabila pekerja mengesan dan melaporkan Salah Laku, Brambles boleh mengambil tindakan pembaikan segera untuk menanganinya. Kami menyedari bahawa pengesanan dan pelaporan awal Salah Laku bergantung pada pengekalan budaya mempercayai dan integriti, iaitu semua pekerja:

- (a) Digalakkan melaporkan kemungkinan Salah Laku secepat mungkin, dengan mengetahui bahawa kebimbangan mereka akan diambil secara serius dan tindakan sewajarnya akan diambil;
- (b) Mengetahui dan menggunakan saluran yang disediakan kepada mereka untuk melaporkan kebimbangan mengenai Salah Laku; dan
- (c) Mempercayai bahawa proses tampil bersuara adalah sulit dan pemangsaan, tindakan balas, hukuman, atau apa-apa layanan buruk tidak diterima sama sekali.

2. Apakah Kegiatan Yang Dirangkumi Oleh Dasar Ini?

Tertakluk pada mana-mana undang-undang tempatan yang berkenaan, Dasar ini melindungi para pekerja yang ingin mendedahkan salah laku sebenar atau yang dirancang atau keadaan yang tidak sepatutnya berlaku di Brambles termasuk mana-mana Syarikat Kumpulannya ("Brambles"). Dalam Dasar ini, semua kegiatan ini dipanggil "**Salah Laku**" dan termasuk, tetapi tidak terhad kepada

- (a) Kegiatan jenayah di bawah mana-mana undang-undang yang terpakai, termasuk undang-undang Australia;
- (b) Kelakuan yang berbahaya kepada orang ramai, termasuk berbahaya kepada kesihatan dan keselamatan serta kerosakan kepada alam sekitar akibat pelepasan bahan toksik atau bahan buangan alam sekitar atau pelanggaran undang-undang atau peraturan alam sekitar yang berkenaan;
- (c) Perakaunan dipersoalkan, salah urusan pengauditan atau perakaunan dalaman, termasuk yang sebenar atau ancaman:
 - (i) Penipuan atau kesalahan disengajakan dalam penyediaan, penilaian, penyemakan atau pengauditan mana-mana penyata kewangan Brambles;
 - (ii) Penipuan atau kesalahan disengajakan dalam merekodkan atau menyelenggara rekod kewangan Brambles;
 - (iii) Kekurangan atau ketidakpatuhan dengan kawalan perakaunan dalaman Brambles;
 - (iv) Salah nyataan atau pernyataan palsu kepada atau oleh pegawai kanan atau akauntan berkenaan kandungan perkara dalam rekod kewangan, laporan kewangan atau laporan audit Brambles;
 - (v) Penyimpangan daripada pelaporan penuh dan adil mengenai keadaan kewangan Brambles; atau
 - (vi) Apa-apa kegiatan lain yang mungkin berbahaya kepada sistem kewangan
- (d) Pelanggaran atau pelanggaran yang disyaki terhadap undang-undang cukai yang berkenaan atau salah laku berhubung dengan urusan cukai Brambles;
- (e) Sogokan atau rasuah;
- (f) Kegagalan mematuhi mana-mana syarat perundangan atau pengawalseliaan yang tidak disebut secara khusus di atas, termasuk mana-mana undang-undang yang ditadbir oleh Suruhanjaya

- Sekuriti dan Pelaburan Australia (ASIC);
- (g) Pelanggaran Kod Kelakuan Brambles atau dasar atau prosedur lain;
 - (h) Pendedahan rahsia dagangan atau maklumat proprietari atau sulit tanpa kebenaran;
 - (i) Kelakuan yang berkemungkinan merosakkan reputasi Brambles;
 - (j) Pemangsaan, tindakan balas atau hukuman kerana melaporkan kebimbangan Salah Laku atau kerana memberikan apa-apa maklumat secara luaran kepada pengamal undang-undang untuk tujuan mendapatkan nasihat atau representasi undang-undang di bawah mana-mana undang-undang pemberi maklumat yang berkenaan atau kepada mana-mana pengawal selia yang berkenaan untuk membantunya dalam pelaksanaan fungsi atau tugas di bawah undang-undang yang terpakai; atau
 - (k) Penyembunyian disengajakan mengenai mana-mana perkara di atas.

