

Groepsbeleid inzake diversiteit, gelijkheid en inclusie



Bijgewerkt: Februari 2026

Versie: 1.0

Als je dit document in een ander formaat wilt
(zoals grootletterdruk, audio of een ander formaat),
neem contact op met DEI@brambles.com

Inhoud

Samenvatting	2
Belangrijkste opmerkingen	2
Op wie is dit beleid van toepassing?	2
Wat is belangrijk om te weten over dit beleid?	3
Hoe werkt dit op verschillende locaties?	3
Waar we verslag van doen:	3
Oprichting en ondersteuning van werknemersinformatiegroepen.....	4
Een werkervaring voor iedereen bevorderen	4
Verantwoordelijkheden per rol.....	4
Regels die je moet kennen	6
Andere referenties die je moet kennen.....	6

Samenvatting

Het Brambles Group Diversity, Equity & Inclusion (DEI) beleid zet de inzet van de organisatie uiteen voor het opbouwen van een divers personeelsbestand en een inclusieve, respectvolle werkplek waar iedereen zijn volledige potentieel kan realiseren. Het beleid voorziet in governance, verantwoordingsplicht en meetbare doelstellingen om DEI te verankeren in alle aspecten van de werknemerservaring. Het is wereldwijd van toepassing op werknemers, leidinggevendenden, aannemers en derden en is afgestemd op de gedragscode van Brambles, de normen voor waardigheid op de werkplek en lokale wetgeving. Het beleid is gebaseerd op een nultolerantiebeleid ten aanzien van pesten, intimidatie en slachtofferschap en wordt jaarlijks geëvalueerd door de leiding en het bestuur.

Belangrijkste opmerkingen

- **Duidelijke inzet voor inclusie:** Brambles zet zich in voor gelijke kansen, werving op basis van verdienste, eerlijke beloning en respectvolle behandeling van alle collega's, ongeacht persoonlijke kenmerken of achtergrond.
- **Wereldwijde reikwijdte met lokale afstemming:** Het beleid geldt voor alle werknemers wereldwijd en wordt ondersteund door lokale wetten, beleidsregels en procedures in de verschillende regio's.
- **Nultolerantie voor ongepast gedrag:** Pesten, intimidatie en represailles worden niet getolereerd en kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag, in overeenstemming met de lokale wetgeving.
- **Sterk bestuur en verantwoordingsplicht:** Het toezicht op DEI ligt bij de Raad van Bestuur en het Executive Leadership Team, met duidelijke verantwoordelijkheden voor leiders, HR, Employee Resource Groups (ERG's), regionale DEI-raden en alle werknemers.
- **Meetbare doelstellingen en rapportage:** De voortgang op het gebied van DEI wordt bijgehouden aan de hand van overeengekomen maatstaven, waaronder diversiteitsgegevens, ervaringsmetingen van werknemers en wettelijke rapportages (zoals de rapportage van de Workplace Gender Equality Agency in Australië).
- **Werknemersinformatiegroepen staan centraal:** ERG's worden ondersteund en gesponsord door het leiderschap en richten zich op gebieden zoals genderevenwicht, ras, handicap, neurodiversiteit, veteranen en inclusie van de LGBTQ+.
- **Inclusieve werknemerservaring:** DEI is ingebed in werving, talentontwikkeling, promotie, gelijke beloning, training en leiderschapsgedrag.
- **Gedeelde verantwoordelijkheid:** Van elke werknemer, leider, leverancier en klant wordt verwacht dat hij de DEI-principes naleeft, ongepast gedrag afkeurt en met waardigheid en respect handelt.

Op wie is dit beleid van toepassing?

Dit beleid heeft betrekking op **alle werknemers** en hun verantwoordelijkheden op het werk en daarbuiten, zoals wanneer ze het bedrijf vertegenwoordigen op sites van derden, op zakenreizen of bij werkgerelateerde evenementen of sociale functies en online.

Wij verwachten van derden (waaronder leveranciers en klanten) die met Brambles samenwerken dat ze de principes in dit beleid naleven en zich houden aan de toepasselijke wetgeving in hun rechtsgebieden.

Wat is belangrijk om te weten over dit beleid?

Brambles zet zich in voor een divers personeelsbestand en een inclusieve werkplek. Dit beleid bepaalt het bestuurskader, de meetbare doelstellingen en de rapportageverplichtingen voor DEI binnen Brambles. Het werkt in aanvulling op de Gedragscode, Speak Up-beleid, Wereldwijd beleid voor waardigheid op het werk en toepasselijke wetgeving.

