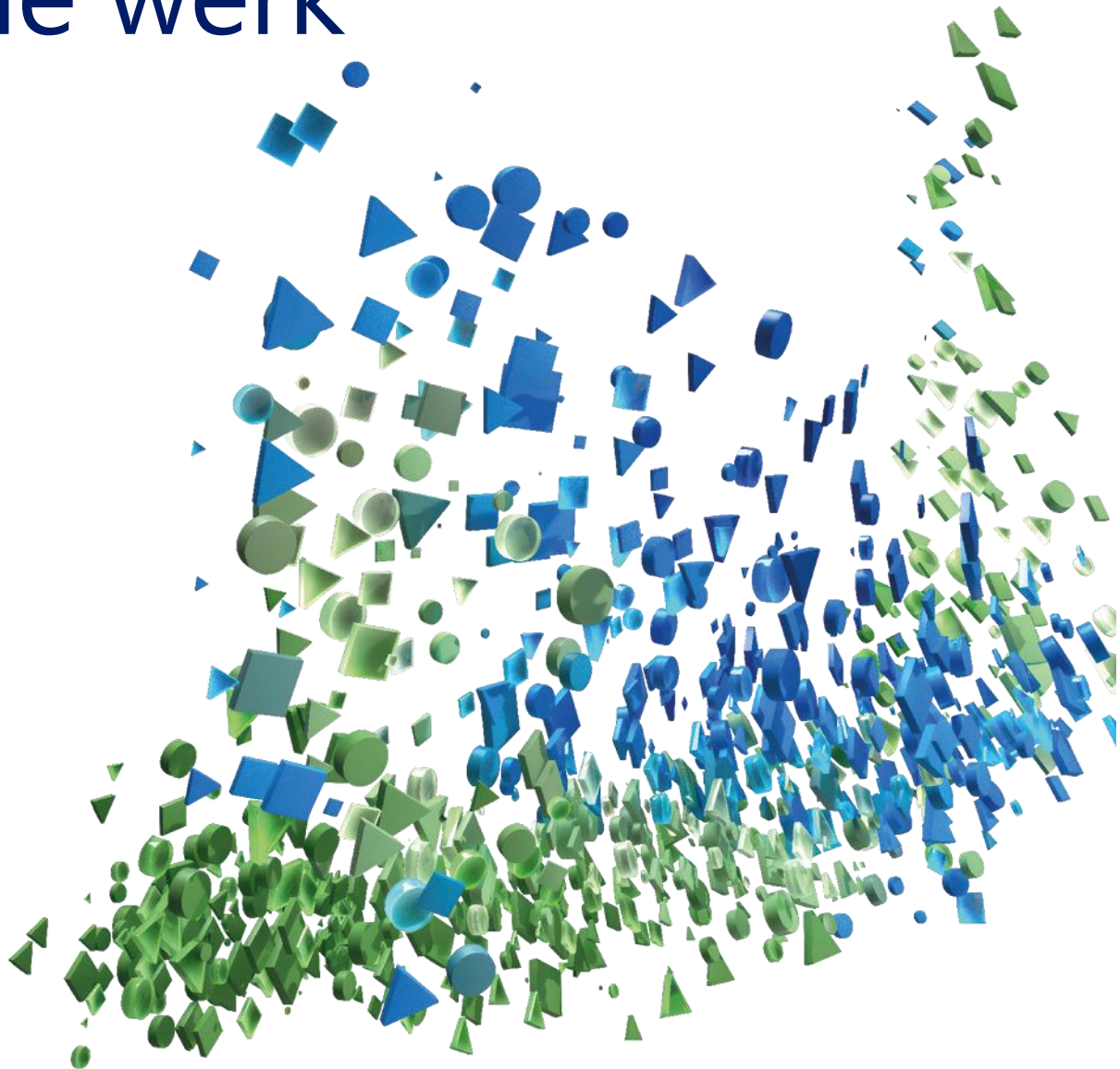


Groep se beleid oor waardigheid en respek by die werk



Bygewerk: Februarie 2026

Weergawe: 3.0

Indien u hierdie dokument in 'n alternatiewe formaat nodig
(soos grootdruk, audio of enige ander formaat), kontak
asseblief die Diversiteit, Gelykheid en Insluiting-span by

