

# Brambles

## Política De Libre Expresión

**Brambles Limited**

Revisado: 1 de julio de 2023

Versión 4.0

## POLÍTICA DE LIBRE EXPRESIÓN

### 1 Esta Política

El propósito de la presente Política es reforzar y reafirmar el compromiso de Brambles hacia una política de libre expresión en la cual se alienta a los empleados y otras personas elegibles a plantear cualquier inquietud que puedan tener sobre conducta indebida. En el entorno actual, la libre expresión sigue siendo la primera y mejor línea de defensa de Brambles en contra de las conductas indebidas; si se detectan y denuncian las infracciones, Brambles puede tomar medidas inmediatas de corrección para remediarlo. Somos conscientes de que la pronta detección y denuncia de conductas indebidas depende de mantener una cultura de confianza e integridad en la cual a todos los empleados y otras personas elegibles:

- (a) se les recomiende detectar posibles actividades indebidas tan pronto como sea posible, sabiendo que sus inquietudes se tomarán en serio y que se adoptarán las medidas adecuadas;
- (b) conozcan y utilicen los canales disponibles para que denuncien sus inquietudes sobre actividades indebidas;
- (c) conozcan las protecciones disponibles y los pasos que llevaremos a cabo para investigar las denuncias; y
- (d) confíen en que el proceso de libre expresión es confidencial y carece de tolerancia para represalias, venganzas, compensaciones o tratos desfavorables de cualquier tipo.

Esta Política se ha diseñado para que cumpla con la Corporations Act 2001 (Cth) y la Taxation Administration Act 1953 (Cth). Para más información acerca de la protección que se proporciona a determinadas personas que hacen una revelación cualificada en Australia o acerca de nuestras operaciones en Australia, véase el Anexo I. Falta de consistencia

### 2. ¿Qué actividades abarca esta Política?

Excepto ahí donde la legislación local o pertinente proporcione mayores derechos o compensaciones a las personas, en cuyo caso la ley local o pertinente prevalecerá, la presente política será aplicable a personas que deseen revelar comportamientos inadecuados o una actitud indebida ante situaciones o circunstancias que sucedan en relación con Brambles o cualquiera de las empresas del grupo ("Brambles"). En la presente Política, a estas actividades se les llama "**Actividades indebidas**", e incluyen, entre otras:

- (a) actividades delictivas según la legislación pertinente, incluida la legislación australiana y de la Unión Europea;
- (b) fraude;
- (c) violación del deber o abuso de confianza;
- (d) comportamiento que represente un peligro público, como los riesgos potenciales para la salud y la seguridad y daños para el medio ambiente a causa de la emisión de sustancias tóxicas o desechos medioambientales o incumplimiento de leyes o reglamentos medioambientales correspondientes;
- (e) contabilidad cuestionable, gestión incorrecta de contabilidad interna o auditorías, incluidas las siguientes actividades reales o amenazadas:
  - (i) fraude o error deliberado en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de cualquier declaración financiera de Brambles;
  - (ii) fraude o error deliberado en el registro y gestión de los informes financieros de Brambles;
  - (iii) deficiencias o incumplimiento de los controles de contabilidad interna de Brambles;
  - (iv) falsedades o declaraciones falsas a altos directivos o contables, o por parte de ellos, con respecto a un asunto contenido en los registros financieros de

- Brambles, sus informes financieros o informes de auditoría; o
- (v) alejamiento de la información completa y veraz sobre el estado financiero de Brambles o
- (vi) cualquier otra actividad que represente un peligro para el sistema financiero.
- (f) incumplimientos o presuntas infracciones de las leyes fiscales pertinentes o comportamientos inadecuados en relación con la fiscalidad de Brambles;
- (g) soborno o corrupción;
- (h) violaciones de los derechos humanos;
- (i) conducta ilícita;
- (j) incumplimiento de requisitos legales o de carácter normativo no mencionados específicamente anteriormente, entre los que se incluyen la legislación correspondiente a la Comisión de Inversiones y Valores de Australia (**ASIC**);
- (k) conducta que comprometa la seguridad y el cumplimiento del producto, seguridad de transporte, seguridad alimentaria o la protección de la salud o el bienestar de los animales;
- (l) las vulneraciones que afecten a la protección de datos personales o confidenciales o la seguridad de la red y los sistemas de información de Brambles;
- (m) la divulgación no autorizada de secretos comerciales o de propiedad exclusiva o de información confidencial;
- (n) cualquier incumplimiento del código de conducta de Brambles o de otras políticas o procedimientos;
- (o) conducta que probablemente dañe la reputación de Brambles;
- (p) represalias, venganzas o castigos por la denuncia de actividades indebidas o por facilitar información de manera externa a profesionales de la justicia con el objetivo de buscar asesoramiento o representación legal con respecto a la legislación de denuncias correspondiente, o a los órganos reguladores competentes para colaborar en el desarrollo de sus funciones o deberes según la ley vigente; o
- (q) el encubrimiento deliberado de cualquiera de las actividades mencionadas más arriba.

