

Brambles

Menschenrechtsrichtlinie

Brambles Limited

Überarbeitet: 01.7.2023

Version 4.0

[Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Richtlinie auf die Verwendung genderspezifischer Sprache verzichtet. Männliche Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.]

MENSCHENRECHTSRICHTLINIE

Achtung der Menschenrechte

Wie im Verhaltenskodex von Brambles festgehalten, ist die Achtung der Menschenrechte für Brambles, seine Konzerngesellschaften und die Gemeinden, in denen wir tätig sind, von fundamentaler Bedeutung. Dies ist in unserem regenerativen „Share and Resuse“-Modell verkörpert, das im weltweit größten Pool von Mehrwegpaletten und Behältern das Teilen und Wiederverwenden ermöglicht und gleichzeitig daran arbeitet, eine ‚naturpositive‘ Wirtschaft zu schaffen, die eine sicherere und effizientere Lieferkette für die Zukunft bietet. Durch die Umsetzung dieses Modells haben wir eine breite Palette von Richtlinien, Praktiken und Programmen in verschiedenen Bereichen erstellt, die wichtig für die Menschenrechte sind, einschließlich Sicherheit, Arbeitsrechte, Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Datenschutz.

Die Menschenrechtsrichtlinie von Brambles orientiert sich am Verhaltenskodex, der wiederum an internationalen Menschenrechtsprinzipien ausgerichtet ist, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte enthalten sind. Als Zeichen seiner Verpflichtung zu diesen Prinzipien ist Brambles Unterzeichner des Globalen Pakts der Vereinten Nationen (United Nations Global Compact, UNGC) und unterstützt auch weiterhin die Zehn Prinzipien des UNGC in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Bei Brambles und in der gesamten Gruppe verpflichten wir uns zur fairen, würde- und respektvollen Behandlung von Menschen sowie zum Austausch mit Interessenvertretern unserer lokalen Gemeinschaften – dazu zählen auch die der indigenen und anderen gefährdeten Bevölkerungsgruppen. Damit wollen wir sicherstellen, dass wir ihre Ansichten kennenlernen, daraus lernen, sie berücksichtigen und ihre jeweilige Kultur, Geschichte und traditionell bestehenden Rechte bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit respektieren. Wir werden uns bemühen, mit Regierungen und Organisationen der Zivilgesellschaft zusammenzuarbeiten, um Fortschritte bei der Lösung von Problemen zu erzielen und besser zu verstehen, wie wir etwas bewirken können.

Unsere Verpflichtung

Wir verpflichten uns zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte, die für unseren Betrieb relevant sind. Wenn es Abweichungen zwischen nationalem Recht und relevanten internationalen Menschenrechten gibt, sind wir bestrebt, den höheren Standard zu befolgen. Wenn es Konflikte zwischen nationalem Recht und relevanten internationalen Menschenrechten gibt (das heißt, Brambles würde gegen nationales Recht verstoßen, wenn wir uns an den widersprechenden internationalen Menschenrechtsstandard hielten), werden wir uns an nationales Recht halten und Wege suchen, um die internationalen Menschenrechte im höchstmöglichen Maße zu achten.

Geltungsbereich dieser Richtlinie

Diese Menschenrechtsrichtlinie findet Anwendung auf alle Vorstandsmitglieder, leitenden Führungskräfte und Mitarbeiter von Brambles und seinen Konzerngesellschaften. Es wird von allen erwartet, sich an diese Richtlinie zu halten und ihre Tätigkeiten im Namen von Brambles in diesem Sinne zu tätigen. Brambles und seine Konzerngesellschaften verpflichten sich auch dazu, mit Joint-Venture-Partnern, Lieferanten und sonstigen Dritten zusammenzuarbeiten, die die Prinzipien

dieser Richtlinie einhalten bzw. die innerhalb ihrer Unternehmen ähnliche Richtlinien anwenden.

Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion wertschätzen

Brambles schätzt die Vielfalt der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, sowie die Beiträge, die sie leisten. Wir blicken auf ein langjähriges Engagement für faire Behandlung und Chancengleichheit zurück und tolerieren keine Diskriminierung oder Belästigung jedweder Art. Wir setzen uns für den Erhalt von Arbeitsplätzen ein, die frei von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von ethnischen Hintergrund, Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität oder nationaler Herkunft, Klasse, Religion, Alter, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität, politischer Meinung oder einem anderen Status sind, der durch geltendes Recht geschützt ist.

Brambles hat das Ziel, in jedem Land und in jeder Kultur ein gern gesehener Arbeitgeber zu sein. Bei uns werden die besten Leute für den Job angeworben, eingestellt, platziert, geschult, entlohnt und gefördert, und zwar auf der Basis von Leistung und berufsbezogenen Kompetenzen – ohne Diskriminierung.

Brambles glaubt an gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit und unser Ansatz für die Vergütung beruht auf Grundsätzen von Fairness und Gleichstellung für alle Mitarbeiter. Bei Brambles sollten Mitarbeiter in den gleichen oder in ähnlich situierten Jobs fair und gerecht für ihre Arbeit bezahlt werden.

