

Brambles

Zasady dotyczące swobody wypowiedzi

Brambles Limited

Wprowadzono: 2013

Poprawiono: 1 lipca 2023 r.

Wersja 4.0

ZASADY DOTYCZĄCE SWOBODY WYPOWIEDZI

1 Zasady polityki

Celem niniejszych Zasad jest ugruntowanie i potwierdzenie zaangażowania firmy Brambles na rzecz procesu swobody wypowiedzi i zabierania głosu, w ramach którego zachęcamy pracowników i inne kwalifikujące się osoby do zgłaszania wszelkich kwestii budzących wątpliwości i Nieprawidłowości, o których wiedzą. W dzisiejszym świecie zgłaszanie informacji pozostaje nadal pierwszą i najlepszą linią obrony przed Nieprawidłowościami. W przypadku wykrycia i zgłoszenia Nieprawidłowości firma Brambles ma możliwość podjęcia szybkich działań naprawczych. Zdajemy sobie sprawę, że wczesne wykrycie i zgłaszanie Nieprawidłowości zależy od utrzymania kultury zaufania i uczciwości, w ramach której wszyscy pracownicy i inne kwalifikujące się osoby:

- (a) są zachęcane do niezwłocznego zgłaszania potencjalnych naruszeń, utwierdzając ich w przekonaniu, że ich wątpliwości będą traktowane poważnie i że podjęte zostaną odpowiednie działania;
- (b) znają i wykorzystują dostępne kanały służące do zgłaszania wątpliwości i Nieprawidłowości; oraz
- (c) znają dostępne środki ochrony i kroki, które zostaną podjęte w celu zbadania zgłoszeń; oraz
- (d) ufają, że proces swobody wypowiedzi i zabierania głosu jest poufny, a jedną z jego zasad jest brak tolerancji dla wiktymizacji, szykan, działań odwetowych i jakiegokolwiek krzywdzącego traktowania.

Niniejsze Zasady zostały opracowane w celu spełnienia wymogów Ustawy o spółkach z 2001 roku (*Corporations Act 2001*, Cth) oraz Ustawy o administracji podatkowej z 1953 roku (*Taxation Administration Act 1953*, Cth). W celu uzyskania dodatkowych informacji na temat ochrony przysługującej określonym osobom ujawniającym informacje według kwalifikacji w Australii lub na temat naszej działalności w Australii należy zapoznać się z Aneksm I.

2 Jakie działania podlegają niniejszym Zasadom?

O ile przepisy lokalne lub właściwe prawo nie określają większego zakresu praw lub środków zaradczych przysługujących osobom fizycznym, w którym to przypadku przepisy lokalne lub właściwe prawo uważa się za nadrzędne, niniejsze Zasady mają zastosowanie wobec osób fizycznych, które chcą powiadomić o niewłaściwych działaniach lub okolicznościach w odniesieniu do firmy Brambles, z uwzględnieniem wszystkich spółek grupy („**Brambles**”). W niniejszych Zasadach działania te określane są mianem „**Nieprawidłowości**” i obejmują m.in.:

- (a) Działania o charakterze przestępczym w świetle właściwych przepisów prawnych, łącznie z przepisami prawnymi Australii i Unii Europejskiej;
- (b) Oszustwo;
- (c) Naruszenie obowiązku lub zaufania;
- (d) Postępowanie stanowiące zagrożenie publiczne, w tym także zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz szkody w środowisku na skutek uwolnienia toksycznych substancji lub innych odpadów, a także naruszenie obowiązujących przepisów lub regulacji środowiskowych;
- (e) Niewłaściwe zarządzanie kwestiami związanymi z księgowością, wewnętrzną rachunkowością lub audytem, w tym także rzeczywiste, jak i potencjalne:
 - (i) nadużycia lub celowe błędy podczas przygotowywania, oceny, analizy lub kontroli sprawozdań finansowych firmy Brambles;
 - (ii) nadużycia lub celowe błędy w rejestrowaniu i prowadzeniu dokumentacji finansowej firmy Brambles;
 - (iii) braki lub nieprzestrzeganie wewnętrznych środków kontroli księgowości firmy Brambles;

- (iv) zniekształcanie faktów lub nieprawdziwe oświadczenia starszego kierownictwa lub pracowników księgowości dotyczące treści dokumentów finansowych, sprawozdań finansowych lub raportów z audytów firmy Brambles;
- (v) uchylanie się od obowiązku przekazywania pełnej i uczciwej informacji na temat sytuacji finansowej firmy Brambles; lub
- (vi) wszelkie inne działania, które mogą stanowić zagrożenie dla systemu finansowego;
- (f) Naruszenia lub podejrzenia naruszeń właściwych przepisów podatkowych lub uchybienia w związku z obowiązkami podatkowymi firmy Brambles;
- (g) Korupcja lub przekupstwo;
- (h) Nieprzestrzeganie praw człowieka;
- (i) Nieetyczne postępowanie;
- (j) Nieprzestrzeganie wymogów prawnych lub nadzorczych, które nie zostały wymienione wyżej, łącznie z przepisami stosowanymi przez Australijską Komisję Papierów Wartościowych i Inwestycji (Australian Securities and Investments Commission, **ASIC**);
- (k) Postępowanie stwarzające zagrożenie w zakresie bezpieczeństwa produktu i zgodności, bezpieczeństwa transportu, bezpieczeństwa żywności lub ochrony zdrowia i dobrostanu zwierząt;
- (l) Naruszenia mające wpływ na ochronę danych osobowych lub danych poufnych bądź bezpieczeństwo sieci i systemów informatycznych firmy Brambles;
- (m) Nieuprawnione ujawnienie tajemnic handlowych lub informacji zastrzeżonych lub poufnych;
- (n) Naruszenie Kodeksu postępowania, zasad lub procedur firmy Brambles;
- (o) Zachowania, które mogą zaszkodzić reputacji firmy Brambles;
- (p) Wiktymizacja, szykanowanie lub działania odwetowe za zgłaszanie wątpliwości w związku z Nieprawidłowościami lub za przekazanie wszelkich informacji na zewnątrz prawnikowi w celu uzyskania porady lub reprezentacji prawnej w ramach właściwych przepisów dotyczących sygnalistów lub właściwemu regulatorowi w celu wsparcia realizacji jego funkcji lub obowiązków w świetle właściwych przepisów; lub
- (q) Rozmyślne zatajenie informacji na temat kwestii wymienionych powyżej.

Pracownicy, którzy mają uzasadnione podstawy, aby podejrzewać zaistniałe lub możliwe do zaistnienia Nieprawidłowości, powinni zgłosić takie sytuacje w myśl niniejszych Zasad. W punkcie 4 zostały podane szczegółowe informacje na temat różnych sposobów zgłaszania Nieprawidłowości. W razie wątpliwości, czy dane działanie podlega niniejszym Zasadom, należy zwrócić się do Dyrektora działu prawnego, Dyrektora ds. zgodności z przepisami lub dowolnej innej osoby należącej do Działu Prawnego oraz Globalnego Zespołu Etyki i Zgodności.