Sekiranya anda mempunyai alasan yang munasabah untuk mengesyaki bahawa apa-apa Salah Laku sudah berlaku atau mungkin akan berlaku, anda perlu melaporkannya menurut Dasar ini. Pelbagai cara untuk anda membuat laporan dijelaskan dalam bahagian 4 di bawah. Jika anda tidak pasti sama ada sesuatu kegiatan dirangkumi oleh Dasar ini, anda perlu berunding dengan pengurus barisan anda atau mana-mana ahli Pasukan Perundangan, jika anda lebih suka.

Dalam kebanyakan kes, Dasar ini, dan semua saluran pelaporan yang dinyatakan dalam bahagian 4 di bawah, tidak merangkumi aduan berkaitan dengan keadaan peribadi anda sendiri, seperti cara anda dilayan di tempat kerja. Sebaliknya, dalam kebanyakan kes, aduan tentang keadaan peribadi anda sendiri perlu dilaporkan kepada pengurus barisan atau wakil sumber manusia anda, yang akan mengambil tindakan sewajarnya. Kerahsiaan untuk mana-mana pekerja yang mengemukakan aduan yang munasabah secara objektif berkaitan dengan keadaan peribadi mereka sendiri akan dihormati, serta pemangsaan, tindakan balas dan hukuman tidak akan diterima sama sekali.

3. Siapa Yang Boleh Tampil Bersuara Di Bawah Dasar Ini?

Dasar ini serta semua prosedur yang dihuraikan dalam Dasar ini disediakan kepada setiap pegawai, pekerja atau syarikat bersekutu semasa dan terdahulu Brambles serta mana-mana pihak yang mempunyai atau pernah mempunyai hubungan perniagaan (seperti pelanggan, pembekal, kontraktor, ejen dan pengedar Brambles). Dasar ini dan prosedur yang dihuraikan dalam Dasar ini juga terpakai kepada mana-mana saudara atau tanggungan mana-mana di atas, termasuk pasangan, ibu bapa, atau nenek moyang linear yang lain, anak, atau cucu dan adik beradik, atau kepada mana-mana individu lain yang ditetapkan oleh undang-undang yang berkenaan.

4. Cara Mengemukakan Kebimbangan

Kami berharap semua pekerja akan berasa mereka boleh menyuarakan kebimbangan tentang Salah Laku sebenar atau berkemungkinan secara terbuka dan, jika mereka rasa selesa, secara terus dengan pengurus barisan mereka. Secara umum, pengurusan barisan anda akan berkuasa menyelesaikan kebimbangan Salah Laku dengan segera. Walau bagaimanapun, pengurus barisan bukan satu-satunya pilihan untuk mengemukakan kebimbangan mengenai Salah Laku. Saluran lain termasuk:

- Ketua Perundangan dan Setiausaha Syarikat Kumpulan;
- Naib Presiden dan Penasihat Undang-undang Serantau, EMEA;
- Naib Presiden dan Penasihat Undang-undang Serantau, Amerika dan Asia;
- Ketua Pegawai Pematuhan;
- Mana-mana ahli pasukan Audit Dalaman Brambles; dan
- Talian penting Tampil Bersuara Brambles, yang merangkumi pelbagai saluran untuk pelaporan. Talian penting Tampil Bersuara membolehkan laporan 24 jam sehari, 7 hari seminggu, melalui vendor pihak ketiga yang bebas. Untuk mengemukakan masalah

menggunakan talian penting, pekerja boleh pergi ke www.brambles.ethicspoint.com, yang menyediakan satu senarai nombor telefon tempatan atau bebas tol yang khusus negara atau wilayah atau pautan ke sistem pelaporan dalam talian yang tersedia.

