

POLÍTICA

Política sobre denunciantes

Objetivo

Schlam Payload tiene el compromiso de mantener un entorno laboral seguro, ético y conforme a ley, y de llevar a cabo negocios de manera justa, honesta y respetuosa, conforme a la ideología y los principios de la Compañía.

Nuestra Política sobre denunciantes (la «Política») permite informar sospechas o certezas de irregularidades o infracciones a nuestros compromisos de una manera segura para los denunciantes permitiendo que se aborden los problemas.

Descripción general

Esta Política se aplica a Schlam Payload, sus subsidiarias (la «Compañía») y operaciones globales. La Compañía puede, de vez en cuando, proporcionar directrices específicas por país para las subsidiarias que operan fuera de Australia.

El objetivo es:

- Proporcionar a las personas elegibles (denominadas Denunciantes elegibles) los medios y el proceso para expresarse de manera segura si tienen motivos razonables para sospechar de irregularidades o conductas ilegales o inapropiadas (Asuntos divulgables) dentro de nuestro lugar de trabajo u operaciones comerciales
- Establecer las responsabilidades de la Compañía y su gerencia en la defensa del compromiso de la Compañía de informar cualquier conducta ilegal, antiética o inapropiada
- Promover el comportamiento ético y una cultura de expresión abierta para disuadir las irregularidades.

Esta Política está alineada con los estándares de la industria y con las obligaciones legales y normativas de la Compañía en virtud de la *Ley de Sociedades de 2001* y la *Ley de Administración Tributaria de 1953*.

La implementación de esta Política se describe en el Procedimiento para denunciantes SCH-COR-PRO-001.

Esta Política también debe leerse en conjunto con otras políticas y procedimientos que establecen las expectativas sobre la conducta de los miembros de nuestro equipo (consulte Documentos relacionados). En relación con Resolución de disputas y quejas SCH-HR-PRO-002, esta Política ofrece un punto de escalamiento para asuntos elegibles que requieran un manejo adicional o alternativo.

La Compañía tiene tolerancia cero frente a comportamientos que no cumplan con nuestros compromisos y políticas, así como con nuestras obligaciones legislativas y legales.

schlam.com

PAYLOAD INDUSTRIES PTY LTD
ABN 96 611 121 610

TRADING AS SCHLAM PAYLOAD AND SCHLAM AMERICA

Entidades responsables

Esta Política se gestiona a través de la siguiente estructura:

Rol	Función
Directorio	Aprobación, monitoreo y supervisión de la Política como parte del marco de gobierno corporativo.
Presidente ejecutivo y CEO	Responsable de garantizar que la Política se implemente conforme a los requisitos de cumplimiento.
Director de Recursos Humanos	Titular de la Política, responsable de gestionar los requisitos para su implementación, monitorear las métricas de desempeño y los objetivos establecidos, realizar un seguimiento de los problemas sistémicos y las lecciones aprendidas, y apoyar las revisiones periódicas.
Destinatarios elegibles	Puesto definido por la Ley de Sociedades como responsable de recibir las declaraciones que califican para protección. Los destinatarios elegibles también coordinarán las investigaciones sobre los asuntos divulgados.
Funcionario de protección al denunciante (WPO)	Una persona designada por el Director de recursos humanos para: - responder preguntas de los denunciantes elegibles acerca de la Política sobre denunciantes y el procedimiento - proporcionar un punto de contacto interno para personas que consideren que se han infringido sus protecciones durante el proceso.

Quién puede informar

Un denunciante elegible es una persona que, con motivos razonables, divulga un asunto relacionado con una mala conducta o acción inapropiada según lo definido por esta Política.

Los denunciantes elegibles son actuales y antiguos:

- Empleados y funcionarios de la Compañía
- Contratistas
- Proveedores de bienes y servicios y sus empleados (remunerados y no remunerados)
- Otros asociados o terceros que tengan una relación profesional con la compañía, por ejemplo, visitantes o pares de la industria.
- Un familiar, dependiente o cónyuge de las personas mencionadas anteriormente.

Un denunciante elegible califica para recibir protección en virtud de la Ley de Sociedades si informa un asunto divulgable a un destinatario elegible o a una entidad externa con el fin de obtener asesoramiento legal sobre el asunto.

