

Brambles

大胆发声政策

布兰堡有限公司

创建日期： 2013

修订日期： 2023 年 7 月 1 日

版本 4.0

大胆发声政策

1 本政策

本政策旨在加强和重申布兰堡对公开举报流程的承诺，鼓励员工和其他合格人员提出对任何不当行为的潜在担忧。在当今环境下，“大胆发声”始终是布兰堡针对不当行为的第一道也是最坚固的防线。不当行为一旦被发现并上报，布兰堡便可以立即采取纠正措施来解决问题。我们认识到，能做到尽早发现和上报不当行为依赖于维护信任和诚信的文化。在这种文化中，所有员工和其他合格人员：

- (a) 被鼓励尽快上报潜在的不当行为，因为知道自己的担忧将得到认真对待并会采取适当的行动；
- (b) 知道并可使用公司提供的渠道上报不当行为；
- (c) 了解可用的保护措施以及我们将采取的调查报告步骤；和
- (d) 相信举报过程将全部保密，且我们不会容忍任何形式的伤害、报复、惩罚或不利待遇。

本政策旨在遵守《2001年澳大利亚公司法》和《1953年澳大利亚税务管理法》。如需进一步了解在澳大利亚进行合格披露的特定个人可受到的保护或我们在澳大利亚业务的更多信息，请参阅附录一。

2 本政策涵盖哪些行为？

除非当地或适用法律向当事人赋予了更大的权利或补救措施（在这种情况下，应以当地或适用法律为准），否则本政策的适用对象是希望披露与布兰堡（包括其集团下属任何公司，统称为“布兰堡”）相关的不当行为或不当事态或情况的个人。在本政策中，这些行为被称为“不当行为”，包括但不限于：

- (a) 任何适用法律（包括澳大利亚和欧盟法律）定义的犯罪行为；
- (b) 欺诈；
- (c) 违背职责或信任；
- (d) 对公众构成危险的行为，包括因释放有毒物质或环境废物或违反适用的环境法律或法规而对健康和​​安全造成危险以及对环境造成损害；
- (e) 存在问题的会计、内部会计或审计管理不善，包括实际存在的或威胁实施的：
 - (i) 在制备、评估、审查或审计布兰堡任何财务报表时存在欺诈或故意错误；
 - (ii) 记录和维护布兰堡财务记录时存在欺诈或故意错误；
 - (iii) 布兰堡内部会计控制存在缺陷或不合规；
 - (iv) 向高级管理人员或会计师提供或由高级管理人员或会计师就布兰堡财务记录、财务报告或审计报告中包含的事项作出虚假或错误陈述；
 - (v) 未完整且公正地报告布兰堡的财务状况；或
 - (vi) 可能对公司财务系统构成危险的其他行为；
- (f) 违反或涉嫌违反适用税法或与布兰堡税务有关的不当行为；
- (g) 贿赂或腐败；
- (h) 侵犯人权；
- (i) 不道德行为；
- (j) 未能遵守上文未具体提及的任何法律或监管要求，包括澳大利亚证券和投资委员会（ASIC）管理的任何法律；
- (k) 损害产品安全和合规性、运输安全、食品安全或动物健康或福利保护的行为；
- (l) 影响个人或机密数据保护或布兰堡网络和信息安全的违规行为；
- (m) 未经授权披露商业秘密或专有或机密信息；
- (n) 违反布兰堡《行为准则》或其他政策或程序的任何行为；
- (o) 可能损害布兰堡声誉的行为；
- (p) 因上报不当行为或向外部法律执业者提供任何信息以根据任何适用的举报人法律寻求建议或法律代表，或根据适用法律向任何适用的监管机构提供任何信息以协助履行职能或职责，而遭到伤害、报复或惩罚；或
- (q) 故意隐瞒上述任何情况。

如果有合理理由怀疑已经发生或可能发生任何不当行为，您应该根据本政策进行举报。下文第4节将介绍实施此类举报的各种渠道。如果不确定某项行为是否涵盖在本政策范围内，您应咨询首席法务官、首席合规官或法务和全球道德与合规团队的其他任何成员。