<mailto:>Sebagai tambahan, mungkin terdapat keadaan yang menyebabkan individu percaya bahawa mereka tidak boleh menyuarakan kebimbangan Salah Laku menggunakan mana-mana saluran yang disenaraikan di atas. Dalam keadaan sebegini, individu itu boleh menyampaikannya secara langsung kepada Pengerusi Lembaga Pengarah atau Pengerusi Jawatankuasa Audit, yang boleh dihubungi oleh dan melalui Ketua Perundangan dan Setiausaha Syarikat Kumpulan di GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australia. Apa-apa komunikasi yang ditujukan kepada Pengerusi Lembaga Pengarah atau Pengerusi Jawatankuasa Audit perlu ditanda dengan jelas sebagai perkara mustahak dan ditanda "Sulit dan Peribadi". Individu juga boleh berkomunikasi dengan juruaudit luar Brambles dengan menghubungi ethics.help@au.pwc.com atau, bagi orang yang bertempat di Australia, menggunakan nombor 1800 487 878.

Tanpa mengira saluran yang digunakan, pekerja mesti melaporkan Salah Laku yang disyaki atau berkemungkinan yang mereka sedari secepat mungkin. Pelaporan Salah Laku secepat mungkin membolehkan Brambles menjalankan penyiasatan dan memulihkan atau menghapuskannya serta meminimumkan apa-apa akibat buruk yang mungkin timbul daripadanya.

Anda boleh melaporkan Salah Laku yang disyaki secara tanpa nama di negara yang membenarkannya di sisi undang-undang. Bagaimanapun, memandangkan kecurigaan yang dilaporkan secara tanpa nama adalah jauh lebih sukar dan selalunya mustahil untuk disiasat, anda digalakkan, tetapi tidak diperlukan, untuk mendedahkan identiti anda. Sebarang laporan yang dibuat, sama ada secara tanpa nama atau tidak, perlu menyertakan perincian mencukupi untuk membolehkan Brambles menjalankan penyiasatan penuh ke atas perkara itu. Contohnya, penting untuk memberikan maklumat tentang nama orang yang didakwa terlibat, atau menyaksikan, (semua) kejadian itu, tarikh dan masa (semua) kejadian (secara anggaran atau tepat), tempat (semua) kejadian berlaku, dan sebab pekerja percaya (semua) kejadian itu perlu dilaporkan. Perincian yang tidak mencukupi boleh menghalang Brambles daripada menangani perkara itu sewajarnya.

Mana-mana pekerja yang percaya dia sudah terlibat secara peribadi dalam Salah Laku perlu melaporkan (semua) kejadian sebegini. Pelaporan sendiri akan dipertimbangkan semasa memutuskan sama ada tindakan disiplin diperlukan dan jenis tindakan yang bersesuaian.

Matlamat Dasar ini adalah untuk menyediakan mekanisme dalaman pelaporan, penyiasatan dan pemulihan apa-apa Salah Laku. Kadangkala pekerja akan mempunyai kebimbangan berkaitan tindakan pihak ketiga, seperti pelanggan, pembekal atau penyedia perkhidmatan. Kami sangat menggalakkan anda melaporkan kebimbangan sebegini secara dalaman sebelum membangkitkan perkara itu kepada mana-mana pihak ketiga. Anda perlu menggunakan salah satu saluran pelaporan yang ditetapkan di atas sebagai panduan. Tiada apa pun dalam Dasar ini, bagaimanapun, menghalang anda daripada melaporkan Salah Laku atau memberikan maklumat kepada, memberikan keterangan atau membantu ASIC, Suruhanjaya Cukai Australia atau mana-mana pengawal selia lain yang berkuat kuasa melaksanakan fungsi atau tugasnya selaras dengan atau berhubung dengan undang-undang yang terpakai.

