

Brambles

Dile Getirme Politikası

Brambles Limited

Oluşturulma Tarihi: 2013

Revizyon Tarihi: 1 Temmuz 2023

Sürüm 4.0

DİLE GETİRME POLİTİKASI

1 Bu Politika

Bu Politika'nın amacı, Brambles'in, çalışanların ve diğer ilgili kişilerin taşıdıkları Suistimal endişelerini dile getirmeye teşvik edildikleri açık bir konuşma sürecine olan bağlılığını pekiştirmek ve yeniden teyit etmektir. Bugünkü ortamda, dile getirme Brambles'in Suistimallere karşı ilk ve en iyi savunma hattı olmayı sürdürmektedir; zira bir Suistimal tespit edilip bildirildiğinde, Brambles bunu düzeltmek için derhal düzeltici önlemler alabilmektedir. Suistimallerin erken belirlenip bildirilmesinin bir güven ve dürüstlük kültürünün oluşturulup sürdürülmesine bağlı olduğunun farkında olduğumuzdan tüm çalışanlar ve ilgili kişiler:

- endişelerinin ciddiye alınacağını ve uygun önlemlerin alınacağını bilerek olası Suistimalleri mümkün olan en kısa sürede bildirmeye teşvik edilir;
- Suistimal endişelerini bildirmek için kullanabilecekleri mevcut kanalları bilir ve kullanırlar;
- mevcut koruma tedbirlerini ve bildirimleri soruşturmak için atacağımız adımları bilirler; ve
- dile getirme sürecinin gizli olduğuna ve mağduriyet, misilleme, cezalandırılma veya herhangi türden zarar verici bir muameleye müsamaha gösterilmeyeceğine güvenirlir.

Bu Politika, 2001 tarihli *Şirketler Yasası* (Avustralya) ve 1953 tarihli *Vergi İdaresi Yasası* (Avustralya) ile uyumlu olacak şekilde tasarlanmıştır. Avustralya'da veya Avustralya'daki faaliyetlerimiz hakkında kurallara uygun şekilde açıklamada bulunan belirli kişiler için sağlanan korumalar hakkında daha fazla bilgi için lütfen Ek 1'e bakın.

2 Bu Politika'nın Kapsamına Giren Faaliyetler Nelerdir?

Yerel veya yürürlükteki yasaların kişilere daha fazla hak veya çözüm yolu sağladığı durumlar hariç olmak üzere, ki bu durumda yerel veya yürürlükteki yasalar geçerli olur, bu Politika, grup şirketleri de dahil olmak üzere Brambles ("**Brambles**") ile ilişkili olarak bir suistimali veya uygunsuz bir durum veya koşulu bildirmek isteyen kişiler için geçerlidir. Bu Politikada bu tür faaliyetler "**Suistimal**" olarak adlandırılır ve sınırlı olmamak üzere şunları içerir:

- Avustralya ve Avrupa Birliği yasaları da dahil, yürürlükteki tüm yasalar kapsamında suç teşkil eden faaliyetler;
- dolandırcılık;
- görev veya güven ihlali;
- sağlık ve güvenliğe yönelik tehlikeler ve toksik maddelerin veya çevresel atıkların salınması veya yürürlükteki çevre yasa veya yönetmeliklerinin ihlal edilmesi sonucu çevreye verilen zararlar da dahil kamu için tehlike arz eden davranışlar;
- şüpheli muhasebe uygulamaları, iç muhasebe veya denetim prosedürlerinin kötü yönetilmesi, fiilen veya potansiyel olarak:
 - herhangi bir Brambles mali tablosunun hazırlanması, değerlendirilmesi, incelenmesi veya denetiminde sahtecilik veya kasıtlı hata;
 - Brambles'in mali kayıtlarının tutulması ve sürdürülmesinde sahtecilik veya kasıtlı hata;
 - Brambles'in iç muhasebe denetimlerinde eksiklik veya uyumsuzluk;
 - Brambles'in mali kayıtlarında, mali raporlarında veya denetim raporlarında yer alan bir hususa ilişkin olarak üst düzey yetkililere veya muhasebecilere yanlış veya yalan beyanda bulunma;
 - Brambles'in mali durumunun tam ve adil bir şekilde raporlanmaması; veya
 - mali sistem için tehlike oluşturabilecek diğer faaliyetler;
- yürürlükteki vergi yasalarının fiili veya şüpheli ihlalleri ya da Brambles'in vergi işlemleriyle ilgili suistimaller;
- rüşvet veya yolsuzluk;

- (h) insan hakları ihlalleri;
- (i) etik dışı davranışlar;
- (j) Avustralya Menkul Kıymetler ve Yatırım Komisyonunun (**ASIC**) uyguladığı yasalar da dahil, özel olarak yukarıda belirtilmeyen herhangi bir hukuki veya düzenleyici gerekliliğe uyulmaması;
- (k) ürün güvenliği ve uygunluğunu, nakliye güvenliğini, gıda güvenliğini veya hayvan sağlığının korunmasını riske atan davranışlar;
- (l) kişisel veya gizli verilerin korunmasını veya Brambles'ın ağ ve bilgi sistemlerinin güvenliğini etkileyen ihlaller;
- (m) ticari sırların veya özel veya gizli bilgilerin izinsiz şekilde açıklanması;
- (n) Brambles'ın Davranış Kurallarının veya diğer politika veya prosedürlerinin herhangi bir şekilde ihlal edilmesi;
- (o) Brambles'ın itibarına zarar verebilecek davranışlar;
- (p) Suistimal endişelerinin bildirilmesi veya yürürlükteki herhangi bir muhbir yasası kapsamında tavsiye veya avukatlık hizmeti almak amacıyla bir hukukçuya veya yürürlükteki yasalar kapsamında görev ve işlevlerini yerine getirmesine yardımcı olmak için ilgili herhangi bir düzenleyici kuruma şirket dışından bilgi verilmesi nedeniyle mağduriyet, misilleme veya cezalandırılma; veya
- (q) Yukarıdakilerden herhangi birinin kasıtlı olarak örtbas edilmesi.

Bir Suistimalin gerçekleştiğinden veya gerçekleşebileceğinden şüphelenmek için makul gerekçeleriniz varsa, bunu bu Politika kapsamında bildirmeniz gerekir. Bunu ne şekillerde yapabileceğiniz aşağıdaki 4. bölümde açıklanmıştır. Bir faaliyetin bu Politika'nın kapsamına girip girmediğinden emin olamıyorsanız, Baş Hukuk Görevlisi, Baş Uyum Görevlisi veya Hukuk ve Küresel Etik ve Uyum Ekibinin herhangi bir üyesiyle görüşmeniz gerekir.