大多数情况下，本政策以及下文第4节中列出的举报渠道无法涵盖就您个人情况的投诉，例如您在工作中受到的待遇。相反，在大多数情况下，有关您个人情况的投诉应上报至您的直属经理或人力资源代表，由他们采取适当的行动。任何就其个人情况提出客观合理投诉的员工应得到保密保护，且绝不允许其受到任何伤害、报复或惩罚。

3 谁可以根据本政策大胆发声？

本政策和本政策中所述的各程序适用于布兰堡的每位现任和前任管理人员、员工和合作伙伴以及与布兰堡现有或曾有业务关系的任何一方，如布兰堡的客户、供应商、供应商的员工、承包商、代理商、经销商、志愿者、培训生和股东。本政策和本政策中所述的程序也适用于上述各方的任何亲属或家属，包括配偶、配偶的家属、父母或其他直系祖先、子女、孙子女或兄弟姐妹，或适用法律规定的任何其他人员。

4 如何提出疑虑

布兰堡鼓励对不当行为的所有举报通过布兰堡的“大胆发声”热线进行，当中包括多种举报渠道。提交至该热线的举报由独立第三方 Navex Global 每周 7 天、每天 24 小时全天候接收，并转至全球道德与合规团队。如需使用“大胆发声”热线，请前往 www.brambles.ethicspoint.com，上面列有各个国家或地区的当地或免费电话号码或线上举报系统的链接，或可见于布兰堡工作场所内的“大胆发声”宣传海报。使用该热线是布兰堡确保根据本举报政策及时、安全地处理所举报不当行为的最佳方式。尽管布兰堡鼓励举报人表明身份，但举报人可以使用“大胆发声”热线匿名举报。

此外，我们希望所有员工能够放心地公开提出对实际或潜在不当行为的担忧，并且以自愿为前提，可以直接以口头或书面形式上报至以下人员：

- 直属经理；
- 首席法务官和集团公司秘书；
- 欧洲、中东及非洲副总裁兼区域总法律顾问；
- 美洲和亚洲副总裁兼区域总法律顾问；
- 首席合规官；和
- 布兰堡内部审计团队的任何成员。

在某些情况下，举报人可能认为无法使用上述任何渠道表达对不当行为的担忧。如遇此情况，举报人可以直接与董事会主席或审计与风险委员会主席沟通；方法是先联系法务部负责人和集团公司秘书，地址为 GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Australia。与董事会主席或审计与风险委员会主席的任何沟通应明确标记为“最高机密”。有了此标记，通信将直接转发至董事会主席或审计与风险委员会主席，并且不会由首席法务官打开。举报人还可以通过 ethics.helpline@au.pwc.com 与布兰堡的外部审计师进行沟通，位于澳大利亚的员工还可以拨打电话 1800 487 878。

无论使用何种渠道，员工都必须尽快报告可疑的不当行为。尽早报告不当行为使布兰堡能够开展调查并采取补救措施或消除不当行为，并将可能由此产生的任何不利后果尽量降至最低。

您可以匿名举报可疑的不当行为。然而，匿名往往会给调查工作带来极大难度甚至导致调查无法进行，因此我们鼓励（但不要求）您提供身份。无论匿名与否，任何举报应包括充分的详细信息，以便布兰堡能够开展全面调查。例如，重要信息包括涉嫌参与或目击事件的人员的姓名、事件发生的（大致或确切）日期和时间、事件发生地点，以及举报人为什么认为该事件应被举报。细节不足可能导致布兰堡无法适当解决问题。

任何自认为参与不当行为的员工均应自行上报。在决定是否实施处分或实施何种处分时，自我上报将是一项裁量要素。

本政策旨在提供一个举报、调查和纠正任何不当行为的内部机制。有时，员工会因第三方（如客户、供应商或服务提供商）的行为产生担忧。我们强烈建议您在向任何第三方提出此类问题之前先在内部上报。您应该利用上述任何举报渠道来获取指导。然而，本政策中的任何内容均不会阻止您向 ASIC、澳大利亚税务专员或任何其他适用监管机构举报不当行为或提供相关信息、作证或以其他方式协助其履行符合适用法律或与适用法律相关的职能或职责。