Si usted tiene motivos fundados para sospechar que ha ocurrido o es probable que ocurra alguna actividad indebida, debe denunciarlo conforme a la presente política. En la sección 4 que sigue a continuación se describen las diversas maneras en las que usted puede hacer esto. Si tiene alguna incertidumbre sobre una actividad contemplada en la presente política, deberá consultar con el responsable del departamento jurídico, la directora de cumplimiento o con cualquier miembro del equipo global de ética y cumplimiento.

En la mayoría de los casos, la presente política y los canales de información indicados en la sección 4 que sigue, no contemplan las quejas relacionadas con sus circunstancias personales, tales como el modo en que le tratan en el trabajo. Más bien, en la mayoría de los casos, las quejas sobre sus circunstancias personales deberán ser denunciadas a su supervisor directo o a su representante de recursos humanos, que tomará las medidas adecuadas. Respetar la confidencialidad de todo empleado que presente una queja objetiva y razonable relacionada con sus propias constancias personales, y no se tolerará ninguna actitud hostil, represalia o venganza.

### **3. ¿Quién puede expresarse libremente conforme a la presente Política?**

La presente política y los procedimientos descritos en esta política están disponibles para todos los ejecutivos, empleados y asociados que trabajen actualmente o hayan trabajado en el pasado para Brambles y cualquier parte con quien Brambles tenga o haya tenido una relación comercial (como por ejemplo los clientes, proveedores, empleados de proveedores, contratistas, representantes, distribuidores, voluntarios, becarios y accionistas de Brambles). La presente política y los procedimientos descritos en la misma también se aplican a los familiares de las personas mencionadas anteriormente, incluidos los cónyuges, una persona dependiente de un cónyuge, padres

o familiares de ascendencia directa, hijos, nietos o hermanos o cualquier otra persona según lo estipulado en la legislación pertinente.

#### 4. Cómo plantear una preocupación

Brambles anima a que todas denuncias de actividades indebidas se hagan a la línea telefónica de Brambles denominada 'Speak Up', que incluye varios canales para dar información. Las denuncias realizadas a la línea telefónica 'Speak Up' las recibirá un tercero independiente, Navex Global, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y se enviarán al equipo global de ética y cumplimiento. Para presentar una denuncia utilizando la línea telefónica 'Speak Up', las personas pueden acudir a [www.brambles.ethicspoint.com](http://www.brambles.ethicspoint.com), que proporciona un listado de números de teléfono específicos del país o la región, locales o gratuitos o enlaces al sistema de denuncia en línea disponible o consultar los pósteres de 'Speak Up' en las instalaciones de Brambles. Usar la línea telefónica 'Speak Up' es la mejor manera de garantizar que Brambles tramite las denuncias de actividades indebidas de forma rápida, segura y de conformidad con la presente política de libre expresión. Aunque Brambles anima a que los denunciantes se identifiquen, estos pueden presentar una denuncia de forma anónima usando la línea telefónica 'Speak Up'.

Adicionalmente, esperamos que todos los empleados se sientan cómodos expresando sus inquietudes acerca de cualquier actividad indebida real o posible de forma abierta y, cuando se sientan cómodos, las denuncias se podrán realizar de forma oral o escrita a:

- tu jefe directo;
- el responsable del departamento jurídico y el secretario del grupo de la empresa;
- el vicepresidente y director jurídico regional, EMEA;
- el vicepresidente y director jurídico regional, América y Asia;
- la directora de cumplimiento; y
- cualquier miembro del equipo de auditoría interna de Brambles.

Para terminar, podrían existir ciertas circunstancias en las cuales algunas personas creen que no pueden comunicar una inquietud de actividades indebidas a través de los canales enumerados anteriormente. En tal situación, la persona puede comunicarse directamente con el director de la junta o el director del comité de auditoría y riesgos, con quien puede ponerse en contacto a través del responsable del departamento jurídico y el secretario del grupo de la empresa en GPO Box 4173, Sydney NSW, 2001, Australia. Toda comunicación con el director de la junta o el director del comité de auditoría debe marcarse claramente como "Confidencial-Información clasificada". Con esta marca, la comunicación se enviará directamente al director de la junta o el director del comité de auditoría y riesgos y no la podrá abrir el responsable del departamento jurídico. Las personas que lo deseen también pueden ponerse en contacto con los auditores externos de Brambles a través de [ethics.helpline@au.pwc.com](mailto:ethics.helpline@au.pwc.com) o, para los residentes en Australia, llamando al 1800 487 878.

Sea cual fuese el canal utilizado, los empleados deben informar acerca de las actividades indebidas sospechadas tan pronto puedan. La denuncia de actividades indebidas tan pronto como sea posible permite que Brambles lleve a cabo una investigación y lo remedie o lo elimine a fin de minimizar las consecuencias adversas que puedan surgir de ello.

Usted puede denunciar actividades indebidas sospechadas anónimamente. No obstante es mucho más difícil, y a menudo imposible, investigar sospechas comunicadas de forma anónima, por lo que se recomienda al personal que se identifique, aunque no es obligatorio. Toda denuncia realizada, sea o no sea anónima, deberá incluir suficientes detalles como para permitir que Brambles investigue el asunto de manera completa. Por ejemplo, es importante proporcionar información sobre los nombres de las personas supuestamente implicadas en el incidente o incidentes, o que sean testigos de ellos, las fechas y horas en que se produjeron los incidentes (aproximadas o exactas) Y el motivo por el cual el empleado cree que se debe informar del incidente o incidentes. La falta de detalles podría impedir que Brambles aborde el tema de manera adecuada.