Als werkgever die gelijke kansen biedt en inzet op werving op basis van verdienste, ontwikkeling en een eerlijke beloning, hanteren wij een strikt nultolerantiebeleid ten aanzien van pesten, intimidatie of victimisatie van welke aard dan ook, conform de lokale wetgeving. Wij zorgen ervoor dat alle collega's elkaar met waardigheid en respect behandelen.

Wij geloven dat een inclusieve werkomgeving werknemers in staat stelt hun volledige potentieel te realiseren, ongeacht geslacht, ras, religie, leeftijd, handicap, etniciteit, seksuele geaardheid of enige andere factor die een individu uniek maakt.

Hoe werkt dit op verschillende locaties?

Dit beleid is in overeenstemming met en weerspiegelt de lokale wetgeving. Het wordt waar nodig aangevuld en ondersteund door lokaal beleid en lokale procedures in elk land/regio.

We nemen de volgende maatregelen om dit beleid te implementeren:

Waar we verslag van doen:

Bij onze inspanningen om een diverse en inclusieve werkomgeving te bevorderen, zorgen we ervoor dat rapportages over voortgang en prestaties voldoen aan internationale, nationale en lokale wettelijke vereisten. We communiceren duidelijk over onze DEI-ambities, voortgang en uitdagingen om vertrouwen te creëren en gezamenlijke inspanningen te bevorderen bij het realiseren van onze DEI-doelstellingen.

De raad van bestuur en het leidinggevende team hebben duidelijke maatregelen vastgesteld die, afhankelijk van periodieke herziening en de bedrijfscontext, worden opgenomen in een Employee Experience Index als onderdeel van onze 2030 Workplace Positive Commitments (Positieve werkplekverplichtingen).

Raadpleeg ons jaarverslag voor meer informatie over onze groepsdoelen en rapportage.

Als een op de ASX genoteerd bedrijf dienen Brambles en haar werkmaatschappij CHEP Australia elk jaar verplichte rapportagegegevens in bij de Australische wettelijke instantie, *Workplace Gender Equality Agency*.

Meer informatie over rapportage vindt u [hier](#).

Oprichting en ondersteuning van werknemersinformatiegroepen

Employee Resource Groups (ERG's) zijn vrijwillige, door werknemers geleide groepen die bestaan uit werknemers met gedeelde interesses, achtergronden of kenmerken, evenals uit andere werknemers die deze groep ondersteunen.

Onze Employee Resource Groups (ERG's) richten zich op een breed scala aan DEI-onderwerpen, waaronder ras, gendergelijkheid, handicap, ondersteuning van veteranen, etnische minderheden, neurodiversiteit en LGBTIQ+. Leidinggevende sponsors bevorderen en ondersteunen de door de ERG's zelf gekozen prioriteiten.

Een werkervaring voor iedereen bevorderen

We integreren DEI in het wervingsproces via procedures, trainingen over vooroordelen en panelgesprekken op basis van verdiensten, om divers toptalent aan te trekken. Alle talentmanagement- en trainingsprogramma's bevorderen inclusie en stellen collega's in staat actief bij te dragen aan een inclusieve cultuur.

We monitoren en evalueren regelmatig de diversiteit bij aanwervingen, promoties, gelijke beloning en medewerkerstevredenheid.

Verantwoordelijkheden per rol

Om onze DEI-visie en -waarden te realiseren, heeft ieder van ons elke dag een rol te vervullen:

Het Brambles-bestuur Verantwoordelijkheden zal:

- Het Brambles-bestuur zal:**
- het beleid en meetbare DEI-doelstellingen goedkeuren
 - toezicht houden op de voortgang ten opzichte van de meetbare DEI-doelstellingen en zorgen voor naleving van de ASX-verwachtingen door middel van periodieke rapportages en jaarlijkse beoordeling
 - het goede voorbeeld geven en diversiteit binnen het bestuur bevorderen (met aandacht voor geslacht, leeftijd, etniciteit, vaardigheden en geografische spreiding)

-
- Het leidinggevende team (ELT) zal:**
- DEI actief ondersteunen door leiderschap verantwoordelijkheid te laten afleggen en middelen toe te wijzen, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat de training wordt voltooid
 - het goede voorbeeld geven en inclusief gedrag op de werkplek tonen door onze bedrijfscultuur te bevorderen
 - maatregelen nemen om een omgeving van psychologische veiligheid te creëren en werknemers te ondersteunen, voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is en afhankelijk van periodieke evaluatie en de bedrijfscontext
 - ervoor zorgen dat de DEI-metriek de doelen van dit beleid weerspiegelt en op de juiste manier wordt gecontroleerd en beheerd