5 保密性受到尊重

如果以合理理由举报不当行为，举报人的身份和任何身份可识别信息将被保密，并且仅在“需要知道”的基础上与负责调查或解决问题的人员共享。我们将按照布兰堡的《数据分类政策》以及《文档保留和数据销毁政策及时间表》安全地存储举报的所有相关信息。我们还将将在所有相关文档中删除举报人的身份。

对于附录一涵盖的不当行为举报，将适用附录一第 8 节中列出的澳大利亚举报人法律的法律保护。

6 禁止报复

我们理解，举报人有时会担心因投诉不当行为而遭受不利后果。请放心我们鼓励公开态度，并将为出于合理理由根据本政策对不当行为提出疑虑的举报人提供支持，即便情况可能有误。

我们绝不容忍对根据本政策提出举报或对根据本政策提出的举报进行、协助或参与调查的任何人实施直接或间接的伤害、打击报复或任何形式的惩罚。任何被发现因认为其他人已经、可能或计划根据本政策进行举报，或者已经、可能或计划协助调查而对其实施此类行为的员工将受到适当的纪律处分，严重者将被终止雇用关系。我们对伤害、报复或惩罚采用广泛的解读，以将导致或威胁造成任何损害的任何行为或不作为（统称为“**不利待遇**”）包括在内，包括但不限于：

- 停职、解雇或同等措施；
- 降职或停止晋升；
- 停止培训；
- 负面绩效评估；
- 调整员工的职位、地位或合同（包括工作条款和条件）或其他人的职位、地位或合同，以对其产生不利影响；
- 员工在工作中受到纪律处分或其他形式的伤害；
- 歧视、骚扰、恐吓、威胁，在当前或之后遭受偏见或其他不利待遇；
- 对举报人造成伤害，包括心理伤害或名誉损害；
- 对举报人的财产、业务或财务状况造成损害；和
- 负面就业推荐、黑名单或企业抵制。

如果认为自己或其他人遭受了任何此类不利待遇，您应立即使用上述第 4 节列出的举报机制进行上报。

7 调查流程

收到您的举报后，布兰堡将对其进行评估，以确定适当的后续步骤。布兰堡的法务和全球道德与合规团队负责接收和调查，或对所举报不当行为的调查进行监督。在收到举报后的 7 天内，布兰堡法务与合规团队的成员将及时确认已收到。

在某些情况下，布兰堡可能会任命一名内部或外部调查员或一支调查员团队，包括具有相关调查经验或对主题事项有专业知识的工作人员。如果您有要求，布兰堡还将在合理时间内安排指定调查员与您进行面对面的沟通。

在调查（如有）完成且当事人有机会对指控作出回应之前，不会判定任何人存在不当行为或错误行为。所有调查人员均将以专业、自重和尊重的态度对待证人。根据调查结果，除可能的纪律处分外，调查人员还可能提出改进建议，以使布兰堡能够最大限度地降低未来发生不当行为的风险。

布兰堡将尽力让不当行为的举报人了解任何调查的进展及可能的完成时间表。我们还致力于在不超过三个月或六个月（取决于相关问题的具体事实和情况）的合理时间内完成所有调查，并提供相关反馈。然而，有时出于保密需要和法律考虑，我们可能无法向不当行为的举报者提供调查或由此采取的任何纪律处分的具体细节。

明知虚假仍提出举报属于非常严重的事态。一旦确定在没有合理理由的情况下提出任何虚假投诉，我们可能将之确定为严重不当行为，并给予包括解雇在内的纪律处分。

8 配合

所有员工都应充分配合本政策下的任何调查，提供完整、真实的信息。任何不配合调查或对布兰堡撒谎或故意误导的员工将受到纪律处分，严重者可能会被解雇。

知悉或了解正在进行中的调查且拥有潜在相关记录（如备忘录、电子邮件、即时消息、文件、笔记、照片和录音等）的员工必须保留这些记录并将之提供给布兰堡。任何故意销毁或更改潜在相关记录或信息的员工均将受到纪律处分，严重者可能会被解雇。