Se espera de todo empleado que crea que le han implicado personalmente en Actividades indebidas informe sobre tal(es) incidente(s). El informar sobre uno mismo se tomará en consideración al decidir qué medidas disciplinarias podrían ser adecuadas.

El objetivo de la presente política es proporcionar un mecanismo interno para la denuncia, investigación y remedio de todas las actividades indebidas. A veces, las personas tienen inquietudes relacionadas con las acciones de un tercero, como puede ser un cliente, un proveedor, o un suministrador de servicios. Le recomendamos que informe internamente sobre tales inquietudes antes de plantearlos a ningún tercero. Deberá utilizar uno de los canales para denuncias indicados anteriormente como pautas. El contenido de la presente política, sin embargo, no le impide denunciar las actividades indebidas ni facilitar información, testificar o colaborar con ASIC, el Comisario de Fiscalidad de Australia o cualquier otro órgano regulador competente que realice sus funciones o deberes según la legislación vigente.

### 5. Respeto hacia la confidencialidad

Si usted denuncia actividades indebidas basándose en motivos razonables, su identidad y cualquier información que pueda revelar su identidad tendrán carácter confidencial y se compartirán solamente según sea necesario con aquellos responsables de la investigación o de resolver la inquietud. Guardaremos toda la información acerca de una denuncia de forma segura y coherente con nuestra política de clasificación de datos y política y anexos de retención de registros y destrucción de datos.

Para aquellas denuncias de actividades indebidas que cubra el Anexo I, se aplicarán las protecciones legales disponibles en virtud de las leyes australianas sobre denunciadores, tal como se estipula en la sección 8 del Anexo I.

### 6. No hostigamiento

Entendemos que a veces las personas están preocupadas por las posibles repercusiones asociadas con las quejas acerca de actividades indebidas. Sepa que recomendamos la franqueza y apoyaremos a toda persona que tenga motivos fundados para sospechar que se están cometiendo actividades indebidas conforme a la presente política, aun cuando resulten ser erróneas.

No toleraremos ningún tipo de actitud hostil, represalia o venganza directa o indirecta a ninguna persona que denuncie bajo esta política o realice, ayude o participe en una investigación sobre una denuncia bajo esta política. Cualquier empleado sobre quien se descubra que se ha involucrado en ese tipo de conducta en contra de otra persona por creer que esta ha realizado, podría realizar o ha propuesto realizar una denuncia bajo esta política o ha ayudado, podría ayudar o ha propuesto ayudar en una investigación, será sometido a las medidas disciplinarias correspondientes, entre las que se puede incluir un posible despido. Interpretamos ampliamente las actitudes hostiles, represalias, venganzas para incluir cualquier acto u omisión que cause, amenace con causar, cualquier perjuicio (colectivamente, **trato perjudicial**), y ese trato perjudicial incluye, entre otras cosas:

- suspensión, cese, despido o medidas equivalentes;
- degradación o suspensión de promoción;
- suspensión de formación;
- revisiones de rendimiento negativas;
- cambios desfavorables en el puesto, estado o contrato del empleado (para incluir términos y condiciones de trabajo) o en el puesto, estado o contrato de otra persona;
- medidas disciplinarias u otras formas de represalias laborales contra un empleado;
- discriminación, acoso, intimidación, amenazas, perjuicio actual o futuro u otro trato desfavorable;
- lesiones o daños personales, incluyendo los daños psicológicos o que afecten a la reputación de la persona;
- daños a la propiedad, profesión o situación financiera de la persona; y
- referencias de empleo negativas, inclusión en una lista negra o boicot comercial.

Si usted cree que ha sufrido un trato perjudicial, o alguien más lo ha sufrido, deberá informar inmediatamente de sus preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia mencionados en la sección 4.

### **7. Proceso de investigación**

Una vez que haya planteado una inquietud, Brambles la evaluará para determinar los siguientes pasos adecuados. El equipo jurídico y global de ética y cumplimiento de Brambles es la autoridad designada para recibir e investigar, o supervisar la investigación de, la denuncia de una actividad indebida. En breve, y en un plazo de 7 días desde la recepción de su denuncia, un miembro del equipo jurídico y de cumplimiento de Brambles acusará el recibo de su preocupación.

En algunos casos, Brambles podrá nombrar a un investigador interno o externo o a un equipo de investigadores, incluidos los empleados con experiencia investigadora relevante o con conocimientos especiales sobre el asunto. A solicitud suya, Brambles organizará una reunión física en persona con el investigador designado dentro de un periodo de tiempo razonable.

A nadie se le considerará haber participado en actividades indebidas o conductas ilícitas hasta la investigación, si se lleva a cabo, haya finalizado y hayan tenido oportunidad de responder a las acusaciones. Todos los investigadores tratarán a los testigos de manera profesional, con dignidad y respeto. Dependiendo del resultado de una investigación, además de las posibles medidas disciplinarias, los investigadores podrán hacer recomendaciones de cambios para permitir que Brambles pueda minimizar el riesgo de futuras actividades indebidas.

