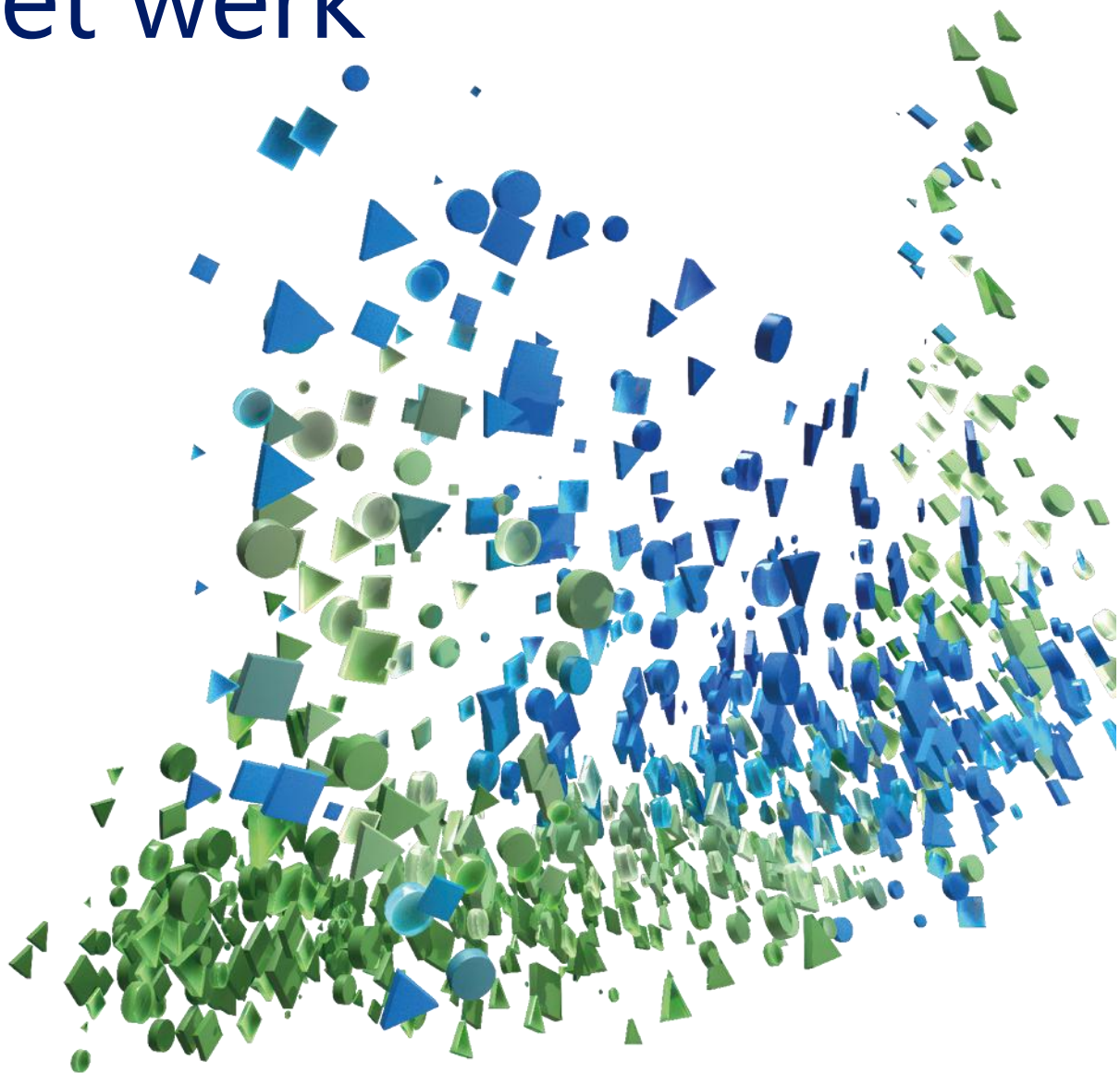


Groepsbeleid voor waardigheid en respect op het werk



Bijgewerkt: Februari 2026

Versie: 3.0

Als je dit document in een ander formaat wilt (zoals grootletterdruk, audio of een ander formaat), neem dan contact op met het Diversity Equity & Inclusion-team (team diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie) op 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
Pesten.....	3
Intimidatie.....	3
Seksuele intimidatie	3
Discriminatie	4
Micro-agressies.....	4
Slachtofferschap, vergelding en wraak	5
Geweld op de werkplek	5
Zorgen uiten (meldingsprocedures)	6
Vertrouwelijkheid	6
Kwaadaardige of valse beschuldigingen uiten.....	7
Wat je moet doen als je wordt geconfronteerd met een klacht	7
Hoe werkt dit op verschillende locaties?	7
Verantwoordelijkheden per rol.....	8
Regels die je moet kennen.....	9
Andere referenties die je moet kennen.....	9