9 上报举报事宜

根据上文第 5 节和附录一中描述的保密保护措施（如适用），对不当行为的举报可用于有限的上报目的，包括向布兰堡董事会及其审计与风险委员会上报。

10 支持

我们认识到，对不当行为进行举报或参与调查（无论是作为证人、被告还是调查员）可能会很困难且令人不舒服。在某些情况下，包括为保护您免受不利待遇，布兰堡可能会根据具体情况将您调整至其他工作地点或同一级别的其他职位。在调查进行期间，我们还可能调派或重新安置其他涉嫌参与错误行为的布兰堡员工。

此外，布兰堡的员工及其家人可以联系**[布兰堡的员工援助计划（EAP）](#)**寻求支持。EAP 由合格的专业人士通过面对面、电话或互联网向布兰堡的员工及其直系亲属提供免费且保密的短期支持服务。**[EAP](#)**的联系信息可见于 **Walter** 上。

11 进一步信息

如需进一步了解本政策，我们鼓励您联系布兰堡首席法务官、布兰堡首席合规官或法务和全球道德与合规团队的任何成员。

12 本政策的维护

本政策（包括附录一）通过 **Walter** 上的全球道德与合规中心向内部所有员工提供，外部人员则可访问布兰堡网站 <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>。此外，布兰堡拥有或经营的每处工厂或服务中心均提供本政策（包括附录一）的硬拷贝。此类设施的经理将负责确保在食堂、休息室或可以免费获取其他政策、程序或手册的任何其他地点提供本政策（包括附录一）最新版本的硬拷贝。

13 确保本政策成功的各方责任

布兰堡董事会从整体上对本政策负责，并应根据本政策提出的举报审查所采取行动的有效性。 风险与审计委员会负责：

- (a) 确保建立适当的机制来防止不利待遇；和
- (b) 布兰堡整个范围内对本政策的传达和遵守。

首席合规官负责本政策的日常运作，并确保所有可能处理本政策下的举报或调查的管理人员和其他员工（包括附录一中定义的合资格接收者）接受定期和适当的培训。

首席法务官将与董事会一起，至少每年一次从法律和运营角度对本政策进行审查。 本政策不构成任何员工雇佣合同的一部分，也不以其他方式产生合同权利或义务，且可能会不时进行修订。

所有员工均对本政策的成功实施负责，并确保使用本政策披露任何可疑的不当行为。 欢迎员工对本政策发表评论，并提供改进建议。 意见、建议和疑问应提交至首席法务官。

布兰堡《检举汇报政策》附录一 澳大利亚对检举人的法律保护

1. 目的

- 1.1. 布兰堡的《检举汇报政策》，更具体地说，本附录一旨在根据澳大利亚《2001年联邦公司法》和《1953年联邦税务管理法》（统称为“相关法案”），为进行“合格披露”的个人提供特定的保护。
- 1.2. “合格披露”指的是“合格举报人”向“合格接收人”报告“可披露事项”。本附录一中的信息旨在为您提供有关这些概念的更多详情，包括相关法案下的具体法律保护，并解释应遵循的程序。
- 1.3. 如果您对本附录一或相关法案规定的法律保护有任何疑问，我们鼓励您联系布兰堡的首席合规官或全球法务或道德与合规团队的任何成员。
- 1.4. 为免生疑问，《检举汇报政策》和本附录一均适用于澳大利亚。若两者出现不一致，则以本附录一为准。

2. 关键原则

- 2.1. 如《检举汇报政策》中所述，布兰堡鼓励您举报任何您有理由认为的错误行为，即使您不确定该举报是否属于合格披露。我们希望您对此类举报感到安全，而不必担心遭到报复或不利待遇，因为通过检举汇报，您可以帮助我们发现和解决问题，并改进我们的业务方式。
- 2.2. 如《检举汇报政策》中所述，我们不允许任何人因可以、已经、提议或可能基于合理理由举报错误行为而受到任何形式的不利待遇，即使该举报不属于合格披露。我们将所有形式的不利待遇视为不当行为，并可以此为理由实施纪律处分，直至并包括终止雇用关系。此外，我们针对合格披露的举报人还有特定的保护措施；而对涉及合格披露的不利待遇的实施者则有包括刑事起诉在内的严厉处罚。
- 2.3. 个人根据《检举汇报政策》和本附录一进行举报时，其所提供的信息将被保密处理。进行合格披露的举报人还有资格获得相关法案规定的特定机密保护。布兰堡将根据所有适用的法律要求管理本附录一下的任何合格披露。
- 2.4. 布兰堡的《检举汇报政策》或本附录一中的任何内容均不阻止或要求您同意将您有理由认为的违法行为举报给适当的政府机构，或就举报寻求您可获得保护相关的法律建议。