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
Boeliegedrag.....	3
Teistering	3
Seksuele teistering.....	3
Diskriminasie.....	4
Mikro-aggressies.....	4
Viktimisasie, Vergelding en Weerwraak.....	5
Geweld in die werkplek.....	5
Sielkundige Veiligheid.....	5
Redelike Bestuursaksie.....	6
Die opper van kwessies (Aangeeprocedures)	6
Vertroulikheid.....	6
Die maak van kwaadwillige of valse bewerings.....	7
Wat om te doen as jy 'n klagte in die gesig staar.....	7
Hoe werk dit in verskillende ligging?.....	7
Verantwoordelikhede volgens rol	8
Reëls wat jy behoort te ken.....	9
Ander verwysings waarvan jy moet weet	9

Opsomming

Die Groep se beleid oor waardigheid en respek by die werk sit die organisasie se verbintenis tot 'n respektvolle werkplek uiteen, wat afknouery, teistering (insluitend seksuele teistering), diskriminasie, viktimisasie, geweld in die werkplek, aggressiewe of dreigende gedrag en mikro-aggressies verbied.

Die Groep (verwys na alle maatskappye in die Brambles-groep) is daartoe verbind om 'n respektvolle, veilige en inklusiewe werkplek te bied waar alle individue met waardigheid en respek behandel word en bekommernisse kan opper sonder vrees vir vergelding.

Die Groep erken en handhaaf ook 'n **positiewe plig, sover dit redelikerwys prakties is**, om alle vorme van afknouery, teistering, seksuele teistering, diskriminasie, viktimisering en geweld in die werkplek uit te skakel, veral oor:

Kernpunte

Die Groep sal redelike en proporsionele stappe doen om onbehoorlike gedrag te voorkom, insluitend:

- Die integrasie van respektvolle gedrag en waardes in ons kultuur.
- Die uitvoering van gereelde risikobepalings om psigososiale gevare te identifiseer en aan te spreek.
- Die implementering van duidelike beleide, prosedures en opleiding om onvanpaste gedrag te voorkom en daarop te reageer.
- Die versekering van leierskapsverantwoordbaarheid en sigbare toewyding aan respektvolle werksplekpraktyke.
- Die voorsiening van toeganklike rapporteringsmeganismes en ondersteuning vir geaffekteerde individue.
- Die monitering en evaluering van ons praktyke om voortdurende verbetering te verseker.

Hierdie plig geld proaktief, wat beteken dat ons moet poog om onwettige gedrag te **voorkom** voordat dit plaasvind, eerder as om bloot nadat dit voorgekom het op klagtes of voorvalle te reageer.

Enige beleidsoortreding kan lei tot dissiplinêre stappe, tot en met beëindiging van diens, in ooreenstemming met plaaslike wette.

Op wie is hierdie beleid van toepassing?

Hierdie beleid dek **alle werknemers** en dek voorvalle:

- Wat by die werk en buite die werk voorkom, soos wanneer die besigheid op derdepartywebwerwe, op sakereise of by werkverwante geleenthede of sosiale funksies en aanlyn verteenwoordig word.
- Gepleeg deur enige derde party, insluitend kliënte, verskaffers, kontrakteurs of besoekers aan persele. Sou enige voorvalle met 'n derde party plaasvind, is dit noodsaaklik dat dit uitgelig word, sodat ondersteuning en optrede dienoreenkomstig kan plaasvind.

Wat is belangrik om te weet omtrent hierdie beleid?

Hierdie beleid definieer sleuteltermen en gee voorbeelde van aanvaarbare en onaanvaarbare gedrag, wat regoor ons organisasie van toepassing is.

Bedoeling is nie 'n verweer nie. Gedrag kan hierdie beleid oortree ongeag die bedoeling. Alle werknemers moet hierdie standaarde verstaan en nakom.

Boeliegedrag

Boeliegedrag is herhaalde onredelike gedrag wat 'n risiko vir gesondheid en veiligheid skep, ongewens, aanstootlik of intimiderend is, en bedoel is om iemand skade aan te doen, bang te maak of te ontstel. Boeliegedrag kan persoonlik of deur digitale kommunikasie plaasvind. Streng definisie van boeliegedrag is onderhewig aan toepaslike plaaslike wette.

Boeliegedrag kan aggressiewe bestuur, dreigemente (fisies of sielkundig), die verspreiding van kwaadwillige gerugte, die isolasie of uitsluiting van individue, die toewysing van onhanteerbare werkladings, oormatige ondersoek, neerhalende opmerkings, onredelike eise, ongegronde kritiek, en volgehoue oorheersende toesig of openbare beledigings wat iemand se prestasie teiken, insluit.

