

Unternehmensrichtlinie für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion



Stand: Februar 2026

Version: 1.0

Falls Sie dieses Dokument in einem anderen Format
benötigen (z. B. in Großdruck, Audio oder einem
anderen Format), wenden Sie sich bitte an

DEI@brambles.com

Inhalt

Zusammenfassung.....	2
Das Wichtigste auf einen Blick	2
Für wen gilt diese Richtlinie?	3
Was sind die Kernpunkte dieser Richtlinie?.....	3
So funktioniert die Richtlinie standortübergreifend	3
Worüber wir berichten:	3
Einrichtung und Unterstützung von Mitarbeiter-Ressourcengruppen	4
Förderung einer inklusiven Mitarbeitererfahrung.....	4
Verantwortlichkeiten je nach Funktion.....	4
Wichtige Regeln, die für uns alle gelten	7
Weitere wichtige Regeln.....	7

Zusammenfassung

Die DEI-Richtlinie der Brambles Group (Diversity, Equity and Inclusion, z. dt. Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion, kurz „VGI“) bekräftigt das Engagement unseres Unternehmens für den Aufbau einer vielfältigen Belegschaft und eines inklusiven, respektvollen Arbeitsumfelds, in dem alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können. Die Richtlinie legt unsere Governance, Rechenschaftspflichten und messbaren Ziele fest. Somit ist es uns möglich, unsere DEI-Ziele in allen Aspekten der Mitarbeitererfahrung zu verankern. Sie gilt weltweit für alle unsere Mitarbeitenden, Führungskräfte, Auftragnehmer sowie Dritte und steht im Einklang mit dem Verhaltenskodex von Brambles, unseren Richtlinien für einen respektvollen Umgang am Arbeitsplatz sowie den entsprechenden Gesetzen vor Ort. Die Richtlinie basiert auf einem Zero-Tolerance-Ansatz gegenüber Mobbing, Belästigung und Viktimisierung und wird jährlich von der Geschäftsleitung sowie dem Vorstand überprüft.

Das Wichtigste auf einen Blick

- **Klares Bekenntnis zur Inklusion:** Brambles setzt sich für Chancengleichheit, leistungsorientierte Personalauswahl, faire Vergütung und einen respektvollen Umgang mit allen Mitarbeitenden ein, unabhängig von persönlichen Merkmalen oder ihrem Hintergrund.
- **Globale Reichweite mit lokaler Ausrichtung:** Die Richtlinie gilt für alle unsere Mitarbeitenden weltweit und wird durch lokale Gesetze, Richtlinien und Verfahren in den einzelnen Regionen gestützt.
- **Zero Tolerance gegenüber unangemessenem Verhalten:** Mobbing, Belästigung und Viktimisierung werden nicht toleriert und können gemäß den geltenden lokalen Gesetzen zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung führen.
- **Starke Governance und klare Rechenschaftspflicht:** Die Verantwortung für Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion liegt beim Vorstand sowie der Geschäftsleitung, wobei klare Zuständigkeiten für Führungskräfte, die Personalabteilung, Mitarbeiter-Ressourcengruppen (Employee Resource Groups, kurz ERGs), regionale VGI-Räte und alle Mitarbeitenden festgelegt sind.
- **Messbare Zielvorgaben und Berichterstattung:** Die Fortschritte im Bereich Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion werden anhand vereinbarter Kennzahlen detailliert verfolgt. Dazu gehören Diversitätsdaten, Messgrößen zur Mitarbeiterzufriedenheit und die behördliche Berichterstattung (wie beispielsweise die Berichterstattung an die australische Regierungsbehörde Workplace Gender Equality Agency).
- **Die Bedeutung der Mitarbeiter-Ressourcengruppen:** Die ERGs werden von der Geschäftsleitung unterstützt und gefördert. Sie konzentrieren sich hauptsächlich auf Bereiche wie Geschlechtergleichgewicht, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, Neurodiversität, Veteranen und die Inklusion von LGBTIQ+-Personen.
- **Inklusive Mitarbeitererfahrung:** VGI ist in den Bereichen Personalbeschaffung, Talentförderung, Beförderung, Lohngleichheit, Weiterbildung und Führungsverhalten fest verankert.
- **Gemeinsame Verantwortung:** Es wird von allen Mitarbeitenden, Führungskräften, Lieferanten und Kunden erwartet, dass sie sich an VGI-Grundsätze halten, unangemessenes Verhalten melden und sich anderen gegenüber stets würdevoll und respektvoll verhalten.