Het Brambles-bestuur zal: **Verantwoordelijkheden**

- Employee Resource Groups ondersteunen

Teamleiders zullen:

- Psychologisch veilige, respectvolle teams creëren en behouden, een cultuur stimuleren waarin men zich durft uit te spreken, ongepast gedrag aanpakken en werknemers ondersteunen voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is
- samenwerken met het Human Resources-team om werving op basis van verdienste te waarborgen, gelijke toegang tot training, ontwikkeling en promotiekansen te bieden en te zorgen voor een eerlijke beloning
- werknemers de juiste ondersteuning, hulpmiddelen en, waar nodig, aanpassingen bieden om hun taken effectief uit te voeren

Het HR-leiderschapsteam zal:

- dit DEI-beleid implementeren en jaarlijks herzien
- jaarlijks DEI-gegevens rapporteren
- de werking van Employee Resource Groups, regionale DEI Councils en DEI Champions ondersteunen
- regelmatige DEI-training ondersteunen, inclusief mentoring en coaching van het leidinggevende team
- doorgaan met het ontwerpen van op verdienste gebaseerde wervings-, promotie en een eerlijke beloningsprocessen die een diverse groep collega's aanspreken en ondersteunen, en die de waarde erkennen van diversiteit bij het optimaliseren van besluitvorming, innovatie, zakelijke veerkracht, wendbaarheid en aanpassingsvermogen.

Leidinggevende sponsors van Employee Resource Groups zullen:

- Employee Resource Groups ondersteunen, met de nadruk op de zelfgekozen prioriteiten van deze groepen
- Employee Resource Groups actief ondersteunen, promoten en begeleiden
- dit beleid uitdragen en pleiten voor inclusie
- een rolmodel zijn voor inclusief gedrag

Regionale DEI Councils zullen:

- DEI verankeren in regionale strategieën om een inclusieve cultuur in stand te houden en te ontwikkelen
- wereldwijde DEI-programma's ondersteunen en ervoor zorgen dat ze relevant zijn voor regionale behoeften en prioriteiten
- het DEI-contactpunt zijn voor de regio en functie die ze vertegenwoordigen, en beste praktijken uitwisselen
- hun regionale Employee Resource Groups vertegenwoordigen en actief pleiten voor hun belangen

Iedere werknemer zal:	• bijdragen aan een cultuur van respect, saamhorigheid en wederzijds begrip • zich uitspreken en geen passieve toeschouwer zijn bij ongepast gedrag • verantwoording afleggen voor hun eigen gedrag, verantwoordelijkheid nemen voor hun persoonlijke ontwikkeling en deelnemen aan DEI-gerichte activiteiten, voor zover dit redelijkerwijs uitvoerbaar is
Leveranciers en klanten zullen:	• in overeenstemming zijn met onze Gedragscode en zero harm-principes • alle redelijke stappen ondernemen om te voldoen aan de lokale wetgeving met betrekking tot onwettig gedrag en de bescherming van bijzondere kenmerken

Regels die je moet kennen

Nultolerantie

Brambles tolereert geen pesterijen, intimidatie of victimisatie en verwacht dat alle collega's zich waardig en met respect gedragen. In het kader van het wereldwijde beleid voor waardigheid en respect op het werk wordt dergelijk gedrag beschouwd als wangedrag en kan het leiden tot disciplinaire maatregelen, inclusief ontslag wegens ernstig wangedrag, conform de lokale wetgeving.

Het beleid wordt

- jaarlijks herzien.
- gewijzigd en aangepast naar goeddunken van het bedrijf. Werknemers moeten zich aan dit beleid houden. Het is echter geen contract en kan op elk moment door het bedrijf worden gewijzigd om het in overeenstemming te brengen met de geldende wetgeving.

Andere referenties die je moet kennen

Gerelateerde beleidsregels kunnen worden gevonden door te zoeken op de onderstaande namen op Workday Zoekfunctie / Assistent:

- Beleid Maatschappelijk verantwoord ondernemen
- Gedragscode van Brambles
- Groepsbeleid voor waardigheid en respect op het werk
- Wereldwijd privacybeleid voor werknemers
- Speak-upbeleid