Çoğu durumda, işte size yapılan muamele gibi kendi kişisel durumunuza ilişkin şikâyetler bu Politika'nın ve aşağıdaki 4. bölümde belirtilen bildirim kanallarının kapsamına girmez. Bunun yerine, çoğu durumda, kendi kişisel durumunuza ilişkin şikâyetlerin, bunlarla ilgili gerekli önlemleri alacak olan bölüm müdürünüze veya insan kaynakları temsilcisine bildirilmesi gerekir. Kendi kişisel durumlarıyla ilgili objektif olarak makul bir şikâyette bulunan çalışanların gizliliğine saygı duyulur ve herhangi bir şekilde mağdur edilmelerine, misillemeye maruz kalmalarına veya cezalandırılmalarına müsamaha gösterilmez.

3 Bu Politika Kapsamında Kimler Şikâyetini Dile Getirebilir?

Bu Politika ve bu Politikada açıklanan prosedürler, Brambles'ın mevcut ve eski tüm yetkilileri, çalışanları ve ortakları ile (örneğin Brambles'ın müşterileri, tedarikçileri, tedarikçi çalışanları, yüklenicileri, acenteleri, distribütörleri, gönüllüleri, stajyerleri ve hissedarları gibi) Brambles'ın halihazırda veya geçmişte bir iş ilişkisinin olduğu tüm taraflar için geçerlidir. Bu Politika ve bu Politikada açıklanan prosedürler, eş, eşin bakmakla yükümlü olduğu kişi, ebeveyn veya diğer doğrusal ata, çocuk veya torun veya kardeş de dahil yukarıda belirtilen herhangi bir kişinin akrabaları veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler veya yürürlükteki yasalarda belirtilen diğer kişiler için de geçerlidir.

4 Endişelerin bildirilmesi

Brambles, tüm Suistimal bildirimlerinin, birden fazla bildirim kanalı içeren Brambles'ın Dile Getirme hattına yapılmasını teşvik eder. Dile Getirme hattına yapılan bildirimler 7 gün 24 saat boyunca Navex Global adlı bağımsız bir üçüncü taraf şirket tarafından alınır ve Küresel Etik ve Uyum Ekibine iletilir. Kişiler, Dile Getirme hattını kullanarak bir bildirimde bulunmak için ülkeye veya bölgeye özgü, yerel veya ücretsiz telefon numaralarının bir listesini veya mevcut çevrimiçi bildirim sistemine bağlantılar sağlayan www.brambles.ethicspoint.com adresini ziyaret edebilir veya Brambles'ın tesislerindeki Dile Getirme posterlerine başvurabilir. Dile Getirme hattını kullanmak, Brambles'ın Suistimal bildirimlerini hızlı ve

güvenli bir şekilde ve bu Dile Getirme Politikasına uygun olarak ele almasını sağlamanın en iyi yoludur. Her ne kadar Brambles bildirimde bulunan kişileri kimliklerini açıklamaya teşvik etse de, bildirimde bulunan kişiler Dile Getirme hattını kullanarak anonim bir şekilde bildirimde bulunabilirler.

Ayrıca, tüm çalışanların fiili veya olası Suistimallere ilişkin endişelerini açıkça dile getirme konusunda kendilerini rahat hissetmelerini umuyoruz; kişiler kendilerini rahat hissettikleri takdirde bildirimlerini sözlü veya yazılı olarak doğrudan şu kişilere de yapabilirler:

- bölüm yöneticisi;
- Baş Hukuk Görevlisi ve Grup Şirket Sekreteri;
- Avrupa, Orta Doğu ve Afrika Bölgelerinden Sorumlu Başkan Yardımcısı ve Baş Hukuk Müşaviri;
- Asya, Kuzey ve Güney Amerika Bölgelerinden Sorumlu Başkan Yardımcısı ve Baş Hukuk Müşaviri;
- Baş Uyum Görevlisi; ve
- Brambles İç Denetim ekibinin herhangi bir üyesi.

Son olarak, kişilerin yukarıda belirtilen kanallardan herhangi birini kullanarak Suistimal endişelerini iletemeyeceklerini düşündükleri bazı durumlar olabilir. Bu tür bir durumda, söz konusu kişi, GPO Box 4173, Sydney NSW 2001, Avustralya adresindeki Hukuk Başkanı ve Grup Şirket Sekreteri aracılığıyla irtibat kurabileceği Yönetim Kurulu Başkanı veya Denetim ve Risk Komitesi Başkanı ile doğrudan görüşebilir. Yönetim Kurulu Başkanına veya Denetim ve Risk Komitesi Başkanına yapılacak her türlü iletişimin üzerinde açıkça "Gizli-Sadece Kişilere Özel" ibaresi bulunmalıdır. Bu işaretleme yapıldığında, tebligat Baş Hukuk Görevlisi tarafından açılmadan doğrudan Yönetim Kurulu Başkanına veya Denetim ve Risk Komitesi Başkanına iletilir. Kişiler ayrıca ethics.helpline@au.pwc.com adresinden veya Avustralya'da bulunan kişiler için 1800 487 878 numaralı telefondan Brambles'ın dış denetçileriyle de iletişime geçebilirler.

Kullanılan kanal ne olursa olsun, çalışanlar şüphelenilen Suistimalleri mümkün olan en kısa sürede bildirmelidir. Suistimalin mümkün olan en kısa sürede bildirilmesi, Brambles'ın bir soruşturma başlatarak durumu düzeltilmesini veya ortadan kaldırmasını ve bu durumdan kaynaklanabilecek olumsuz sonuçları olabildiğince azaltmasını sağlar.

Şüphelendiğiniz Suistimalleri kimliğinizi gizleyerek bildirebilirsiniz. Ancak, anonim şekilde bildirilen şüpheleri araştırmak çok daha zor ve çoğu zaman imkansız olduğundan, zorunlu olmamakla birlikte kimliğinizi açıklamanız teşvik edilir. Kimlik belirtilsin veya belirtilmesin yapılan tüm bildirimlerin, Brambles'ın konuyu tam olarak araştırabilmesini sağlayacak yeterli miktarda ayrıntı içermesi gerekir. Örneğin olay(lar)a karıştığı veya şahit olduğu iddia edilen kişilerin adları, olay(lar)ın tarihi ve saat(ler)i (yaklaşık veya kesin), olay(lar)ın gerçekleştiği yer ve çalışanların olay(lar)ın neden bildirilmesi gerektiğini düşündüğü hakkında bilgi verilmesi önemlidir. Yetersiz bilgi, Brambles'ın konuyu uygun bir biçimde ele almasını önleyebilir.