Samenvatting

Het Groepsbeleid voor Waardigheid en Respect op het Werk beschrijft de inzet van de organisatie voor een respectvolle werkplek en verbiedt pesten, intimidatie (inclusief seksuele intimidatie), discriminatie, slachtofferschap, geweld op de werkplek, agressief of bedreigend gedrag en microagressies.

De Groep (verwijst naar alle bedrijven in de Brambles Groep) zet zich in voor het bieden van een respectvolle, veilige en inclusieve werkplek waar alle personen met waardigheid en respect worden behandeld en zorgen kunnen uiten zonder angst voor vergelding.

De Groep erkent en handhaaft ook een **positieve plicht, voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is** om alle vormen van pesten, intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie, slachtoffering en geweld op de werkplek uit te bannen, in het bijzonder over:

Belangrijkste opmerkingen

De Groep zal redelijke en proportionale stappen ondernemen om ongepast gedrag te voorkomen, waaronder:

- Respectvol gedrag en respectvolle waarden verankeren in onze cultuur.
- Regelmatig risicobeoordelingen uitvoeren om psychosociale gevaren te identificeren en aan te pakken.
- Duidelijke beleidsregels, procedures en training implementeren om ongepast gedrag te voorkomen en erop te reageren.
- Zorgen dat het leiderschap verantwoording aflegt en zich zichtbaar inzet voor respectvolle praktijken op de werkplek.
- Toegankelijke rapportagemogelijkheden en ondersteuning voor betrokkenen beschikbaar stellen.
- Onze werkwijzen monitoren en evalueren om te zorgen voor voortdurende verbetering.

Deze plicht geldt proactief, wat betekent dat we onrechtmatig gedrag moeten proberen te **voorkomen** voordat het plaatsvindt, in plaats van alleen maar te reageren op klachten of incidenten achteraf.

Inbreuken op het beleid kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband, in overeenstemming met de plaatselijke wetgeving.

Op wie is dit beleid van toepassing?

Dit beleid geldt voor **alle werknemers** en heeft betrekking op de incidenten:

- die plaatsvinden op het werk en daarbuiten, zoals bij het vertegenwoordigen van het bedrijf op websites van derden, op zakenreizen of bij werkgerelateerde evenementen of sociale functies en online.
- gepleegd door eender welke derde partij, met inbegrip van klanten, leveranciers, aannemers of bezoekers. Als er zich een incident voordoet met een derde partij, is het van vitaal belang dat dit wordt gemeld zodat er passende ondersteuning kan worden geboden en actie kan worden ondernomen.

Wat is belangrijk om te weten over dit beleid?

Dit beleid definieert de belangrijkste termen en illustreert met voorbeelden welk gedrag in de hele organisatie wel of niet aanvaardbaar is.

Intentie is geen excuus. Gedrag kan dit beleid schenden, ongeacht de intentie. Alle werknemers moeten deze normen begrijpen en naleven.

Pesten

Pesten is herhaaldelijk onredelijk gedrag dat een risico voor de gezondheid en veiligheid oplevert, ongewenst, beledigend of intimiderend is en bedoeld is om iemand te kwetsen, bang te maken of van streek te maken. Pesten kan zowel persoonlijk of via digitale communicatie plaatsvinden. De exacte definitie van pesten is onderhevig aan de toepasselijke lokale wetgeving.

Pesten kan bestaan uit agressief management, bedreigingen (fysiek of psychologisch), het verspreiden van kwaadwillige geruchten, het isoleren of uitsluiten van individuen, het opleggen van onrealistische werkdruk, buitensporige controle, denigrerende opmerkingen, onredelijke verwachtingen, ongegronde kritiek en aanhoudend overmatig toezicht of publieke beledigingen gericht op iemands prestaties.

Intimidatie

Er is sprake van **intimidatie** wanneer iemand zich ongewenst gedraagt, mondeling, schriftelijk of fysiek, op een manier die verband houdt met zaken zoals leeftijd, ras, geslacht, religie, handicap of andere persoonlijke kenmerken. Door dit gedrag kan iemand zich ongemakkelijk, beledigd of onveilig voelen.