W większości przypadków niniejsze Zasady i kanały służące do zgłaszania Nieprawidłowości wymienione w punkcie 4 nie dotyczą skarg związanych z osobistą sytuacją pracownika, np. sposobu traktowania go w pracy. Tego typu sprawy – w większości przypadków – należy zgłaszać do bezpośredniego przełożonego lub przedstawiciela działu kadr. Osoby te podejmą właściwe kroki. Pracownicy dokonujący obiektywnie uzasadnionego zgłoszenia związanego z ich osobistą sytuacją w pracy mogą mieć pewność co do poufności ich skargi i mogą być spokojni, że nie będzie tolerancji dla jakichkolwiek form ich wiktymizacji, szykanowania i działań odwetowych w związku ze zgłoszeniem.

3 Kto może zabierać głos w świetle niniejszych Zasad?

Niniejsze Zasady i procedury w nich zawarte stanowią podstawę działań wszystkich aktualnych i byłych członków kadry zarządzającej, pracowników oraz przedstawicieli firmy Brambles i wszelkich podmiotów, z którymi firma Brambles prowadzi lub prowadziła współpracę biznesową (np. Klienci, dostawcy, pracownicy dostawców, kontrahenci, agenci, dystrybutorzy, wolontariusze, praktykanci i udziałowcy firmy Brambles). Niniejsze Zasady i opisane w nich procedury mają również zastosowanie wobec krewnych lub osób pozostających na utrzymaniu wyżej wymienionych osób i podmiotów, w tym

także współmałżonka, osoby pozostającej na utrzymaniu współmałżonka, rodzica lub innych przodków w linii prostej, dzieci lub wnuków bądź rodzeństwa, lub wszelkich innych osób zgodnie z właściwymi przepisami.

4 Zgłaszanie wątpliwości

Firma Brambles zachęca do zgłaszania wszelkich Nieprawidłowości na infolinię Speak Up firmy Brambles, która obejmuje kilka kanałów do dokonywania zgłoszeń. Zgłoszenia przekazywane na infolinię Speak Up są odbierane przez niezależny podmiot zewnętrzny, Navex Global, 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, oraz przekierowywane do Globalnego Zespołu Etyki i Zgodności. Aby zgłosić sprawę za pośrednictwem infolinii Speak Up, należy wejść na stronę www.brambles.ethicspoint.com, na której znajduje się lista numerów telefonu odpowiednich dla poszczególnych krajów lub regionów, bezpłatnych lub lokalnych, lub łączy do dostępnego systemu zgłaszania online, bądź skorzystać z plakatów Speak Up znajdujących się na terenie firmy Brambles. Skorzystanie z infolinii Speak Up to najlepszy sposób dla firmy Brambles na zapewnienie szybkiej, bezpiecznej obsługi zgłoszeń dotyczących Nieprawidłowości w sposób zgodny z niniejszymi Zasadami. Firma Brambles zachęca osoby zgłaszające do podania swojej tożsamości, ale możliwe jest także dokonanie zgłoszenia anonimowego za pośrednictwem infolinii Speak Up.

Ponadto mamy nadzieję, że wszyscy pracownicy będą w stanie zgłaszać wszelkie przypadki rzeczywistych lub potencjalnych Nieprawidłowości w sposób otwarty, a jeśli będą czuć się z tym komfortowo, zgłoszenia można przekazywać ustnie lub na piśmie bezpośrednio do:

- swojego przełożonego;
- Dyrektora działu prawnego i Sekretariatu Prawnego Grupy;
- Wiceprezesa i regionalnego radcy prawnego, EMEA;
- Wiceprezesa i regionalnego radcy prawnego, Ameryka Płn. i Pd. oraz Azja;
- Dyrektora ds. zgodności z przepisami;
- dowolnego członka zespołu ds. audytu wewnętrznego firmy Brambles.

Może się także zdarzyć, że dana osoba uzna, iż zgłoszenie Nieprawidłowości za pośrednictwem wyżej wymienionych kanałów nie jest możliwe. W takiej sytuacji osoba ta powinna zwrócić się bezpośrednio do Prezesa Zarządu lub Przewodniczącego Komisji ds. Audytów i Ryzyka, z którymi można skontaktować się poprzez biuro Dyrektora działu prawnego i Sekretariatu Grupy pod adresem: GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australia. Zgłoszenia skierowane do Prezesa Zarządu lub Przewodniczącego Komisji ds. Audytów i Ryzyka należy oznaczyć jako „Zastrzeżone i poufne”. Korespondencja z tym oznaczeniem będzie kierowana bezpośrednio do Prezesa Zarządu lub Przewodniczącego Komisji ds. Audytów i Ryzyka, bez otwierania przez Dyrektora działu prawnego. Można także skontaktować się z zewnętrznym audytorem firmy Brambles, wysyłając wiadomość na adres ethics.helpline@au.pwc.com lub – w przypadku osób przebywających w Australii – dzwoniąc na numer 1800 487 878.

Bez względu na wykorzystywany kanał, pracownicy mają obowiązek zgłaszania podejrzewanych Nieprawidłowości możliwie najszybciej. Niezwłoczne zgłoszenie Nieprawidłowości umożliwi firmie Brambles podjęcie postępowania wyjaśniającego i zaradzenie lub wyeliminowanie i ograniczenie do minimum niekorzystnych konsekwencji, które mogą mieć miejsce na ich skutek.

Podejrzanie Nieprawidłowości można zgłosić anonimowo. Niemniej jednak, ponieważ sprawdzanie podejrzeń składanych anonimowo jest dużo trudniejsze, a czasem wręcz niemożliwe, pracowników zachęca się (jednakże nie jest to wymagane) do ujawnienia swojej tożsamości. Wszelkie zgłoszenia, niezależnie od tego, czy zostały przekazane anonimowo, czy nie, powinny obejmować wystarczająco szczegółowe informacje, które umożliwią firmie Brambles pełne wyjaśnienie zaistniałej sytuacji. Ważne

jest na przykład, aby podać w zgłoszeniu imiona i nazwiska osób rzekomo zaangażowanych lub świadków zdarzenia, jego datę i czas (dokładny lub w przybliżeniu), miejsce zdarzenia i wyjaśnienie, dlaczego zdaniem pracownika o takim zdarzeniu należy powiadomić firmę. Niepełne informacje mogą uniemożliwić firmie Brambles odpowiednie rozwiązanie problemu.

