

Politique du groupe en matière de diversité, d'équité et d'inclusion



Mise à jour: février 2026

Version: 1.0

Si vous avez besoin de ce document dans un format alternatif (en gros caractères, audio ou autre), veuillez écrire à l'adresse DEI@brambles.com

Table des matières

Résumé	2
Points clés à retenir	2
À qui s'applique cette politique ?	3
Que faut-il savoir à propos de cette politique ?	3
Comment cela fonctionne-t-il d'un site à l'autre ?	3
Ce dont nous rendons compte :	3
Création et soutien des groupes de ressources des employés	4
Favoriser une expérience employé inclusive	4
Responsabilités par fonction	4
Règles à connaître	7
Autres références à connaître	7

Résumé

La politique du groupe Brambles en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) définit l'engagement de l'organisation à constituer un personnel diversifié et à créer un environnement de travail inclusif et respectueux, où chacun peut réaliser pleinement son potentiel. Cette politique définit les principes de gouvernance, les mécanismes de responsabilité et des objectifs quantifiables visant à intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans tous les aspects de l'expérience des employés. Elle s'applique aux employés, aux dirigeants, aux sous-traitants et aux tiers à l'échelle mondiale, et est conforme au code de conduite de Brambles, aux normes relatives à la dignité au travail, ainsi qu'à la législation locale. Cette politique repose sur une approche de tolérance zéro envers les brimades, le harcèlement et la victimisation, et fait l'objet d'un examen annuel par la direction et le conseil d'administration.

Points clés à retenir

- **Un engagement clair en faveur de l'inclusion** : Brambles s'engage en faveur de l'égalité des chances, d'un recrutement fondé sur le mérite, d'une rémunération équitable et d'un traitement respectueux pour tous ses collaborateurs, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles ou leurs origines.
- **Une portée mondiale avec une approche locale** : cette politique s'applique à l'ensemble des employés à travers le monde et s'appuie sur les législations, politiques et procédures locales en vigueur dans chaque région.
- **Tolérance zéro envers les comportements inappropriés** : le harcèlement, les brimades et la victimisation ne sont pas tolérés et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément à la législation locale.
- **Une gouvernance solide et une responsabilité claire** : la supervision des questions de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) relève du conseil d'administration et de l'équipe de direction, avec des responsabilités clairement définies pour les dirigeants, le service des ressources humaines, les groupes de ressources des employés (GRE), les conseils de DEI régionaux et l'ensemble du personnel.
- **Des objectifs mesurables et des rapports** : les progrès en matière de DEI sont suivis à l'aide d'indicateurs convenus, notamment des données sur la diversité, des mesures de l'expérience des employés et des rapports réglementaires (tels que ceux de la Workplace Gender Equality Agency - Agence australienne pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail).
- **Les groupes de ressources des employés jouent un rôle central** : les groupes de ressources des employés (GRE) bénéficient du soutien et du parrainage de la direction, et se concentrent sur des domaines tels que l'équilibre entre les sexes, l'origine ethnique, le handicap, la neurodiversité, les anciens combattants et l'inclusion des personnes LGBTQIA+.
- **Une expérience employé inclusive** : la DEI est intégrée dans tous les aspects du recrutement, du développement des talents, de la promotion, de l'équité salariale, de la formation et des pratiques de leadership.
- **Une responsabilité partagée** : nous attendons de chaque employé, dirigeant, fournisseur et client qu'il respecte les principes de diversité, d'équité et d'inclusion, qu'il dénonce tout comportement inapproprié, et qu'il agisse avec dignité et respect.

À qui s'applique cette politique ?

Cette politique s'applique à **tous les employés** et couvre leurs responsabilités tant sur leur lieu de travail qu'en dehors de celui-ci, notamment lorsqu'ils représentent l'entreprise sur des sites tiers, lors de voyages d'affaires, d'événements professionnels ou de réceptions, ainsi qu'en ligne.

Nous attendons des tiers (y compris des fournisseurs et des clients) qui travaillent avec Brambles qu'ils s'alignent sur les principes de cette politique et qu'ils se conforment aux lois en vigueur dans leur juridiction.

Que faut-il savoir à propos de cette politique ?

Brambles s'engage en faveur d'une main-d'œuvre diversifiée et d'un lieu de travail inclusif. Cette politique définit le cadre de gouvernance, les objectifs mesurables et les obligations de déclaration pour la DEI dans l'ensemble de Brambles. Elle s'inscrit dans le cadre du code de conduite, de la politique « Speak Up », de la politique mondiale de dignité au travail et des lois en vigueur.