Teistering

Teistering is wanneer iemand op 'n manier optree, hetsy deur te praat, te skryf of fisies, wat ongewens is en verband hou met dinge soos ouderdom, ras, geslag, godsdiens, gestremdheid of ander persoonlike eienskappe. Hierdie gedrag kan 'n persoon ongemaklik, beledig of onveilig laat voel.

Teistering kan net een keer gebeur as dit ernstig is, of dit kan herhaal word. In baie jurisdiksies word teistering in die wet gedefinieer, daarom is dit belangrik om enige plaaslike beleide na te gaan.

Teistering sluit in aksies soos die maak van neerhalende grappe of beledigings oor beskermde eienskappe, ongewenste fisiese kontak, die bespotting van gestremdhede, die deel van aanstootlike materiaal, die uitsluiting van mense op grond van persoonlike eienskappe, herhaalde ongewenste sosiale uitnodigings, seksuele of groepsdwang, ongewenste toenaderings, dreigemente om iemand se LGBTIQ+-status uit te wys, en onvanpaste kommentaar oor voorkoms wat verband hou met geslag of etnisiteit.

Selfs "skertsery" wat bedoel is as speelse grappe wat persoonlike eienskappe teiken, kan teistering wees as dit aanstoot gee.

Seksuele teistering

Seksuele teistering, 'n duidelike vorm van teistering, behels ongewenste, onwelkome of ongenooide seksuele gedrag wat 'n redelike persoon sou verwag moontlik aanstootlik, vernederend of intimiderend kan wees. Dit kan verbaal, nie-verbaal of fisies wees, insluitend ongewenste toenaderings, versoeke om gunste of ander gedrag wat 'n vyandige omgewing skep. Enigiemand, ongeag geslag, kan geraak word, en oortreders kan bestuurders, kollegas of derde partye insluit.

'n Enkele ernstige toenadering of bedreiging, soos om voordele aan seksuele samewerking te koppel, is ook seksuele teistering.

Seksuele teistering kan situasies insluit waar 'n persoon direk of indirek onder druk geplaas word om ongewenste seksuele gedrag te verrig in ruil vir werkplekvoordele of om negatiewe gevolge te vermy; of waar gedrag van 'n seksuele aard, hetsy herhaaldelik of 'n enkele ernstige voorval, 'n werksomgewing skep wat intimiderend, vyandig of aanstootlik is.

Konsensuele interaksies of verwelkomde komplimente is nie seksuele teistering nie. Byvoorbeeld, kollegas wat onderling instem om uit te gaan of persoonlik te skakel, pleeg nie teistering nie, alhoewel enige Groep- of individuele maatskappybeleide en gedragskodes gevolg moet word.

Gedrag wat werklik welkom en professioneel is, is nie seksuele teistering nie, maar gedrag moet onmiddellik stop as dit onwelkom word.

Diskriminasie

Diskriminasie is die onregverdigte behandeling van iemand as gevolg van eienskappe soos ouderdom, ras, nasionaliteit, geslag, seksuele oriëntasie, godsdiens, gestremdheid, huwelikstatus, militêre status, swangerskap of enige ander wetlik beskermde eienskap. Dit kan direk wees, deur ongelyke behandeling, of indirek, via beleide wat 'n groep benadeel. Werksbesluite en daaglikse interaksies moet gebaseer wees op meriete, nie op hierdie persoonlike eienskappe nie, aangesien diskriminasie verbode is.

Diskriminasie sluit in onregverdigte behandeling gebaseer op beskermde eienskappe, soos om iemand nie aan te stel, te bevorder of in te sluit nie weens geslag, ras, godsdiens of seksuele oriëntasie. Om besluite te neem gebaseer op sakebehoefte, kwalifikasies en prestasie is nie diskriminasie nie.

Vereistes wat sekere groepe onnodig uitsluit, kan egter indirekte diskriminasie wees. Ons werk daaraan om te verseker dat besluite billik, onpartydig en uitsluitlik op meriete en besigheidsdoelwitte gebaseer is.

Voorbeelde van diskriminasie sluit in om iemand nie aan te stel of te bevorder nie weens 'n beskermde eienskap (bv. geslag, geslag, ras); om kollegas van projekte of geleenthede uit te sluit weens godsdiens of seksuele oriëntasie; om erger kritiek of swaarder werklading toe te ken gebaseer op etniese agtergrond; of om te vereis dat LGBTIQ+-werknemers hul identiteit verberg wanneer ander nie gevra word om dit te doen nie.