3. 定义

在本附录一中，以下术语具有以下含义：

- 3.1. “布兰堡”是指布兰堡有限公司及其任意一家集团公司。
- 3.2. “不利待遇”具有《检举汇报政策》中规定的含义。

3.3. “可披露事项”是指以下信息：

- 3.3.1. 涉及布兰堡或集团公司的不当行为或不当的事态或情况，包括涉及布兰堡或布兰堡关联公司的税务事务；
- 3.3.2. 表明布兰堡或集团公司，或其高级职员或雇员的行为违反了《2001年联邦公司法》或澳大利亚其他法律；
- 3.3.3. 根据任何联邦法律被认定为可处以至少 12 个月监禁的犯罪；或者
- 3.3.4. 对公众或金融系统构成危险。

可披露事项的示例包括内幕交易、破产交易、违反持续披露规则、未能保存准确的财务记录、伪造记录或账户、贿赂、欺诈、现代奴役或侵犯人权，或违反职责或信托义务。

3.4. “合格举报人”是指：

- 3.4.1. 布兰堡的现任或离职员工；
- 3.4.2. 布兰堡的现任或离职高级职员或高级助理（包括布兰堡及其集团公司的董事和秘书）；
- 3.4.3. 布兰堡当前或之前的供应商（无论是否有偿），包括临时工和供应商的任何雇员或工人（例如，当前和之前的承包商、顾问、服务提供商和业务合作伙伴）；和
- 3.4.4. 本第 3.4 节中所认定任何个人的任何亲属、受养人或配偶（或该配偶的受养人）。

3.5. “合格接收人”是指以下个人和实体：

3.5.1 首席法务官和集团公司秘书；

3.5.2 副总裁兼区域总法律顾问（欧洲、中东及非洲）；

3.5.3 副总裁兼区域总法律顾问（美洲和亚洲）；

3.5.4 首席合规官；

3.5.5 布兰堡或集团公司的内部或外部审计师；

3.5.6 如疑似涉及布兰堡的税务事务，则向

3.5.6.1 负有与布兰堡税务事务相关的职能或职责的任何布兰堡员工或管理人员；

3.5.6.2 布兰堡聘请的注册税务代理人或 BAS 代理人（定义见《2009 年联邦税务代理服务法》）；或者

3.5.6.3 税务专员；

3.5.7 澳大利亚证券和投资委员会（ASIC）；或

3.5.8 澳大利亚审慎监管局（APRA）。

3.6. “集团公司”在本附录一中是指布兰堡的相关法人团体，其定义可见《2001年联邦公司法》。

3.7. “税务事务”是指与由或被税务专员管理或评定或征收的任何税款有关的事务。

3.8. “错误行为”具有《检举汇报政策》中规定的含义。

4. 合格披露

4.1. 如果满足以下每个标准，则举报将成为符合相关法案规定的受法律保护“合格披露”：

4.1.1. 您是第 3.4 条中定义的合格举报人；

4.1.2. 您举报的是第 3.3 节中定义的可披露事项，并且您有合理的理由支持该举报；

4.1.3. 您的举报事关布兰堡或集团在澳大利亚的业务或发生在澳大利亚的行为；和

4.1.4. 您将可披露事项直接向布兰堡的检举汇报热线或第 3.5 节中列出的合格接收人举报。

4.2. 合格披露还包括您出于获取澳大利亚举报人法律实施方面的法律建议或法律代理而向法律从业者提交的举报（无论该举报是否与错误行为相关）。

4.3. 如果符合合格披露的标准，即使您的举报以匿名进行，或者被证明不正确或未经证实，您也可以根据相关法案受到法律保护。

5. 如何进行合格披露

《检举汇报政策》第 4 节规定了如何进行举报，这也适用于本附录一项下的合格披露。

布兰堡鼓励将对可披露事项的所有举报均提交至布兰堡的“检举汇报”热线。提交至该热线的举报由独立第三方 Navex Global 接收，并转至全球道德与合规团队。使用检举汇报热线是布兰堡确保根据《检举汇报政策》和本附录一及时、安全地处理您的举报的最佳方式。虽然布兰堡鼓励举报人（包括合格举报人）亮明自己的身份，但其可以通过检举汇报热线进行匿名举报。

