

# Brambles

## Política De Livre Expressão

**Brambles Limited**

Revisão: 1 de julho de 2023

Versão 4.0

Classificação: Público

## Política De Livre Expressão

### 1. Esta Política

A finalidade desta Política é reforçar e reiterar o compromisso da Brambles face a um processo de livre expressão aberto, no qual os funcionários e outras pessoas elegíveis são incentivadas a levantar quaisquer preocupações que possam ter relativamente a Infrações. No ambiente atual, a livre expressão continua a ser a primeira e melhor linha de defesa da Brambles em relação a Infrações. As Infrações são detetadas e comunicadas, e a Brambles pode tomar medidas corretivas imediatas para as corrigir. Reconhecemos que a deteção precoce e a comunicação de Infrações dependem da manutenção de uma cultura de confiança e integridade na qual todos os funcionários e outras pessoas elegíveis:

- (a) são incentivadas a comunicar potenciais Infrações assim que possível, sabendo que as suas preocupações serão levadas a sério e que serão tomadas medidas adequadas;
- (b) conhecem e utilizam os canais disponíveis para comunicar preocupações relativas a Infrações;
- (c) conhecem as proteções disponíveis e os passos que vamos dar para investigar as comunicações; e
- (d) confiam que o processo de livre expressão é confidencial e não tem qualquer tolerância face à vitimização, a retaliações, represálias ou tratamento discriminatório de qualquer tipo.

Esta Política foi criada para cumprir as leis australianas relativas a empresas *Corporations Act 2001* (Cth) e relativas a divulgação de informações de impostos *Taxation Administration Act 1953* (Cth). Para obter mais informações sobre a proteção proporcionada a determinados indivíduos que realizam uma divulgação qualificada na Austrália ou sobre as nossas operações na Austrália, consulte o Anexo I. Inconsistência (Annexure I. inconsistency).

### 2. Que atividades são abrangidas por esta Política?

Exceto quando quaisquer leis locais ou aplicáveis proporcionam mais direitos ou recursos a indivíduos, caso em que prevalecem as leis locais ou aplicáveis, esta Política aplica-se a indivíduos que desejem divulgar condutas dolosas ou situações impróprias relativas à Brambles, incluindo todas as empresas do grupo ("**Brambles**"). Nesta Política, estas atividades são designadas "**Infrações**" e incluem, sem limitação:

- (a) atividade criminosa ao abrigo de qualquer legislação aplicável, incluindo a legislação australianas e da União Europeia;
- (b) fraude;
- (c) infração de responsabilidades ou abuso de confiança;
- (d) condutas que representem um perigo público, incluindo perigos para a saúde e para a segurança e danos no meio ambiente resultantes da libertação de substâncias tóxicas ou de resíduos ambientais ou da violação da legislação ou regulamentação ambiental aplicável;
- (e) contabilidade duvidosa, contabilidade interna ou má gestão de auditorias, incluindo casos reais ou ameaças;
  - (i) Fraude ou erro deliberado na preparação, avaliação, análise ou auditoria de qualquer demonstração financeira da Brambles;
  - (ii) Fraude ou erro deliberado no registo e manutenção dos registos financeiros da Brambles;
  - (iii) Deficiências ou não conformidade com os controlos de contabilidade internos da Brambles;
  - (iv) Deturpações ou declarações falsas feitas a ou por quadros superiores ou contabilistas relativas a um assunto incluído nos registos financeiros, relatórios financeiros ou relatórios de auditoria da Brambles;
  - (v) Desvio da apresentação de relatórios completos e fiéis da situação financeira da Brambles; ou
  - (vi) Qualquer outra atividade que possa representar um perigo para o sistema financeiro.
- (f) infrações, ou suspeita de infrações, da legislação fiscal aplicável ou conduta dolosa relativa aos assuntos financeiros da Brambles;
- (g) suborno ou corrupção;
- (h) abusos dos direitos humanos;

- (i) condutas não éticas;
- (j) incumprimento de quaisquer requisitos legais ou regulamentares que não tenham sido especificamente mencionados acima, incluindo a legislação regida pela comissão australiana de títulos e investimentos (Australian Securities and Investments Commission, **ASIC**);
- (k) condutas que comprometam a conformidade ou segurança dos produtos, segurança de transporte, segurança alimentar ou outra proteção do bem-estar ou saúde animal;
- (l) infrações que afetem a proteção de dados pessoais ou confidenciais ou a segurança de sistemas de informação e rede da Brambles;
- (m) a divulgação não autorizada de segredos comerciais ou de informações exclusivas ou confidenciais;
- (n) qualquer violação do Código de Conduta ou de outras políticas ou procedimentos da Brambles;
- (o) conduta que provavelmente irá prejudicar a reputação da Brambles; ou
- (p) vitimização, retaliações ou represálias pela comunicação de preocupações com infrações ou pela prestação de qualquer informação externa a um jurista com vista a receber aconselhamento ou representação legal ao abrigo da legislação aplicável em matéria de denúncia ou a outro regulador aplicável para desempenhar as respetivas funções ou deveres ao abrigo da legislação aplicável; ou
- (q) a ocultação deliberada de qualquer um dos pontos mencionados anteriormente.