Aannames kan lei tot diskriminerende praktyke; byvoorbeeld, om te aanvaar dat 'n individu ongeskik is vir 'n rol as gevolg van die moontlikheid om 'n gesin te begin (swangerskap), of om 'n kollega van 'n werksgeleentheid uit te sluit op grond van vermeende godsdienstige oortuigings. Sulke gedrag kom neer op onbillike behandeling wat gewortel is in persoonlike eienskappe, wat in baie jurisdiksies onwettig is en as onvanpaste werkplekgedrag by Brambles beskou word.

Mikro-aggressies

Mikro-aggressies is subtiele, dikwels onbedoelde daade – verbaal of nie-verbaal – wat vooroordeel teenoor gemarginaliseerde groepe toon. Alhoewel dit nie altyd vyandig is nie, kan hierdie optrede 'n persoon se waardigheid of welstand mettertyd skaad. Dit spruit voort uit stereotipes oor iemand se agtergrond en, hoewel minder voor die hand liggend as teistering, kan dit neerkom op teistering en is onaanvaarbaar in ons werkplek omdat dit bots met ons inklusiewe kultuur.

Voorbeelde van mikro-aggressies kan insluit: om 'n kollega van 'n ander etnisiteit te vra: "Waar kom jy eintlik vandaan?", wat daarop dui dat hulle nie werklik behoort nie; om vir 'n vrou in 'n tegniese werk te sê: "Sjoe, jy's goed hiermee vir 'n vrou!" ('n kompliment gebaseer op stereotipes); of om iemand se naam herhaaldelik verkeerd uit te spreek of nie moeite te doen om dit te leer nadat dit reggestel is nie.

Viktimisasie, Vergelding en Weerwraak

Viktimisasie, vergelding en weerwraak behels die onregverdige behandeling van iemand vir die indien of ondersteuning van 'n klagte te goeder trou ingevolge hierdie beleid, die Gedragskode of diskriminasie-/teisteringswette. Brambles verbied enige vorm van vergelding, wat beteken dat geen werknemer gepeenaliseer kan word vir die opper van regmatige bekommernisse nie. Voorbeelde sluit in die straf, uitsluiting of andersins mishandeling van individue wat klagtes oor afknouery, teistering of diskriminasie aanmeld of daaraan deelneem.

Viktimisasie vind plaas wanneer iemand negatiewe gevolge in die gesig staar vir die indien van 'n teisteringsklag of die bystand van ander met klagtes, soos die weiering van bevordering, uitsluiting of onbillike hersienings.

Enige vergelding – soos dreigemente of degradering – vir deelname aan die klagteproses is verbode, ongeag die tydsberekening. ***Geen klaer of ondersteuner wat te goeder trou optree – selfs al is hul klagte nie bewys nie – behoort ooit straf of negatiewe gevolge te ondervind vir die indien of ondersteuning van 'n klagte nie.***

Geweld in die werkplek

Geweld in die werkplek sluit fisiese geweld, intimidasie, dreigemente of aggressiewe optrede in wat die veiligheid van werknemers of ander in gevaar stel. ZeroHarm beteken geen toleransie vir geweld of dreigemente nie, hetsy van werknemers, bestuurders of derde partye in enige werksomgewing.

Geweld in die werkplek sluit in fisiese aanranding (slaan, stoot, skop of vashou), dreigemente teenoor werknemers of hul families, wapens inbring of rondswaai, gewelddadige uitbarstings soos die gooi van voorwerpe, en enige aggressie wat besering of vrees veroorsaak.

Ernstige verbale dreigemente wat vrees skep, kwalifiseer ook. Voorvalle soos gevegte of aanvalle is altyd uiters ernstig.

Woede of verhewe stemme alleen kwalifiseer nie as geweld in die werkplek nie, tensy dit gepaard gaan met dreigemente of fisiese aksie. Heftige argumente sonder dreigemente of kontak word nie as geweld beskou nie, maar word wel as onprofessioneel beskou.

Sielkundige Veiligheid

Sielkundige veiligheid beteken dat werknemers bekommernisse kan opper, idees kan deel en onvanpaste gedrag kan aanmeld sonder vrees vir vergelding.

Die bevordering van sielkundige veiligheid behels oop bespreking, die waardering van insette, leiers wat foute erken, ondersteunende reaksies op foute, respek vir alle vrae of idees, en om werknemers verskeie maniere te bied om hul stem te laat hoor. Dit beteken werknemers voel gemaklik om hulp te soek of bekommernisse uit te spreek, wetende dat hul perspektiewe gerespekteer sal word.

