

Brambles

Beleid oor menseregte

Brambles Limited

Hersien: 01 Julie 2023

Weergawe 4.0

BELEID OOR MENSEREGTE

Respek vir menseregte

Soos dit in Brambles se gedragskode uiteengesit word, is respek vir menseregte grondliggend aan Brambles, sy groep van maatskappye en die gemeenskappe waarin ons werksaam is. Ons gee vorm daaraan in ons model van herstelling wat die "deling en hergebruik" van die wêreld se grootste poel herbruikbare palette en houers makliker maak, terwyl ons daaraan werk om 'n ekonomie te skep wat positief vir die natuur is en 'n veiliger, doeltreffender toevoerketting vir die toekoms lewer. In die najaging van hierdie model het ons 'n wye reeks alleenstaande beleide, praktyke en programme aanvaar oor 'n aantal areas heen wat vir menseregte belangrik is, waaronder veiligheid, arbeidsregte, diversiteit, gelykheid, inklusiwiteit en privaatheid.

Brambles se beleid oor menseregte word gerig deur die gedragskode, wat op sy beurt gerig word deur internasionale beginsels oor menseregte, omvat in die universele verklaring van menseregte (Universal Declaration of Human Rights), die internasionale arbeidsorganisasie se verklaring oor basiese beginsels en regte by die werk (International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), en die Verenigde Nasies se basiese beginsels oor sake en menseregte (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights). As 'n demonstrasie van ons verbintenis tot hierdie beginsels het Brambles die verenigde nasionale wêreldwye ooreenkoms (United National Global Compact of UNGC) onderteken en ondersteun ons steeds die UNGC se tien beginsels op die gebied van menseregte, arbeid, die omgewing en teenkorrupsie.

In Brambles en dwarsdeur ons groep is ons daartoe verbind om te verseker dat mense regverdig met waardigheid en respek behandel word en die belanghebbendes in ons gemeenskappe betrek word – onder wie diegene van inheemse afkoms of ander bevolkings wat risiko's loop – om te verseker ons luister na hul sienings, leer daarvan en neem dit in ag, en dat ons hul onderskeie kulture, erfenisse en tradisionele regte respekteer terwyl ons ons sake doen. Ons sal probeer om medewerkend met regerings en organisasies in die burgerlike samelewing saam te werk om vordering te maak met die hantering van kwessies en met 'n beter begrip van hoe ons 'n verskil kan maak.

Ons verbintenis

Ons is daartoe verbind om alle internasionaal erkende menseregte te respekteer wat tersaaklik vir ons werksaamhede is. Waar nasionale wetgewing en tersaaklike internasionale menseregte verskil, wil ons die hoogste standaard toepas. Waar nasionale wetgewing en tersaaklike standaarde oor menseregte bots (wat beteken dat Brambles nasionale wetgewing sal oortree indien ons aan die botsende internasionale standaard vir menseregte gehoor gee), sal ons aan nasionale wetgewing voldoen terwyl ons probeer om internasionale menseregte tot die hoogste mate moontlik te respekteer.

Omvang van hierdie beleid

Hierdie beleid oor menseregte geld vir alle direkteure, beamptes en werknemers van Brambles en elk van sy groepmaatskappye. Dit word van almal verwag om aan hierdie beleid te voldoen en hul werksaamhede namens Brambles dienooreenkomstig te verrig. Brambles en sy groepmaatskappye is ook daartoe verbind om saam te werk met gesamentlike ondernemings,

verskaffers en ander derde partye wat die beginsels in hierdie beleid voorhou of wat 'n soortgelyke beleid in hul ondernemings aanvaar.

Hoogskatting van diversiteit, gelykheid en insluiting

Die diversiteit van mense saam met wie ons werk en die bydraes wat hulle maak, is waardevol vir Brambles. Ons is lank reeds verbind tot regverdige behandeling en gelyke geleenthede, en duld geen diskriminasie of teistering van enige aard nie. Ons is verbind tot die handhawing van werkplekke wat vry is van diskriminasie of teistering op grond van ras, geslag, kleur, nasionaliteit of nasionale oorsprong, klas, geloofsoortuiging, ouderdom, gestremdheid, huwelikstatus, seksuele oriëntasie of geslagsidentifikasie, politieke mening of enige ander status wat deur toepaslike wetgewing beskerm word.