Für wen gilt diese Richtlinie?

Diese Richtlinie gilt für **alle Mitarbeitenden** und bezieht sich auf ihre Verantwortlichkeiten sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb des Arbeitsplatzes. Dies beinhaltet beispielsweise, wenn sie das Unternehmen auf Websites Dritter vertreten, auf Geschäftsreisen sind oder an berufsbezogenen Veranstaltungen und gesellschaftlichen Anlässen teilnehmen oder online sind.

Wir erwarten von Dritten (einschließlich Lieferanten und Kunden), die mit Brambles zusammenarbeiten, dass sie sich an den Grundsätzen dieser Richtlinie orientieren und die in ihren Ländern geltenden Gesetze stets einhalten.

Was sind die Kernpunkte dieser Richtlinie?

Brambles setzt sich für eine vielfältige Belegschaft und einen inklusiven Arbeitsplatz ein. Diese Richtlinie legt den Governance-Rahmen, die messbaren Ziele und die Berichterstattungspflichten rund um VGI hier bei Brambles fest. Sie steht im Einklang mit unserem Verhaltenskodex, unserer Speak-Up-Richtlinie, unserer Globalen Richtlinie für die Würde am Arbeitsplatz und den geltenden Gesetzen.

Als Arbeitgeber mit Chancengleichheit, der sich auf leistungsorientierte Einstellung, Entwicklung und faire Entlohnung konzentriert, verpflichten wir uns, im Rahmen unseres Zero-Tolerance-Ansatzes gegen Mobbing, Belästigung oder Viktimisierung jeglicher Art im Rahmen der örtlichen Gesetzgebung vorzugehen und dafür zu sorgen, dass alle Kolleginnen und Kollegen mit Würde und Respekt behandelt werden und auch andere so behandeln.

Wir sind davon überzeugt, dass ein inklusives Arbeitsumfeld es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder anderen Faktoren, die eine Person einzigartig machen.

So funktioniert die Richtlinie standortübergreifend

Diese Richtlinie steht im Einklang mit den lokalen Gesetzen und spiegelt diese wider. Sie wird gegebenenfalls durch lokale Richtlinien und Verfahren in den einzelnen Ländern bzw. Regionen ergänzt und unterstützt.

Zur Umsetzung dieser Richtlinie ergreifen wir die folgenden Maßnahmen:

Worüber wir berichten:

Im Rahmen unseres Ziels, ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, halten wir uns bei der Berichterstattung über unsere Fortschritte und Leistungen an internationale, nationale und lokale Vorschriften. Wir kommunizieren unsere VGI-Ziele, Fortschritte und Herausforderungen klar und deutlich, um Vertrauen zu schaffen und gemeinsame Anstrengungen zur Erreichung dieser Ziele effektiv zu fördern.

Das Board und Executive Leadership Team haben sich auf klare Maßnahmen geeinigt, die vorbehaltlich regelmäßiger Überprüfungen und des unternehmerischen Kontexts eruiert und in den Mitarbeitererfahrungsindex im Rahmen unserer Initiative „Pro Arbeitsplatz 2030“ aufgenommen werden.

Ausführliche Informationen über unsere Unternehmensziele und die Berichterstattung finden Sie in unserem Jahresbericht.

Als ein an der ASX notiertes Unternehmen übermitteln Brambles und seine Tochtergesellschaft CHEP Australien jedes Jahr die obligatorischen Berichtsdaten an die australische Regierungsbehörde *Workplace Gender Equality Agency (WGEA)*.

Weitere Informationen zur Berichterstattung finden Sie [hier](#).