Brambles procurará mantener informado a toda persona que plantea una inquietud de actividades indebidas sobre la evolución de cualquier investigación, así como de su calendario probable de finalización. También nos propondremos completar todas las investigaciones dentro de un periodo de tiempo razonable que no excede los tres meses, o seis meses cuando los datos y circunstancias relativas a la preocupación lo requieran, y proporcionarán un feedback en relación con esto. No obstante, algunas veces la necesidad de confidencialidad y las consideraciones legales podrían impedir que proporcionemos a la persona que plantea la preocupación de una actividad indebida detalles específicos acerca de la investigación o acerca de actividades disciplinarias tomadas como resultado.

Es un asunto muy serio plantear una inquietud a sabiendas de que es falsa, y si determinamos que se ha llevado a cabo una queja falsa sin motivos fundados, podremos concluir que tales acciones constituyen una conducta indebida grave, merecedora de medidas disciplinarias que podrían incluir un posible despido.

### **8. Cooperación**

Se espera que todos los empleados cooperen plenamente con cualquier investigación bajo esta política, proporcionando información completa y veraz. Cualquier empleado que no coopere con una investigación o que mienta o engañe a Brambles estará sujeto a medidas disciplinarias, incluido un posible despido.

Los empleados a quienes se les haya informado o que sean conscientes de investigaciones actuales para las cuales tienen registros posiblemente relevantes (*por ejemplo*, memorandos, correos electrónicos, mensajes instantáneos, archivos, apuntes como fotografías y grabaciones, *etc.*) deberán conservar estos registros y proporcionarlos a Brambles. Todo empleado que destruya o modifique deliberadamente registros posiblemente relevantes o información estará sujeto a acciones disciplinarias que pueden incluir un posible despido.

### 9. Cómo denunciar cuestiones de libre expresión

Sujetas a las protecciones de confidencialidad estipuladas en la sección 5 anterior y en el Anexo I, si corresponde, las denuncias de actividades indebidas se podrán usar para fines limitados de información, incluido al Consejo de administración de Brambles y a su Comité de auditoría y riesgos.

### 10. Ayuda

Reconocemos que denunciar una preocupación de actividad indebida o participar en una investigación (ya sea como testigo, acusado o investigador) puede ser difícil e incómodo. En determinadas circunstancias, incluida para protegerle del riesgo de trato perjudicial, Brambles puede que permita, lo que se verá caso por caso, que realice sus obligaciones desde otro lugar o en otro cargo al mismo nivel de banda. También puede que reasignemos o reubiquemos a otros empleados de Brambles que estén supuestamente involucrados en la actividad indebida mientras se está llevando a cabo la investigación.

Adicionalmente, los empleados de Brambles y sus familias podrán ponerse en contacto con el [Programa de Asistencia a los Empleados \(EAP\)](#) de Brambles para recibir ayuda. EAP proporciona servicios de ayuda gratuitos, confidenciales y a corto plazo por medio de profesionales cualificados a los empleados de Brambles y sus familiares allegados, ya sea cara a cara, por teléfono o por Internet. La información sobre cómo ponerse en contacto con [EAP](#) está disponible en Walter.

### 11. Más información

Si desea tener más información acerca de esta política, le animamos a que se ponga en contacto con el responsable jurídico de Brambles, la directora de cumplimiento de Brambles o cualquier miembro del equipo jurídico o equipo global de ética y cumplimiento.

### 12. Mantenimiento de esta Política

La presente política, incluido el Anexo I, estará disponible de manera interna para todos los empleados a través del Centro global de ética y cumplimiento de Walter y, de manera externa, para el resto de personas, en la página web de Brambles, <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview>. Además, las copias impresas de esta política, incluido el Anexo I, estarán disponibles en todas las plantas o centros de servicio que Brambles posea o en las que Brambles opere. El responsable de cada una de estas instalaciones será responsable de garantizar que la versión impresa actual de esta política, incluido el Anexo I, esté disponible en la cafetería, en la sala de descanso o en cualquier otra ubicación donde pueda accederse libremente al resto de políticas, procedimientos o manuales.

### 13. Responsabilidad del éxito de esta Política

La junta de Brambles tiene la responsabilidad general de la presente Política y revisar la eficacia de las acciones tomadas como respuesta a inquietudes planteadas conforme a la presente política. El Comité de auditoría y riesgos de Brambles es el responsable:

- (a) de garantizar que se aplican unos mecanismos apropiados para proteger contra el trato perjudicial; y
- (b) de la comunicación y el cumplimiento de esta política en Brambles.

La directora de cumplimiento tiene la responsabilidad operativa cotidiana de esta política y se asegura de que todos los gerentes y otros empleados que traten con inquietudes o investigaciones bajo esta política, incluidos los destinatarios elegibles tal como se definen en el Anexo I, reciban capacitación habitual y adecuada.

El responsable del departamento jurídico, junto con la junta revisará esta Política desde una perspectiva jurídica y operativa como mínimo una vez al año. Esta política no forma parte del contrato de empleo de ningún empleado, ni tampoco crea derechos u obligaciones contractuales, y se puede modificar oportunamente.