Brambles wil in elke land en kultuur 'n voorkeurwerkgewer wees. Ons werf, stel aan, plaas, lei op, kompenseer en bevorder die beste mense vir die werk op grond van meriete en werkverwante vaardighede – sonder diskriminasie.

Brambles glo aan gelyke betaling vir gelyke werk, en ons benadering tot vergoeding is gegrond op beginsels van regverdigheid en gelykheid vir alle werknemers. Werknemers van Brambles in dieselfde of soortgelyk geplaaste poste moet regverdig en dieselfde vir hul werk betaal word.

Ongeag persoonlike eienskappe of status, duld Brambles nie minagtende of onvanpaste gedrag, onregverdige behandeling of vergelding van enige aard by die werkplek nie en ook nie onder enige werkverwante omstandighede buite die werkplek nie. Brambles se verbintenis tot hierdie waardes word in sy beleid oor diversiteit uiteengesit.

Gedwonge arbeid en mensehandel

Soos dit in die gedragskode uiteengesit word, verbied Brambles – in ons eie werksaamhede en dié van ons verskaffers – die aanwending van alle vorms van gedwonge arbeid, waaronder tronkarbeid, kontrakarbeid, gebonde arbeid, militêre arbeid en slawearbeid, en enige vorm van mensehandel.

Brambles erken dat trekwerkers wat binne die land reis of uit die buiteland reis om werk te kry een van die kwesbaarste groepe is. Om die beste beskerming aan hierdie klas werkers te bied, verseker Brambles die volgende: (1) trekwerkers kry presies dieselfde regte as plaaslike werknemers; (2) enige kommissies en ander gelde vir die indiensneming van trekwerkers word deur die maatskappy betaal en nie deur die trekwerkers nie, en (3) trekwerkers word nie verplig om hul identiteitsdokumente te oorhandig nie, behalwe soos dit kortliks nodig is om identiteit en kwalifisering vir indiensneming te bevestig.

Kinderarbeid

Brambles duld nie kinderarbeid in sy eie werksaamhede en in dié van sy verskaffers nie.

Ons glo dat **alle** arbeid skadelik, uitbuitend of vernietigend is as dit op 'n te vroeë ouderdom begin. Gevolglik neem ons nie kinders in diens – en ons doen nie sake met verskaffers of ander derde partye wat kinders in diens neem nie – jonger as 15, jonger as die ouderdom om verpligte opvoeding te voltooi of jonger as die minimum ouderdom vir indiensneming in die land nie, watter ook al die hoogste is. Daarbenewens sal ons nie enige kind jonger as 18 in diens neem as hy of sy dalk by werk betrokke mag wees wat as gevaarlik gekategoriseer kan word nie, en ons sal nie verskaffers of derde

partye duld wat dit doen nie. Brambles beskou gevaarlike kinderarbeid as enige werk wat waarskynlik die gesondheid, veiligheid of morele standaard van die kind in gevaar kan stel of sy of haar onderwys in gedrang kan bring. Dit sluit onder meer die volgende in:

- Werk wat die gebruik van kragaangedrewe masjinerie of toerusting vereis;
- Werk op gevaarlike hoogtes of in beperkte ruimtes;
- Werk wat kinders aan gevaarlike stowwe, agense of prosesse blootstel of aan temperature, geraasvlakke of vibrasie wat hul gesondheid benadeel; of
- Werk onder besonder moeilike omstandighede, soos werk vir lang ure, gedurende die nag of werk waar die kind onredelik tot die werkplek beperk word.

Inheemse volke

Ons respekteer die regte van inheemse volke waar hulle deur ons sakebedrywighede geraak word.