Einrichtung und Unterstützung von Mitarbeiter-Ressourcengruppen

Bei Mitarbeiter-Ressourcengruppen (hier auch Employee Resource Groups, kurz ERGs genannt) handelt es sich um freiwillige, von Mitarbeitenden geleitete Gruppen, die sich aus Kolleginnen und Kollegen zusammensetzen, die gemeinsame Interessen, Hintergründe oder Eigenschaften teilen, sowie aus den- und diejenigen, die Freunde dieser Communitys sind.

Unsere ERGs befassen sich mit einer Vielzahl von VGI-Themen, darunter Herkunft, Geschlechtergleichgewicht, Behinderung, Unterstützung von Veteraninnen und Veteranen, ethnische Minderheiten, Neurodiversität und LGBTIQ+. Dabei erfahren die ERGs Unterstützung von ihren Führungskräften.

Förderung einer inklusiven Mitarbeitererfahrung

Wir integrieren VGI in die Mitarbeitersuche mittels leistungsbasierter Verfahren, Schulungen gegen unbewusste Vorurteile und Panel-Interviews, um die besten Talente aus verschiedenen Hintergründen zu gewinnen. Alle Talentmanagement- und Schulungsprogramme fördern die Inklusion und befähigen die Kolleginnen und Kollegen, eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern.

Wir verfolgen und überprüfen regelmäßig Kennzahlen zur Vielfalt bei der Einstellung von Mitarbeitenden, Beförderungen, Lohngleichheit und Mitarbeiterzufriedenheit.

Verantwortlichkeiten je nach Funktion

Um unsere VGI-Vision und -Werte effektiv umzusetzen, müssen wir alle jeden Tag Einsatz zeigen:

Mitarbeiter-Kategorie	Verantwortlichkeit
Das Board von Brambles:	• genehmigt Richtlinien und messbare VGI-Ziele • überwacht die Fortschritte im Hinblick auf die messbaren VGI-Ziele und Gewährleistung der Einhaltung der ASX-Erwartungen durch regelmäßige Berichterstattung und jährliche Überprüfung • geht mit gutem Beispiel voran und sorgt für Vielfalt im gesamten Board (u. a. in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Qualifikation, geografische Lage)
Das Executive Leadership Team (ELT):	• setzt sich für VGI-Themen ein, indem es die Verantwortung für die Führung und die Zuweisung von Ressourcen übernimmt und zum Beispiel sicherstellt, dass die Schulungen abgeschlossen werden

Mitarbeiter-Kategorie	Verantwortlichkeit
	• geht mit gutem Beispiel voran und lebt inklusive Verhaltensweisen am Arbeitsplatz vor, indem es unsere Unternehmenskultur vorlebt • ergreift Maßnahmen, um ein Umfeld der psychologischen Sicherheit zu schaffen und die Mitarbeitenden zu unterstützen, soweit dies vernünftigerweise durchführbar, vorbehaltlich regelmäßiger Überprüfungen und des unternehmerischen Kontexts • stellt sicher, dass die VGI-Kennzahlen die Ziele dieser Richtlinie widerspiegeln sowie angemessen überwacht und verwaltet werden • sponsert Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs)
Führungskräfte:	• Schaffung und Aufrechterhaltung von psychologisch sicheren, respektvollen Teams, Förderung einer „Speaking-up-Kultur“, in deren Rahmen das Ansprechen von unangemessenem Verhalten und Unterstützung der Mitarbeitenden gefördert wird, soweit dies praktisch durchführbar ist • Zusammenarbeit mit dem HR-Team, um eine leistungsorientierte Einstellung zu gewährleisten, einen gleichberechtigten Zugang zu Fortbildungs-, Entwicklungs- und Beförderungsmöglichkeiten zu schaffen und eine gerechte Vergütung sicherzustellen • Bereitstellung einer geeigneten Unterstützung, Tools und gegebenenfalls Anpassungen für alle Mitarbeitenden, damit sie ihre Aufgaben effektiv erfüllen können
Das HR-Führungsteam:	• Umsetzung dieser VGI-Richtlinie und jährliche Überprüfung • jährliche Berichterstattung über VGI-Kennzahlen • Unterstützung der Arbeit von Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs), regionalen VGI-Räten und VGI-Champions • Unterstützung bei der Durchführung regelmäßiger VGI-Schulungen, einschließlich Mentoring und Coaching des Executive Leadership Teams • kontinuierliche Entwicklung von leistungsorientierten Einstellungs-, Entwicklungs- und Beförderungsmaßnahmen sowie einer fairen Vergütung, die einen vielfältigen Mitarbeiterstamm ansprechen und unterstützen; Anerkennung des Werts der Vielfalt für die Optimierung von Entscheidungsfindung, Innovation, Widerstandsfähigkeit, Agilität und Anpassungsfähigkeit des Unternehmens.
Executive Sponsorinnen und Sponsoren von Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs):	• sich für Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs) einsetzen und sich dabei auf die von diesen Gruppen selbst festgelegten Prioritäten konzentrieren • aktive Unterstützung, Förderung und Betreuung von ERGs