Brambles toleriert am Arbeitsplatz oder in arbeitsbezogenen Umständen außerhalb des Arbeitsplatzes unabhängig von persönlichen Eigenschaften oder der Stellung im Unternehmen kein respektloses oder unangemessenes Verhalten, keine unfaire Behandlung und keine Vergeltungsmaßnahmen jedweder Art. Brambles' Engagement für diese Werte ist in seiner Richtlinie zur Vielfalt dargelegt.

Zwangsarbeit und Menschenhandel

Wie im Verhaltenskodex festgelegt, verbietet Brambles – in den eigenen und den Betrieben seiner Lieferanten – den Einsatz aller Formen von Zwangsarbeit, einschließlich Gefängnisarbeit, Vertragsknechtschaft, Schuldknechtschaft, Militärarbeit, Sklavenarbeit sowie jegliche Form des Menschenhandels.

Brambles ist sich bewusst, dass Arbeitsmigranten, die aus einem anderen Teil des Landes oder aus dem Ausland kommen, um Arbeit zu finden, eine der gefährdetsten Gruppen darstellen können. Um dieser Klasse von Arbeitern den höchstmöglichen Schutz zu bieten, sorgt Brambles dafür, dass: (1) Arbeitsmigranten dieselben Ansprüche wie lokale Beschäftigte haben; (2) alle Vermittlungsgebühren oder andere mit der Beschäftigung von Arbeitsmigranten assoziierten Kosten vom Unternehmen getragen werden und nicht von den Arbeitsmigranten; (3) Arbeitsmigranten ihre Ausweispapiere nicht abgeben müssen, es sei denn, dies ist kurzfristig zur Überprüfung der Identität und der Eignung für die Beschäftigung erforderlich.

Kinderarbeit

Brambles toleriert in seinen eigenen Betrieben und denen seiner Lieferanten keine Kinderarbeit.

Wir sind der Überzeugung, dass **jede** Arbeit schädlich, ausbeuterisch oder destruktiv ist, wenn sie in zu frühem Alter beginnt. Daher beschäftigen wir keine Kinder unter 15 Jahren, unter dem Alter in dem die Schulpflicht endet oder unter dem Mindestbeschäftigungsalter des jeweiligen Landes – je

nachdem, was höher ist – und tätigen auch keine Geschäfte mit Lieferanten oder anderen Dritten, die Kinder dieser Altersstufen beschäftigen. Außerdem beschäftigen wir für Tätigkeiten, die u. U. als gefährlich kategorisiert werden könnten, keine Personen unter 18 Jahren und tolerieren dies auch nicht bei Lieferanten oder Drittunternehmen. Brambles erachtet jede Arbeit als gefährliche Kinderarbeit, bei der wahrscheinlich die Gesundheit, Sicherheit oder Moral eines Kindes gefährdet oder seine Schulbildung beeinträchtigt wird. Dazu gehört ohne Einschränkung:

- Arbeiten, die eine Verwendung von elektrisch betriebenen Maschinen oder Geräten erforderlich machen;
- Arbeiten in gefährlicher Höhe oder in engen Räumen;
- Arbeiten, bei denen Kinder gefährlichen Substanzen, Agenzien oder Prozessen oder Temperaturen, Geräuschniveaus oder Vibrationen ausgesetzt sind, die schädlich für ihre Gesundheit sind;
- Arbeiten unter besonders schwierigen Bedingungen wie lange Stunden der Arbeit oder Nacharbeit oder Arbeiten, bei denen das Kind unangemessen am Arbeitsplatz eingesperrt ist.

Indigene Bevölkerungsgruppen

Wir respektieren die Rechte indigener Bevölkerungsgruppen, wenn sie von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind.

Arbeitsstunden, Löhne und Zulagen

Brambles ist sich bewusst, dass Löhne für einen angemessenen Lebensstandard unerlässlich sind. Wir arbeiten in voller Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen zu Löhnen, Arbeitszeiten, Überstunden und Sozialleistungen und erkennen an, dass jeder Mensch das Recht auf Erholung und Freizeit hat, einschließlich einer vernünftigen Begrenzung der Arbeitszeit und eines regelmäßigen bezahlten Urlaubs. Darüber hinaus ist Brambles bestrebt, mit Lieferanten und anderen dritten Parteien zusammenzuarbeiten, die sich an die geltenden Gesetze zu Löhnen, Arbeitszeiten, Überstunden und Sozialleistungen halten und sich damit einverstanden erklären, für Transparenz zu sorgen, erkannte Schwachstellen zu beseitigen und kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

Arbeitsschutz

Brambles bemüht sich für alle Beschäftigten um die Bereitstellung eines sicheren, gesunden Arbeitsumfeldes und hält sich an geltende Arbeitsschutzgesetze und -verordnungen sowie internationale Vorschriften. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der Zero-Harm-Richtlinie von Brambles, in der im Verhaltenskodex festgelegten Arbeitsschutzrichtlinie sowie in den lokalen Arbeitsschutzrichtlinien unserer einzelnen Unternehmen.