Gedrag wat sielkundige veiligheid *ondermyn* – soos om boodskappers van slegte nuus te straf, vrae te bespot of eerlike foute te penaliseer – word nie by die werk geduld nie.

Redelike Bestuursaksie

Niks in hierdie beleid is bedoel om die Groep of sy bestuurders te verhinder om redelike bestuursaksies te neem, wat op 'n wettige, billike en respekvolle wyse uitgevoer word nie. Redelike bestuursaksie kan insluit, maar is nie beperk nie, tot:

- Werktoewysing, prestasiedoelwitte stel en werkladings bestuur;
- Die verskaffing van terugvoer, leiding of konstruktiewe kritiek oor prestasie of gedrag;
- Die aanspreek van prestasiekwessies, insluitend prestasieverbeteringsprosesse;
- Die implementering van dissiplinêre stappe of korrektiewe maatreëls, waar toepaslik;
- Besluitneming oor operasionele vereistes, hulpbronne, herstrukturering of verandering; en
- Die afdwing van werksplekbeleide, -standaarde en -gedragskodes.

Redelike bestuursoptrede maak nie afknouery, teistering, diskriminasie of viktimisasie uit wanneer dit te goeder trou, om wettige sakeredes en op 'n redelike en proporsionele wyse onderneem word nie.

Bestuursoptrede wat beledigend, oordrewe, dreigend, diskriminerend of andersins onredelik in die omstandighede is, kan hierdie beleid oortree.

Die opper van kwessies (Aangeeprocedures)

Alle werknemers moet enige afknouery, teistering, diskriminasie of ander onvanpaste gedrag so gou as moontlik aanmeld. Vroeë optrede kan eskalاسie voorkom.

Verskeie kanale is beskikbaar om bekommernisse te opper, en ons ondersteun alle oplossingsmetodes, of dit nou direkte kontak met jou bestuurder of jou Menslike Hulpbronne-vennoot is.

Jou plaaslike beleid verduidelik die proses, en Menslike Hulpbronne is beskikbaar vir meer inligting.

Die Groep bied 'n veeltalige **Speak Up**-platform wat dit moontlik maak om bekommernisse aanlyn of via 'n plaaslike tolvrye telefoonnommer en ander kanale vir die aangee van werksplekbekommernisse aan te meld, waarvan besonderhede beskikbaar is in plaaslike beleide of [hier](#) op die intranet.

Alle kwessies sal 'n raamwerk vir verantwoordelike en billike ondersoeke volg, met toegang tot ondersteuningsdienste soos die Werknemerbystandsprogramme (WAP's) en potensiele tydelike werkaanpassings indien en waar nodig.

As jy glo dat 'n misdaad soos fisiese of seksuele aanranding plaasgevind het, kan jy die polisie kontak.

Vertroulikheid

Kwessies wat ingevolge hierdie beleid geopper word, sal met vertroulikheid en sensitiwiteit hanteer word. Ons neem alle klagtes ernstig op en streef daarna om inligting privaat te hou, behalwe waar wetlike Groep- of individuele maatskappyverpligtinge openbaarmaking vereis.

Besonderhede sal slegs gedeel word met diegene wat direk betrokke is – ondersoekbeampes, relevante bestuurders, Menslike Hulpbronne, regsadviseurs en die beskuldigde persoon, sodat hulle kan reageer. In sekere gevalle kan dit nodig wees dat Senior Uitvoerende Beampes of Direkteure ingelig word, in ooreenstemming met toepaslike plaaslike wetgewing.

Almal betrokke, insluitend getuies, moet inligting vertroulik hou en diskreet optree om privaatheid te beskerm en 'n billike proses te verseker. Verbreking van vertroulikheid kan lei tot dissiplinêre stappe, tot en met ontslag, in ooreenstemming met plaaslike wette en beleide.

Die maak van kwaadwillige of valse bewerings

Kwaadwillige of willens en wetens valse beskuldigings word nie deur hierdie beleid gedek nie en kan lei tot optrede in ooreenstemming met plaaslike beleide of wetgewing. Eerlike klagtes, selfs al is dit ongegrond, sal nie gepeenaliseer word nie. Ons moedig die aangee van enige kommerwekkende gedrag aan, en prioritiseer vertroue en oop kommunikasie bo vrees. Dit is baie belangriker dat mense sonder vrees uitpraat.