Mitarbeiter-Kategorie	Verantwortlichkeit
	• sich für diese Richtlinie sowie eine inklusive Unternehmenskultur einsetzen • inklusive Verhaltensweisen vorleben
Regionale VGI-Räte:	• Einbindung der VGI-Ziele in regionale Strategien zur Erhaltung und Entwicklung einer inklusiven Unternehmenskultur • Unterstützung globaler VGI-Programme und Gewährleistung ihrer Relevanz für regionale Bedürfnisse und Prioritäten • als VGI-Anlaufstelle für die Region und die Funktion, die sie vertreten, fungieren und bewährte Best-Practice-Verfahren weitergeben • regionale Mitarbeiter-ERGs vertreten und sich für sie einsetzen
Alle Mitarbeitende:	• zu einer Kultur des Respekts, der Zugehörigkeit und des gegenseitigen Verständnisses beitragen • Dinge ansprechen (Speak up) und bei unangemessenem Verhalten nicht tatenlos zusehen • für ihr eigenes Verhalten verantwortlich sein, Verantwortung für ihre persönliche Entwicklung übernehmen und an Aktivitäten mit VGI-Schwerpunkt und -Ziel teilnehmen, sofern dies praktisch durchführbar ist
Lieferanten und Kunden:	• mit unserem Verhaltenskodex und den Grundsätzen des unserer Zero-Harm-Richtlinie übereinstimmen • alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um die lokale Gesetzgebung in Bezug auf rechtswidriges Verhalten und den Umgang mit geschützten Merkmalen einzuhalten

Wichtige Regeln, die für uns alle gelten

Zero-Tolerance-Ansatz

Brambles duldet kein Mobbing, keine Belästigung oder Viktimisierung und erwartet von allen Kolleginnen und Kollegen, dass sie stets mit Würde und Respekt handeln. Gemäß unserer Globalen Richtlinie für Würde und Respekt am Arbeitsplatz wird ein solches Verhalten als Fehlverhalten betrachtet und kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung wegen groben Fehlverhaltens führen, wie es die lokale Gesetzgebung erlaubt.

Diese Richtlinie wird:

- jährlich überprüft.
- je nach Ermessen des Unternehmens geändert und ergänzt. Unsere Mitarbeitenden müssen diese Richtlinie befolgen. Bei dieser Richtlinie handelt es sich jedoch nicht um einen Vertrag und sie kann vom Unternehmen jederzeit geändert werden, um sie an die geltenden Gesetze anzupassen.

Weitere wichtige Regeln

Zugehörige Richtlinien können durch die Suche nach den unten aufgeführten Namen in Workday / Assistant gefunden werden:

- Corporate Social Responsibility Policy (Richtlinie zur Sozialen Verantwortung von Brambles)
- Brambles Code of Conduct (Verhaltenskodex von Brambles)
- Unternehmensrichtlinie für Würde und Respekt am Arbeitsplatz
- Global Employee Privacy Policy (Globale Datenschutzrichtlinie für Mitarbeitende)
- Speak-Up-Richtlinie