5. Kerahsiaan Dihormati

Jika anda melaporkan Salah Laku dengan niat baik di bawah Dasar ini, identiti anda, apa-apa maklumat yang mungkin mendedahkan identifikasi anda akan disimpan secara rahsia dan akan dikongsi berdasarkan "keperluan untuk tahu sahaja" dengan orang yang bertanggungjawab menyasat atau menyelesaikan kebimbangan itu, dengan pemahaman bahawa semua langkah yang munasabah mesti diambil untuk mengurangkan risiko identiti anda terdedah semasa penyiasatan atau resolusinya.

6. Tiada Pemangsaan

Kami memahami bahawa pekerja adakalanya bimbang dengan kemungkinan akibat disebabkan aduan Salah Laku. Sila ambil perhatian bahawa kami menggalakkan keterbukaan dan akan menyokong mana-mana pekerja yang mempunyai alasan munasabah untuk mengemukakan Salah Laku yang disyaki di bawah Dasar ini (dipanggil "**Pendedahan Dilindungi**"), walaupun beliau kemudian didapati tersalah anggap.

Kami tidak akan menerima sama sekali apa-apa bentuk pemangsaan, tindakan balas, hukuman atau layanan buruk ekoran daripada membuat Pendedahan Dilindungi atau penyertaan dalam penyiasatan Pendedahan Dilindungi yang dilakukan oleh mana-mana pekerja. Mana-mana pekerja yang didapati membuat tindakan balas menentang pekerja lain kerana mereka percaya bahawa pekerja telah membuat, mungkin membuat, bercadang untuk membuat, atau boleh membuat Pendedahan Dilindungi atau telah membantu, mungkin membantu, bercadang untuk membantu, atau boleh membantu dalam penyiasatan Pendedahan Dilindungi akan tertakluk pada tindakan disiplin yang wajar, sehingga dan termasuk kemungkinan penamatan pekerjaan. Kami menafsirkan pemangsaan, tindakan balas, atau hukuman secara meluas, dan layanan buruk sedemikian termasuk, antara lain:

- Pemecatan
- Mengubah jawatan pekerja yang merugikannya
- Tindakan tatatertib atau bentuk kemudaratan lain kepada pekerja di bawah jagaannya
- Diskriminasi, gangguan, intimidasi, ancaman atau layanan lain yang tidak baik
- Kemudaratan atau kecederaan kepada seseorang, termasuk kemudaratan psikologi atau kerosakan kepada reputasi seseorang
- Kerosakan kepada harta, perniagaan, atau kedudukan kewangan seseorang

7. Proses Penyiasatan

Sebaik sahaja anda menyuarakan kebimbangan, Brambles akan menilai laporan itu untuk menentukan langkah-langkah seterusnya yang bersesuaian.

Dalam sesetengah kes, Brambles mungkin melantik penyiasat dalaman atau luaran atau pasukan penyiasat, termasuk kakitangan dengan pengalaman risikan yang relevan atau dengan pengetahuan khas tentang subjek, untuk menentukan apa yang berlaku secara objektif dan sama ada kejadian itu melanggar Dasar Brambles. Tiada sesiapa yang akan dituduh kerana melibatkan diri dalam Salah Laku atau tindakan salah sehingga siasatan, jika ada, sudah lengkap dan mereka mempunyai peluang untuk memberikan maklum balas terhadap tuduhan. Semua penyiasat akan melayan saksi secara profesional dan dengan penuh rasa hormat dan bermaruah. Dalam kesimpulan penyiasatan, penyiasat boleh membuat cadangan perubahan bagi membolehkan Brambles mengurangkan risiko apa-apa Salah Laku pada masa hadapan.

Brambles akan memastikan mana-mana pekerja yang menyuarakan kebimbangan Salah Laku menerima maklumat terkini mengenai penyiasatan yang dilakukan dan masa jangkaan penyiasatan itu lengkap. Bagaimanapun, kadang-kadang ada keperluan kerahsiaan dan pertimbangan undang-undang yang mungkin menghalang kami daripada memberikan butiran terperinci atau sebarang tindakan disiplin yang akan diambil, kepada pekerja itu.