Er is sprake van intimidatie bij een eenmalig incident, als het ernstig is, maar het kan zich ook herhaaldelijk voordoen. In veel rechtsgebieden is intimidatie bij wet vastgelegd. Het is dus belangrijk om het lokale beleid door te nemen.

Intimidatie kan bestaan uit denigrerende grappen of grollen over beschermde kenmerken, ongewenst lichamelijk contact, het bespotten van handicaps, het verspreiden van beledigend materiaal, het uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke eigenschappen, herhaalde ongewenste sociale uitnodigingen, seksuele of groepsdruk, ongewenste avances, dreigementen om iemands LGBTIQ+-status bekend te maken en ongepaste opmerkingen over het uiterlijk in verband met geslacht of etniciteit.

Zelfs "plagerijen" die bedoeld zijn als speelse grappen over persoonlijke eigenschappen kunnen pesterijen zijn als ze aanstoot geven.

Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie, een aparte vorm van intimidatie, betreft ongewenst, ongewenst of ongevraagd seksueel gedrag dat door een redelijk persoon als beledigend, vernederend of intimiderend wordt beschouwd. Het kan verbaal, non-verbaal of fysiek zijn, inclusief ongewenste avances, verzoeken om gunsten of ander gedrag dat een vijandige omgeving creëert. Iedereen, ongeacht geslacht, kan slachtoffer zijn, en daders kunnen leidinggevend, collega's of derden zijn.

Zelfs één enkel ernstige toenadering of dreigement, zoals het koppelen van voordelen aan seksuele medewerking, is ook seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie kan situaties omvatten waarin een persoon, direct of indirect, onder druk wordt gezet om zich in te laten met ongewenst seksueel gedrag in ruil voor voordelen op de werkplek of om negatieve gevolgen te voorkomen; of gedrag van seksuele

aard, herhaaldelijk of een enkel ernstig incident, creëert een werkomgeving die intimiderend, vijandig of beledigend is.

Interacties met wederzijdse instemming of gewaardeerde complimenten gelden niet als seksuele intimidatie. Collega's die bijvoorbeeld onderling afspreken om te daten of persoonlijk contact te leggen, plegen geen pesterijen, hoewel alle beleidsregels en gedragscodes van de Groep of van individuele bedrijven moeten worden nageleefd.

Welkom en professioneel gedrag is geen seksuele intimidatie, maar zodra het ongewenst is moet het onmiddellijk stoppen.

Discriminatie

Discriminatie is iemand oneerlijk behandelen op basis van eigenschappen zoals leeftijd, ras, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, religie, handicap, burgerlijke staat, militaire status, zwangerschap of andere wettelijk beschermde kenmerken. Discriminatie kan direct zijn, via ongelijke behandeling, of indirect, via beleid dat bepaalde groepen benadeelt. Beslissingen over tewerkstelling en dagelijkse interacties moeten berusten op verdienste en niet op deze persoonlijke kenmerken, aangezien discriminatie verboden is.

Discriminatie is het oneerlijk behandelen van iemand op basis van beschermde kenmerken, bijvoorbeeld door iemand niet aan te nemen, te promoveren of in dienst te nemen vanwege geslacht, ras, religie of seksuele geaardheid. Beslissingen nemen op basis van bedrijfsbehoeften, kwalificaties en prestaties is geen discriminatie.

Eisen die bepaalde groepen onnodig uitsluiten, kunnen daarentegen indirecte discriminatie zijn. We zorgen ervoor dat beslissingen eerlijk en onpartijdig zijn en uitsluitend gebaseerd op verdienste en bedrijfsdoelstellingen.

Voorbeelden van discriminatie zijn: iemand niet aannemen of promoveren vanwege een beschermd kenmerk (bijv. geslacht, sekse, ras); collega's uitsluiten van projecten of evenementen vanwege religie of seksuele geaardheid; strengere kritiek geven of zwaardere werkdruk opleggen op basis van etnische achtergrond; of van LGBTIQ+-werknemers eisen dat ze hun identiteit verbergen terwijl dit van anderen niet wordt gevraagd.