6. 公共利益和紧急披露

在某些情况下，如果合格举报人将其有合理理由认为符合公共利益（“公共利益披露”）或涉及对健康、安全或自然环境造成重大和迫在眉睫危险（“紧急披露”）的事项举报给专业记者或议员，其也可得到相关法案的保护。为获得公共利益披露或紧急披露方面的法律保护，必须满足如下要求：

	公共利益披露	紧急披露
1	先前已向 ASIC 或 APRA 举报过	
2	自上次举报已满 90 天	无等待期

	公共利益披露	紧急披露
3	合格举报人没有合理理由相信即将或已经采取行动来解决已举报的问题 合格举报人有合理理由相信进一步披露信息符合公众利益	合格举报人有合理理由相信相关事项会对一人或多人的健康或安全或自然环境构成重大且迫在眉睫的危险
4	合格举报人已向 ASIC 或 APRA（以先前收到的举报为准）提供了书面通知，表明其打算进行公共利益披露或紧急披露，并且提供了足够的信息来证明之前的披露	
5	合格举报人向联邦议会、州议会或地区立法机构的成员或专业记者披露	
6	所披露的信息仅限于可披露事项接收人所需的信息范围	所披露的信息仅限于重大和迫在眉睫的危险的接收人所需的信息范围

布兰堡建议个人在进行公共利益披露或紧急披露之前寻求独立的法律建议。

7. 对合格披露的调查

7.1. 在收到合格披露的当下或之后不久，布兰堡将征求合格举报人的同意，以披露其身份和任何可能证明其身份的信息。合格举报人可在以下两个选项之间作出选择：

7.1.1. 同意。这意味着合格举报人同意出于调查问题和向相关利益相关者报告等有限目的而披露个人身份。此为首选项，因为这样做有助于布兰堡全面调查事件，并为合格举报人提供持续的保护和支持。

7.1.2. 保持匿名。这意味着合格举报人不会向布兰堡透露自己的身份，进而可能导致布兰堡无法从合格举报人处寻求更多信息，以此影响调查事件的能力。

7.2. 收到合格披露后，我们将根据《检举汇报政策》和“调查错误行为投诉的标准操作程序”中规定的流程，对事件展开相应调查。即使您如上文第 7.1 条所述拒绝同意，布兰堡也可以合法披露您分享的**身份信息之外**的信息。如果出于调查问题的合理必要，则可能会导致您的身份被公开。如果有必要披露此类信息，布兰堡将采取一切合理措施保护您的身份。

7.3. 我们寻求通过以下方式对合格举报人的身份进行保密保护：

7.3.1. 根据我们的《数据分类和处理政策》以及《文档保留和数据销毁政策和时间表》安全地存储有关举报的信息；

7.3.2. 在所有相关文档中删除合格举报人的身份；和

7.3.3. 在获得合格举报人同意的前提下，仅与有正当需要了解的人员共享合格举报人的身份。

7.4. 如果您认为自己的身份未被保密，您应该联系布兰堡的首席合规官，由其对该指控进行审查。您也可以向监管机构（如 ASIC 或澳大利亚税务局）投诉，由对方进行调查。