Suistimale şahsen karıştığını düşünen her çalışanın bu olay(lar)ı bildirmesi beklenir. Disiplin cezasının uygun olup olmayacağına veya hangi disiplin cezasının uygun olacağına karar verilirken kişinin kendini ihbar etmesi göz önünde bulundurulur.

Bu Politikanın amacı, Suistimallerin bildirilmesi, soruşturulması ve düzeltilmesi için kurum içi bir mekanizma sağlamaktır. Bazen kişilerin müşteri, tedarikçi veya hizmet sağlayıcı gibi üçüncü bir tarafın eylemleriyle ilgili endişeleri olabilir. Bu tür endişeleri herhangi bir üçüncü tarafa iletmeden önce kurum içinde bildirmenizi şiddetle tavsiye ederiz. Bu durumda, yol göstermesi için yukarıda belirtilen raporlama kanallarından birini kullanmanız gerekir. Bununla birlikte, bu Politikada yer alan hiçbir husus, ASIC'e, Avustralya Vergi Komiserine veya herhangi bir ilgili düzenleyici kuruma Suistimalleri bildirmenizi veya bilgi vermenizi, tanıklık etmenizi veya söz konusu kurumların yürürlükteki yasalara

uygun veya bunlarla ilgili olarak görev veya işlevlerini yerine getirmelerine başka şekillerde yardımcı olmanızı engellemez.

5 Gizliliğe Saygı Gösterilir

Makul gerekçelerle bir Suistimal bildirdiğinizde, kimliğiniz ve kimliğinizin belirlenmesine yol açabilecek her türlü bilgi gizli tutulur ve yalnızca endişeyi soruşturmak veya çözüme kavuşturmaktan sorumlu kişilerle "bilinmesi gerektiği" ölçüde paylaşılır. Bir bildirimle ilgili tüm bilgileri güvenli bir şekilde ve Veri Sınıflandırma Politikamıza, Belge Saklama ve Veri İmha Politikamıza ve Eklerine uygun şekilde saklarız. Ayrıca kimlik bilgilerinizi de ilgili tüm belgelerden çıkarırız.

Ek I kapsamındaki Suistimal bildirimleriyle ilgili olarak, Ek I'in 8. bölümünde belirtilen Avustralya muhbir yasaları kapsamındaki mevcut yasal korumalar geçerlidir.

6 Mağdur Edilmeme

Kişilerin bazen Suistimal şikâyetleriyle ilgili olası tepkilerden endişe duyduklarının farkındayız. Lütfen şeffaflığı teşvik ettiğimizi ve bu Politika kapsamında Suistimal şüphelerini dile getirmek için makul gerekçeleri olan herkesi, şüphelerinin asılsız olduğu ortaya çıksa bile destekleyeceğimizi bilin.

Bu Politika kapsamında bir bildirimde bulunan veya bu Politika kapsamında yapılan bir bildirimle ilgili bir soruşturma yürüten, soruşturmaya yardımcı olan veya katılan herhangi bir kişiye yönelik doğrudan veya dolaylı mağduriyet, misilleme veya cezalandırmaya müsamaha göstermeyiz. Bir kişinin bu Politika kapsamında bir bildirimde bulunduğunu, bulunabileceğini, bulunmayı önerdiğini veya bulunmuş olabileceğini ya da bir soruşturmaya yardımcı olduğunu, yardımcı olabileceğini, yardımcı olmayı önerdiğini veya yardımcı olmuş olabileceğini düşündüğü için söz konusu kişiye karşı bu tür davranışlarda bulunduğu tespit edilen çalışanlar iş akdinin feshine kadar varabilecek gerekli disiplin cezalarına çarptırılır. Mağduriyet, misilleme veya cezalandırmayı, herhangi bir zarara (topluca **Zarar Verici Muamele**) yol açan veya yol açma ihtimali bulunan herhangi bir eylem veya ihmali içerecek şekilde geniş biçimde yorumluyoruz; söz konusu Zarar Verici Muameleler sınırlama olmaksızın şunları içerir:

- işten uzaklaştırma, işten çıkarma, işe son verme veya benzeri cezalar;
- kişinin konumunu düşürme veya terfisini durdurma;
- kişinin eğitimini durdurma;
- olumsuz performans değerlendirmeleri yapma;
- bir çalışanın konumunu, statüsünü veya sözleşmesini (çalışma şart ve koşullarını da içerecek şekilde) veya başka bir kişinin konumunu, statüsünü veya sözleşmesini kişinin aleyhine olacak şekilde değiştirme;
- bir çalışana işinde disiplin cezası veya başka bir şekilde zarar verme;
- ayrımcılık, taciz, yıldırma, tehdit, mevcut veya ileriye dönük önyargı veya diğer olumsuz muameleler;
- psikolojik zarar veya kişinin itibarını zarara uğratma da dahil kişiye zarar verme veya yaralama;
- kişinin mülküne, işine veya mali durumuna zarar verme; ve
- olumsuz istihdam referansları verme, kara listeye alma veya ticari boykot yapma.

Kendinizin veya bir başkasının bu tür bir Zarar Verici Muameleye maruz kaldığını düşünüyorsanız, yukarıdaki 4. bölümde belirtilen bildirim mekanizmalarından birini kullanarak endişelerinizi derhal bildirmeniz gerekir.

7 Soruşturma Süreci

Bir endişeyi dile getirdiğinizde, Brambles sonraki uygun adımları belirlemek üzere endişenizi değerlendirecektir. Brambles'ın Hukuk ve Küresel Etik ve Uyum Ekibi, bildirilen Suistimalleri almak ve soruşturmak veya soruşturmaya denetlemekle görevli birimdir. Bildiriminizin alınmasından itibaren derhal 7 gün içinde Brambles'ın Hukuk ve Uyum Ekibinin bir üyesi endişenizin alındığını bildirir.

Bazı durumlarda Brambles, ilgili soruşturma deneyimine veya konu hakkında özel bilgiye sahip personel de dahil kurum içinden veya dışından bir soruşturmacı veya soruşturmacı ekibi atayabilir. Brambles, talebiniz üzerine, makul bir süre içinde atanan soruşturmacı ile şahsen yüz yüze bir görüşme ayarlar.