Aannames kunnen leiden tot discriminerende praktijken, bijvoorbeeld door te veronderstellen dat iemand ongeschikt is voor een functie vanwege mogelijke plannen om een gezin te stichten (zwangerschap), of door een collega uit te sluiten van een werkevenement op basis van vermeende religieuze overtuigingen. Dergelijk gedrag vormt een oneerlijke behandeling op basis van persoonlijke kenmerken, die in veel rechtsgebieden onwettig is en die bij Brambles als ongepast gedrag op de werkplek wordt beschouwd.

Micro-agressies

Microagressies zijn subtiele, vaak onbedoelde handelingen, verbaal of non-verbaal, die blijken geven van vooroordelen ten opzichte van gemarginaliseerde groepen. Hoewel deze acties niet altijd vijandig lijken, kunnen ze na verloop van tijd iemands waardigheid of welzijn schaden. Ze vloeien voort uit stereotypen over iemands achtergrond en kunnen, ook al zijn ze subtieler dan intimidatie, toch als intimidatie worden ervaren. Dergelijk gedrag is onaanvaardbaar op onze werkplek omdat het in strijd is met onze inclusieve cultuur.

Voorbeelden van microagressies kunnen zijn: aan een collega van een andere etniciteit vragen "Waar kom je *echt* vandaan?", wat suggereert dat ze er niet echt bij horen; tegen een vrouw in een technische functie zeggen "Wow, je bent hier goed in voor een vrouw!" (een compliment gebaseerd op

stereotypen); of iemands naam herhaaldelijk verkeerd uitspreken of geen moeite doen om het te leren nadat je gecorrigeerd bent (een compliment gebaseerd op stereotypen).

Slachtofferschap, vergelding en wraak

Victimisatie, vergelding en wraak houden in dat iemand onrechtvaardig wordt behandeld omdat hij of zij te goeder trouw een klacht heeft ingediend of ondersteund in het kader van dit beleid, de Gedragscode of de wetgeving inzake discriminatie en pesterijen. Brambles verbiedt elke vorm van vergelding, wat betekent dat werknemers niet gestraft kunnen worden voor het uiten van legitieme zorgen. Voorbeelden hiervan zijn het straffen, uitsluiten of op een andere manier benadelen van personen die klachten indienen of meewerken aan procedures over pesten, intimidatie of discriminatie.

Victimisatie doet zich voor wanneer iemand negatieve gevolgen ondervindt van een klacht over pesterijen of het helpen van anderen met klachten, zoals het weigeren van promotie, uitsluiting of oneerlijke beoordelingen.

Elke vorm van vergelding, zoals bedreigingen of degradatie, wegens deelname aan de klachtenprocedure is verboden, ongeacht wanneer deze plaatsvindt. ***Geen enkele klager of persoon te goeder trouw, ook als de klacht ongegrond blijkt, mag ooit worden gestraft of nadelige gevolgen ondervinden voor het indienen of het ondersteunen van een klacht.***

Geweld op de werkplek

Geweld op de werkplek omvat fysiek geweld, bedreigingen of andere agressieve handelingen die de veiligheid van werknemers of anderen in gevaar brengen. ZeroHarm betekent nultolerantie voor geweld of bedreigingen, of deze nu afkomstig zijn van werknemers, managers of derden in welke werkomgeving dan ook.

Geweld op de werkplek omvat fysiek geweld (zoals slaan, duwen, schoppen of iemand in bedwang houden), bedreigingen van werknemers of hun familie, het meenemen van wapens of ermee zwaaien, gewelddadige uitbarstingen zoals het gooien van voorwerpen en elke vorm van agressie die letsel of angst veroorzaakt.

Ook ernstige verbale bedreigingen die angst inboezemen komen, vallen hieronder. Incidenten zoals gevechten of aanvallen zijn altijd zeer ernstig.

Woede of stemverheffing alleen gelden niet als geweld op de werkplek, tenzij dit gepaard gaat met bedreigingen of fysieke actie. Verhitte discussies zonder bedreigingen of contact worden niet als geweld beschouwd, maar wel als onprofessioneel.

Psychologische veiligheid

Psychologische veiligheid betekent dat werknemers zorgen kunnen uiten, ideeën kunnen delen en ongepast gedrag kunnen melden zonder bang te hoeven zijn voor vergelding.

Het bevorderen van psychologische veiligheid bestaat uit open discussies, waardering voor ieders inbreng, leiders die fouten toegeven, ondersteunende reacties op fouten, respect voor alle vragen of ideeën en het aanbieden van meerdere manieren om zich uit te spreken. Het betekent dat werknemers zich op hun gemak voelen om hulp te zoeken of hun zorgen te uiten, wetende dat hun perspectieven zullen worden gerespecteerd.