Se tiver fundamentos razoáveis para suspeitar que ocorreu qualquer Infração, ou de que é provável que a mesma ocorra, deve comunicá-la ao abrigo desta Política. As várias formas ao seu dispor para fazê-lo são explicadas mais adiante na secção 4. Se não tiver a certeza se uma atividade é abrangida por esta Política, deve falar com o Chief Legal Officer, Chief Compliance Officer ou qualquer outro membro do Departamento Jurídico e de Conformidade e Ética Global.

Na maior parte dos casos, esta Política e os canais de comunicação indicados mais adiante na secção 4 não abrangem reclamações relacionadas com as suas circunstâncias pessoais, como, por exemplo, a forma como foi tratado no trabalho. Ao invés disso, na maior parte dos casos, as reclamações sobre as suas circunstâncias pessoais devem ser comunicadas ao seu superior hierárquico ou ao seu representante de recursos humanos, que tomará as medidas adequadas. Será respeitada a confidencialidade de qualquer funcionário que apresente uma reclamação objetivamente razoável em relação às suas circunstâncias pessoais e não será tolerada qualquer vitimização, retaliações ou represálias.

### **3. Quem pode manifestar-se ao abrigo desta Política?**

Esta Política e os procedimentos descritos na mesma estão ao dispor de todos os responsáveis, funcionários e associados da Brambles, atuais ou passados, e de todas as partes com as quais a Brambles tenha uma relação comercial atual ou passada (como, por exemplo, clientes, fornecedores, funcionários de fornecedores, contratantes, agentes, distribuidores, voluntários, estagiários e acionistas da Brambles). A presente Política e os procedimentos descritos na mesma também são aplicáveis a todos os familiares ou dependentes das partes mencionadas acima, incluindo cônjuges, um dependente de um cônjuge, pais ou outros antepassados lineares, filhos, netos ou irmãos, ou qualquer outro indivíduo, conforme previsto na legislação aplicável.

### **4. Como comunicar uma preocupação**

A Brambles incentiva que todas as comunicações sejam realizadas através da linha "Speak Up" da Brambles, que inclui vários canais para fazer denúncias. As comunicações realizadas pela linha "Speak Up" são recebidas por uma entidade terceira independente, a Navex Global, 24 horas por dia, 7 dias por semana, e encaminhadas para a Equipa de Conformidade e Ética Global. Para apresentar uma comunicação utilizando a linha "Speak Up", os indivíduos poderão ir a [www.brambles.ethicspoint.com](http://www.brambles.ethicspoint.com), que apresenta uma lista de números de telefone gratuitos específicos do país, da região ou do local, ou ligações para o sistema de denúncias online disponível, ou consultar os cartazes sobre livre

expressão nas instalações da Brambles. A utilização da linha "Speak Up" é a melhor forma de a Brambles garantir que as comunicações de Infrações são tratadas de forma rápida, segura e de acordo com a presente Política De Livre Expressão. Embora a Brambles incentive quem comunica a identificar-se, estes indivíduos podem realizar uma comunicação de forma anónima através da linha "Speak Up".

Para além disto, esperamos que todos os funcionários se sintam à vontade para comunicar livremente preocupações sobre Infrações reais ou possíveis e, quando se sintam à vontade, as comunicações podem ser feitas de forma verbal ou por escrito diretamente para:

- seu superior hierárquico;
- Chief Legal Officer e o Group Company Secretary;
- Vice President and Regional General Counsel, EMEA;
- Vice President and Regional General Counsel, Americas and Asia;
- Chief Compliance Officer; e
- qualquer membro da Equipa de Auditoria Interna da Brambles.

Finalmente, poderão existir determinadas circunstâncias nas quais os indivíduos acreditem que não podem comunicar uma preocupação relativa a uma Infração utilizando qualquer um dos canais indicados acima. Numa situação dessas, o indivíduo poderá falar diretamente com o Presidente do Conselho de Administração ou com o Presidente da Comissão de Auditoria e Risco, que poderão ser contactados através do Diretor Jurídico e do Secretário do Grupo, no endereço GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Austrália. Qualquer comunicação com o Presidente do Conselho de Administração ou com o Presidente da Comissão de Auditoria e Risco deve ser claramente assinalada como "Confidencial, apenas de leitura". Com esta marcação, a comunicação será encaminhada diretamente para o Presidente do Conselho de Administração ou o Presidente da Comissão de Auditoria e Risco, e não será aberta pelo Chief Legal Officer. Os indivíduos poderão também comunicar com os auditores externos da Brambles através do endereço de e-mail [ethics.help@au.pwc.com](mailto:ethics.help@au.pwc.com) ou, no caso de se encontrarem na Austrália, através do número de telefone 1800 487 878.

Independentemente do canal utilizado, os funcionários têm de comunicar assim que possível Infrações suspeitas. Comunicar uma Infração assim que possível permite que a Brambles leve a cabo uma investigação e corrija ou elimine a mesma, minimizando quaisquer consequências negativas que dela possam decorrer.

Pode comunicar suspeitas de Infrações anonimamente. No entanto, como é muito mais difícil e frequentemente impossível investigar suspeitas que são relatadas anonimamente, encorajamos que se identifique, sem que tal seja obrigatório. Quaisquer denúncias apresentadas, sejam anónimas ou não, devem incluir detalhes suficientes para permitir à Brambles investigar totalmente a questão. Por exemplo, é importante fornecer informações sobre os nomes das pessoas alegadamente envolvidas em, ou que tenham testemunhado, o(s) incidente(s), as datas e horas do(s) incidente(s) (aproximadas ou exatas), onde é que ocorreu(ocorreram) o(s) incidente(s) e o motivo pelo qual o funcionário acredita que o(s) incidente(s) deve(m) ser comunicado(s). Um número insuficiente de detalhes poderá impedir que a Brambles trate da questão adequadamente.