Oczekuje się, że pracownicy osobiście uwikłani w Nieprawidłowości zgłoszą taką sytuację. Taka postawa będzie uwzględniana podczas podejmowania decyzji, czy i jakie działania dyscyplinarne należy podjąć.

Celem niniejszych Zasad jest udostępnienie wewnętrznego mechanizmu umożliwiającego zgłaszanie, wyjaśnianie i zapobieganie Nieprawidłowościom. Czasem poszczególne osoby mają wątpliwości związane z działaniami zewnętrznych partnerów, takich jak klienci, dostawcy lub usługodawcy. Zachęcamy, aby tego typu zdarzenia zgłaszać najpierw wewnątrz, w ramach naszej firmy, zanim zostaną one przekazane do rozwiązania partnerowi zewnętrznemu. W celu zgłoszenia takich przypadków należy skorzystać z jednego z kanałów opisanych powyżej. Niniejsze Zasady nie uniemożliwiają jednak zgłaszania Nieprawidłowości lub przekazania informacji, zeznawania lub wspierania w inny sposób ASIC, Australijskiego Komisarza ds. Podatkowych lub innego właściwego regulatora realizującego swoje funkcje lub obowiązki zgodnie lub w związku z właściwymi przepisami prawnymi.

5 Poszanowanie poufności

Osoby zgłaszające Nieprawidłowości na uzasadnionej podstawie mogą być pewne, że ich tożsamość i wszelkie informacje, które mogłyby doprowadzić do ich zidentyfikowania, będą traktowane jako poufne oraz będą udostępniane wyłącznie na zasadzie konieczności dostępu osobom odpowiedzialnym za wyjaśnienie i rozwiązanie danej sprawy. Wszystkie informacje dotyczące zgłoszenia będziemy przechowywać w sposób bezpieczny zgodnie z naszymi Zasadami klasyfikacji danych, Zasadami i terminami przechowywania dokumentów i niszczenia danych. Usuniemy także informacje wskazujące na tożsamość zgłaszającego ze wszystkich właściwych dokumentów.

W przypadku zgłoszeń Nieprawidłowości objętych Anekssem I zastosowanie mają środki ochrony prawnej dostępne na podstawie właściwych przepisów australijskich, zgodnie z punktem 8 Aneksu I.

6 Zakaz wiktyimizacji

Zdajemy sobie sprawę, że osoby zgłaszające martwią się czasem możliwymi reperkusjami związanymi ze zgłaszaniem Nieprawidłowości. Chcielibyśmy jednak podkreślić, że zachęcamy do otwartości w tym zakresie. Będziemy wspierać wszystkie osoby, które w zgodzie z niniejszymi Zasadami mają uzasadnione podstawy do podejrzewania Nieprawidłowości na podstawie niniejszych Zasad, nawet jeśli okażą się one nieuzasadnione.

Nie będziemy tolerować bezpośredniej ani pośredniej wiktyimizacji, szykan ani jakichkolwiek działań odwetowych wobec żadnej osoby, która przekazuje zgłoszenie na podstawie niniejszych Zasad lub prowadzi, wspomaga bądź uczestniczy w dochodzeniu w związku ze zgłoszeniem dokonany na podstawie niniejszych Zasad. Pracownicy, którzy dopuszczają się takich zachowań wobec jakiegokolwiek osoby ze względu na podejrzenie o dokonanie, o możliwość dokonania lub propozycję dokonania przez nich zgłoszenia na podstawie niniejszych Zasad lub udzielenie pomocy, możliwość udzielenia pomocy lub propozycję udzielenia pomocy w wyjaśnieniu będą podlegać sankcjom dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy łącznie. Wiktyimizację, szykany lub działania odwetowe postrzegamy w szerokim ujęciu, co obejmuje wszelkie działania lub zaniechania, które powodują lub stwarzają zagrożenie spowodowania szkód (łącznie: **Niekorzystne traktowanie**), w tym między innymi:

- zawieszenie, zwolnienie z pracy lub równoważne środki;
- degradację lub wstrzymanie awansu;
- wstrzymanie szkolenia;
- negatywne oceny wyników pracy;
- zmianę stanowiska pracownika, statusu lub umowy (w tym warunków pracy) bądź stanowiska, statusu lub umowy innej osoby na jej niekorzyść;
- procedurę dyscyplinarną lub inną formę kary dla pracownika lub jego/jej zatrudnienia;
- dyskryminację, mobbing, zastraszanie, groźby, uprzedzenie obecnie lub w przyszłości bądź inne niekorzystne traktowanie;
- szkody lub obrażenia osób, łącznie ze szkodami natury psychologicznej lub szkodami dla reputacji danej osoby;
- szkody na mieniu, dla firmy lub pozycji finansowej danej osoby; oraz
- negatywne referencje z pracy, umieszczenie na czarnej liście lub bojkot biznesowy.

Osoby, którzy uważają, że one same lub inne osoby padły ofiarą takiego traktowania, powinny niezwłocznie zgłosić swoje zastrzeżenia za pośrednictwem kanałów zgłaszania wyszczególnionych w punkcie 4 powyżej.

7 Procedura wyjaśniająca

Po zgłoszeniu wątpliwości lub Nieprawidłowości, firma Brambles dokona ich oceny i podejmie odpowiednie kroki. Zespół Prawny oraz Globalny Zespół Etyki i Zgodności firmy Brambles jest jednostką wyznaczoną do przyjmowania i badania bądź nadzorowania badania zgłoszeń dotyczących Nieprawidłowości. Otrzymanie zgłoszenia wątpliwości zostanie potwierdzone przez osobę należącą do Zespołu Etyki i Zgodności firmy Brambles niezwłocznie, w terminie 7 dni od otrzymania zgłoszenia.

W niektórych przypadkach firma Brambles może zlecić wyjaśnienie sprawy osobie lub zespołowi z firmy lub z zewnątrz, np. osobom które posiadają odpowiednie doświadczenie w tym zakresie lub wiedzę na temat badanej kwestii. Na żądanie osoby zgłaszającej firma Brambles zorganizuje spotkanie osobiste z wyznaczoną osobą wyjaśniającą w odpowiednim terminie.

Do momentu zakończenia postępowania wyjaśniającego i umożliwienia ustosunkowania się do zarzutów, nikt nie będzie uznany za osobę winną Nieprawidłowości lub niewłaściwych zachowań. Osoby wyjaśniające sprawę będą traktować wszystkich świadków w profesjonalny sposób, z godnością i szacunkiem. W zależności od wyniku postępowania wyjaśniającego, oprócz potencjalnych kroków dyscyplinarnych, osoby prowadzące postępowanie przedstawią zalecenia, których celem będzie minimalizacja ryzyka ponownego wystąpienia podobnych Nieprawidłowości w przyszłości w firmie Brambles.