Eğer açılmışsa, soruşturma tamamlanıncaya ve ilgili kişilere iddialara yanıt verme imkânı tanınıncaya kadar hiç kimse bir Suistimal veya görevi kötüye kullanma suçuyla yargılanmaz. Tüm soruşturmacılar tanıklara profesyonel bir şekilde, haysiyet ve saygı çerçevesinde davranır. Soruşturmanın sonucuna bağlı olarak, soruşturmacılar olası disiplin cezalarının yanı sıra, Brambles'ın gelecekteki Suistimal riskini en aza indirmesini sağlayacak değişiklik önerilerinde bulunabilir.

Brambles, Suistimal endişesini dile getiren kişileri soruşturmanın ilerleyişi ve tamamlanmasına ilişkin muhtemel zaman çizelgesi hakkında bilgilendirmeyi amaçlar. Tüm soruşturmaları üç ayı veya endişeye ilişkin olgu ve koşulların gerektirdiği durumlarda altı ayı aşmayacak makul bir süre zarfında tamamlamayı ve buna ilişkin geri bildirimde bulunmayı amaçlarız. Bununla birlikte, bazen gizlilik gerekliliği ve yasal gerekçeler, Suistimal endişesini dile getiren kişiye soruşturmanın veya soruşturma sonucunda alınan disiplin cezasının belirli birtakım ayrıntılarını paylaşmaktan bizi alıkoyabilir.

Asılsız olduğunu bildiğiniz bir endişeyi dile getirmek çok ciddi bir meseledir ve makul bir gerekçe olmaksızın asılsız bir şikâyette bulunulduğunu tespit ettiğimiz takdirde bu tür eylemlerin iş akdinin feshine kadar varabilecek disiplin cezalarını gerektiren ağır görevi suistimal suçu teşkil ettiği sonucuna varabiliriz.

8 İşbirliği

Tüm çalışanların bu Politika kapsamındaki her türlü soruşturmada tam ve doğru bilgi vererek tam işbirliği yapması beklenir. Bir soruşturmada işbirliği yapmayan veya Brambles'a yalan söyleyen veya Brambles'ı yanlış yönlendiren çalışanlar, iş akdinin feshine kadar varabilecek disiplin cezalarına çarptırılır.

Devam etmekte olan soruşturmalardan haberdar olan veya bu soruşturmaları duyan çalışanların ellerinde söz konusu soruşturmalarla ilgili olabilecek kayıtlar (örn. tutanaklar, elektronik postalar, anlık mesajlar, dosyalar, notlar, fotoğraflar ve kayıtlar vs.) bulunması halinde bu kayıtları saklamaları ve Brambles'a vermeleri gerekir. Potansiyel olarak soruşturmalarla ilgili olan kayıtları veya bilgileri kasten imha eden veya tahrif eden çalışanlar, iş akdinin feshine kadar varabilecek disiplin cezalarına çarptırılır.

9 Dile Getirme Konularının Bildirilmesi

Yukarıdaki 5. maddede ve Ek I'de belirtilen gizlilik korumalarına tabi olarak, Suistimal bildirimleri ilgili hallerde Brambles Yönetim Kuruluna ve Denetim ve Risk Komitesine yönelik de olmak üzere sınırlı bildirim amaçları için kullanılabilir.

10 Destek

Bir Suistimal endişesini dile getirmenin veya (tanık, sanık veya soruşturmacı olarak) bir soruşturmaya katılmanın zor ve rahatsız edici olabileceğinin farkındayız. Brambles, sizi Zarar Verici Muamele riskinden korumak da dahil belirli bazı durumlarda, olay bazında değerlendirme yaparak görevlerinizi başka bir mekânda veya statü olarak aynı konumda farklı bir görevde yerine getirmenize izin verebilir. Soruşturma devam ederken Suistimale karıştığı iddia edilen diğer Brambles çalışanlarını farklı görev veya mekânlara da atayabiliriz.

Bunlara ek olarak Brambles çalışanları ve çalışanların aileleri destek için [Brambles Çalışan Destek Programı \(EAP\)](#) ile de iletişime geçebilir. EAP kapsamında kalifiye uzmanlar tarafından Brambles çalışanlarına ve çalışanların yakın aile bireylerine yüz yüze, telefon veya internet üzerinden ücretsiz, gizli ve kısa süreli destek sağlanır. [EAP](#) ile nasıl iletişime geçileceğine dair bilgileri Walter'da bulabilirsiniz.

11 Daha Fazla Bilgi

Bu Politika hakkında daha fazla bilgi almak isterseniz, Brambles Baş Hukuk Görevlisi, Brambles Baş Uyum Görevlisi veya Hukuk ve Küresel Etik ve Uyum Ekibinin herhangi bir üyesi ile iletişime geçmenizi öneririz.

12 Bu Politikanın Sürdürülmesi

Ek I de dahil bu Politika, Walter'daki Küresel Etik ve Uyum Merkezi üzerinden dahili olarak tüm çalışanların ve <https://www.brambles.com/corporate-governance-overview> adresindeki Brambles internet sitesi üzerinden şirket dışından herkesin erişimine açıktır. Ayrıca, Ek I de dahil bu Politikanın basılı kopyaları Brambles'ın mülkiyeti veya yönetimindeki tüm tesislerde veya hizmet merkezlerinde mevcuttur. Bu tür tesislerin yöneticileri, Ek I de dahil bu Politikanın güncel sürümünün basılı olarak kantinde, dinlenme odasında veya diğer politika, prosedür veya kılavuzlara serbestçe erişilebilecek herhangi bir yerde bulunmasını sağlamaktan sorumludur.

13 Bu Politikanın Başarısına İlişkin Sorumluluk

Bu Politikaya ve bu Politika kapsamında dile getirilen endişelere yanıt olarak alınan önlemlerin etkinliğinin gözden geçirilmesine ilişkin genel sorumluluk Brambles Yönetim Kuruluna aittir. Risk ve Denetim Komitesi:

- Zarar Verici Muamelelere karşı koruma sağlayan gerekli mekanizmaların mevcut olmasını sağlamaktan; ve
- Brambles genelinde bu Politikanın iletilmesinden ve bu Politikaya uyum sağlanmasından sorumludur.

Baş Uyum Görevlisi bu Politikanın günlük işleyişinden sorumludur ve Ek I'de tanımlanan Bildirimi Almaya Uygun Kişiler de dahil tüm yöneticilerin ve bu Politika uyarınca endişeler veya soruşturmalarla ilgilenebilecek diğer personelin düzenli ve uygun eğitimler almasını sağlar.

Baş Hukuk Görevlisi, Yönetim Kurulu ile birlikte bu Politikayı hukuki ve operasyonel bir bakış açısıyla yılda en az bir kez inceler. Bu Politika, herhangi bir çalışanın iş akdinin bir parçasını oluşturmadığı gibi sözleşmeye dayalı hak veya yükümlülükler oluşturmaz ve zaman zaman değiştirilebilir.