Werksure, lone en voordele

Brambles erken dat lone noodsaaklik is om 'n voldoende lewenstandaard te bereik. Ons werk met volle voldoening aan wetgewing rakende lone, werksure, oortyd en voordele, en ons erken dat elkeen die reg op rus en ontspanning het. Dit sluit die redelike beperking van werksure en periodieke betaalde vakansies in. Daarbenewens wil Brambles sake doen met verskaffers en ander derde partye wat aan toepaslike wetgewing rakende lone, werksure, oortyd en voordele voldoen en wat instem om deursigtigheid te verseker, enige geïdentifiseerde tekortkominge reg te stel en om voortgesette verbetering aan te dryf.

Veilige en gesonde werkplek

Brambles streef daarna om 'n veilige en gesonde werkplek vir al sy werknemers te verskaf en voldoen aan toepaslike wetgewing, regulasies en interne vereistes rakende veiligheid en gesondheid. Raadpleeg asseblief Brambles se handves oor geen skade nie en die beleid oor gesondheid en veiligheid wat in die gedragskode uiteengesit word, asook plaaslike beleide oor sakegesondheid en -veiligheid vir meer inligting oor hierdie onderwerp.

Daarby is Brambles verbind tot die handhawing van 'n werkplek wat vry is van geweld, intimidasie en ander onveilige en ontwrigtende omstandighede weens interne of eksterne bedreigings. Voorsorgmaatreëls oor sekuriteit vir werknemers word getref soos dit nodig is en sal met respek vir die privaatheid en waardigheid van werknemers gehandhaaf word.

Vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging

Soos dit in die gedragskode uiteengesit word, respekteer Brambles ons werknemers se reg om by 'n vakbond aan te sluit, dit te vorm of nie daarby aan te sluit nie sonder vrees vir vergelding, weerwraak, intimidasie of teistering. Waar werknemers deur 'n wetlik erkende unie verteenwoordig word, is ons daartoe verbind om 'n konstruktiewe dialoog met hul vrylik verkose verteenwoordigers te vestig. Brambles is daartoe verbind om in goeder trou met sulke verteenwoordigers te onderhandel.

Privaatheid

Ons is daartoe verbind om aan alle toepaslike wetgewing en regulasies oor privaatheid te voldoen. Ons wêreldwye beleid oor privaatheid stel die raamwerk wat Brambles volg om aan hierdie verbintenis te voldoen.

Ons gemeenskappe

Ons respekteer die menseregte van volke in die gemeenskappe waarin ons werk en erken dat ons daarvoor verantwoordelik moet wees om hulpbronne verstandig aan te wend. Dit is waarom ons leiding gee in die totstandkoming van 'n herstellende toevoerketting, waar ons help om 'n ekonomie te skep wat positief vir die natuur is met hergebruik, veerkragtigheid en herstelling as kern vir die langtermynvoordeel van die samelewing. Brambles moedig ons werknemers se pogings aktief aan om 'n verskil in hul plaaslike gemeenskap te maak.

Ons toevoerketting, omsigtigheidsondersoeke en remediëring

Ons maak ons verskaffers en ander derde partye bewus van en verwag dat hulle voldoen aan onder meer ons verbintenis tot menseregte deur voortgesette, risikogegronde omsigtigheidsondersoeke, toepaslike kontraktuele bepalinge en ons beleid oor verskaffers, wat in ooreenstemming is met die verwagtinge en verbintenisse wat in hierdie beleid oor menseregte uiteengesit word. Verskaffers en ander derde partye word gevra om die vereistes te erken wat in hierdie beleid en ons beleid oor verskaffers uiteengesit word en om soortgelyke praktyke daargestel te hê wat hierdie verbintenisse respekteer en handhaaf.

Ons erken in sekere lande waarin ons werksaam is, is daar besonder hoë, sistemiese risiko's van die skending van menseregte. Ons het bykomende omsigtigheidsondersoeke toegepas en strenger beheermaatreëls soos vanpas ingestel om hierdie risiko's te verlaag. Ons verskaffers wat in die kategorieë met die hoogste risiko val, word ook geouditeer en gemoniteer.