Asuntos divulgables

Los asuntos que se pueden informar guardan relación con la posible participación de la Compañía (incluidos empleados o funcionarios) en conductas que un denunciante elegible tiene motivos razonables para sospechar que son:

1. **Transgresiones de salud y seguridad:** Condiciones de trabajo inseguras, riesgos de seguridad psicosocial, fallas en los equipos, incumplimiento de las normativas de seguridad.
2. **Preocupaciones ambientales:** Transgresiones de las leyes ambientales, eliminación inapropiada de materiales peligrosos, contaminación del aire o del agua.
3. **Mala conducta financiera:** Fraude, malversación de fondos de la compañía, falsificación de registros financieros y transgresiones de las prácticas contables.
4. **Infracciones de cumplimiento:** Infracciones de las leyes laborales, condiciones de relaciones industriales o normativas del sector.
5. **Transgresiones éticas:** Conducta fraudulenta, deshonestas, corrupta o que implique sobornos en infracción de la ley y/o las políticas de la Compañía, o que represente un conflicto de interés o abuso de influencia.
6. **Preocupaciones sobre derechos humanos:** Discriminación, acoso, victimización o intimidación, u otro comportamiento antiético por parte de la gerencia o del personal, o preocupaciones sobre prácticas laborales que representen condiciones de esclavitud moderna.
7. **Actividad ilegal:** Robo, tráfico o uso de drogas ilícitas, violencia o amenaza de violencia y daños penales a la propiedad, o cualquier otra infracción de la ley o de los requisitos normativos.

Qué no es un asunto divulgable

Las quejas personales relacionadas con el trabajo quedan fuera del alcance de esta Política y no califican para recibir protección en virtud de la Ley de Sociedades. Estas se abordan mediante el procedimiento de Resolución de disputas y quejas SCH-HR-PRO-002.

Los ejemplos son asuntos que se relacionan con una persona y que no están definidos como asuntos que se puedan informar, tales como:

- Conflictos interpersonales con otro empleado
- Decisiones que no implican una infracción de las leyes laborales
- Decisiones relacionadas con el empleo, traslado o ascenso de una persona
- Decisiones relacionadas con los términos y condiciones de empleo, tales como el salario, las bonificaciones o los beneficios
- Decisiones de suspender o terminar el empleo, o medidas disciplinarias.

Para presentar quejas personales relacionadas con el trabajo internamente, consulte el proceso descrito en el procedimiento de Resolución de disputas y quejas de la Compañía o busque asesoramiento legal acerca de los derechos y protecciones ofrecidos en virtud de la ley laboral o contractual.

Si no está seguro de que su asunto sea divulgable o no, comuníquese con el funcionario de protección al denunciante que figura en el Procedimiento para denunciantes SCH-COR-PRO-001.

Destinatarios elegibles

Un denunciante elegible puede realizar una declaración a través de entidades tanto internas como externas a la Compañía y calificar para recibir protección.

1. Funcionarios internos

Los denunciantes pueden optar por comunicarse directamente con los destinatarios elegibles internos. Ellos tienen la autoridad para investigar y gestionar las declaraciones de manera confidencial.

2. Proveedor de servicios independiente

La Compañía ha contratado a Deloitte como destinatario elegible independiente de declaraciones. Su servicio, Conduct Watch, permite al denunciante permanecer anónimo, ofrece canales para informar fuera del horario de oficina y ofrece un conducto para recibir actualizaciones del estado de las investigaciones de la declaración.

3. Entidades externas

Las otras entidades externas que pueden recibir declaraciones y aun así ofrecer protecciones para los denunciantes según lo definido por la ley australiana son:

- Comisión Australiana de Valores e Inversiones (ASIC): si el asunto está relacionado con una mala conducta, una situación o circunstancias inapropiadas o una infracción de la ley por parte de la Compañía o un funcionario o empleado de la misma.
- Comisionado de Impuestos: si el asunto está relacionado con asuntos fiscales de la Compañía.
- Defensor para el trabajo justo (Fair Work Ombudsman): para asuntos relacionados con la *Ley de trabajo justo de 2009*.

Los denunciantes elegibles también pueden realizar una declaración con un profesional del derecho a fin de obtener asesoramiento legal o representación en relación con la aplicación de las disposiciones sobre denunciantes de la Ley de Sociedades.

Bajo ciertas circunstancias, las declaraciones pueden hacerse a miembros del parlamento en los gobiernos federal, estatal o territorial en Australia, o a periodistas, y calificar para recibir protección. Los denunciantes deben comunicarse con un asesor legal independiente y comprender los criterios antes de realizar una declaración a través de dichos canales.

Protecciones para los denunciantes

Las protecciones para los denunciantes elegibles en virtud de la Ley de Sociedades son:

- Protección de la identidad (confidencialidad)
- Protección contra actos u omisiones perjudiciales, tales como impactos en el empleo
- Compensación y reparaciones
- Protección de responsabilidad civil, penal y administrativa.

Estas protecciones se aplican a las declaraciones realizadas ante destinatarios elegibles internos, independientes y externos. Los denunciantes elegibles califican para recibir protección incluso si su declaración resulta ser incorrecta.

Las protecciones no otorgan inmunidad por ninguna mala conducta en la que haya incurrido el denunciante y que sea revelada en su declaración.