Bu Politikanın başarısından tüm Çalışanlar sorumludur ve tüm çalışanların her türlü şüpheli Suistimali bildirmek için bu Politikayı kullanmaları gerekir. Çalışanlar bu Politika hakkında yorum yapmaya ve

Politikayı iyileştirmeye yönelik önerilerde bulunmaya davet edilmektedir. Yorum, öneri ve soruların Baş Hukuk Görevlisine iletilmesi gerekir.

Brambles Açık Konuşma Politikası Ek I Avustralya'da Bildirimde Bulunan Kişilere Yönelik Yasal Korumalar

1. Amaç

- 1.1. Genel olarak Brambles Açık Konuşma Politikası ve daha özel olarak Ek I başlıklı bu belge "Uygun bir Açıklamada" bulunan kişilere yönelik belirli korumalar sağlayan *2001 Tarihli Şirketler Yasası* (Avustralya) ve *1953 Tarihli Vergi Yönetimi Yasasına* (Avustralya) (birlikte "Yasalar" olarak anılacak) uyum sağlanması amacıyla hazırlanmıştır.
- 1.2. Bir bildirim, "Açıklanabilir bir Konuyla" ilgili olarak "Bildirimde Bulunmaya Uygun bir Kişi" tarafından "Bildirimi Almaya Uygun bir Kişiye" yapıldığı takdirde Uygun bir Açıklama sayılabilir. Bu Ek I belgesinde yer alan bilgiler, söz konusu kavramlar hakkında size daha ayrıntılı bilgi sunmak, Yasalarca sağlanan belirli yasal korumaları sürece dahil etmek ve takip edilmesi gereken süreci açıklamak amacıyla hazırlanmıştır.
- 1.3. Bu Ek I belgesi veya Yasalara göre sağlanan yasal korumalar hakkında sorularınız olması halinde Brambles Baş Uyum Görevlisi veya Küresel Hukuk veya Etik ve Uyum Ekibi üyeleriyle iletişime geçmenizi öneririz.
- 1.4. Şüpheye mahal vermemek için Açık Konuşma Politikası ile bu Ek I belgesi Avustralya'da geçerlidir. Açık Konuşma Politikasının bu Ek I belgesi ile tutarsız olduğu durumlarda, ilgili tutarsızlık ölçüsünde bu Ek I belgesi geçerli olacaktır.

2. Önemli İlkeler

- 2.1. Açık Konuşma Politikasında belirtildiği gibi Brambles, Uygun bir Açıklama teşkil edip etmediği konusunda emin olamasanız bile sizde makul ölçüde bir Suistimal şüphesi uyandıran her şeyi bildirmenizi ister. Bildirimde Bulunarak sorunları belirleyip ele almamıza ve iş yapma şeklimizi geliştirmemize yardımcı olduğunuz için misilleme veya ceza alma korkusu yaşamadan, kendinizi rahat hissederek bildirimde bulunmanızı isteriz.
- 2.2. Açık Konuşma Politikasında belirtildiği gibi, söz konusu bildirim Uygun bir Açıklama teşkil etmese bile makul gerekçelerle bir Suistimal bildiriminde bulunabildikleri, buldukları, bulunmayı teklif ettikleri veya bulunma ihtimalleri olduğu için kimsenin herhangi türden Zarar Verici bir Muameleye maruz kalmasına müsaade etmeyiz. Her türlü Zarar Verici Muameleyi, görevi kötüye kullanma ve istihdamın feshine kadar varabilen disiplin cezası gerekçesi olarak kabul ederiz. Ayrıca Uygun bir Açıklamayla ilgili olarak Zarar Verici Muamelede bulunan kişilere karşı belirli korumalar ve söz konusu kişilere yönelik ağır cezalar ve cezai kovuşturma ihtimali söz konusudur.
- 2.3. Kişiler, Açık Konuşma Politikası ve bu Ek I belgesi uyarınca bir Bildirimde Bulduklarında sağladıkları bilgiler gizlilik içerisinde ele alınır. Uygun Açıklamalar için aynı zamanda Yasalarca sağlanan belirli gizlilik korumaları da geçerlidir. Brambles, bu Ek I belgesi kapsamında yapılan her türlü Uygun Açıklamayı tüm ilgili yasal gerekliliklere uygun şekilde yönetecektir.
- 2.4. Brambles'ın Açık Konuşma Politikasında veya bu Ek I belgesinde yer alan hiçbir husus, makul bir şekilde yasa ihlali olduğunu düşündüğünüz bir durumu uygun bir devlet makamına bildirmenizi veya bildirimde bulunurken yararlanabileceğiniz korumalara ilişkin hukuki tavsiye almanızı engellemez veya bunun için onay almanızı gerektirmez.

3. Tanımlar.

Bu Ek I belgesinin amaçları bakımından aşağıdaki terimler aşağıdaki anlamlara sahiptir:

- 3.1. "Brambles", Brambles Limited ve herhangi bir Grup Şirketine atıfta bulunur.
- 3.2. "Zarar Verici Muamele" Açık Konuşma Politikasında belirtilen anlama sahiptir.
- 3.3. "Açıklanabilir Konu" veya "Açıklanabilir Konular" aşağıdakilere ilişkin bilgilere atıfta bulunur:
 - 3.3.1. Brambles'ın veya bir Brambles ortağının Vergi İşleri ile ilgili olanlar da dahil olmak üzere, Brambles veya bir Grup Şirketi ile ilgili suistimal veya uygunsuz durum veya koşullarla ilgili bilgiler;
 - 3.3.2. Brambles'ın veya bir Grup Şirketinin veya bunların yetkililerinin veya çalışanlarının *2001 Tarihli Şirketler Yasasını* (Avustralya) veya başka birtakım Avustralya yasalarını ihlal eden davranışlarda bulunduğuna işaret eden bilgiler;
 - 3.3.3. herhangi bir Avustralya yasası kapsamında en az 12 ay hapis cezası ile cezalandırılacak bir suç teşkil bilgileri; veya
 - 3.3.4. kamu veya mali sistem için tehlike arz eden bilgiler.