Todos los empleados son responsables del éxito de esta política y deberían garantizar su uso para revelar cualquier sospecha de actividades indebidas. Se invita a los empleados a realizar comentarios sobre esta política y sugerir formas en las que pudiera mejorarse. Los comentarios, sugerencias y consultas deberán dirigirse al responsable del departamento jurídico.

## **Política de Libre expresión de Brambles Anexo I**

### **Protecciones legales para los denunciantes en virtud de esta política en Australia**

#### **1. Misión**

- 1.1. La política de libre expresión de Brambles, en general, y este Anexo I, en particular, se han diseñado para cumplir la *Corporations Act 2001* (Cth) y la *Taxation Administration Act 1953* (Cth) (colectivamente, las “Leyes”), que proporcionan una protección específica a las personas que hacen “Revelaciones cualificadas”.
- 1.2. Una denuncia puede ser una Revelación cualificada si la realiza un “Denunciante elegible” acerca de un “Asunto revelable” a un “Destinatario elegible”. La información que se incluye en este Anexo I se ha diseñado para proporcionarle más detalles acerca de estos conceptos, para incluir las protecciones jurídicas específicas disponibles en virtud de las Leyes y para explicar el proceso que se debe seguir.
- 1.3. Si tiene cualquier pregunta acerca de este Anexo I o las protecciones jurídicas en virtud de las Leyes, le animamos a que se ponga en contacto con la Directora de cumplimiento o cualquier miembro de los Equipos globales jurídico o de ética y cumplimiento.
- 1.4. Para evitar cualquier duda, tanto la Política de libre expresión como este Anexo I son aplicables en Australia. En la medida en que la Política de libre expresión no sea coherente con este Anexo I, este Anexo I prevalecerá en lo que respecta a esa falta de coherencia.

#### **2. Principios clave**

- 2.1. Como se estipula en la Política de libre expresión, Brambles le anima a que denuncie cualquier cosa que crea razonablemente que pueda ser una Actividad indebida, incluso si no está seguro de si constituye una Revelación cualificada. Queremos que se sienta seguro dando un paso al frente sin temor a represalias ni castigos porque, al denunciar, usted nos ayudará a identificar y encarar problemas y mejorar cómo hacemos negocios.
- 2.2. Como se estipula en la Política de libre expresión, no permitimos que se lleve a cabo ninguna clase de Trato perjudicial contra nadie porque pueda presentar, presente, se proponga presentar o pudiera presentar una denuncia de Actividad indebida basada en motivos fundados, incluso si la denuncia no constituye una Revelación cualificada. Consideramos que todas las formas de Trato perjudicial son mala praxis y una razón para tomar medidas disciplinarias, lo que puede incluir el despido. Además, hay protecciones específicas y elevadas sanciones y la posibilidad de un procesamiento penal para aquellos que ejerzan Trato perjudicial en relación con una Revelación cualificada.
- 2.3. Cuando las personas denuncien bajo la Política de libre expresión y este Anexo I, la información que proporcionen se tratará de forma confidencial. Las Revelaciones cualificadas también otorgarán derecho a determinadas protecciones de confidencialidad en virtud de las Leyes. Brambles gestionará cualquier Revelación cualificada bajo este Anexo I de conformidad con todos los requisitos legales aplicables.
- 2.4. No hay nada en la Política de libre expresión o este Anexo I que le impida, o requiera autorización para, denunciar lo que usted crea razonablemente que es una violación de la ley a una autoridad gubernamental apropiada o de acceder a asesoramiento jurídico en relación con las protecciones que están a su disposición para presentar una denuncia.

### 3. Definiciones.

A efectos de este Anexo I, los términos que figuran a continuación tienen el siguiente significado:

- 3.1. “Brambles” se refiere a Brambles Limited y a cualquier de las Empresas de su Grupo.
- 3.2. “Trato perjudicial” tiene el significado estipulado en la Política de libre expresión.
- 3.3. “Asunto revelable” o “Asuntos revelables” se refiere a información que:
  - 3.3.1. concierne a una mala praxis o a un estado inadecuado de los asuntos o circunstancias relativos a Brambles o una Empresa del Grupo, incluido en relación con asuntos fiscales de Brambles o un asociado de Brambles;
  - 3.3.2. indica que Brambles o una Empresa del Grupo, o sus responsables o empleados, han ejercido conductas que violan la *Corporations Act 2001* (Cth) o determinadas leyes australianas adicionales;
  - 3.3.3. constituye un delito en virtud de cualquier ley federal punible con al menos 12 meses de prisión; o
  - 3.3.4. supone un peligro para el público o el sistema financiero.

Entre los ejemplos de Asuntos revelables se encuentran operaciones con información privilegiada, operaciones siendo insolvente, violación de las normas de revelación continuas, no mantener unos registros financieros precisos, falsificación de registros de cuentas, soborno, fraude, esclavitud moderna o una violación de los derechos humanos o una violación del deber o abuso de confianza.

