

Groep se beleid oor diversiteit, billikheid en insluiting



Bygewerk: Februarie 2026

Weergawe: 1.0

Indien jy hierdie dokument in 'n alternatiewe formaat benodig, (soos grootdruk, audio of enige ander formaat), kontak asseblief DEI@brambles.com

Inhoud

Opsomming.....	2
Kernpunte	2
Op wie is hierdie beleid van toepassing?	2
Wat is belangrik om te weet omtrent hierdie beleid?.....	3
Hoe werk dit in verskillende ligging?	3
Waaroor ons verslag doen:	3
Skepping en Ondersteuning van Werknemerhulpbrongroepe	4
Bevordering van 'n inklusiewe werknemerervaring.....	4
Verantwoordelikhede volgens rol	4
Reëls wat jy moet ken.....	6
Ander verwysings waarvan jy moet weet	6

Opsomming

Brambles se beleid oor groepdiversiteit, billikheid en insluiting (DEI) sit die organisasie se verbintenis tot die bou van 'n diverse werksmag en 'n inklusiewe, respektvolle werkplek waar almal hul volle potensiaal kan verwesenlik, uiteen. Die beleid stel beheer, aanspreeklikheid en meetbare doelwitte daar om DEI in alle aspekte van die werknemerervaring te integreer. Dit is wêreldwyd van toepassing op werknemers, leiers, kontrakteurs en derde partye, en stem ooreen met Brambles se Gedragskode, werkplekwaardigheidsstandaarde en plaaslike wetgewing. Die beleid word onderlê deur 'n benadering van geen toleransie tot afknouery, teistering en viktimisasie, en word jaarliks deur die leierskap en die Raad hersien.

Kernpunte

- **Duidelike verbintenis tot insluiting:** Brambles is verbind tot gelyke geleenthede, werwing op grond van meriete, billike vergoeding en respektvolle behandeling vir alle kollegas, ongeag persoonlike eienskappe of agtergrond.
- **Globale omvang met plaaslike belyning:** Die beleid is van toepassing op alle werknemers wêreldwyd en word ondersteun deur plaaslike wette, beleide en prosedures oor streke heen.
- **Geen toleransie vir onvanpaste gedrag:** Boeliegedrag, teistering en viktimisasie word nie geduld nie en kan lei tot dissiplinêre stappe, tot en met ontslag, in ooreenstemming met plaaslike wetgewing.
- **Sterk bestuur en aanspreeklikheid:** DEI-toesig berus by die Raad en Uitvoerende Leierskapsplan, met duidelike verantwoordelikhede oor leiers, menslike hulpbronne, Werknemerhulpbrongroepe (ERG's), streeks-DEI-rade en alle werknemers.
- **Meetbare doelwitte en verslagdoening:** Daar word rekord gehou van DEI-vordering deur middel van ooreengekome maatstawwe, insluitend diversiteitsdata, werknemerervaringsmaatstawwe en regulatoriese verslagdoening (soos verslagdoening deur die Agentskap vir Geslagsgelykheid in die Werkplek in Australië).
- **Werknemerhulpbrongroepe is sentraal:** ERG's word ondersteun en geborg deur die leierskap, met 'n fokus op gebiede soos geslagsbalans, ras, gestremdheid, neurodiversiteit, veterane en LGBTIQ+-insluiting.
- **Inklusiewe werknemerervaring:** DEI is ingebed in werwing, talentontwikkeling, bevordering, gelyke betaling, opleiding en leierskapsgedrag.
- **Gedeelde verantwoordelikheid:** Daar word van elke werknemer, leier, verskaffer en klant verwag om DEI-beginsels te handhaaf, teen onvanpaste gedrag op te staan en met waardigheid en respek op te tree.

Op wie is hierdie beleid van toepassing?

Hierdie beleid dek **alle werknemers** en hul verantwoordelikhede by die werk en buite die werkplek, soos wanneer hulle die besigheid op derdepartywebwerwe, op sakereise of by werkverwante geleenthede of sosiale funksies en aanlyn verteenwoordig.

Ons verwag dat derde partye (insluitend verskaffers en kliënte) wat met Brambles werk, sal saamstem met die beginsels in hierdie beleid en voldoen aan toepaslike wette in hul jurisdiksies.

Wat is belangrik om te weet omtrent hierdie beleid?

Brambles is verbind tot 'n diverse werksmag en 'n inklusiewe werksplek. Hierdie beleid stel die bestuursraamwerk, meetbare doelwitte en verslagdoeningsverpligtinge vir DEI regoor Brambles vas. Dit werk saam met die Gedragskode, "Speak up"-beleid, Globale Waardigheid by die Werk-beleid en toepaslike wette.