Espera-se que qualquer funcionário que acredite que esteve envolvido pessoalmente numa Infração comunique tal incidente. A comunicação por iniciativa do funcionário envolvido será tida em consideração ao decidir-se a adequação de uma ação disciplinar e qual será essa ação.

O objetivo desta Política é fornecer um mecanismo interno para a comunicação, investigação e correção de quaisquer Infrações. Por vezes, os indivíduos terão preocupações relativas às ações de um terceiro, como, por exemplo, um cliente, um fornecedor ou um prestador de serviços. Incentivamos vivamente que comunique tais preocupações internamente antes de as levantar junto de terceiros. Deve utilizar um dos canais de comunicação indicados acima para obter orientações. No entanto, nenhuma parte da presente Política o impede de comunicar Infrações ou de prestar informações, testemunhar ou de outra forma ajudar a ASIC, o comissário tributário australiano nem outro regulador aplicável no desempenho das respetivas funções ou deveres de acordo com a legislação

em vigor.

### 5. A confidencialidade é respeitada

Se comunicar uma Infração com bons fundamentos, a sua identidade e todas as informações que possam levar à sua identificação serão tratadas como confidenciais e serão partilhadas apenas em função da "necessidade de saber" com as pessoas responsáveis por investigar ou resolver a preocupação. Vamos armazenar todas as informações sobre uma comunicação de forma segura e consistente com a nossa Política de Classificação de Dados e Programa e Política de Destruição de Dados e Conservação de Documentos. Também vamos eliminar a sua identidade de todos os documentos relevantes.

Para as comunicações de Infrações abrangidas pelo Anexo I, serão aplicáveis as proteções legais disponíveis ao abrigo das leis australianas para denunciante, conforme definido na secção 8 do Anexo I.

### 6. Sem vitimização

Compreendemos que, por vezes, os indivíduos fiquem preocupados com as possíveis repercussões associadas a queixas de Infrações. Saiba que incentivamos a franqueza e iremos apoiar qualquer pessoa que tenha fundamentos razoáveis para levantar suspeitas de Infração, ao abrigo desta Política, mesmo quando se verifique que estava enganada.

Não toleraremos, direta ou indiretamente, a vitimização, retaliações nem qualquer tipo de represálias, a qualquer indivíduo que faça uma comunicação ao abrigo da presente Política ou realize, ajude ou participe numa investigação relativa a uma comunicação realizada ao abrigo da presente Política. Qualquer funcionário que tenha adotado este tipo de comportamento contra outra pessoa por considerar que esse funcionário fez, pode fazer, se propõe a fazer ou poderá fazer uma comunicação ao abrigo da presente Política ou ajudou, pode ajudar, se propõe a ajudar ou poderá ajudar numa investigação será sujeito a ação disciplinar adequada, que poderá incluir a possível rescisão do contrato de trabalho. Interpretamos vitimização, retaliação ou represália de forma abrangente, para incluir qualquer ato ou omissão que provoque, ou ameace provocar, qualquer discriminação (coletivamente, **Tratamento Indevido**), e esse Tratamento Indevido inclui, entre outras coisas:

- suspensão, lay-off, despedimento ou medidas equivalentes;
- despromoção ou suspensão de promoção;
- suspensão de formação;
- avaliações de desempenho negativas;
- alteração da posição, estatuto ou contrato (para incluir termos e condições de trabalho) de um funcionário;
- ação disciplinar ou outra forma de prejudicar um funcionário no desempenho da sua função;
- discriminação, assédio, intimidação, ameaças, preconceitos atuais ou futuros, ou outro tratamento não favorável;
- danos ou lesões a uma pessoa, incluindo danos psicológicos ou reputacionais;
- danos à propriedade, ao negócio ou à posição financeira de um indivíduo; e
- referências de emprego negativas, inclusão em listas negras ou boicote a negócios.

Se acreditar que foi vítima, ou alguém foi vítima, de tal Tratamento Indevido, deve comunicar as suas preocupações de imediato utilizando um dos mecanismos de comunicação identificados anteriormente na Secção 4.

### 7. Processo de Investigação

Depois de comunicar uma preocupação, a Brambles irá avaliar a mesma para determinar quais os passos adequados seguintes. A Equipa Jurídica e de Conformidade e Ética Global da Brambles é a função especificada para receber e investigar, ou supervisionar a investigação de Infrações

comunicadas. Imediatamente, e no prazo de 7 dias após a receção da sua comunicação, um membro da Equipa Jurídica e de Conformidade da Brambles vai confirmar a receção da sua preocupação. Em alguns casos, a Brambles poderá nomear um investigador, ou equipa de investigadores, interno(a) ou externo(a), incluindo pessoal com experiência em investigação relevante ou com um conhecimento especial em relação ao assunto em causa. A seu pedido, a Brambles vai marcar uma reunião presencial com o investigador designado num intervalo de tempo razoável.

Não será considerado que qualquer pessoa tenha cometido uma Infração ou tido uma conduta indevida até que a investigação, caso a mesma tenha lugar, seja concluída e essa pessoa tenha tido a oportunidade de responder às alegações. Todos os investigadores tratarão as testemunhas de forma profissional e com dignidade e respeito. Dependendo do resultado de uma investigação, além de uma possível ação disciplinar, os investigadores poderão fazer recomendações de mudanças para permitir à Brambles minimizar o risco de Infrações futuras.