Açıklanabilir Konulara örnek olarak içeriden bilgi ticareti, iflas halindeyken borçlanma, sürekli açıklama kurallarının ihlali, doğru mali kayıtların tutulmaması, kayıtların veya hesapların tahrif edilmesi, rüşvet, dolandırıcılık, modern kölelik veya insan hakları ihlali veya görev veya güven ihlali verilebilir.
- 3.4. "Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişi" veya "Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişiler" şu anlama gelir:
 - 3.4.1. Brambles'ın mevcut veya geçmişteki çalışanları;
 - 3.4.2. Brambles'ın mevcut veya geçmişteki görevlileri veya yetkilileri (Brambles'ın ve bir Grup Şirketinin yönetim kurulu üyeleri ve sekreteri de dahil);
 - 3.4.3. geçici işçiler ve tedarikçinin çalışanları veya işçileri de dahil olmak üzere Brambles'ın mevcut veya geçmişteki, ücretli veya ücretsiz, tedarikçileri (ör. mevcut ve eski yükleniciler, danışmanlar, hizmet sağlayıcılar ve iş ortakları); ve
 - 3.4.4. bu 3.4. maddede belirtilen kişilerin akrabaları, bakmakla yükümlü oldukları kişiler veya eşleri (veya eşlerinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler).
- 3.5. "Bildirimi Almaya Uygun Kişi" veya "Bildirimi Almaya Uygun Kişiler" aşağıdaki kişi ve kuruluşlar anlamına gelir:
 - 3.5.1 Baş Hukuk Görevlisi ve Grup Şirketi Sekreteri;
 - 3.5.2 Avrupa, Orta Doğu ve Afrika (EMEA) Bölgesi Başkan Yardımcısı ve Baş Hukuk Müşaviri;

3.5.3 Asya, Kuzey ve Güney Amerika Bölgesi Başkan Yardımcısı ve Baş Hukuk Müşaviri;

3.5.4 Baş Uyum Görevlisi;

3.5.5 Brambles'ın veya bir Grup Şirketinin iç veya dış denetçisi;

3.5.6 endişenin Brambles'ın Vergi İşleriyle ilişkili olması halinde

3.5.6.1 Brambles'ın Vergi İşleriyle ilişkili görev veya sorumluluğu olan herhangi bir Brambles çalışanı veya görevlisi;

3.5.6.2 Brambles tarafından görevlendirilmiş kayıtlı bir vergi temsilcisi veya bir BAS temsilcisi (2009 Tarihli Vergi Temsilciliği Hizmetleri Yasasında (Avustralya) belirtilen anlamda); veya

3.5.6.3 Vergi Komiseri;

3.5.7 Avustralya Menkul Kıymetler ve Yatırım Komisyonu (**ASIC**); veya

3.5.8 Avustralya İhtiyati Düzenleme Kurumu (**APRA**).

3.6. "Grup Şirketi" bu Ek I belgesinin amaçları bakımından, 2001 Tarihli Şirketler Yasasında (Avustralya) tanımlandığı şekilde Brambles ile ilişkili bir tüzel kişilik anlamına gelir.

3.7. "Vergi İşleri", Vergi Komiserinin yönetimindeki bir yasa uyarınca konulan veya söz konusu kanun kapsamında tarh veya tahsil edilen herhangi bir vergiye ilişkin hususlar anlamına gelir.

3.8. "Suistimal" Açık Konuşma Politikasında belirtilen anlama sahiptir.

4. Uygun Açıklamalar

4.1. Bir bildirim, aşağıdaki kriterlerin tümü yerine getirildiği takdirde Yasalarca sağlanan yasal korumalara tabi Uygun bir Açıklama olarak kabul edilir:

4.1.1. 3.4. maddede tanımlanan şekilde Bildirimde Bulunmaya Uygun bir Kişi olmanız;

4.1.2. 3.3. maddede tanımlanan şekilde Açıklanabilir bir Konuyu bildiriyor olmanız ve bu bildirim destekleyen makul gerekçelere sahip olmanız;

4.1.3. bildiriminizin Brambles'ın veya bir Grup Şirketinin Avustralya'daki faaliyetleriyle ilgili olması veya söz konusu durumun Avustralya'da gerçekleşiyor olması; ve

4.1.4. Açıklanabilir Konuyu doğrudan Brambles'ın Çalışan Bildirim hattına veya 3.5. maddede belirtilen Bildirimi Almaya Uygun bir Kişiye bildirmeniz.

4.2. Uygun bir Açıklama, aynı zamanda (bildirim Suistimale ilgili olsun veya olmasın) Avustralya'daki bilgi uçurma yasalarının işleyişi hakkında hukuki tavsiye veya avukatlık hizmeti almak amacıyla bir hukukçuya yaptığınız bildirim de içerir.

- 4.3. Uygun bir Açıklama yapmaya ilişkin kriterler yerine getirildiği takdirde bildiriminizi anonim bir şekilde yapmış olsanız veya bildiriminiz sonradan hatalı veya asılsız çıksa bile Yasalarca sağlanan yasal korumalardan yararlanırsınız.

5. Uygun bir Açıklamanın Yapılması

Açık Konuşma Politikasının 4. maddesi, aynı zamanda bu Ek I belgesi kapsamında yapılan Uygun Açıklamalar için de geçerli olan bildirimde bulunma prosedürünü açıklamaktadır.

Brambles Açıklanabilir Konulara ilişkin tüm bildirimlerin Brambles'ın Çalışan Bildirim hattına yapılmasını teşvik eder. Çalışan Bildirim hattına yapılan bildirimler Navex Global adlı bağımsız bir üçüncü taraf şirket tarafından alınır ve Küresel Etik ve Uyum Ekibine iletilir. Çalışan Bildirim hattının kullanılması Brambles açısından bildirimizin hızlı, güvenli ve Açık Konuşma Politikası ile bu Ek I belgesine uygun şekilde ele alınmasını sağlamanın en iyi yoludur. Her ne kadar Brambles, Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişiler de dahil, bildirimde bulunan kişileri kimliklerini açıklamaya teşvik etse de bildirimde bulunan kişiler Çalışan Bildirim hattı üzerinden anonim bir şekilde bildirimde bulunabilirler.