Gedrag dat psychologische veiligheid *ondermijnt*, zoals het straffen van boodschappers van slecht nieuws, het belachelijk maken van vragen of het bestraffen van eerlijke fouten, wordt niet getolereerd op het werk.

Redelijke managementactie

Niets in dit beleid is bedoeld om de Groep of haar managers te weerhouden van het nemen van redelijke managementmaatregelen, uitgevoerd op een wettige, eerlijke en respectvolle manier. Redelijke managementmaatregelen kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot:

- Het toewijzen van werk, het vaststellen van prestatiedoelen en het beheren van de werkdruk;
- Het geven van feedback, begeleiding of opbouwende kritiek op prestaties of gedrag;
- Het aanpakken van prestatieproblemen, inclusief processen voor prestatieverbetering;
- Het nemen van disciplinaire maatregelen of corrigerende maatregelen waar nodig;
- Het nemen van beslissingen over operationele vereisten, middelen, herstructurering of verandering; en
- Het afdwingen van beleid, normen en gedragscodes op de werkplek.

Redelijke managementmaatregelen zijn geen pesterij, intimidatie, discriminatie of represailles mits ze te goeder trouw, om legitieme zakelijke redenen en op een redelijke en proportionele manier worden genomen.

Managementmaatregelen die beledigend, buitensporig, bedreigend, discriminerend of anderszins onredelijk zijn in de gegeven omstandigheden, kunnen een schending vormen van dit beleid.

Zorgen uiten (meldingsprocedures)

Alle werknemers moeten pesterijen, intimidatie, discriminatie of ander ongepast gedrag zo snel mogelijk melden. Vroegtijdige actie kan escalatie voorkomen.

Er zijn verschillende kanalen beschikbaar om zorgen te uiten en we ondersteunen alle manieren om tot een oplossing te komen, of dit nu rechtstreeks via je manager of je HR-partner gebeurt.

Je lokale beleid legt het proces uit en HR is beschikbaar voor meer informatie.

De Groep biedt een meertalig **Speak Up**-platform waarmee zorgen online of via een lokaal gratis telefoonnummer kunnen worden gemeld, evenals andere kanalen voor het melden van zorgen op de werkplek, waarvan de details beschikbaar zijn in het lokale beleid of op het intranet [hier](#).

In alle gevallen wordt een kader voor verantwoord en eerlijk onderzoek gevolgd, met toegang tot ondersteunende diensten zoals de Employee Assistance Programmes (EAP's, werknemerondersteuningsprogramma's) en, indien nodig, tijdelijke aanpassingen op de werkplek.

Als je denkt dat er een misdrijf zoals fysiek of seksueel geweld heeft plaatsgevonden, kun je contact opnemen met de politie.

Vertrouwelijkheid

Bezorgdheden die onder dit beleid worden geuit, worden vertrouwelijk en discreet behandeld. We nemen alle klachten serieus en streven ernaar om informatie privé te houden, behalve wanneer wettelijke Groepsverplichtingen of individuele bedrijfsverplichtingen openbaarmaking vereisen.

Details worden alleen gedeeld met de direct betrokken personen, onderzoekers, relevante managers, HR, juridische adviseurs en de beschuldigde persoon, zodat zij hierop kunnen reageren. In bepaalde gevallen kan het nodig zijn senior executives of directeuren te informeren, in overeenstemming met de toepasselijke lokale wetgeving.

Alle betrokkenen, inclusief getuigen, moeten informatie vertrouwelijk houden en discreet handelen om zowel de privacy te beschermen als een eerlijk proces te garanderen. Het schenden van vertrouwelijkheid kan leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag, in overeenstemming met de lokale wetgeving en het beleid.

Kwaadaardige of valse beschuldigingen uiten

Kwaadwillige of bewust valse beschuldigingen vallen niet onder dit beleid en kunnen leiden tot maatregelen in overeenstemming met lokaal beleid of wetgeving. Eerlijke klachten, ook als ze ongegrond zijn, worden niet bestraft. We moedigen het melden van ongewenst gedrag aan, met de nadruk op vertrouwen en open communicatie in plaats van angst. Het is belangrijk dat mensen zich zonder angst kunnen uitspreken.