En tant qu'employeur souscrivant au principe de l'égalité des chances et privilégiant le recrutement et le développement fondés sur le mérite ainsi qu'une rémunération équitable, nous nous engageons à adopter une approche de tolérance zéro à l'égard des brimades, du harcèlement ou de la victimisation de quelque nature que ce soit, conformément à la législation locale, et nous nous engageons à veiller à ce que tous les collègues soient traités, et traitent les autres, avec dignité et respect.

Nous pensons qu'un environnement de travail inclusif permet aux employés de réaliser pleinement leur potentiel, indépendamment de leur sexe, de leur race, de leur religion, de leur âge, de leur handicap, de leur appartenance ethnique, de leur orientation sexuelle ou de tout autre facteur qui rend un individu unique.

Comment cela fonctionne-t-il d'un site à l'autre ?

Cette politique est conforme à la législation locale et en tient compte. Elle est complétée et étayée par des politiques et procédures locales propres à chaque pays ou région, selon les besoins.

Nous prenons les mesures suivantes pour mettre en œuvre cette politique :

Ce dont nous rendons compte :

Dans nos efforts pour créer un environnement de travail diversifié et inclusif, nous nous conformons aux exigences réglementaires internationales, nationales et locales pour rendre compte de nos progrès et de nos performances. Nous communiquons clairement nos ambitions, nos progrès et nos défis en matière de DEI, afin d'instaurer la confiance et d'encourager l'effort collectif en vue d'atteindre les objectifs de DEI.

Le conseil d'administration et l'équipe de haute direction ont convenu de mesures claires, soumises à un examen périodique et au contexte commercial, à inclure dans un indice de l'expérience des employés dans le cadre de nos engagements positifs pour le lieu de travail à l'horizon 2030.

Veuillez vous référer à notre rapport annuel pour plus de détails sur les objectifs et les rapports de notre groupe.

En tant que groupe coté à l'ASX (principale bourse australienne), Brambles et sa société d'exploitation CHEP Australia soumettent chaque année des données obligatoires à l'organisme statutaire australien, la *Workplace Gender Equality Agency*.

De plus amples informations sur les rapports sont disponibles [ici](#).

Création et soutien des groupes de ressources des employés

Les groupes de ressources des employés (GRE) sont des groupes volontaires, dirigés par des employés. Ils sont composés d'employés qui partagent des intérêts, des expériences ou des caractéristiques communs, ainsi que d'amis de ces communautés.

Nos groupes de ressources des employés (GRE) se concentrent sur un large éventail de sujets liés à la DEI, notamment la race, l'équilibre entre les sexes, le handicap, le soutien aux anciens combattants, les minorités ethniques, la neurodiversité et les personnes LGBTQIA+, avec des parrains au sein de la haute direction qui promeuvent et soutiennent les priorités identifiées par les GRE.

Favoriser une expérience employé inclusive

Nous intégrons la DEI dans le recrutement par le biais de processus fondés sur le mérite, de formations sur les préjugés et d'entretiens avec des panels, afin d'attirer les meilleurs talents. Tous les programmes de gestion des talents et de formation promeuvent l'inclusion et donnent aux collaborateurs les moyens de favoriser une culture de l'inclusion.

Nous suivons et examinons régulièrement les indicateurs de diversité en matière de recrutement, de promotions, d'équité salariale et de satisfaction des employés.

Responsabilités par fonction

Pour que la vision et les valeurs de DEI deviennent réalité, chacun d'entre nous a un rôle à jouer au quotidien :

Catégorie d'employés	Responsabilité
Le conseil d'administration de Brambles :	• approuvera la politique et les objectifs mesurables de DEI ; • supervisera les progrès réalisés par rapport aux objectifs mesurables de DEI et veillera à la conformité avec les attentes de l'ASX par le biais de rapports périodiques et d'un examen annuel ; • montrera l'exemple et veillera à la diversité au sein du conseil d'administration (notamment en ce qui concerne le genre, l'âge, l'origine ethnique, les compétences et la situation géographique).
L'équipe de haute direction (EHD) :	• défendra la DEI en responsabilisant les dirigeants et en affectant des ressources, par exemple en veillant à ce que la formation soit achevée ; • montrera l'exemple et incarnera des comportements inclusifs sur le lieu de travail, en préservant notre culture d'entreprise ;