Ia adalah perkara amat serius untuk menyuarakan kebimbangan yang anda tahu memang palsu, dan jika kami mendapati aduan palsu dibuat dengan niat jahat, dan tanpa alasan yang munasabah untuk berbuat demikian, kami boleh membuat kesimpulan bahawa tindakan sedemikian merupakan salah

laku kasar dan akan mengambil tindakan disiplin sehingga dan termasuk kemungkinan penamatan pekerjaan.

8. Bekerjasama

Semua kakitangan perlu bekerjasama sepenuhnya dengan mana-mana penyiasat yang ditetapkan oleh Brambles, dengan menyediakan maklumat yang benar dan lengkap. Mana-mana pekerja yang gagal untuk memberikan kerjasama dengan penyiasatan Brambles atau berbohong kepada atau menipu Brambles akan tertakluk pada tindakan disiplin, termasuk kemungkinan penamatan pekerjaan.

Pekerja yang sudah diberitahu atau sedar tentang siasatan yang sedang dijalankan, dan mempunyai pelbagai rekod relevan yang berkaitan dengan siasatan (*contoh*, catatan, mel elektronik, pesanan ringkas, fail, nota, gambar, dan rakaman, *dan sebagainya*) mesti mengekalkan semua rekod ini dan memberikannya kepada Brambles. Mana-mana pekerja yang dengan sengaja memusnahkan atau mengubah semua rekod atau maklumat berkaitan, akan tertakluk pada tindakan disiplin, termasuk kemungkinan penamatan pekerjaan.

9. Penyelenggaraan Dasar ini

Dasar ini akan disediakan secara dalaman kepada semua pekerja melalui Forum Perundangan dan Pematuhan pada Walter dan secara luaran kepada semua individu melalui laman web Brambles di <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. Selain itu, salinan cetak Dasar ini akan disediakan di setiap loji atau pusat perkhidmatan yang dimiliki atau dikendalikan oleh Brambles. Pengurus bagi setiap kemudahan tersebut akan bertanggungjawab untuk memastikan bentuk Dasar semasa ini tersedia dalam bentuk cetak di kantin, bilik rehat atau mana-mana lokasi lain yang dasar, prosedur atau manual lain boleh dicapai dengan bebas.

10. Tanggungjawab Untuk Kejayaan Dasar Ini

Lembaga Pengarah Brambles mempunyai tanggungjawab keseluruhan ke atas Dasar ini dan untuk menyemak keberkesanan tindakan yang diambil sebagai maklum balas kepada kebimbangan yang dibangkitkan berkaitan Dasar ini. Jawatankuasa Audit Lembaga Pengarah Brambles mempunyai tanggungjawab terhadap:

- (a) peruntukan perlindungan yang sesuai terhadap pembalasan dan hukuman ke atas kakitangan Brambles yang membuat Pendedahan Dilindungi; dan
- (b) komunikasi dan pematuhan Dasar ini di seluruh Brambles.

Ketua Pegawai Pematuhan memegang tanggungjawab operasi seharian untuk Dasar ini dan perlu memastikan semua pengurus dan kakitangan lain yang mungkin akan berhadapan dengan kebimbangan atau siasatan di bawah Dasar ini untuk menjalani sesi latihan yang sesuai dan secara berkala.

Ketua Perundangan, yang turut berada dalam Lembaga Pengarah, akan menyemak semula Dasar ini daripada perspektif undang-undang dan operasi sekurang-kurangnya sekali setahun. Dasar ini tidak membentuk mana-mana bahagian kontrak pekerjaan pekerja, atau dalam apa cara jua mewujudkan kontrak, dan ia boleh dipinda dari semasa ke semasa.

Semua pekerja bertanggungjawab ke atas kejayaan Dasar ini dan perlu memastikan mereka akan menggunakannya untuk mendedahkan apa-apa Salah Laku yang disyaki. Pekerja dipelawa untuk memberikan komen dan mencadangkan cara untuk menambah baik Dasar ini. Komen, cadangan dan pertanyaan perlu dialamatkan kepada Ketua Perundangan.