Wat je moet doen als je wordt geconfronteerd met een klacht

Formele klachten worden onderzocht volgens het geldende beleid, of het nu gaat om lokaal beleid of het Speak Up-beleid, met eerlijke mogelijkheden om te reageren en passende ondersteuning voor alle betrokken partijen. Als individu of manager moet je open en doordacht reageren op zorgen, of deze nu informeel of formeel zijn. Je moet alle problemen serieus nemen, ze niet afwijzen en niemand als overgevoelig bestempelen. Je lokale HR-team staat klaar om je te helpen of volg de gepaste richtlijnen.

Hoe werkt dit op verschillende locaties?

Dit Groepsbeleid voor waardigheid en respect op het werk stelt minimumnormen voor gedrag vast op alle locaties, hoewel lokale wetten en gebruiken dit beleid, waar nodig, kunnen aanvullen of opheffen.

Veel landen beschermen waardigheid op het werk door middel van wetgeving. Dit beleid ondersteunt deze normen en is gericht op het verder bevorderen van inclusiviteit. Bij conflicten tussen dit beleid en de lokale wetgeving, heeft de lokale wetgeving voorrang.

Lokale beleidsregels of richtlijnen, zoals protocollen voor pesten en intimidatie, gezondheids- en veiligheidsregels en klachtenprocedures, kunnen dit groepsbeleid aanvullen.

Werknemers moeten de relevante handboeken en regionale of landspecifieke beleidsregels doornemen, waaronder de Brambles Gedragscode en het Beleid inzake diversiteit, gelijkheid en inclusie.

De uitvoering varieert per regio, waarbij vereisten zoals onderzoeksprocedures of rapportagetermijnen afhankelijk zijn van de lokale wetgeving. Managers en HR moeten ervoor zorgen dat de lokale processen in overeenstemming zijn met dit beleid.

Verantwoordelijkheden per rol

Om onze Waardigheid en Respect op het Werk waar te maken, heeft ieder van ons elke dag een rol te spelen:

Categorie werknemer	Verantwoordelijkheden
Het Brambles-bestuur zal:	• het beleid goedkeuren • het goede voorbeeld geven
Het leidinggevende team (ELT) zal:	• waardigheid en respect op het werk bevorderen door verantwoord leiderschap • het goede voorbeeld geven en voorbeeldgedrag vertonen • ondersteunende stappen om een waardige en respectvolle omgeving te bieden in overeenstemming met het beleid.
Teamleiders zullen:	• het goede voorbeeld geven en voorbeeldgedrag vertonen • Binnen hun teams gepast gedrag creëren en handhaven, een cultuur van vrijuit spreken aanmoedigen, ongepast gedrag aanpakken en werknemers ondersteunen voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is • samenwerken met het Human Resources-team om ervoor te zorgen dat de verwachtingen van dit beleid worden nageleefd • werknemers de juiste ondersteuning, hulpmiddelen en, waar nodig, aanpassingen bieden om hun taken effectief uit te voeren
Het HR-leiderschapsteam zal:	• dit beleid implementeren en jaarlijks herzien • ondersteuning bieden voor regelmatige training, waaronder waar nodig mentoring en coaching van het Executive Leadership Team • naleving en afstemming op het beleid te waarborgen
Iedere werknemer zal:	• bijdragen aan een cultuur van waardigheid en respect • zich uitspreken en geen passieve toeschouwer zijn bij ongepast gedrag dat in strijd is met dit beleid • verantwoordelijk zijn voor zijn/haar eigen gedrag, verantwoordelijkheid nemen voor hun persoonlijke ontwikkeling, waar dit redelijkerwijs mogelijk 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

Brambles tolereert geen overtredingen van het Groepsbeleid inzake Waardigheid en Respect op het Werk en verwacht van alle werknemers dat zij met waardigheid en respect handelen. Onder dit beleid wordt dergelijk gedrag beschouwd als wangedrag en kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag wegens grof wangedrag, zoals toegestaan door de lokale wetgeving.

Het beleid wordt:

- jaarlijks herzien.
- gewijzigd en aangepast naar goeddunken van de Groep. Werknemers moeten dit beleid volgen, maar het is geen contract en kan op elk moment door de Groep worden gewijzigd om het in overeenstemming te brengen met de huidige 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 inzake diversiteit, gelijkheid en inclusie
- Wereldwijd privacybeleid voor werknemers
- Beleid voor aanvaardbaar gebruik van technologiediensten
- Speak-upbeleid