As 'n gelykegeleentheidswerkgewer wat fokus op merietegebaseerde werwing, ontwikkeling en billike vergoeding, verbind ons ons tot 'n benadering van geen toleransie teenoor boeligedrag, teistering of viktimisasie van enige aard soos toegelaat deur plaaslike wetgewing, en verbind ons ons daartoe om te verseker dat alle kollegas met waardigheid en respek behandel word en ander ook so behandel.

Ons glo dat 'n inklusiewe werksomgewing werknemers in staat stel om hul volle potensiaal te verwesenlik, ongeag geslag, ras, godsdiens, ouderdom, gestremdheid, etnisiteit, seksuele oriëntasie of enige ander faktor wat 'n individu uniek maak.

Hoe werk dit in verskillende ligging?

Hierdie beleid is belyn met en reflekteer plaaslike wetgewing. Dit word aangevul en ondersteun deur plaaslike beleide en prosedures in elke land/streek, soos toepaslik.

Ons tree soos volg op om hierdie beleid te implementeer:

Waaroor ons verslag doen:

In ons pogings om 'n diverse en inklusiewe werksomgewing te skep, voldoen ons aan internasionale, nasionale en plaaslike regulatoriese vereistes in die verslagdoening van ons vordering en prestasie. Ons kommunikeer ons DEI-ambisies, -vordering en -uitdagings duidelik om vertroue te bou en kollektiewe pogings aan te moedig om DEI-doelwitte te bereik.

Die Raad en Uitvoerende Leierskapspan het op duidelike maatreëls ooreengekom, onderhewig aan periodieke hersiening en besigheidskonteks, wat as deel van 'n Werknemerervaringsindeks onder ons 2030 Positiewe Verbintenisse in die Werksplek ingesluit sal word.

Verwys asseblief na ons jaarverslag vir besonderhede oor ons Groepdoelwitte en verslagdoening.

As 'n maatskappy wat op die ASX genoteer is, dien Brambles en sy bedryfsmaatskappy, CHEP Australia, jaarliks verpligte verslagdoeningsdata by die Australiese statutêre liggaam, die *Workplace Gender Equality Agency*, in.

Verdere inligting oor rapportering kan [hier](#) gevind word.

Skepping en Ondersteuning van Werknemerhulpbrongroepe

Werknemerhulpbrongroepe (ERG's) is vrywillige, werknemergeleide groepe wat bestaan uit werknemers wat gemeenskaplike belangstellings, agtergronde of eienskappe deel, sowel as diegene wat vriende van hierdie gemeenskappe is.

Ons Werknemerhulpbrongroepe (ERG's) fokus op 'n wye verskeidenheid DEI-onderwerpe, insluitend ras, geslagsbalans, gestremdheid, veteraneondersteuning, etniese minderhede, neurodiversiteit en LGBTIQ+, met uitvoerende borge wat die ERG's se selfgeïdentifiseerde prioriteite bevorder en ondersteun.

Bevordering van 'n inklusiewe werknemerervaring

Ons integreer DEI in werwing via merietegebaseerde prosesse, vooroordeelopleiding en paneelonderhoude om top diverse talent te lok. Alle talentbestuur- en opleidingsprogramme bevorder insluiting en bemagtig kollegas om 'n inklusiewe kultuur te bevorder.

Ons monitor en hersien gereeld diversiteitsmaatstawwe in aanstellings, bevorderings, gelyke betaling en werknemertevredenheid.

Verantwoordelikhede volgens rol

Om ons DEI-visie en -waardes 'n werklikheid te maak, het elkeen van ons elke dag 'n rol om te speel:

Werknemerkatgorie	Verantwoordelikhede
Die Brambles-raad sal:	• beleid en DEI-meetbare doelwitte goedkeur • toesig hou oor vordering teenoor DEI-meetbare doelwitte en voldoening aan ASX-verwagtinge verseker deur middel van periodieke verslagdoening en jaarlikse hersiening • lei deur 'n voorbeeld te stel en diversiteit oor die hele Raad te sien (insluitend geslag, ouderdom, etnisiteit, vaardighede, geografie)
Uitvoerende Leierskapspan (ELT) sal:	• DEI deur leierskapsverantwoordelikhede en hulpbrontoewysing bevorder, deur byvoorbeeld te verseker dat opleiding voltooi word • lei deur 'n voorbeeld te stel en 'n rolmodel te wees ten opsigte van inklusiewe werksplekgedrag, en ons maatskappykultuur te handhaaf • stappe neem om 'n omgewing van sielkundige veiligheid te bied en werknemers te ondersteun sover dit redelikerwys prakties moontlik is en onderhewig is aan periodieke hersiening en besigheidskonteks • verseker dat DEI-maatstawwe die doelstellings en doelwitte van hierdie beleid weerspieël en toepaslik gemonitor en bestuur word • Werknemerhulpbrongroepe borg
Menseleiers sal:	• Sielkundig veilige, respekvolle spanne skep en handhaaf, 'n kultuur aanmoedig waar daar opgestaan word teen wat verkeerd is,