6. Kamu Menfaatine ve Acil Duruma Dayalı Açıklamalar

Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişiler, belirli bazı durumlarda, söz konusu durumun kamu menfaatine olduğu ("Kamu Menfaatine Dayalı Açıklama") veya sağlık, güvenlik veya doğal çevreye yönelik ciddi ve ivedi bir tehlikeyle ilişkili olduğu ("Acil Duruma Dayalı Açıklama") yönünde makul gerekçeler olduğunu düşünerek Açıklanabilir bir Konuyu bir basın mensubuna veya bir parlamento üyesine bildirdikleri takdirde de Yasalar kapsamında korunabilirler. Kamu Menfaatine Dayalı bir Açıklamaya veya Acil Duruma Dayalı bir Açıklamaya ilişkin yasal korumadan yararlanmak için yerine getirilmesi gereken gereklilikler aşağıda belirtilmektedir:

	Kamu Menfaatine Dayalı Açıklama	Acil Duruma Dayalı Açıklama
1	ASIC veya APRA'ya önceden bir bildirimde bulunulmuş olması	
2	Söz konusu bildirimden 90 gün geçmiş olması	Bekleme süresi yok
3	Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin, bildirilen hususları ele almak üzere harekete geçildiğine veya geçilmekte olduğuna inanmak için makul gerekçelere sahip olmaması Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin, bilgilerin daha fazla açıklanmasının kamu menfaatine olacağına inanmak için makul gerekçelere sahip olması	Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin bilgilerin, 1 veya daha fazla sayıda kişinin sağlığına veya güvenliğine veya doğal çevreye yönelik ciddi ve ivedi tehlike arz ettiğine inanmak için makul gerekçelere sahip olması
4	Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin, ASIC veya APRA'ya (önceki bildirim hangisi almışsa) Kamu Menfaatine Dayalı bir Açıklama veya Acil Duruma Dayalı bir Açıklama yapma niyetinde olduğunu yazılı olarak bildirmiş olması ve önceki açıklamayı belirten yeterli miktarda bilgi sağlaması	
5	Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin bir Avustralya Parlamentosu, Eyalet Parlamentosu veya Bölge meclisi üyesine veya bir basın mensubuna açıklama yapması	
6	Açıklanan bilgilerin sadece bildiri alan kişinin Açıklanabilir Konu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayacak miktarda bilgi içermesi	Açıklanan bilgilerin sadece bildiri alan kişinin ciddi ve ivedi tehlike hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayacak miktarda bilgi içermesi

Brambles, kişilerin Kamu Menfaatine Dayalı bir Açıklama veya Acil Duruma Dayalı bir Açıklama yapmadan önce bağımsız hukuki danışmanlık hizmeti almalarını önerir.

7. Uygun bir Açıklamanın Soruşturulması

- 7.1. Uygun bir Açıklama yapıldığında veya hemen sonrasında, Brambles, Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin kimliğini ve kimliğini ortaya çıkarması muhtemel her türlü bilgiyi açıklamak için Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin onayını alacaktır. Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişi şu iki seçeneğe birini seçebilir:
 - 7.1.1. Onay Verme. Bu, Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin, endişenin soruşturulması ve ilgili paydaşlara bildirilmesiyle sınırlı olmak kaydıyla kimliğinin açıklanmasına onay verdiği anlamına gelir. Bu tercih edilen seçenektir; zira Brambles bu şekilde konuyu kapsamlı bir şekilde soruşturabilmek ve Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişiye sürekli koruma ve destek sağlamak için en avantajlı konumda olur.
 - 7.1.2. Kimliği Gizli Tutma. Bu, Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin kimliğini Brambles'a açıklamaması anlamına gelir. Bu, Brambles'ın Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişiden daha fazla bilgi alabilmek ve konuyu araştırmak için sınırlı imkanlara sahip olduğu anlamına gelebilir.
- 7.2. Uygun bir Açıklama yapıldığında konu gerekli şekilde ve Açık Konuşma Politikası ve Suistimal Şikâyetlerinin Soruşturulmasına İlişkin Standart Uygulama Prosedürlerinde belirtilen sürece uygun biçimde soruşturulur. Yukarıdaki 7.1. maddede açıklandığı şekilde onay vermeseniz bile, Brambles'ın **kimliğiniz dışında** paylaştığınız ve kimliğinizin ortaya çıkmasına yol açabilecek bilgileri, bildirilen endişenin/endişelerin soruşturulması için makul ölçüde gerekli olması halinde açıklaması yasal olacaktır. Söz konusu bilgilerin açıklanmasının gerekmesi halinde Brambles kimliğinizin korunması için gerekli tüm adımları atacaktır.
- 7.3. Bildirimde Bulunmaya Uygun bir Kişinin kimliğinin gizliliğini aşağıdaki yöntemlerle korumaya çalışırız:
 - 7.3.1. Bildirim hakkındaki bilgileri güvenli ve Veri Sınıflandırma ve İşleme Politikamız ve Belge Saklama ve Veri İmha Politikamız ve Politika Ekine uygun şekilde saklayarak;
 - 7.3.2. Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin kimliğini tüm ilgili belgelerden sansürleyerek; ve
 - 7.3.3. Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin kimliğini, Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin onayına tabi olarak sadece söz konusu bilgileri meşru olarak bilmesi gereken kişilerle paylaşarak.
- 7.4. Kimliğinizin gizli tutulmadığını düşünüyorsanız, söz konusu iddiayı incelemesi için Brambles Baş Uyum Görevlisiyle iletişime geçmeniz gerekir. Ayrıca soruşturma için, örneğin ASIC veya Avustralya Vergi Dairesi gibi bir düzenleyici kuruma da şikâyette bulunabilirsiniz.

8. Uygun Açıklamalara Yönelik Korumalar

Açık Konuşma Politikasında belirtilen korumaların yanı sıra Uygun bir Açıklama yapan Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişiler için Yasalar kapsamında aşağıdaki yasal korumalar mevcuttur:

	Koruma	Sonuçlar
1	Gizliliğin Korunması	<p>Yasalar kapsamında Bildirimde Bulunmaya Uygun bir Kişinin kimliğinin veya kimliğini ortaya çıkarması muhtemel bilgilerin açıklanması hukuka aykırı olmakla birlikte aşağıdaki hususlar bu duruma istisna teşkil eder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin bu yönde onay vermesi;• açıklamanın ASIC'e, APRA'ya veya bir Avustralya Federal Emniyet Teşkilatı üyesine veya vergiyle ilgili konularda Vergi Komiserine yapılması;• açıklamanın Yasaların işleyişiyle ilgili olarak hukuki tavsiye veya temsil hizmeti almak amacıyla bir avukata yapılması; veya• Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin kimliğini ortaya çıkarması muhtemel bilgilerin (fakat Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin gerçek kimliği değil) konunun soruşturulması amacıyla makul ölçüde gerekli olduğu için açıklanması ve Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin kimliğinin belirlenmesi riskini azaltmak için tüm makul tedbirlerin alınması.
2	Zarar Verici Muameleden Korunma ve Tazminat	<p>Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişinin (veya herhangi başka bir kişinin) Uygun bir Açıklamada bulunmuş olması, bulunmuş olma ihtimalinin olması, bulunmayı teklif etmesi veya bulunabilecek olması nedeniyle Zarar Verici Muameleye yol açan veya (açık, zımnî, şartlı veya şartsız şekilde) Zarar Verici Muamele tehdidi içeren herhangi bir davranışta bulunmak Yasalara aykırıdır. Bu, Uygun bir Açıklamanın yapılmasının, yapılma ihtimali olmasının veya yapılabileceğinin ilgili işlemin yapılmasına kısmen sebep olduğuna dair bir inanç veya şüphenin söz konusu olduğu durumları da içerir. Bildirimde Bulunmaya Uygun bir Kişinin Zarar Verici Muameleye veya bu yönde bir tehdide maruz kalması halinde Yasalar kapsamında tazminat almaya veya başka türden yasal çözüme hak kazanır.</p>
3	Belirli Tür Yükümlülüklerden Muafiyet	<p>Bildirimde Bulunmaya Uygun bir Kişi aynı zamanda belirli şartlar altında aşağıdakiler de dahil olmak üzere diğer yasal korumalardan da yararlanabilir:</p> <ul style="list-style-type: none">• Uygun bir Açıklama yapmaktan dolayı medeni, cezai ve idari hukuk davalarına karşı korunma;• Uygun bir Açıklama yaptığı için kişiye karşı uygulanan veya dayatılan sözleşmeye dayalı veya diğer türden çözüm yollarına karşı kişinin korunması; ve• ASIC, APRA veya Vergi Komiserine yapılan Uygun Açıklamalar, Kamu Menfaatine Dayalı Açıklamalar ve Acil Duruma Dayalı Açıklamalar ile ilgili olarak kişinin sağlamış olduğu bilgilerin (kişi yanlış bilgiler vermediği müddetçe) hukuk davalarında kişinin kendisine karşı kanıt olarak kullanılmaması.

- 8.1. Mahkemelere, Zarar Verici Muamele veya Zarar Verici Muamele tehditlerini çözümlenmeye yönelik kararlar almaları konusunda geniş bir kapsam tanınmaktadır. Bu, ihtiyati tedbir kararlarını, tazminat kararlarını, kişinin görevine geri getirilmesini, cezai tazminatları ve özürleri içerebilir. Medeni ve cezai yaptırımlar aynı zamanda Yasa ihlalleri için de geçerlidir.

9. İşle Alakalı Kişisel Şikâyetler

- 9.1. Genel olarak işle alakalı kişisel şikâyetlere dair bildirimler Yasalar kapsamında hukuki koruma sağlanması için yeterli görülmez. Bir bildirim aşağıdaki şartları karşılıyorsa işle alakalı kişisel şikâyet olarak kabul edilir:

- şikâyetin, istihdamınız veya eski istihdamınızla ilgili veya kişisel olarak sizi etkileyen veya etkileme eğiliminde olan herhangi bir konuyla ilgili olması; ve
- Şikâyetin sizinle ilgili olmayan konularda veya belirli birtakım sınırlı durumlarda Brambles veya Grup Şirketleri açısından önemli sonuçlarının olmaması.

- 9.2. İşle alakalı kişisel şikâyetlerin örnekleri şunlardır:

- siz ve diğer bir Brambles çalışanı arasındaki bir ihtilaf; ve
- istihdamınızın şart ve koşullarına ilişkin bir karar. Bu, performansınıza ilişkin kararları, nakil veya terfilere ilişkin kararları veya süregelen istihdamınıza ilişkin kararları içerebilir.

- 9.3. Yasal koruma için yeterli görülmeyen işle alakalı kişisel şikâyetlerin, uygun görüldüğü şekilde Açık Konuşma Politikasına veya diğer ilgili İnsan Kaynakları şikâyet politika ve prosedürlerine göre çözümlenmesi gerekir.

- 9.4. Yukarıdaki hükümlere bakılmaksızın, aşağıdaki şartların söz konusu olması halinde işle alakalı kişisel bir şikâyet bu Ek I belgesi kapsamında yasal korumaya uygun görülebilir:

- 9.4.1. şikâyetin kişinin bu Ek I belgesi kapsamında Uygun bir Açıklamada bulunmasından (veya Uygun Açıklama yapma ihtimalinden) kaynaklanan Zarar Verici Muamele (veya Zarar Verici Muamele tehdidi) iddialarını gündeme getirmesi;
- 9.4.2. şikâyetin hem Açıklanabilir bir Konu hem de işle alakalı kişisel bir şikâyet hakkında bilgiler içeren karışık mahiyette bir bildirim olması;
- 9.4.3. şikâyetin Brambles'ın veya bir Grup Şirketinin veya bunların yetkililerinin veya çalışanlarının *2001 Tarihli Şirketler Yasasını*(Avustralya) veya başka birtakım Avustralya yasalarını ihlal eden davranışlarda bulunduğuna işaret etmesi;
- 9.4.4. şikâyetin, Avustralya yasasının 12 ay veya daha uzun süreli hapis cezası ile cezalandırılacak bir ihlali veya kamu veya mali sistem için tehlike arz eden bir davranış iddiası ile ilgili olması; veya
- 9.4.5. Açıklanabilir Konunun, bir kişinin kişisel koşullarının ötesine geçen bir suistimale işaret eden bilgilerle ilişkili olması ve aksi takdirde Uygun bir Açıklamanın geri kalan unsurlarını yerine getirmesi.

10. Bildirimde Bulunmaya Uygun Kişilere Yönelik Destek

- 10.1. Açıklanabilir bir Konu da dahil, herhangi bir Suistimal bildiriminde bulunmanın zor ve rahatsız edici olduğunun farkındayız. Brambles, sizi Zarar Verici Muamele riskinden korumak da dahil belirli bazı durumlarda, olay bazında değerlendirme yaparak görevlerinizi başka bir mekanda veya statü olarak aynı konumda farklı bir görevde yerine getirmenize izin verebilir. Soruşturma devam ederken Suistimale karıştığı iddia edilen diğer Brambles çalışanlarını farklı görev veya mekanlara da atayabiliriz.
- 10.2. Bunlara ek olarak Brambles çalışanları ve çalışanların aileleri destek için Brambles Çalışan Destek Programı (EAP) ile iletişime de geçebilir. EAP kapsamında kalifiye uzmanlar tarafından Brambles çalışanlarına ve çalışanların yakın aile bireylerine yüz yüze, telefon veya internet üzerinden ücretsiz, gizli ve kısa süreli destek sağlanır. EAP iletişim bilgilerini [bu adreste yer alan](#) Brambles Walter sitesinde bulabilirsiniz.

11. Bu Ek I Belgesinin İncelenmesi ve Yürürlüğü

Baş Hukuk Görevlisi, Yönetim Kurulu ile birlikte bu Ek I belgesini hukuki ve operasyonel bir bakış açısıyla yılda en az bir kez inceleyecektir.