A Brambles procurará manter qualquer pessoa que comunique uma preocupação relativa a uma Infração informada acerca do andamento da investigação e da data provável para a sua conclusão. Temos também como objetivo concluir todas as investigações num intervalo de tempo razoável, que não ultrapasse os três meses, ou seis meses, se necessário pelos factos ou circunstâncias de uma preocupação, e fornecer feedback relativamente às mesmas. No entanto, por vezes a necessidade de confidencialidade e as considerações jurídicas poderão impedir-nos de disponibilizar à pessoa que comunique uma preocupação de Infração detalhes específicos acerca da investigação ou de quaisquer ações disciplinares adotadas em resultado da mesma.

Comunicar uma preocupação que sabe ser falsa é um assunto muito grave e, se determinarmos que foi apresentada uma queixa falsa sem fundamentos razoáveis que a suportem, poderemos concluir que tais ações correspondem a uma falta grave, justificando medidas disciplinares, incluindo a possível rescisão do contrato de trabalho.

### **8. Cooperação**

Espera-se que todos os funcionários cooperem totalmente com qualquer investigação ao abrigo desta Política, disponibilizando informações completas e verídicas. Qualquer funcionário que não coopere com uma investigação, ou que minta ou induza a Brambles em erro será sujeito a ação disciplinar, que poderá incluir a rescisão do contrato de trabalho.

Os funcionários que tenham sido informados ou que tomem conhecimento de investigações em curso para as quais tenham potencialmente registos relevantes (*por ex.*, memorandos, correio eletrónico, mensagens instantâneas, ficheiros, notas, fotografias e gravações, *etc.*) têm de guardar estes registos e entregá-los à Brambles. Qualquer funcionário que destrua ou altere conscientemente registos ou informações relevantes será sujeito a ação disciplinar, incluindo a possível rescisão do contrato de trabalho.

### **9. Comunicação de questões de livre expressão**

Sujeitas às proteções de confidencialidade definidas na secção 5 acima e no Anexo I, quando aplicável, as comunicações de Infrações podem ser utilizadas para efeitos de comunicação limitados, incluindo o Conselho de Administração da Brambles e a sua Comissão de Auditoria e Risco.

### **10. Apoio**

Reconhecemos que a comunicação de uma preocupação de Infração, ou participar numa investigação (como testemunha, acusado ou investigador), pode ser difícil e desconfortável. Em determinadas circunstâncias, inclusive para o proteger do risco de Tratamento Indevido, a Brambles pode, numa base específica a cada caso, permitir que realize as suas funções noutra localização ou cargo ao mesmo nível. Também poderemos alterar o cargo ou localização de trabalho de outros funcionários da Brambles

envolvidos na Infração durante o processo de investigação.

Além disso, os funcionários da Brambles e respetivas famílias podem contactar o Programa de assistência a funcionários ([Employee Assistance Program, EAP](#)) da Brambles para obter apoio. O EAP fornece serviços de suporte gratuitos, confidenciais e a curto prazo por profissionais, a funcionários da Brambles e respetivos familiares próximos, de forma presencial, por telefone ou pela Internet. As informações sobre como contactar o [EAP](#) estão disponíveis no Walter.

### 11. Mais informações

Se pretender obter mais informações sobre a presente Política, incentivamos que contacte o Chief Legal Officer da Brambles, o Chief Compliance Officer da Brambles ou qualquer membro da Equipa Jurídica e de Conformidade e Ética Global.

### 12. Manutenção desta Política

Esta Política, incluindo o Anexo I, está disponível internamente a todos os funcionários através do Centro de Conformidade e Ética Global no Walter e externamente a todos os indivíduos no site da Brambles em <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. Adicionalmente, cópias físicas da presente Política, incluindo do Anexo I, estão disponíveis em todas as instalações e centros de manutenção detidos ou operados pela Brambles. O gestor de cada local será responsável por garantir que está disponível uma cópia física da versão atual da presente Política, incluindo do Anexo I, na cantina, na sala de descanso, ou noutro local onde estejam disponíveis livremente outras políticas, procedimentos ou manuais.

### 13. Responsabilidade pelo sucesso desta Política

O Conselho de Administração da Brambles tem responsabilidade global por esta Política e por analisar a eficácia das medidas tomadas em resposta às questões levantadas ao abrigo desta Política. A Comissão de Auditoria e Risco tem responsabilidade:

- (a) pela garantia da implementação de mecanismos adequados de proteção contra Tratamento Indevido; e
- (b) pela comunicação e cumprimento desta Política na Brambles.

O Chief Compliance Officer tem a responsabilidade operacional diária por esta Política e assegura que todos os gestores e outros funcionários que possam lidar com preocupações ou investigações ao abrigo desta Política, incluindo os Recetores Elegíveis, conforme definidos no Anexo I, recebem formação regular e adequada.

O Chief Legal Officer, juntamente com o Conselho de Administração, irá rever esta Política a partir de uma perspetiva jurídica e operacional, pelo menos uma vez por ano. Esta Política não faz parte do contrato de trabalho de qualquer funcionário, nem de outro modo cria obrigações e direitos contratuais, e poderá ser alterada periodicamente.