Firma Brambles będzie starać się na bieżąco informować osobę zgłaszającą Nieprawidłowości o postępach śledztwa i harmonogramie działań w tym zakresie. Będziemy także dążyć do ukończenia każdego postępowania w rozsądnym terminie nieprzekraczającym trzech miesięcy, lub sześciu miesięcy, jeżeli jest to wymagane z uwagi na fakty i okoliczności dotyczące danego zastrzeżenia, oraz prześlemy informacje zwrotne w tym zakresie. Niemniej jednak czasami potrzeba zachowania poufności i względy prawne mogą uniemożliwić nam przekazanie osobie zgłaszającej Nieprawidłowości szczegółowych informacji na temat postępowania wyjaśniającego lub działań dyscyplinarnych podjętych w jego rezultacie.

Bardzo poważną kwestią jest zgłaszanie wątpliwości, co do których pracownik wie, że są fałszywe. Jeśli stwierdzimy, że zgłoszenie nieprawdziwej sytuacji zostało dokonane bez uzasadnionych podstaw dla takiego postępowania, możemy uznać, że takie postępowanie stanowi poważne naruszenie zasad uzasadniające sięgnięcie po sankcje dyscyplinarne, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

8 Współpraca

Od wszystkich pracowników oczekujemy pełnej współpracy w zakresie postępowania prowadzonego na podstawie niniejszych Zasad poprzez przekazywanie pełnych i prawdziwych informacji. Pracownicy, którzy nie wywiążą się z obowiązku współpracy w ramach postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez firmę Brambles lub wprowadzą firmę Brambles w błąd, będą podlegać sankcjom dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Pracownicy, którzy zostali poinformowani lub dowiedzieli się o postępowaniu wyjaśniającym, w odniesieniu do którego mogą posiadać istotne dokumenty (np. notatki służbowe, e-maile, wiadomości z komunikatorów internetowych, pliki, notatki, zdjęcia i nagrania itp.) mają obowiązek zachowania i przekazania ich firmie Brambles. Pracownicy, którzy świadomie niszczą lub zmieniają zawartość potencjalnie istotnych dokumentów lub informacji będą podlegać sankcjom dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

9 Raportowanie zgłaszanych kwestii

Z zastrzeżeniem środków ochrony poufności określonych w punkcie 5 powyżej i w Aneksie I, w odpowiednich przypadkach, zgłoszenia Nieprawidłowości mogą być wykorzystywane do ograniczonych celów raportowania, w tym do Zarządu firmy Brambles oraz jej Komisji ds. Audytu i Ryzyka.

10 Wsparcie

Mamy świadomość, że zgłoszenie Nieprawidłowości lub udział w procedurze wyjaśniającej (jako świadek, osoba oskarżona lub prowadząca dochodzenie) bywa trudne i niekomfortowe. W określonych okolicznościach, w tym w celu zapewnienia osobie zgłaszającej ochrony przed ryzykiem Niekorzystnego traktowania, firma Brambles może w indywidualnych przypadkach umożliwić osobie zgłaszającej wykonywanie jej obowiązków z innego miejsca lub na innym stanowisku na tym samym poziomie. Możemy także zmienić przydzielenie lub relokować innych pracowników firmy Brambles, domniemyanych jako uczestniczących w Nieprawidłowościach, na czas trwania dochodzenia.

Ponadto pracownicy firmy Brambles i ich rodziny mogą skontaktować się z [Programem Pomocy dla Pracowników firmy Brambles \(EAP\)](#) w celu uzyskania wsparcia. EAP oferuje bezpłatne, poufne, krótkoterminowe usługi wsparcia ze strony wykwalifikowanych specjalistów dla pracowników firmy Brambles i ich najbliższych członków rodziny, w ramach spotkania bezpośredniego, rozmowy telefonicznej lub za pośrednictwem Internetu. Informacje dotyczące kontaktu z [EAP](#) są dostępne na platformie Walter.

11 Dalsze informacje

Dodatkowe informacje na temat niniejszych Zasad można uzyskać u Dyrektora działu prawnego firmy Brambles, Dyrektora ds. zgodności z przepisami firmy Brambles lub dowolnego członka Działu Prawnego i Globalnego Zespołu Etyki i Zgodności.

12 Stosowanie niniejszych Zasad

Niniejsze Zasady, łącznie z Aneksem I, są dostępne wewnętrznie dla wszystkich pracowników za pośrednictwem Globalnego Forum Etyki i Zgodności z przepisami na platformie Walter, oraz zewnętrznie dla wszystkich osób na stronie internetowej firmy Brambles <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. Ponadto wydruki niniejszych Zasad, łącznie z Aneksem I, są dostępne w każdym zakładzie lub centrum serwisowym pozostającym własnością lub będącym obsługiwany przez

Brambles. Kierownik każdej takiej jednostki będzie odpowiedzialny za zapewnienie, że aktualna wersja niniejszych Zasad, łącznie z Aneksami I, jest dostępna w formie wydruku w kantynie, pokoju socjalnym lub w innej lokalizacji, gdzie inne polityki, zasady, procedury lub instrukcje są ogólnie dostępne.

13 Obowiązki związane z pomyślnym wdrożeniem niniejszych Zasad

Ogólny obowiązek nadzoru nad Zasadami i monitoringu skuteczności działań podjętych względem nieprawidłowości zgłoszonych zgodnie z nimi spoczywa na Zarządzie firmy Brambles. Komisja ds. Audytu i Ryzyka firmy Brambles jest odpowiedzialna za:

- (a) zapewnienie odpowiednich mechanizmów ochrony przed Niekorzystnym traktowaniem; oraz
- (b) przekazywanie i przestrzeganie niniejszych Zasad w ramach całej firmy Brambles.

Na Dyrektora ds. zgodności z przepisami spoczywa operacyjny obowiązek za funkcjonowanie Zasad oraz zapewnienie, że wszyscy menedżerowie i inni pracownicy, którzy mogą mieć styczność z wątpliwościami lub postępowaniami wyjaśniającymi na mocy niniejszych Zasad, w tym odbiorcy kwalifikujący według definicji określonej w Aneksie I, otrzymują systematyczne i odpowiednie szkolenia.

Dyrektor działu prawnego wraz z Zarządkiem będzie dokonywać weryfikacji Zasad pod kątem prawnym i operacyjnym co najmniej raz do roku. Niniejsze Zasady nie stanowią części umowy o pracę z pracownikiem ani w żaden inny sposób nie ustanawiają umownych praw lub obowiązków i mogą okresowo ulec zmianie.

Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za skuteczne wdrożenie i egzekwowanie niniejszych zasad oraz zgłaszanie wszelkich podejrzeń dotyczących Nieprawidłowości. Zachęca się pracowników do przekazywania opinii na temat niniejszych Zasad i sugestii związanych z ich ulepszeniem. Uwagi, propozycje i zapytania należy kierować do Dyrektora działu prawnego.