- 3.4. “Denunciante elegible” o “Denunciantes elegibles” significa:
  - 3.4.1. empleados actuales o pasados de Brambles;
  - 3.4.2. representantes o asociados actuales o pasados de Brambles (incluidos los directores y secretarios de Brambles y los de una Empresa del Grupo);
  - 3.4.3. proveedores actuales o pasados de Brambles, ya sean remunerados o no remunerados, incluidos los trabajadores contingentes y cualquiera de los empleados o trabajadores del proveedor (es decir, los contratistas, consultores, proveedores de servicios y socios comerciales actuales o anteriores); y
  - 3.4.4. cualquier familiar, dependiente o cónyuge (o dependientes de ese cónyuge) o cualquier persona identificada en esta sección 3.4.
- 3.5. “Destinatario elegible” o “Destinatarios elegibles” significa las siguientes personas o entidades:

3.5.1 el responsable del departamento jurídico y el secretario de las empresas del grupo;

3.5.2 el vicepresidente y director jurídico regional, EMEA;

3.5.3 el vicepresidente y director jurídico regional, América y Asia;

3.5.4 la directora de cumplimiento;

3.5.5 cualquier miembro del equipo de auditoría interna de Brambles o una Empresa del Grupo

3.5.6 si la preocupación se refiere a los asuntos fiscales de Brambles, a

3.5.6.1 cualquier empleado o responsable de Brambles que tenga cargos o responsabilidades que se refieran a los asuntos fiscales de Brambles;

3.5.6.2 un consejero fiscal colegiado o un agente BAS (dentro del significado de la ley de servicios de agentes fiscales *Tax Agent Services Act 2009* (Cth)) contratado por Brambles; o

3.5.6.3 el Comisario de Fiscalidad;

3.5.7 la Comisión Australiana de Valores e Inversiones (**ASIC**); o

3.5.8 la Autoridad Australiana de Regulación Prudencial (**APRA**).

3.6. A efectos de este Anexo I, "Empresa del Grupo" significa una persona jurídica asociada a Brambles tal como se define ese término en la ley de corporaciones *Corporations Act 2001* (Cth).

3.7. "Asuntos fiscales" significa asuntos relativos a cualquier impuesto gravado por o en virtud de, o valorado o recaudado en virtud de una ley administrada por el Comisario de Fiscalidad.

3.8. "Actividad indebida" tiene el significado estipulado en la Política de libre expresión.

#### **4. Revelaciones cualificadas**

4.1. Una denuncia será una Revelación cualificada con derecho a protección jurídica en virtud de las Leyes si se cumple cada uno de los siguientes criterios:

4.1.1. usted es un Denunciante elegible tal como se define en la sección 3.4;

4.1.2. usted denuncia un Asunto revelable tal como se define en la sección 3.3 y usted tiene motivos fundados para respaldarlo;

4.1.3. su denuncia es relativa a las operaciones australianas o conductas que hayan ocurrido en Australia de Brambles o una Empresa del Grupo; y

4.1.4. usted denuncia el Asunto revelable directamente a la línea telefónica "Speak Up" de Brambles o a un Destinatario elegible que se indica en la sección 3.5.

4.2. Una Revelación cualificada también incluye una denuncia que usted presenta a un profesional de la justicia con el fin de obtener asesoramiento o representación legal acerca de la operación de la legislación de denuncias en Australia (ya haga la denuncia referencia o no a una Actividad indebida).

- 4.3. Si se cumplen los criterios para una Revelación cualificada, las protecciones jurídicas en virtud de las Leyes estarán a su disposición incluso si su denuncia se hace anónimamente o si su denuncia resulta ser incorrecta o no tiene justificación.

## 5. Cómo denunciar una Revelación cualificada

La sección 4 de la Política de libre expresión estipula cómo presentar una denuncia, lo que también se aplica a Revelaciones cualificadas realizadas en virtud de este Anexo I.

Brambles anima a que se presenten todas las denuncias de Asuntos revelables a la línea telefónica “Speak Up” de Brambles. Las denuncias realizadas a la línea telefónica “Speak Up” las recibirá un tercero independiente, Navex Global, y se enviarán al equipo global de ética y cumplimiento. Usar la línea telefónica “Speak Up” es la mejor manera de garantizar que Brambles tramite su denuncia de forma rápida, segura y de conformidad con la política de libre expresión y este Anexo I. Aunque Brambles anima a los denunciantes, incluidos los Denunciantes elegibles, a que se identifiquen, estos podrán presentar una denuncia de forma anónima a través de la línea telefónica “Speak Up”.