Todos os funcionários são responsáveis pelo sucesso desta Política e deverão garantir que a utilizam para divulgar qualquer Infração suspeita. Os funcionários são convidados a comentar esta Política e a sugerir formas através das quais possa ser melhorada. Os comentários, as sugestões e as questões devem ser remetidas(os) para o Chief Legal Officer.



## **Política de Comunicação da Brambles — Anexo I**

### **Proteções jurídicas para denunciante ao abrigo do programa “Speak Up” na Austrália**

#### **1. Objetivo**

- 1.1. A Política de Comunicação da Brambles, globalmente, e o presente Anexo I, mais especificamente, foram concebidos para estarem em conformidade com a *Corporations Act 2001* (Cth) e a *Taxation Administration Act 1953* (Cth) (coletivamente, "Legislação"), que fornecem proteção específica para quem faz "Divulgações Qualificativas".
- 1.2. Uma denúncia pode ser considerada “Divulgação Qualificativa” se for feita por um "Denunciante Elegível" sobre uma "Matéria Divulgável" a um "Destinatário Elegível". As informações contidas no presente Anexo I foram elaboradas para lhe fornecer mais detalhes sobre estes conceitos, incluir as proteções jurídicas específicas disponíveis ao abrigo da Legislação e explicar o processo que deve ser seguido.
- 1.3. Caso tenha alguma dúvida sobre o presente Anexo I ou sobre as proteções jurídicas ao abrigo da Legislação, recomendamos que entre em contacto com o Chief Compliance Officer da Brambles ou com qualquer membro das equipas Global Legal or Ethics and Compliance.
- 1.4. Para evitar dúvidas, a Política de Comunicação e o presente Anexo I aplicam-se na Austrália. Caso a Política de Comunicação seja inconsistente com o presente Anexo I, este prevalecerá no que diz respeito à inconsistência.

#### **2. Princípios fundamentais**

- 2.1. Conforme estabelecido na Política de Comunicação, a Brambles recomenda que denuncie tudo aquilo que acredita que, de forma sensata, possa constituir uma irregularidade, mesmo que não tenha a certeza se se trata de uma Divulgação Qualificativa. Queremos que se sinta seguro(a) na hora de se manifestar, sem medo de retaliações ou represálias, porque, ao denunciar, ajuda-nos a identificar e a resolver problemas e a melhorar a forma como fazemos negócios.
- 2.2. Conforme estabelecido na Política de Comunicação, não permitimos qualquer tipo de Tratamento Discriminatório contra alguém, porque este alguém pode fazer, faz, propõe fazer ou poderia fazer uma denúncia de irregularidade por motivos razoáveis, mesmo que a denúncia não constitua uma Divulgação Elegível. Consideramos todas as formas de Tratamento Discriminatório como conduta indevida e fundamento para ação disciplinar, que poderá resultar em rescisão do contrato de trabalho. Além disso, existem proteções específicas e penalizações severas, bem como a possibilidade de processo criminal para quem se envolver num Tratamento Discriminatório relacionado com uma Divulgação Qualificativa.
- 2.3. Quando alguém faz uma denúncia ao abrigo da Política de Comunicação e do presente Anexo I, as informações fornecidas serão tratadas de forma confidencial. As Divulgações Qualificativas também são elegíveis para determinadas proteções de confidencialidade ao abrigo da Legislação. A Brambles efetuará a gestão de todas as Divulgações Qualificativas ao abrigo do presente Anexo I, em conformidade com todos os requisitos legais aplicáveis.
- 2.4. Nada na Política de Comunicação da Brambles ou no presente Anexo I impede o denunciante de, ou exigir aprovação para, denunciar aquilo que acredita, de forma sensata, ser uma infração à legislação, a uma autoridade governamental apropriada ou de procurar aconselhamento jurídico em relação às proteções que tem disponíveis para fazer uma denúncia.



### 3. Definições.

Para efeitos do presente Anexo I, os seguintes termos têm o seguinte significado:

- 3.1. "Brambles" refere-se à Brambles Limited e a todas as empresas do grupo.
- 3.2. "Tratamento Discriminatório" tem o significado estabelecido na Política de Comunicação.
- 3.3. "Matéria Divulgável" ou "Matérias Divulgáveis" refere-se a informação que:
  - 3.3.1. diz respeito a conduta indevida ou a circunstâncias ou casos impróprios, relacionados com a Brambles ou com uma empresa do grupo, incluindo no que diz respeito a assuntos fiscais da Brambles ou de associados da Brambles;
  - 3.3.2. indica que a Brambles ou uma empresa do grupo, ou os respetivos agentes ou colaboradores, se envolveram numa conduta que viola a *Corporations Act 2001* (Cth) ou outra legislação australiana;
  - 3.3.3. constitua uma ofensa ao abrigo de qualquer legislação da Commonwealth punível com, pelo menos, 12 meses de pena de prisão; ou
  - 3.3.4. representa perigo para o público ou para o sistema financeiro.

Os exemplos de Matérias Divulgáveis incluem informação privilegiada, informação de insolvência, violação das regras de divulgação contínua, falha em manter registos financeiros precisos, falsificação de registos ou contas, suborno, fraude, escravidão moderna ou violação dos direitos humanos, bem como violação do dever ou da confiança.