Werknemerkat eg orie	Verantwoordelikheid
	onbehoorlike gedrag aanspreek en werknemers ondersteun sover dit redelikerwys prakties moontlik is - saam met die Menslike Hulpbronne-span werk om merietegebaseerde werwing te verseker, billike toegang tot opleidings-, ontwikkelings- en bevorderingsgeleenthede te bied en billike vergoeding te verseker - die toepaslike ondersteuning, gereedskap en, waar nodig, aanpassings verskaf sodat werknemers hul rolle effektief kan vervul
Menslike Hulpbronne-leierskapspan sal:	- hierdie DEI-beleid implementeer en dit jaarliks hersien - jaarliks verslag doen oor DEI-maatstawwe - die werking van Werknemerhulpbrongroepe, streeks-DEI-rade en DEI-kampioene ondersteun - die voorsiening van gereelde DEI-opleiding, insluitend mentorskap en afrigting van die Uitvoerende Leierskapspan, ondersteun - voortgaan om merietegebaseerde werwing, ontwikkeling en bevordering, asook billike vergoeding te ontwerp wat 'n diverse groep kollegas aantrek en ondersteun, en die waarde van diversiteit in die optimalisering van besluitneming, innovasie, sakeveerkragtigheid, buigsaamheid en aanpasbaarheid erken.
Uitvoerende Borge van Werknemerhulpbrongroepe sal:	- vir die Werknemerhulpbronne groepe pleit, met die fokus op die selfgeïdentifiseerde prioriteite van hierdie groepe - Werknemerhulpbrongroepe aktief ondersteun, bevorder en mentor - hierdie beleid ondersteun en pleit vir insluiting 'n voorbeeld stel van inklusiewe optrede
Streeks-DEI-rade sal:	- DEI in streekstrategieë integreer om 'n inklusiewe kultuur te handhaaf en te ontwikkel - globale DEI-programme ondersteun en hul relevansie vir streeksbehoefte en -prioriteite verseker - die DEI-kontakpunt wees vir die streek en die funksie wat hulle verteenwoordig, en beste praktyke deel - hul streekswerknemerhulpbrongroepe verteenwoordig en vir hulle pleit
Elke werknemer sal:	- bydra tot ,n kultuur van respek, behoort en wedersydse begrip - opstaan teen onvanpaste gedrag en nie 'n passiewe bystaander wees nie - aanspreeklik wees vir hul eie gedrag, verantwoordelikheid neem vir persoonlike ontwikkeling en deelneem aan aktiwiteite met 'n DEI-fokus en -objektief, sover dit prakties moontlik is

Verskaffers en klante sal:

- Huisself belyn met ons Gedragskode en beginsels van geen skade
- Alle redelike stappe doen om te voldoen aan plaaslike wetgewing rakende onwettige gedrag en die behandeling van beskermde eienskappe

Reëls wat jy moet ken

Benadering van geen toleransie

Brambles duld nie afknouery, teistering of viktimisasie nie en verwag dat alle kollegas met waardigheid en respek sal optree. Ingevolge die beleid oor Globale Waardigheid en Respek by die Werk word sulke gedrag as wangedrag beskou en kan dit lei tot dissiplinêre stappe, insluitend ontslag vir growwe wangedrag, soos toegelaat deur plaaslike wetgewing.

Die beleid sal:

- Jaarliks hersien word.
- na goeddunke van die Maatskappy gewysig en aangepas word. Werknemers moet hierdie beleid volg, maar dit is nie 'n kontrak nie en kan te eniger tyd deur die Maatskappy verander word om dit met huidige wette te belyn.

Ander verwysings waarvan jy moet weet

Verwante beleide kan gevind word deur die name hier onder te soek op Workday Search / Assistent:

- Beleid oor korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid
- Brambles se gedragskode
- Groep se beleid oor waardigheid en respek by die werk
- Globale werknemerprivaatheidsbeleid
- "Speak Up"-beleid