## 6. Revelaciones de interés público y emergencia

En determinadas circunstancias, los Denunciantes elegibles también podrán contar con protección en virtud de las Leyes si denuncian un Asunto revelable a un periodista profesional o un parlamentario porque tienen motivos fundados para considerar que es de interés público (una “Revelación de interés público”) o que se refiere a un peligro grave e inminente para la salud, seguridad o el medio ambiente natural (una “Revelación de emergencia”). A continuación, se estipulan los requisitos que se deben cumplir para recibir protección jurídica por una Revelación de interés público o una Revelación de emergencia:

	Revelación de interés público	Revelación de emergencia
1	Se ha presentado una denuncia anterior a ASIC o APRA	
2	Han pasado 90 días desde la presentación de la denuncia	No hay periodo de espera
3	El Denunciante elegible no tiene razones fundadas para creer que se está tomando o se ha tomado alguna medida para abordar los asuntos denunciados  El Denunciante elegible tiene razones fundadas para creer que hacer una nueva revelación de la información podría ser de interés público	El Denunciante elegible tiene razones fundadas para creer que la información se refiere a un peligro grave e inminente para la salud o la seguridad de una o más personas o el medio ambiente natural
4	El Denunciante elegible ha proporcionado una notificación escrita a ASIC o APRA (quien haya recibido la denuncia anterior) de que pretende hacer una Revelación de interés público o una Revelación de emergencia y que proporciona suficiente información para identificar la revelación anterior	
5	El Denunciante elegible hace una revelación a un miembro del parlamento federal, el parlamento estatal o la legislatura de un territorio o a un periodista profesional	
6	La información revelada no proporciona más detalles de los necesarios para informar al destinatario del Asunto revelable	La información revelada no proporciona más detalles de los necesarios para informar al destinatario del peligro grave e inminente

Brambles sugiere que las personas busquen un asesoramiento legal independiente antes de hacer una revelación de interés público o una revelación de emergencia.

## 7. Investigación de una revelación cualificada

- 7.1. Cuando se haga una Revelación cualificada, o poco después, Brambles pedirá al Denunciante elegible que le otorgue su consentimiento para revelar su identidad y cualquier información que es probable que lleve a su identificación. El denunciante elegible podrá seleccionar una de estas dos opciones:
  - 7.1.1. Consentimiento. Esto significa que el Denunciante elegible consiente que se revele su identidad para los fines limitados de investigar la preocupación e informar a las partes interesadas correspondientes. Esta es la opción preferida, ya que Brambles estará mejor situada para investigar íntegramente el asunto y proporcionar al Denunciante elegible protección y ayuda.
  - 7.1.2. Mantenerse en el anonimato. Esto significa que el Denunciante elegible no dice a Brambles quién es. Esto puede significar que Brambles tenga una capacidad limitada para buscar más información del Denunciante elegible e investigar el asunto.
- 7.2. Cuando se hace una Revelación cualificada, el asunto se investigará de la forma apropiada y de conformidad con el proceso estipulado en la Política de libre expresión y los Procedimientos operativos estándar para investigar reclamaciones de Actividades indebidas. Incluso si no da su consentimiento tal como se describe en la sección 7.1 anterior, será legal que Brambles desvele información, **que no sea su identidad**, que usted comparta y que pueda llevar a que se conozca su identidad si esto es necesario de un modo razonable para poder investigar las preocupaciones planteadas. Si es necesario desvelar ese tipo de información, Brambles tomará todos los pasos razonables para proteger su identidad.
- 7.3. Pretendemos proteger la confidencialidad de la identidad de un Denunciante elegible:
  - 7.3.1. guardando información acerca de una denuncia de una forma segura y de conformidad con nuestra Política de clasificación y tratamiento de datos y retención de documentos y la Política y anexo de destrucción de datos;
  - 7.3.2. ocultando la identidad del Denunciante elegible en todos los documentos relevantes; y
  - 7.3.3. compartiendo la identidad del Denunciante elegible solo con aquellos que tengan una necesidad de saber legítima, sujeto al consentimiento proporcionado por el Denunciante elegible.
- 7.4. Si cree que su identidad no se ha mantenido confidencial, deberá ponerse en contacto con la Directora de cumplimiento de Brambles, que analizará la alegación. También podrá presentar una reclamación a un regulador, como ASIC o la Administración de Hacienda de Australia, para que lo investigue.

## 8. Protecciones para Revelaciones cualificadas

Además de las protecciones estipuladas en la Política de libre expresión, en virtud de las Leyes los Denunciantes elegibles que hagan una Revelación cualificada dispondrán de las siguientes protecciones jurídicas:

	Protección	Consecuencias
1	Protección de la confidencialidad	<p>En virtud de las Leyes, es ilegal desvelar la identidad del Denunciante elegible o cualquier información que pueda llevar a su identificación, excepto cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el Denunciante elegible lo consienta;</li> <li>• la revelación se haga a la ASIC o un miembro de la policía federal australiana o, si el asunto se refiere a una cuestión fiscal, al Comisario de Fiscalidad;</li> <li>• la revelación se haga a un abogado con el fin de obtener asesoramiento o representación legal en relación con las operaciones de las Leyes; o</li> <li>• la información que probablemente lleve a la identificación del Denunciante elegible (<b><i>pero no a la identidad real del Denunciante elegible</i></b>) se desvele porque sea razonablemente necesario a efectos de investigar el asunto y se tomen todos los pasos razonables para reducir el riesgo de que se identifique al Denunciante elegible.</li> </ul>
2	Protección de perjuicio y compensación	<p>En virtud de las Leyes, es ilegal ejercer cualquier conducta que cause un Trato perjudicial o amenace con causar un Trato perjudicial (ya sea expreso, implícito, condicional o incondicional) porque el Denunciante elegible (o cualquier otra persona) haya hecho, pueda haber hecho, se proponga hacer o podría hacer una Revelación cualificada. Esto incluye cualquier situación donde una creencia o sospecha de que se ha hecho, puede haber hecho o podría haber hecho una Revelación cualificada solo sea parte de la razón por la que se han tomado medidas. Si un Denunciante elegible se ve sujeto a un Trato perjudicial o a una amenaza de Trato perjudicial, tendrá derecho a una compensación u otra reparación en virtud de las Leyes.</p>
3	Inmunidad de algunas clases de responsabilidad	<p>Un Denunciante elegible puede que también tenga derecho a otras protecciones jurídicas en determinadas circunstancias, incluido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• protección de acciones legales civiles, criminales u administrativas por hacer una Revelación cualificada;</li> <li>• protección de que se apliquen o ejerzan recursos contractuales o de otro tipo contra el Denunciante debido a que ha hecho una Revelación cualificada; y</li> <li>• para Revelaciones cualificadas hechas a la ASIC, APRA o al Comisario de Fiscalidad y para Revelaciones de interés público y de emergencia, la información que proporcione el Denunciante no se podrá admitir como prueba contra él en procedimientos legales (a no ser que haya proporcionado información falsa).</li> </ul>