- 3.4. "Denunciante Elegível" ou "Denunciantes Elegíveis" significa:
  - 3.4.1. atuais ou antigos colaboradores da Brambles;
  - 3.4.2. atuais ou antigos agentes ou associados da Brambles (incluindo os diretores e secretários da Brambles e das empresas do grupo);
  - 3.4.3. atuais ou antigos fornecedores da Brambles, remunerados ou não, incluindo trabalhadores eventuais e todos os fornecedores ou colaboradores (por exemplo, entidades contratadas antigas e atuais, consultores, prestadores de serviços e parceiros de negócios); e
  - 3.4.4. quaisquer familiares, dependentes ou cônjuges (ou dependentes desses cônjuges) de qualquer pessoa identificada na presente Secção 3.4.
- 3.5. "Destinatário Elegível" ou "Destinatários Elegíveis" refere-se às seguintes pessoas e entidades:

3.5.1 Chief Legal Officer e Company Secretary do grupo;

3.5.2 Vice President and Regional General Counsel, Europa, Médio Oriente e África;

3.5.3 Vice President and Regional General Counsel, Américas e Ásia;

3.5.4 Chief Compliance Officer;

3.5.5 um auditor interno ou externo da Brambles ou de uma empresa do grupo;

3.5.6 se a preocupação estiver relacionada com os assuntos fiscais da Brambles, para

3.5.6.1 qualquer colaborador ou agente da Brambles que tem funções ou deveres relativos aos assuntos fiscais da Brambles;

3.5.6.2 um agente fiscal registado ou um agente BAS (de acordo com o significado da *Tax Agent Services Act 2009* [Cth]) contratado pela Brambles; ou

3.5.6.3 autoridade tributária;

3.5.7a comissão australiana de títulos e investimentos (Australian Securities and Investments Commission) (**ASIC**); ou

3.5.8a autoridade australiana de regulamentação prudencial (Australian Prudential Regulation Authority) (**APRA**).

3.6. "Empresa do grupo" significa, para efeitos do presente Anexo I, uma pessoa coletiva relacionada com a Brambles, em conformidade com a definição do termo na *Corporations Act 2001* Cth);

3.7. "Assuntos fiscais" significa assuntos relativos a qualquer imposto estabelecido ou ao abrigo de, ou avaliado ou cobrado ao abrigo de uma lei administrada pela autoridade tributária.

3.8. "Irregularidade" tem o significado estabelecido na Política de Comunicação.

#### **4. Divulgações Qualificativas**

4.1. Uma denúncia será uma Divulgação Qualificativa elegível para proteção jurídica ao abrigo da Legislação se for cumprido cada um dos seguintes critérios:

4.1.1. se for um Denunciante Elegível conforme definido na Secção 3.4;

4.1.2. se denunciar uma Matéria Divulgável conforme definido na Secção 3.3 e tem motivos razoáveis para a defender;

4.1.3. a sua denúncia está relacionada com operações ou condutas da Brambles ou de uma empresa do grupo que ocorrem na Austrália; e

4.1.4. se denunciar uma Matéria Denunciável diretamente à linha direta "Speak Up" da Brambles ou a um Destinatário Elegível listado na Secção 3.5.

4.2. Uma Divulgação Qualificativa também inclui uma denúncia que faz a um advogado com o objetivo de obter aconselhamento jurídico ou representação jurídica sobre a operação da legislação de proteção ao denunciante na Austrália (independentemente de a denúncia estar ou não relacionada com a irregularidade).

- 4.3. Se os critérios para uma Divulgação Qualificativa forem cumpridos, as proteções jurídicas ao abrigo da Legislação estarão disponíveis para si, mesmo que a sua denúncia seja anónima ou caso esta se revele incorreta ou infundada.

## 5. Como denunciar uma Divulgação Qualificativa

A Secção 4 da Política de Comunicação define como se deve fazer uma denúncia, que também se aplica às Divulgações Qualificativas feitas ao abrigo do presente Anexo I.

A Brambles recomenda que todas as denúncias de Matérias Divulgáveis sejam feitas através da linha direta "Speak Up" da Brambles. As denúncias feitas através da linha direta "Speak Up" são recebidas por um fornecedor independente, a Navex Global, e encaminhadas para a Global Ethics and Compliance Team. A utilização da linha direta "Speak Up" é a melhor forma de a Brambles garantir que a sua denúncia é tratada de forma rápida, segura e em conformidade com a Política de Comunicação e com o presente Anexo I. Embora a Brambles recomende que os denunciantes, incluindo os Denunciante Elegíveis, se identifiquem, os denunciante podem fazer uma denúncia anónima através da linha direta "Speak Up".

## 6. Divulgações de Interesse Público e de Emergência

Em determinadas circunstâncias, os Denunciante Elegíveis também podem ser protegidos ao abrigo da Legislação se denunciarem uma Matéria Divulgável a um jornalista profissional ou deputado que tenham motivos razoáveis para considerar que é de interesse público (uma "Divulgação de Interesse Público") ou que se relacione com um perigo substancial e iminente para a saúde, segurança ou ambiente natural (uma "Divulgação de Emergência"). Os requisitos que devem ser cumpridos para receber proteção jurídica para uma Divulgação de Interesse Público ou para uma Divulgação de Emergência são definidos abaixo:

	<b>Divulgação de Interesse Público</b>	<b>Divulgação de Emergência</b>
<b>1</b>	Denúncia anterior feita à ASIC ou à APRA	
<b>2</b>	Decorreram 90 dias desde que a denúncia foi feita	Sem período de espera
<b>3</b>	O Denunciante Elegível não tem motivos razoáveis para acreditar que uma ação está a ser ou foi tomada para resolver os assuntos denunciados.  O Denunciante Elegível tem motivos razoáveis para acreditar que fazer uma divulgação das informações seria de interesse público.	O Denunciante Elegível tem motivos razoáveis para acreditar que as informações dizem respeito a um perigo substancial e iminente para a saúde ou segurança de uma ou mais pessoas ou ao meio ambiente.
<b>4</b>	O Denunciante Elegível forneceu uma notificação por escrito à ASIC ou à APRA (a que tenha recebido a denúncia anterior) de que pretende fazer uma Divulgação de Interesse Público ou uma Divulgação de Emergência e fornece informações suficientes para identificar a divulgação anterior.	
<b>5</b>	O Denunciante Elegível faz uma Divulgação a um membro do parlamento da Commonwealth, parlamento estatal ou legislatura de um território ou a um jornalista profissional.	
<b>6</b>	As informações divulgadas não fornecem mais detalhes do que o necessário para informar o destinatário sobre a Matéria Divulgável.	As informações divulgadas não fornecem mais detalhes do que o necessário para informar o destinatário sobre o perigo substancial e iminente.

A Brambles sugere que os indivíduos procurem aconselhamento jurídico independente antes de fazerem uma Divulgação de Interesse Público ou uma Divulgação de Emergência.

## 7. Investigação de uma Divulgação Qualificativa

- 7.1. Quando uma Divulgação Elegível é feita ou pouco depois disso, a Brambles procurará o consentimento do Denunciante Elegível para divulgar a sua identidade e qualquer informação que possa levar à sua identificação. O Denunciante Elegível pode selecionar uma de duas opções:
- 7.1.1. Consentir. Isto significa que o Denunciante Elegível consente que a sua identidade seja revelada com a finalidade limitada de investigar a preocupação e denunciar às partes interessadas relevantes. Esta é a opção preferida porque a Brambles estará em melhor posição para investigar completamente o assunto e fornecer proteção e apoio contínuos ao Denunciante Elegível.
  - 7.1.2. Permanecer anónimo. Isto significa que o Denunciante Elegível não revela a sua identidade à Brambles. Isto pode significar que a Brambles tem capacidade limitada para procurar mais informações junto do Denunciante Elegível e investigar o assunto.
- 7.2. Quando uma Divulgação Qualificativa é feita, o assunto será investigado de forma apropriada e em conformidade com o processo estabelecido na Política de Comunicação e os procedimentos de funcionamento normalizados para a investigação de reclamações relacionadas com irregularidades. Mesmo que negue o consentimento conforme descrito na Secção 7.1 acima, será legal para a Brambles divulgar informações, **exceto a sua identidade**, que partilha com quem pode levar a sua identidade a ser conhecida se for razoavelmente necessário para investigar as preocupações levantadas. Se for necessário divulgar tais informações, a Brambles tomará medidas razoáveis para proteger a sua identidade.
- 7.3. Procuramos proteger a confidencialidade da identidade de um Denunciante Elegível, ao:
- 7.3.1. guardar informação sobre uma denúncia de forma segura e em conformidade com a nossa Política de Classificação e Tratamento de Dados e com a Política de Retenção de Documentos e Destruição de Dados;
  - 7.3.2. ocultar a identidade do Denunciante Elegível em todos os documentos relevantes; e
  - 7.3.3. partilhar a identidade do Denunciante Elegível apenas com quem tem a necessidade legítima de saber, sujeito ao consentimento fornecido pelo Denunciante Elegível.
- 7.4. Se acredita que a sua identidade não foi mantida confidencial, deve contactar o Chief Compliance Officer da Brambles, que irá rever a alegação. Pode também enviar uma reclamação a um regulador, como a ASIC ou o Australian Taxation Office (Autoridade fiscal australiana), para investigação.

## 8. Proteção para Divulgações Qualificativas

Além das proteções estabelecidas na Política de Comunicação, ao abrigo da Legislação, as seguintes proteções jurídicas estão disponíveis para os Denunciante Elegíveis que fizeram uma Divulgação Qualificativa:

	Proteção	Consequências
1	Proteção de confidencialidade	<p>É ilegal, ao abrigo da Legislação, divulgar a identidade do Denunciante Elegível ou qualquer informação que possa levar à sua identificação, exceto quando:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• o Denunciante Elegível consente;</li><li>• a divulgação é feita à ASIC, APRA ou a um membro da Polícia Federal Australiana ou, se o assunto estiver relacionado com um assunto fiscal, à autoridade tributária;</li><li>• a divulgação é feita a um advogado para obter aconselhamento ou representação jurídica em relação ao funcionamento da Legislação; ou</li><li>• as informações que possam levar à identificação do Denunciante Elegível (<b><i>mas não a verdadeira identidade do Denunciante Elegível</i></b>) são divulgadas porque é razoavelmente necessário para investigar o assunto e todas as medidas razoáveis são tomadas para reduzir o risco de o Denunciante Elegível ser identificado.</li></ul>
2	Proteção contra discriminação e compensação	<p>É ilegal, ao abrigo da Legislação, ter qualquer conduta que cause Tratamento Discriminatório (seja expresso, implícito, condicional ou incondicional), porque o Denunciante Elegível (ou qualquer outra pessoa) levantou, pode ter levantado, propõe levantar ou poderia levantar uma Divulgação Qualificativa. Isto inclui qualquer situação em que exista uma crença ou suspeita de que uma Divulgação Qualificativa tenha sido, possa ser ou poderia ser levantada é apenas parte do motivo pela qual é tomada uma medida. Se um Denunciante Elegível está sujeito a Tratamento Discriminatório ou a uma ameaça de Tratamento Discriminatório, este pode ter direito a compensação ou outra solução ao abrigo da Legislação.</p>
3	Imunidade de alguns tipos de responsabilidade	<p>Um Denunciante Elegível pode também ter direito a outras proteções jurídicas em determinadas circunstâncias, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• proteção contra ações judiciais civis, criminais e administrativas por fazer uma Divulgação Qualificativa;</li><li>• proteção contra vias contratuais ou outras aplicadas e executadas contra o denunciante, partindo do princípio de que este fez uma Divulgação Qualificativa; e</li><li>• para Divulgações Qualificativas feitas à ASIC, APRA ou à autoridade tributária e para Divulgações de Interesse Público e Divulgações de Emergência, as informações fornecidas podem não ser admitidas como prova contra este em processos judiciais (salvo se tiver fornecido informações falsas).</li></ul>