Polityka zgłaszania nieprawidłowości w firmie Brambles – Załącznik I

Ochrona prawna dla sygnalistów nieprawidłowości w Australii

1. Cel dokumentu

- 1.1. Polityka zgłaszania nieprawidłowości (dokument o charakterze ogólnym) firmy Brambles oraz niniejszy Załącznik I (dokument o charakterze szczegółowym) zostały opracowane w celu spełnienia wymogów określonych w *Ustawie o korporacjach z 2001 r.* (Corporations Act 2001 / Wspólnota Narodów) oraz *Ustawy o administracji podatkowej z 1953 r.* (Taxation Administration Act 1953 / Wspólnota Narodów) (zwanymi łącznie „Ustawami”), które zapewniają szczególną ochronę osobom dokonującym „Kwalifikowanych ujawnień” (qualifying disclosures).
- 1.2. Zgłoszenie może być Kwalifikowanym ujawnieniem, jeśli zostało dokonane przez „Uprawnionego sygnalistę” (eligible reporter) do wiadomości „Uprawnionego odbiorcy” (eligible recipient) a jej temat dotyczy „Sprawy podlegającej ujawnieniu” (disclosable matter). Informacje zawarte w niniejszym Załączniku I mają na celu szczegółowe rozwinięcie tych pojęć, omówienie konkretnych zabezpieczeń prawnych wynikających z Ustaw oraz objaśnienie procedury, której należy przestrzegać.
- 1.3. W razie pytań dotyczących treści niniejszego Załącznika I lub ochrony prawnej wynikającej z Ustaw, prosimy o kontakt z Chief Compliance Officer w firmie Brambles lub dowolnym członkiem globalnego zespołu prawnego lub zespołu ds. etyki i compliance.
- 1.4. Aby rozwiązać wszelkie wątpliwości, przyjęto, że w Australii obowiązuje zarówno Polityka zgłaszania nieprawidłowości, jak i niniejszy Załącznik I. W zakresie, w jakim Polityka zgłaszania nieprawidłowości jest niezgodna z niniejszym Załącznikiem I, niniejszy Załącznik I będzie mieć charakter nadrzędny.

2. Główne postanowienia

- 2.1. Zgodnie z postanowieniami Polityki zgłaszania nieprawidłowości firma Brambles zachęca do zgłaszania incydentów, które z uzasadnionych względów można uznać za Niewłaściwe postępowanie, nawet jeśli sygnalista nie ma pewności, czy dany incydent stanowi Kwalifikowane ujawnienie. Chcemy, aby sygnaliści nieprawidłowości czuli się bezpiecznie, zgłaszając incydenty bez obaw o odwet lub zemstę, ponieważ zgłaszając nieprawidłowości, sygnaliści pomagają nam zidentyfikować i rozwiązać problemy oraz udoskonalić sposób funkcjonowania firmy Brambles.
- 2.2. Zgodnie z Polityką zgłaszania nieprawidłowości wszelkie formy Krzywdzącego traktowania osoby, która może zgłosić, zgłasza, proponuje zgłoszenie lub mogłaby zgłosić Niewłaściwe postępowanie w oparciu o uzasadnione powody, są niedopuszczalne – nawet jeśli zgłoszenie to nie stanowi Kwalifikowanego ujawnienia. Wszelkie formy Krzywdzącego traktowania uważamy za przejaw niewłaściwego postępowania i podstawę do podjęcia działań dyscyplinarnych (łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy). Ponadto obowiązuje szczególna ochrona sygnalistów, a także wysokie kary oraz możliwość wszczęcia postępowania karnego wobec osób, które dopuszczają się Krzywdzącego traktowania w związku z Kwalifikowanym ujawnieniem.
- 2.3. Gdy osoba dokonuje zgłoszenia w ramach Polityki zgłaszania nieprawidłowości i niniejszego Załącznika I, informacje przez nią przekazywane są traktowane jako poufne. Kwalifikowane ujawnienia podlegają również określonej ochronie poufności na mocy Ustaw. Firma Brambles zarządza wszelkimi Kwalifikowanymi ujawnieniami na podstawie niniejszego Załącznika I zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi.

- 2.4. Żadne z postanowień Polityki zgłaszania nieprawidłowości firmy Brambles ani niniejszego Załącznika I nie zabrania osobie zainteresowanej dokonania zgłoszenia ani nie narzuca jej obowiązku uzyskania zgody dla zgłoszenia tego, co dana osoba z uzasadnionych względów uważa za naruszenie prawa, do odpowiedniego organu władzy – dotyczy to również zasięgnięcia porady prawnej w odniesieniu do ochrony przysługującej w związku z dokonaniem zgłoszenia.

3. Definicje

Dla celów niniejszego Załącznika I przyjmuje się następujące znaczenie dla poniższych pojęć:

- 3.1. „Brambles” odnosi się do firmy Brambles Limited oraz spółek Grupy.
- 3.2. „Krzywdzące traktowanie” ma znaczenie określone w Polityce zgłaszania nieprawidłowości.
- 3.3. „Sprawa podlegająca ujawnieniu” lub „Sprawy podlegające ujawnieniu” oznaczają informacje, które:
- 3.3.1. dotyczą niewłaściwego postępowania lub niewłaściwego stanu rzeczy lub okoliczności związanych z firmą Brambles lub spółką Grupy (w tym także w odniesieniu do kwestii podatkowych firmy Brambles lub podmiotu stowarzyszonego Brambles);
 - 3.3.2. wskazują, że firma Brambles lub spółka Grupy, lub ich dyrektorzy lub pracownicy uczestniczyli w działaniach naruszających *Ustawę o korporacjach z 2001 r.* (Corporations Act 2001 / Wspólnota Narodów) lub inne przepisy prawa australijskiego;
 - 3.3.3. stwierdzają przestępstwo w świetle prawa Wspólnoty Narodów, za które grozi kara co najmniej 12 miesięcy pozbawienia wolności; lub
 - 3.3.4. stwierdzają zagrożenie dla społeczeństwa lub systemu finansowego.
- Sprawy podlegające ujawnieniu to np.: wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, prowadzenie działalności w stanie niewypłacalności, naruszenie zasad ciągłego publikowania informacji, niestaranne prowadzenie ksiąg finansowych, fałszowanie rejestrów lub zapisów księgowych, łapownictwo, oszustwo, udział w procederze współczesnego niewolnictwa, naruszenie praw człowieka, naruszenie obowiązków lub zaufania.
- 3.4. „Uprawniony sygnalista” lub „Uprawnieni sygnaliści” oznaczają:
- 3.4.1. obecnych lub byłych pracowników firmy Brambles;
 - 3.4.2. obecnych lub byłych członków zarządu lub partnerów firmy Brambles (w tym także dyrektorów i sekretarzy Brambles oraz dyrektorów i sekretarzy spółki Grupy);
 - 3.4.3. obecnych lub byłych dostawców Brambles, opłacanych lub nieopłacanych, w tym pracowników kontraktowych oraz wszelkich pracowników lub współpracowników dostawcy (np. obecnych i byłych wykonawców, konsultantów, usługodawców i partnerów biznesowych); oraz
 - 3.4.4. wszelkich krewnych, osoby będące na utrzymaniu lub małżonków (lub osoby będące na utrzymaniu tego małżonka) jakiegokolwiek osoby określonej w punkcie 3.4.