Catégorie d'employés	Responsabilité
	• prendra des mesures pour créer un environnement de sécurité psychologique et soutiendra les employés, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, et sous réserve d'un réexamen périodique et en fonction du contexte commercial ; • veillera à ce que les indicateurs de DEI reflètent les objectifs de la présente politique et fassent l'objet d'un suivi et d'une gestion appropriés ; • parrainera des groupes de ressources des employés.
Les responsables du personnel :	• créeront et maintiendront des équipes psychologiquement sûres et respectueuses, encourageront une culture de la parole, traiteront les comportements inappropriés et soutiendront les employés dans la mesure où cela est raisonnablement possible ; • collaboreront avec l'équipe des ressources humaines pour garantir un recrutement fondé sur le mérite, offrir un accès équitable aux possibilités de formation, de développement et de promotion, et assurer une rémunération équitable ; • fourniront le soutien, les outils et, le cas échéant, les ajustements nécessaires pour que les employés puissent remplir leur rôle de manière efficace.
L'équipe de direction des ressources humaines :	• mettra en œuvre la présente politique de DEI et la réexaminera chaque année ; • rendra compte annuellement des mesures de DEI ; • soutiendra le fonctionnement des groupes de ressources des employés, des conseils de DEI régionaux et des champions de la DEI ; • soutiendra l'organisation de formations régulières sur la DEI, y compris le mentorat et le coaching de l'équipe de haute direction ; • continuera à concevoir un recrutement, un développement et une promotion fondés sur le mérite ainsi qu'une rémunération équitable qui attirent et soutiennent un ensemble diversifié de collaborateurs, en reconnaissant la valeur de la diversité pour optimiser la prise de décision, l'innovation, la résilience, l'agilité et l'adaptabilité de l'entreprise.
Les parrains dirigeants des groupes de ressources des employés :	• défendront les intérêts des groupes de ressources des employés, en se concentrant sur les priorités identifiées par ces groupes ; • soutiendront, promouvront et encadreront activement les groupes de ressources des employés ; • défendront cette politique et plaideront en faveur de l'inclusion ; • donneront l'exemple en adoptant des comportements inclusifs.

Catégorie d'employés	Responsabilité
Les conseils de DEI régionaux :	• intégreront la DEI dans les stratégies régionales afin de soutenir et de développer une culture d'inclusion ; • soutiendront les programmes mondiaux de DEI et veilleront à ce qu'ils répondent aux besoins et aux priorités des régions ; • seront le point de contact en matière de DEI pour la région et la fonction qu'ils représentent, en partageant les meilleures pratiques ; • représenteront et défendront les groupes de ressources des employés de leur région.
Chaque employé :	• contribuera à une culture de respect, d'appartenance et de compréhension mutuelle ; • s'exprimera et n'assistera pas passivement à un comportement inapproprié ; • sera responsable de son comportement, prendra la responsabilité de son développement personnel et participera à des activités axées sur la DEI, lorsque cela est raisonnablement possible.
Les fournisseurs et les clients :	• s'aligneront sur notre code de conduite et sur les principes « zero harm » ; • prendront toutes les mesures raisonnables pour se conformer à la législation locale relative aux comportements illégaux et au traitement des caractéristiques protégées.

Règles à connaître

Approche de tolérance zéro

Brambles ne tolère pas les brimades, le harcèlement ou la victimisation et attend de tous ses collaborateurs qu'ils agissent avec dignité et respect. Dans le cadre de la politique mondiale de dignité et de respect au travail, un tel comportement est considéré comme une faute et peut donner lieu à des mesures disciplinaires, y compris le licenciement pour faute grave, conformément à la législation locale.

La politique sera :

- revue annuellement ;
- modifiée et amendée à la discrétion de l'entreprise. Les employés doivent respecter cette politique, mais il ne s'agit pas d'un contrat et l'entreprise peut la modifier à tout moment pour l'aligner sur les lois en vigueur.

Autres références à connaître

Les politiques connexes sont disponibles en recherchant les noms ci-dessous dans Workday Search / Assistant :

- Politique de responsabilité sociale des entreprises
- Code de conduite de Brambles
- Politique du groupe en matière de dignité et de respect au travail
- Politique mondiale de protection de la vie privée des employés
- Politique Speak Up