- 8.1. A los tribunales se les otorga amplios poderes para hacer órdenes que compensen el Trato perjudicial o las amenazas de Trato perjudicial. Esto puede incluir requerimientos/mandatos, órdenes de compensación, readmisión, daños y perjuicios ejemplares y disculpas. Las sanciones civiles y penales también se podrán aplicar a violaciones de las Leyes.

## 9. Conflictos personales relativos al trabajo

- 9.1. Por lo general, las denuncias que se refieran a conflictos personales relativos al trabajo no tendrán derecho a protección jurídica en virtud de las Leyes. Una denuncia se referirá a un conflicto personal relativo al trabajo si:
- la reclamación se refiere a un conflicto acerca de cualquier asunto en relación con su empleo o su empleo anterior o tenga o tiende a tener implicaciones personales para usted; y
  - la reclamación no tenga implicaciones significativas para Brambles o cualquiera de sus Empresas del Grupo que no esté relacionada con usted o con otras circunstancias limitadas determinadas.
- 9.2. Entre los ejemplos de conflictos personales relativos al trabajo se encuentran:
- un litigio entre usted y otro empleado de Brambles; y
  - una decisión relativa a los términos y condiciones de su empleo. Esto puede incluir cualquier decisión relativa a su rendimiento, decisiones relativas a transferencias o promociones o decisiones relativas a su empleo continuado.
- 9.3. Las revelaciones de conflictos personales relativos al trabajo que no tengan derecho a protección jurídica se tratarán conforme a la Política de libre expresión y otras políticas y procedimiento aplicables de conflictos de derechos humanos, según corresponda.
- 9.4. Sin perjuicio de lo anterior, un conflicto personal relativo al trabajo tendrá derecho a protección jurídica en virtud de este Anexo I si:
- 9.4.1. presenta alegaciones de Trato perjudicial (o la amenaza de Trato perjudicial) que se derive de la Revelación cualificada del denunciante (o la capacidad de hacer una Revelación cualificada) en virtud de este Anexo I;
- 9.4.2. se trata de una denuncia mixta que incluye información acerca de un Asunto revelable, así como un conflicto personal relativo al trabajo;
- 9.4.3. indica que Brambles o una Empresa del Grupo, o sus responsables o empleados, han ejercido conductas que violan la *Corporations Act 2001* (Cth) o determinadas leyes australianas adicionales;
- 9.4.4. hace referencia a una supuesta violación de la ley federal que es punible con un periodo de 12 meses de prisión o más o a una conducta que represente un peligro para el público o el sistema financiero; o
- 9.4.5. el Asunto revelable se refiera a información que sugiera una mala praxis que vaya más allá de las circunstancias personales de una persona y satisfaga de otra manera los elementos restantes de una Revelación cualificada.

## **10. Ayuda para Denunciantes elegibles**

- 10.1. Reconocemos que presentar cualquier denuncia de Actividad indebida, incluido un Asunto revelable, puede ser difícil y desagradable. En determinadas circunstancias, incluido para protegerle del riesgo de Trato perjudicial, Brambles puede que, según sea el caso, le permita realizar sus labores desde otro lugar o en otra función del mismo nivel de banda. También puede que reasignemos o reubiquemos a otros empleados de Brambles que estén supuestamente implicados en la Actividad indebida mientras se está realizando la investigación.
- 10.2. Adicionalmente, los empleados de Brambles y sus familias podrán ponerse en contacto con el Programa de asistencia para empleados (EAP) de Brambles para buscar ayuda. El EAP proporciona servicios de ayuda gratuitos, confidenciales y a corto plazo por profesionales cualificados a los empleados de Brambles y sus familiares cercanos, ya sea cara a cara, por teléfono o Internet. La información sobre cómo ponerse en contacto con el EAP está disponible en Walter de Brambles [aquí](#).

## **11. Revisión y mantenimiento de este Anexo I**

El responsable del departamento jurídico, junto al consejo, revisará este Anexo I desde una perspectiva legal y operativa al menos una vez al año.