Wat om te doen as jy 'n klagte in die gesig staar

Formele klagtes sal ondersoek word volgens toepaslike beleid, hetsy plaaslik of die Speak Up-beleid, met billike geleenthede om te reageer en toepaslike ondersteuning vir alle betrokke partye. As individu of bestuurder moet jy openlik en deeglik reageer op bekommernisse, hetsy informeel of formeel. Jy moet alle kwessies ernstig opneem – moenie hulle afmaak of enigiemand as oorsensitief bestempel nie. Jou plaaslike Menslike Hulpbronne-span is beskikbaar om jou deurgaans te ondersteun, of volg alternatiewelik enige toepaslike riglyne.

Hoe werk dit in verskillende ligging?

Hierdie Groepbeleid oor waardigheid en respek by die werk stel minimum standaarde vir gedrag op alle plekke, hoewel plaaslike wette en praktyke dit kan aanvul of tersyde kan stel waar nodig.

Baie lande beskerm werksplekwaardigheid deur middel van wetgewing. Hierdie beleid ondersteun daardie standaarde en is daarop gemik om inklusiwiteit verder te bevorder. Waar konflik tussen hierdie beleid en plaaslike wetgewing ontstaan, sal plaaslike wetgewing voorrang geniet.

Plaaslike beleide of riglyne, soos protokolle vir boeliegedrag en teistering, gesondheids- en veiligheidsreëls en klagteprosedures, kan hierdie groepbeleid aanvul.

Werknemers moet relevante handboeke en streeks- of landspesifieke beleide hersien, insluitend die Brambles Gedragkode en Beleid oor diversiteit, billikheid en insluiting.

Implementering wissel volgens streek, met vereistes soos ondersoekstappe of verslagdoeningstydraamwerke onderhewig aan plaaslike wetgewing. Bestuurders en HR moet verseker dat plaaslike prosesse met hierdie beleid ooreenstem.

Verantwoordelikhede volgens rol

Om ons Waardigheid en Respek by die Werk 'n werklikheid te maak, het elkeen van ons elke dag 'n rol om te speel:

Werknemer-kategorie	Verantwoordelikheid
Die Brambles-raad sal:	• die beleid goedkeur • lei deur hul voorbeeld
Uitvoerende Leierskaps-span (ELT) sal:	• waardigheid en respek by die werk bevorder deur leierskaps-verantwoordbaarheid • lei deur hul voorbeeld en die vereiste rolmodelgedrag • stappe ondersteun om 'n waardige en respekvolle omgewing te bied, in ooreenstemming met die beleid.
Menseleiers sal:	• lei deur hul voorbeeld en die vereiste rolmodelgedrag • Gepaste gedrag binne hul spanne skep en handhaaf, 'n kultuur van praat aanmoedig, onbehoorlike gedrag aanspreek en werknemers sover dit redelikerwys prakties is, ondersteun. • saam met die Menslike Hulpbronne-span werk om te verseker dat die verwagtinge van hierdie beleid gehandhaaf word • die toepaslike ondersteuning, gereedskap en, waar nodig, aanpassings verskaf sodat werknemers hul rolle effektief kan vervul
Menslike Hulpbronne-leierskaps-span sal:	• hierdie beleid implementeer en dit jaarliks hersien • die verskaffing van gereelde opleiding ondersteun, insluitend, waar nodig, mentorskap en afrigting van die Uitvoerende Leierskaps-span • nakoming van en belyning met die beleid verseker
Elke werknemer sal:	• bydra tot 'n kultuur van waardigheid en respek • praat wanneer dit nodig is en nie 'n passiewe bystander wees as enige onvanpaste gedrag plaasvind wat hierdie beleid weerspreek nie • verantwoordelik wees vir hul eie gedrag, verantwoordelikheid neem vir persoonlike ontwikkeling, waar dit redelikerwys prakties is
Verskaffers en klante sal:	• Hulself 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 behoort te ken

Brambles duld nie oortredings van die Groep se beleid oor waardigheid en respek by die werk nie, en verwag dat alle werknemers met waardigheid en respek sal optree. Ingevolge hierdie beleid 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.
- Gewysig en aangepas word na goeddunke van die Groep. Werknemers moet hierdie beleid volg, maar dit is nie 'n kontrak nie en kan te eniger tyd deur die Groep verander word om 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 diversiteit, billikheid en insluiting
- Globale Werknemerprivaatheidsbeleid
- Beleid oor aanvaarbare gebruik van tegnologiedienste
- "Speak Up"-beleid