- 8.1. Os tribunais recebem uma vasta competência para emitir ordens para resolver o Tratamento Discriminatório ou ameaças de Tratamento Discriminatório. Isto pode incluir sentenças judiciais, decisões de indemnização, readmissão, danos exemplares e pedidos de desculpas. Também podem ser aplicadas sanções civis e criminais às infrações à Legislação.

## 9. Reclamações pessoais relacionadas com o trabalho

- 9.1. Geralmente, as denúncias que dizem respeito às reclamações pessoais relacionadas com o trabalho não se qualificam para proteção jurídica ao abrigo da Legislação, Uma denúncia dirá respeito a uma reclamação pessoal relacionada com o trabalho caso:
- a queixa diga respeito a uma reclamação sobre qualquer matéria em relação ao seu emprego ou emprego anterior ou que tenha ou possa ter implicações pessoais para si; e
  - a queixa não tenha implicações significativas para a Brambles ou para qualquer das empresas do grupo que não se relacionem consigo ou em certas circunstâncias limitadas.
- 9.2. Exemplos de reclamações pessoais relacionadas com o trabalho incluem:
- uma disputa entre si e outro colaborador da Brambles; e
  - uma decisão relacionada com os termos e condições do seu emprego. Isto pode incluir qualquer decisão relacionada com o seu desempenho, decisões relacionadas com transferências ou promoções ou decisões relacionadas com a continuidade do seu emprego.
- 9.3. As divulgações de reclamações pessoais relacionadas com o trabalho que não se qualificam para proteção jurídica serão tratadas de acordo com a Política de Comunicação e outras políticas e procedimentos de reclamação de recursos humanos aplicáveis, conforme apropriado.
- 9.4. Não obstante o que se precede, uma reclamação pessoal relacionada com o trabalho será qualificada para proteção jurídica ao abrigo do presente Anexo I se:
- 9.4.1. esta levantar alegações de Tratamento Discriminatório (ou ameaça de Tratamento Discriminatório) decorrentes da Divulgação Qualificativa do denunciante (ou a capacidade de fazer uma Divulgação Qualificativa) ao abrigo do presente Anexo I;
- 9.4.2. esta for uma denúncia mista que inclui informações sobre uma Matéria Qualificativa, bem como uma reclamação pessoal relacionada com o trabalho;
- 9.4.3. esta indicar que a Brambles ou uma empresa do grupo, ou os respetivos agentes ou colaboradores, se envolveram numa conduta que viola a *Corporations Act 2001* (Cth) ou outra legislação australiana;
- 9.4.4. esta se referir a uma alegada violação de uma lei da Commonwealth punível com pena de prisão por um período igual ou superior a 12 meses ou se a conduta representar um perigo para o público ou para o sistema financeiro; ou
- 9.4.5. a Matéria Divulgável se relacionar com as informações que sugerem conduta indevida que vai além das circunstâncias pessoais de uma pessoa e estiver em conformidade com os restantes elementos de uma Divulgação Qualificativa.

## **10. Apoio para os Denunciantes Elegíveis**

- 10.1. Reconhecemos que levantar qualquer denúncia de irregularidade, incluindo uma Matéria Divulgável, pode ser difícil e desconfortável. Em determinadas circunstâncias, incluindo para proteger o denunciante do risco de Tratamento Discriminatório, a Brambles pode, dependendo de cada caso, permitir que desempenhe as suas funções a partir de outro local ou em outra função ao mesmo nível. Podemos também reatribuir ou realocar outros colaboradores da Brambles alegadamente envolvidos na irregularidade enquanto a investigação estiver a decorrer.
- 10.2. Além disso, os colaboradores da Brambles e as suas famílias podem contactar o EAP (Brambles Employee Assistance Program — (Programa de assistência a colaboradores da Brambles) para obter apoio. O EAP fornece serviços de apoio gratuitos, confidenciais e a curto prazo prestados por profissionais qualificados aos colaboradores e aos seus familiares diretos, seja pessoalmente, por telefone ou através da Internet. Estão disponíveis informações sobre como contactar o EAP da Brambles [aqui](#).

## **11. Revisão e manutenção do presente Anexo I**

O Chief Legal Officer, em conjunto com o conselho de administração, irá rever o presente Anexo I a partir de uma perspetiva jurídica e operacional pelo menos uma vez por ano.