8. 对合格披露的保护

除《检举汇报政策》中规定的保护措施外，根据相关法案，进行合格披露的合格举报人还可获得以下法律保护：

	保护	结果
1	保密	根据相关法案，披露合格举报人的身份或任何可能导致其身份被识别的信息是非法的，除非： <ul style="list-style-type: none">合格举报人同意；披露的接收方为 ASIC、APRA 或澳大利亚联邦警察局的成员；或者如果涉及税务事项，则接收方为税务专员；为获得与相关法案实施有关的法律意见或代理而向律师进行的披露；或者出于调查事件的合理必要性而可能导致合格举报人的身份信息（但并非合格举报人的真实身份）被披露，并且已采取所有合理措施以降低合格举报人身份被识别的风险。
2	免受损害和获得赔偿	根据相关法案，由于合格举报人（或任何其他他人）已经进行、可能已经进行、提议进行或可能进行合格披露而对其实施任何可能导致不利待遇或扬言实施不利待遇的行为（无论明示、暗示、有条件或无条件）都是违法的。这包括认为或怀疑已经、可能或可以进行合格披露只是采取行动的部分原因的任何情况。如果合格举报人受到不利待遇或受到不利待遇的威胁，其可能有权根据相关法案获得赔偿或其他补救措施。
3	免于某些类型的责任	特定情况下，合格举报人还可能有权获得其他法律保护，包括： <ul style="list-style-type: none">免受因进行合格披露而引起的民事、刑事和行政诉讼；保护其免于承担因进行合格披露而受到的强制执行或行使的合同或其他补救措施；和对于向 ASIC、APRA 或税务专员作出的合格披露，以及公共利益披露和紧急披露，其所提供的信息可能不会在法律诉讼中作为对本人不利的证据（除非其提供虚假信息）。

8.1. 法庭拥有广泛的权限，可下达命令，对不利待遇或扬言的不利待遇进行补救。当中可能包括禁令、赔偿令、恢复原状、惩戒性损害赔偿和道歉。违法相关法案也可能招致民事和刑事制裁。

9. 个人工作方面的申诉

9.1. 一般而言，涉及个人工作方面申诉的举报不符合相关法案规定的法律保护条件：如果出现以下情况，举报将涉及个人工作方面的申诉：

- 该投诉涉及与您当前或之前受雇相关的任何事项，或对您个人有影响或可能产生影响的任何事项的申诉；和
- 该投诉不会对布兰堡或其与您无关的任何集团公司或在某些其他有限情况下产生重大影响。

9.2. 个人工作方面的申诉示例包括：

- 您与另一位布兰堡员工之间的纠纷；和
- 与您受雇的条款和条件有关的决定。这可能包括与您的业绩表现有关的任何决定、与调动或晋升有关的决定或与您继续受雇有关的决定。

9.3. 不符合法律保护条件的个人工作方面的申诉将依据《检举汇报政策》和其他适用的人力资源申诉政策和程序酌情处理。

9.4. 尽管有上述规定，在以下情况下，个人工作方面的申诉将有资格获得本附录一的法律保护：

9.4.1. 本附录一下举报人的合格披露（或作出合格披露的能力）提出对不利待遇（或扬言不利待遇）的指控；

9.4.2. 是一份混合举报，当中包括有关可披露事项的信息以及与个人工作相关的申诉；

9.4.3. 表明布兰堡或集团公司，或其高级职员或雇员的行为违反了《2001年联邦公司法》或澳大利亚其他法律；

9.4.4. 涉及涉嫌违反可处以至少12个月监禁的联邦法律，或涉及对公众或金融系统构成危险的行为；或者

9.4.5. 可披露事项涉及表明不当行为超出当事人的个人情况并在其他方面符合合格披露其余要素的信息。

10. 对合格举报人的支持

10.1. 我们认识到，对错误行为（包括可披露事项）进行任何举报可能会很困难且令人不安。在某些情况下，包括为保护您免受不利待遇，布兰堡可能会根据具体情况，允许您从其他地点或在同一级别的其他职位上履行职责。在调查进行期间，我们还可能调派或重新安置其他涉嫌参与错误行为的布兰堡员工。

10.2. 此外，布兰堡的员工及其家人可以联系布兰堡的“员工援助计划”（EAP）寻求支持。EAP由合格的专业人士通过面对面、电话或互联网向布兰堡的员工及其直系亲属提供免费且保密的短期支持服务。EAP的联系信息可见于布兰堡的 [Walter 此处](#)。

11. 对本附录一的审查和维护

首席法务官将与董事会一起，至少每年一次从法律和运营角度对本附录一进行审查。