3.5. „Uprawniony odbiorca” lub „Uprawnieni odbiorcy” oznaczają następujące osoby i podmioty:

3.5.1 Chief Legal Officer i sekretarz spółki Grupy;

3.5.2 Vice President / Regional General Counsel, EMEA;

3.5.3 Vice President / Regional General Counsel, obszar Ameryk oraz Azji;

3.5.4 Chief Compliance Officer;

3.5.5 wewnętrzny lub zewnętrzny audytor firmy Brambles lub spółki Grupy;

3.5.6 jeśli incydent dotyczy spraw podatkowych Brambles:

3.5.6.1 każdy pracownik lub członek zarządu Brambles, który pełni funkcje lub obowiązki związane z kwestiami podatkowymi Brambles;

3.5.6.2 zarejestrowany agent podatkowy lub agent BAS (w rozumieniu *Ustawy o usługach agentów podatkowych z 2009 r.* (Tax Agent Services Act 2009 / Wspólnota Narodów) zaangażowany przez Brambles; lub

3.5.6.3 komisarz ds. podatków (Commissioner of Taxation);

3.5.7 Australijska Komisja Papierów Wartościowych i Inwestycji (Australian Securities and Investments Commission, **ASIC**); lub

3.5.8 Australijski Urząd ds. Regulacji Ostrożnościowych (Australian Prudential Regulation Authority, **APRA**).

3.6. „Spółka Grupy” oznacza – dla celów niniejszego Załącznika I – powiązany podmiot korporacyjny Brambles zgodnie z definicją tego terminu w *Ustawie o Korporacjach z 2001 r.* (Corporations Act 2001 / Wspólnota Narodów).

3.7. „Kwestie podatkowe” oznaczają sprawy związane z jakimkolwiek podatkiem nałożonym, naliczonym lub pobranym na mocy prawa stosowanego przez komisarza ds. podatków.

3.8. „Niewłaściwe postępowanie” ma znaczenie określone w Polityce zgłaszania nieprawidłowości.

4. Kwalifikowane ujawnienie

4.1. Zgłoszenie będzie stanowić Kwalifikowane ujawnienie kwalifikujące się do ochrony prawnej na mocy Ustaw, jeśli będą spełnione wszystkie poniższe kryteria:

4.1.1. osoba dokonująca zgłoszenia jest Uprawnionym sygnalistą zgodnie z definicją podaną w punkcie 3.4;

4.1.2. osoba zgłasza Sprawę podlegającą ujawnieniu zgodnie z definicją podaną w punkcie 3.3 i ma uzasadnione podstawy dla tego zgłoszenia;

- 4.1.3. zgłoszenie dotyczy działalności Brambles lub spółki Grupy w Australii lub postępowania, które miało miejsce w Australii; oraz
 - 4.1.4. osoba zgłasza Sprawę podlegającą ujawnieniu bezpośrednio na infolinii Speak Up firmy Brambles lub do Uprawnionego odbiorcy wyszczególnionego w punkcie 3.5.
- 4.2. Kwalifikowane ujawnienie obejmuje również dokonanie zgłoszenia u prawnika w celu uzyskania porady prawnej lub reprezentacji prawnej odnośnie do stosowania przepisów dotyczących sygnalistów nieprawidłowości w Australii (niezależnie od tego, czy zgłoszenie dotyczy Niewłaściwego postępowania).
- 4.3. Jeśli spełnione są kryteria Kwalifikowanego ujawnienia, sygnaliście będzie przysługiwać ochrona prawna wynikająca z Ustaw, nawet jeśli zgłoszenie zostało dokonane anonimowo lub jeśli zgłoszenie okaże się nieprawidłowe lub niezasadnione.

5. Jak zgłosić Kwalifikowane ujawnienie

Sekcja 4 Polityki zgłaszania nieprawidłowości określa sposób dokonywania zgłoszeń – dotyczy on również Kwalifikowanych ujawnień dokonywanych na podstawie postanowień niniejszego Załącznika I.

Brambles zachęca do zgłaszania wszelkich Spraw podlegających ujawnieniu za pośrednictwem infolinii Speak Up firmy Brambles. Zgłoszenia dokonywane za pośrednictwem infolinii Speak Up są obsługiwane przez niezależną firmę zewnętrzną – Navex Global – a następnie kierowane do globalnego zespołu ds. etyki i compliance. Skorzystanie z infolinii Speak Up to najlepszy sposób, aby firma Brambles mogła zapewnić szybkie i bezpiecznie rozpatrzenie zgłoszenia zgodnie z Polityką zgłaszania nieprawidłowości oraz niniejszym Załącznikiem I. Wprawdzie firma Brambles zachęca, aby osoby zgłaszające incydent (w tym także Uprawnieni sygnaliści) podawali swoją tożsamość, ale mimo to osoby te mogą dokonać zgłoszenia anonimowo za pośrednictwem infolinii Speak Up.

6. Ujawnianie w interesie publicznym i Ujawnianie w sytuacji nadzwyczajnej

W pewnych okolicznościach Uprawnieni sygnaliści mogą być również chronieni na mocy Ustaw, jeśli zgłoszenie Sprawy podlegającej ujawnieniu nastąpi do wiadomości zawodowego dziennikarza lub parlamentarzysty – dotyczy to spraw, wobec których sygnaliści mają uzasadnione powody, aby uważać je za należące do interesu publicznego („Ujawnienie w interesie publicznym”) lub które dotyczą istotnego i bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia, bezpieczeństwa lub środowiska naturalnego („Ujawnienie w sytuacji nadzwyczajnej”). Poniżej przedstawiono wymagania, które należy spełnić, aby uzyskać ochronę prawną w przypadku Ujawnienia w interesie publicznym lub Ujawnienia w sytuacji nadzwyczajnej:

	Ujawnienie w interesie publicznym	Ujawnienie w sytuacji nadzwyczajnej
1	Poprzedniego zgłoszenia dokonano do wiadomości ASIC lub APRA	
2	Od momentu zgłoszenia minęło 90 dni	Brak okresu oczekiwania
3	Uprawniony sygnalista nie ma uzasadnionych podstaw, aby sądzić, że są podejmowane lub zostały podjęte działania w celu rozwiązania zgłoszonych spraw Uprawniony sygnalista ma uzasadnione podstawy, aby sądzić, że dalsze ujawnienie informacji leżałoby w interesie publicznym	Uprawniony sygnalista ma uzasadnione podstawy, aby sądzić, że informacja dotyczy istotnego i bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa jednej lub więcej osób lub dla środowiska naturalnego

	Ujawnienie w interesie publicznym	Ujawnienie w sytuacji nadzwyczajnej
4	Uprawniony sygnalista dostarczył pisemne powiadomienie do ASIC lub APRA (w zależności od odbiorcy poprzedniego zgłoszenia), że zamierza dokonać Ujawnienia w interesie publicznym lub Ujawnienia w sytuacji nadzwyczajnej i przedłożył wystarczające informacje do zidentyfikowania poprzedniego ujawnienia	
5	Uprawniony sygnalista dokonuje ujawnienia do wiadomości członka parlamentu Wspólnoty Narodów, parlamentu stanowego lub organom władzy ustawodawczej terytorium lub zawodowemu dziennikarzowi	
6	Ujawnione informacje nie zawierają więcej szczegółów niż jest to konieczne, aby poinformować odbiorcę o Sprawie podlegającej ujawnieniu	Ujawnione informacje nie zawierają więcej szczegółów niż jest to konieczne, aby poinformować odbiorcę o istotnym i bezpośrednim niebezpieczeństwie

Firma Brambles sugeruje, aby przed Ujawnieniem w interesie publicznym lub Ujawnieniem w sytuacji nadzwyczajnej sygnalista skorzystał z niezależnej porady prawnej.

7. Postępowanie wyjaśniające w razie Kwalifikowanego ujawnienia

7.1. W momencie dokonania lub wkrótce po dokonaniu Kwalifikowanego ujawnienia firma Brambles zwróci się do Uprawnionego sygnalisty o zgodę na przekazanie swojej tożsamości oraz wszelkich informacji, które mogą umożliwić jego identyfikację. Uprawniony sygnalista może wybrać jedną z dwóch opcji:

7.1.1. Wyrażenie zgody: W tym przypadku Uprawniony sygnalista wyraża zgodę na ujawnienie swojej tożsamości w celu, którego zakres jest ograniczony do zbadania sprawy i złożenia sprawozdania odpowiednim zainteresowanym stronom. Jest to preferowana opcja, ponieważ firma Brambles będzie wówczas w stanie najdokładniej zbadać sprawę i zapewnić Uprawnionemu sygnaliście ciągłą ochronę i wsparcie.

7.1.2. Zachowanie anonimowości. W tym przypadku Uprawniony sygnalista nie ujawnia firmie Brambles swojej tożsamości. To oznacza, że Brambles ma ograniczoną możliwość uzyskania dalszych informacji od Uprawnionego sygnalisty i zbadania sprawy.

7.2. W przypadku Kwalifikowanego ujawnienia sprawa zostanie zbadana w odpowiedni sposób, zgodnie z procesem opisanym w Polityce zgłaszania nieprawidłowości i Standardowych Procedurach Operacyjnych dotyczących badania skarg na Niewłaściwe postępowanie. Nawet jeśli osoba zgłaszająca nie udzieli zgody przedstawionej w punkcie 7.1 powyżej, zgodnie z prawem firma Brambles może ujawnić przekazane przez sygnalistę informacje **inne niż tożsamość osoby dokonującej zgłoszenia**, które mogą prowadzić do poznania tożsamości sygnalisty, jeśli jest to zasadnie konieczne w celu zbadania zgłoszonych incydentów. W przypadku konieczności ujawnienia takich informacji firma Brambles podejmie wszelkie uzasadnione kroki w celu ochrony tożsamości sygnalisty.

7.3. Dokładamy starań, aby zachować poufność tożsamości Uprawnionego sygnalisty, poprzez następujące działania:

7.3.1. przechowywanie informacji o zgłoszeniu w sposób bezpieczny i zgodny z naszą Polityką Brambles dotyczącą klasyfikacji i postępowania z danymi oraz Polityką i harmonogramem przechowywania dokumentów i niszczenia danych;

- 7.3.2. usunięcie danych osobowych Uprawnionego sygnalisty ze wszystkich istotnych dokumentów; oraz
- 7.3.3. udostępnianie tożsamości Uprawnionego sygnalisty wyłącznie osobom, które posiadają uzasadnioną potrzebę jej poznania, pod warunkiem uzyskania zgody od Uprawnionego sygnalisty.
- 7.4. Jeśli sygnalista uważa, że poufność jego tożsamości nie została zachowana, powinien skontaktować się z Chief Compliance Officer w firmie Brambles, który przeanalizuje to zażalenie. Może również złożyć skargę do organu regulacyjnego, takiego jak ASIC lub Australijski Urząd Skarbowy, w celu przeprowadzenia dochodzenia.

8. Ochrona w przypadku Kwalifikowanego ujawnienia

Oprócz ochrony określonej w Polityce zgłaszania nieprawidłowości, Uprawnionym sygnalistom, którzy dokonują Kwalifikowanego ujawnienia, przysługują następujące zabezpieczenia prawne wynikające z Ustaw:

	Ochrona	Skutki
1	Ochrona poufności	Zgodnie z Ustawami ujawnianie tożsamości Uprawnionego sygnalisty lub jakichkolwiek informacji mogących umożliwić jego identyfikację jest niezgodne z prawem, z wyjątkiem sytuacji, gdy: <ul style="list-style-type: none"> • Uprawniony sygnalista wyraża na to zgodę; • ujawnienie następuje do wiadomości ASIC, APRA lub członka australijskiej policji federalnej lub – jeśli sprawa dotyczy kwestii podatkowych – komisarza ds. podatków; • ujawnienie następuje do wiadomości prawnika w celu uzyskania porady prawnej lub reprezentacji w związku z funkcjonowaniem Ustaw; lub • informacje mogące umożliwić identyfikację Uprawnionego sygnalisty (ale nie jego rzeczywista tożsamość) zostały ujawnione, ponieważ są w uzasadniony sposób niezbędne do celów dochodzenia w danej sprawie, a ponadto podjęto wszelkie uzasadnione kroki w celu zmniejszenia ryzyka identyfikacji Uprawnionego sygnalisty.
2	Ochrona przed Krzywdzącym traktowaniem i odszkodowanie	Zgodnie z Ustawami nielegalne jest prowadzenie jakichkolwiek działań, które są przyczyną Krzywdzącego traktowania (wyraźnego, dorozumianego, warunkowego lub bezwarunkowego) lub stwarzają zagrożenie takiego traktowania, wynikających z faktu, że Uprawniony sygnalista (lub inna osoba) dokonał, mógł dokonać, proponuje dokonanie lub mógłby dokonać Kwalifikowanego ujawnienia. Dotyczy to każdej sytuacji, w której przekonanie lub podejrzenie, że Kwalifikowane ujawnienie miało, może lub mogło być dokonane, jest tylko częścią przyczyny dla podjęcia działania. Jeżeli Uprawniony sygnalista doświadcza Krzywdzącego traktowania lub groźbie Krzywdzącego traktowania, może być uprawniony do odszkodowania lub innego środka zaradczego z tytułu Ustaw.