Praat uit en remediëring

Remediëring is 'n integrale deel van ons program oor menseregte en by Brambles is ons daartoe verbind om doeltreffende griesmeganismes en toegang tot remediëring te verskaf in situasies wat ons dalk kon veroorsaak het, waartoe ons dalk kon bygedra het of andersins regstreeks met 'n ongunstige impak op menseregte of die omgewing verbind kon gewees het. Ons sal nie willens en wetens ongunstige impakte op menseregte goedkeur of daartoe bydra wat deur die optrede van ons verskaffers of ander derde partye veroorsaak is nie. As ons van 'n ongunstige impak bewus word, sal ons betrokke raak om deel van die oplossing te wees en probeer om die ongunstige impak te voorkom of te versag, en waar omstandighede dit vereis (bv. die aard van die impak of die verskaffer se onwilligheid om met ons saam te werk), sal ons die verhouding beëindig.

Deursigtigheid is deel van Brambles se kultuur en ons het 'n omvattende benadering vir die skepping van grieskanale aanvaar. Ons hou aan om bewustheid en kennis onder ons werknemers oor menseregte op te bou en moedig hulle aan om uit te praat met behulp van beskikbare griesmeganismes, waaronder ons Praat uit-hulplyn, oor enige kwellings wat hulle dalk het sonder vrees van vergelding, weerwraak of viktimisering. Ons ondersoek kwellings, waaronder vermoedelike kwellings oor menseregte, en doen gepaste korrektiewe stappe om dit op te los.

Daarbenewens moedig ons ons verskaffers aan om doeltreffende grieskanale aan hul werknemers beskikbaar te stel, en ons maak ons Praat uit-hulplyn aan hulle en ons uitgebreide toevoerketting beskikbaar.

Voldoening aan hierdie beleid

Alle werknemers moet moeite doen om hierdie beleid oor menseregte te lees en dit te verstaan. Versuim om aan hierdie beleid te voldoen kan tot dissiplinêre optrede lei, tot en insluitend beëindiging van diens.

Verantwoordelikheid vir die sukses van hierdie beleid

Brambles se raad het die oorhoofse verantwoordelikheid vir hierdie beleid. Die voldoeningshoofbeampte het die daaglikse operasionele verantwoordelikheid vir hierdie beleid en moet verseker dat alle werknemers gereelde en gepaste opleiding ontvang.

Die voldoeningshoofbeampte, in samewerking met die raad, sal hierdie beleid en ons program van omsigtigheidsondersoeke nagaan om doeltreffendheid te evalueer en lesse te inkorporeer wat geleer is. Bevindings sal aan die Brambles-raad gerapporteer word. Hierdie beleid vorm nie deel van 'n party of enige werknemer se kontrak of skeep andersins een nie, en dit kan van tyd tot tyd gewysig word. Werknemers word uitgenooi om kommentaar op hierdie beleid te lewer en maniere voor te stel waarop dit verbeter kan word. Kommentaar of voorstelle moet aan die voldoeningshoofbeampte gerig word.

Die aanmelding van kwellings of misstappe ingevolge Brambles se Praat uit-beleid

Brambles skeep werkplekke waarin oop en eerlike kommunikasie tussen alle werknemers hooggeskat en gerespekteer word. As u enige vrae oor hierdie beleid oor menseregte het, of as u 'n potensiële oortreding daarvan wil aanmeld, praat asseblief met u lynbestuurder, u plaaslike mensehulpbronverteenvoorder of enige lid van die regs- of uitvoerende span. Indien dit deur plaaslike wetgewing toegelaat word, mag u ook vermoedelike oortredings van hierdie beleid deur Brambles se Praat uit-hulplyn aanmeld deur die webwerf te besoek by www.brambles.ethicspoint.com of deur die toepaslike telefoonnommer te bel vir die plek waar u is en wat op die Praat uit-plakkate verskyn wat oral in u werkplek opgesit is.

In ooreenstemming met Brambles se Praat uit-beleid sal geen vergelding- of weerwraakstappe teen enige werknemer gedoen word as kwellings ingevolge hierdie beleid oor menseregte geopper word nie. Brambles is daartoe verbind om kwellings van werknemers te ondersoek, te hanteer en daarop te reageer, en om gepaste korrektiewe stappe in reaksie op enige oortreding te doen.