La Compañía se compromete a proteger a los denunciantes de sufrir cualquier perjuicio real o amenaza de sufrirlo debido a la presentación de un asunto que se puede informar. Esto incluye:

- Acoso, intimidación, victimización, sesgo o discriminación
- Despido o modificación del puesto o funciones de un empleado
- Ocasionar daño o lesión física o psicológica
- Daño a la propiedad, reputación, negocio o situación financiera de una persona, o cualquier otro daño.

La Compañía procurará proteger a los denunciantes de perjuicios al:

- Poner a disposición el apoyo del programa de asistencia al empleado
- Implementar estrategias para ayudar a minimizar y gestionar el estrés o los desafíos asociados con una declaración y/o investigación
- Tomar medidas para proteger al denunciante de un mayor perjuicio en el lugar de trabajo
- Investigar y abordar cualquier acción perjudicial que haya ocurrido, incluida una acción disciplinaria.
- Cumplir esta política.

Un denunciante puede solicitar una indemnización y otras reparaciones a través de los tribunales si:

- Sufre pérdidas, daños o lesiones debido a una declaración
- La Compañía no tomó las precauciones razonables ni actuó con la debida diligencia para evitar la conducta perjudicial.

Los denunciantes pueden informar los perjuicios que creen haber sufrido comunicándose con el funcionario de protección al denunciante, el equipo independiente de Conduct Watch o un ente regulador (ASIC/ATO).

Confidencialidad

La identidad de un denunciante y cualquier información que pueda llevar a su identificación se mantendrá confidencial a menos que la declaración se realice:

- Con el consentimiento del denunciante
- A ASIC o ATO, o a un miembro de la fuerza policial jurisdiccional
- A un abogado con el propósito de obtener asesoramiento legal o representación en relación con los regímenes legislativos de protección a denunciantes.

La infracción de los requisitos de confidencialidad del denunciante constituye un incumplimiento a la legislación. Los denunciantes pueden presentar una reclamación ante la Compañía sobre los incumplimientos de confidencialidad comunicándose con el funcionario de protección al denunciante, o ante un ente regulador (ASIC/ATO) para su investigación.

Trato justo

La Compañía tomará las siguientes medidas para garantizar el trato justo de los denunciantes y las personas mencionadas en una declaración:

- Las declaraciones se manejarán de manera confidencial
- Cada declaración será evaluada a través de una revisión inicial y puede estar sujeta a una investigación
- Las investigaciones determinarán si hay suficiente evidencia para fundamentar o refutar el asunto informado
- Las investigaciones serán objetivas, justas e independientes
- Los empleados que sean objeto de una declaración serán informados acerca del asunto según lo requieran los principios de justicia natural y equidad procesal, y antes de que se tome cualquier medida
- Los empleados que sean objeto de una declaración pueden comunicarse con el programa de asistencia al empleado de la Compañía para obtener ayuda.

Procedimiento de investigación

El Procedimiento para denunciantes SCH-COR-PRO-001 establece los canales mediante los que los denunciantes elegibles pueden hacer sus declaraciones y el proceso mediante el que se revisan e investigan los asuntos.

Las declaraciones pueden realizarse por correo, teléfono, plataforma en línea o servicio postal y son recibidas por destinatarios elegibles identificados. Tras una revisión inicial para garantizar la elegibilidad en virtud de la Política, la Compañía determinará si se requiere una investigación. Un destinatario elegible designado coordinará la investigación. Se mantendrá informados a los denunciantes y se les notificará los resultados.

La Compañía procura completar el proceso desde la recepción de una declaración hasta la conclusión de la investigación dentro de un plazo de 60 días.

Informes

El Directorio recibirá informes trimestrales sobre la implementación de la Política que incluyan:

- La cantidad de declaraciones recibidas durante el período
- La cantidad de investigaciones realizadas y su estado
- Los resultados de las investigaciones y las medidas adoptadas
- Los problemas sistémicos que surjan y que representen patrones de comportamiento o problemas de cumplimiento emergentes, así como cualquier medida propuesta recomendada.

Revisión

Esta Política se revisará periódicamente para garantizar que siga siendo efectiva y cumpla con la legislación australiana vigente, y para asegurar que los sistemas y procedimientos de control interno sean efectivos en la gestión del cumplimiento.

Documentos relacionados

SCH-COR-PRO-001 Procedimiento para denunciantes
SCH-HR-POL-009 Código de conducta
SCH-GRP-POL-008 Ética empresarial
SCH-HR-PRO-002 Resolución de disputas y quejas
SCH-HR-POL-002 Lugar de trabajo respetuoso
SCH-GRP-POL-010 Política contra el soborno y la corrupción
SCH-HR-POL-003 Derechos humanos y esclavitud moderna
SCH-GRP-POL-006 Política de diversidad e inclusión

Comunicación

Esta Política estará disponible en el sitio web y en la intranet de la Compañía y se proporcionará a los nuevos empleados y contratistas como parte de su programa de incorporación.



David Haslett
Presidente ejecutivo/CEO
Schlam Payload