	Ochrona	Skutki
3	Immunitet od niektórych rodzajów odpowiedzialności	<p>W pewnych okolicznościach Uprawnionemu sygnaliście mogą przysługiwać inne środki ochrony prawnej, takie jak m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ochrona przed cywilnymi, karnymi i administracyjnymi działaniami prawnymi za dokonanie Kwalifikowanego ujawnienia; ochrona przed kontraktowymi lub innymi prawnymi środkami egzekwowanymi lub wykonywanymi przeciwko sygnaliście z tej przyczyny, że dokonał Kwalifikowanego ujawnienia; oraz w przypadku Kwalifikowanych ujawnień zgłoszonych do ASIC, APRA lub komisarza ds. podatków oraz Ujawnień w interesie publicznym i Ujawnień w sytuacji nadzwyczajnej, informacje, które sygnalista przekazuje nie mogą być dopuszczone jako dowód przeciwko niemu w postępowaniu sądowym (chyba że przekazano fałszywe informacje).

8.1. Sądy mają szeroki zakres możliwości wydawania nakazów przeciwdziałających Krzywdzącemu traktowaniu lub groźbom Krzywdzącego traktowania. Mogą to być np. nakazy sądowe, nakazy odszkodowania, przywrócenie do pracy, odszkodowania represyjne i przeprosiny. W przypadku naruszenia przepisów Ustaw mogą mieć również zastosowanie sankcje cywilne i karne.

9. Osobiste skargi związane z pracą

9.1. W ujęciu ogólnym zgłoszenia mające charakter osobistych skarg związanych z pracą nie kwalifikują się do ochrony prawnej zapewnianej przez Ustawy. Zgłoszenie będzie mieć charakter osobistej skargi związanej z pracą w następujących przypadkach:

- zgłoszenie jest skargą dotyczącą jakiegokolwiek kwestii związanej z obecnym lub byłym zatrudnieniem lub kwestii mającej lub mogącej mieć wpływ na sygnalistę osobiście; oraz
- zgłoszenie nie powoduje dla firmy Brambles lub dowolnej spółki z Grupy istotnych konsekwencji, które nie odnosiłyby się do sygnalisty lub powodują takie konsekwencje w pewnych innych ograniczonych okolicznościach.

9.2. Przykłady osobistych skarg związanych z pracą:

- spór pomiędzy pracownikiem a innym pracownikiem Brambles; oraz
- decyzja dotycząca warunków zatrudnienia sygnalisty. Może to obejmować wszelkie decyzje dotyczące wyników pracy, decyzje dotyczące transferu lub awansu lub decyzje dotyczące kontynuacji zatrudnienia.

9.3. Ujawnienia w postaci osobistych skarg związanych z pracą, które nie kwalifikują się do ochrony prawnej, będą rozpatrywane zgodnie z Polityką zgłaszania nieprawidłowości oraz innymi właściwymi politykami i procedurami dotyczącymi skarg, stosowanymi odpowiednio do sytuacji przez dział personalny.

- 9.4. Niezależnie od powyższych postanowień, osobista skarga związana z pracą będzie kwalifikowała się do ochrony prawnej na podstawie niniejszego Załącznika I, jeśli:
- 9.4.1. podnosi zarzuty dotyczące Krzywdzącego traktowania (lub groźby Krzywdzącego traktowania) wynikającego z Kwalifikowanego ujawnienia (lub możliwości dokonania Kwalifikowanego ujawnienia) przez sygnalistę w oparciu o niniejszy Załącznik I;
 - 9.4.2. chodzi o zgłoszenie o treści mieszanej, które zawiera informacje na temat Sprawy podlegającej ujawnieniu oraz osobistej skargi związanej z pracą;
 - 9.4.3. wskazuje, że firma Brambles lub spółka Grupy, lub ich dyrektorzy lub pracownicy uczestniczyli w działaniach naruszających *Ustawę o korporacjach z 2001 r.* (Corporations Act 2001 / Wspólnota Narodów) lub inne przepisy prawa australijskiego;
 - 9.4.4. dotyczy domniemanego naruszenia prawa Wspólnoty Narodów, które podlega karze pozbawienia wolności przez co najmniej 12 miesięcy, lub postępowania stanowiącego zagrożenie dla społeczeństwa lub systemu finansowego; lub
 - 9.4.5. Sprawa podlegająca ujawnieniu zawiera informacje sugerujące Niewłaściwe postępowanie wykraczające poza osobistą sytuację jednej osoby i spełnia pozostałe kryteria Kwalifikowanego ujawnienia.

10. Wsparcie dla Uprawnionych sygnalistów

- 10.1. Zdajemy sobie sprawę, że zgłoszenie Niewłaściwego postępowania – w tym Sprawy podlegającej ujawnieniu – może być trudne i niezręczne. W pewnych okolicznościach – w tym także w celu ochrony sygnalisty przed ryzykiem Krzywdzącego traktowania – firma Brambles może w indywidualnych przypadkach zezwolić na świadczenie pracy w innej lokalizacji lub w ramach innej roli na tym samym poziomie w strukturze organizacji. Na czas trwania postępowania wyjaśniającego możemy również zmienić miejsce zatrudnienia innych pracowników Brambles, którym zarzucono się udział w Niewłaściwym postępowaniu.
- 10.2. Ponadto pracownicy Brambles i ich rodziny mogą uzyskać wsparcie, kontaktując się z przedstawicielami Programu Wsparcia Pracowników Brambles (Employee Assistance Program, EAP). EAP zapewnia bezpłatne, poufne, krótkoterminowe wsparcie świadczone przez wykwalifikowanych specjalistów pracownikom firmy Brambles i członkom ich najbliższej rodziny – osobiście, przez telefon lub przez Internet. Informacje o tym, jak skontaktować się z EAP, są dostępne w serwisie Walter firmy Brambles [tutaj](#).

11. Przegląd i aktualizacja Załącznika I

Chief Legal Officer we współpracy z Zarządem przynajmniej raz w roku dokonuje przeglądu niniejszego Załącznika I pod kątem prawnym i operacyjnym.