Brambles verpflichtet sich darüber hinaus zur Aufrechterhaltung eines Arbeitsumfeldes, das frei von Gewalt, Einschüchterung und anderen unsicheren oder störenden Bedingungen aufgrund von internen oder externen Bedrohungen ist. Bei Bedarf werden für Mitarbeiter Schutzmaßnahmen ergriffen und mit Rücksicht auf die Privatsphäre und Würde der Beschäftigten aufrechterhalten.

Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wie im Verhaltenskodex festgelegt, respektiert Brambles das Recht seiner Mitarbeiter, einer Gewerkschaft beizutreten oder nicht beizutreten, oder eine Gewerkschaft zu bilden, ohne Angst vor Repressalien, Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung oder Belästigung haben zu müssen. Wenn Mitarbeiter von einer rechtmäßig anerkannten Gewerkschaft vertreten werden, sind wir verpflichtet, einen konstruktiven Dialog mit ihren frei gewählten Vertretern zu führen. Brambles verpflichtet sich,

mit diesen Vertretern in gutem Glauben zu verhandeln.

Datenschutz

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Datenschutzgesetze und -verordnungen. Unsere Globale Datenschutzrichtlinie legt den Rahmen fest, den Brambles befolgt, um diese Verpflichtung zu erfüllen.

Unsere Gemeinden

Wir achten die Menschenrechte der Bevölkerungsgruppen, die in den Gemeinden leben, in denen wir tätig sind und erkennen unsere Verantwortung für eine umsichtige Nutzung der Ressourcen an. Deshalb sind wir Wegbereiter einer regenerativen Lieferkette, mit der wir zur Schaffung einer ‚naturpositiven‘ Wirtschaft beitragen, in deren Zentrum Wiederverwendung, Belastbarkeit und Regenerierung stehen und der Gesellschaft langfristige Vorteile bringen. Brambles bestärkt seine Mitarbeiter aktiv in ihren Bemühungen, in ihren Gemeinden vor Ort etwas zu verändern.

Unsere Lieferkette, Sorgfaltspflicht und Abhilfemaßnahmen

Durch laufende risikobasierte Sorgfaltspflicht, angemessene vertragliche Bestimmungen und unsere Lieferantenrichtlinie, die sich an den Erwartungen und Verpflichtungen dieser Menschenrechtsrichtlinie orientiert, machen wir unsere Lieferanten und andere Dritte unter anderem auf unsere Menschenrechtsverpflichtungen aufmerksam und erwarten, dass sie diese einhalten. Wir fordern Lieferanten und andere Drittparteien auf, die in dieser Richtlinie und unserer Lieferantenrichtlinie festgelegten Anforderungen zu bestätigen und zur Beachtung und Einhaltung dieser Verpflichtungen ähnliche Praktiken anzuwenden.

Uns ist bewusst, dass es in einigen Ländern, in denen wir tätig sind, besonders hohe, systemische Risiken für Menschenrechtsverletzungen gibt. Um diese Risiken abzuschwächen, haben wir zusätzliche Sorgfaltspflichten eingeführt und führen je nach Erfordernis strengere Kontrollen durch. Unsere Lieferantenkategorien mit dem höchsten Risiko werden ebenfalls geprüft und überwacht.

Bedenken melden und Abhilfe

Abhilfe ist ein integraler Bestandteil unseres Menschenrechtsprogramms. Wir haben uns bei Brambles verpflichtet, wirksame Beschwerdemechanismen und Zugang zu Abhilfe in Situationen zu schaffen, in denen wir möglicherweise eine nachteilige Auswirkung auf die Menschenrechte oder auf die Umwelt verursacht oder dazu beigetragen haben oder anderweitig direkt damit in Verbindung stehen. Wir werden negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die durch die Handlungen unserer Lieferanten oder anderer Dritter verursacht werden, nicht wissentlich dulden oder zu ihnen beitragen. Wenn wir auf negative Auswirkungen aufmerksam werden, verpflichten wir uns, Teil der Lösung zu sein und zu versuchen, die negative Auswirkung zu verhindern oder abzuschwächen. Und wenn die Umstände es erfordern (d. h. die Art der Auswirkungen oder wenn der Lieferant nicht bereit ist, mit uns zusammenzuarbeiten), werden wir die Geschäftsbeziehung beenden.

Transparenz ist Teil der Unternehmenskultur von Brambles und wir haben einen umfassenden Ansatz für die Schaffung von Beschwerdekämen entwickelt. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter weiterhin für das Thema Menschenrechte, vertiefen ihre Kenntnisse und ermutigen sie, ihre Anliegen über die verfügbaren Beschwerdemechanismen, einschließlich unserer „Speak Up“-Meldehotline, anzusprechen, ohne Angst vor Vergeltung, Vergeltung oder Viktimisierung haben

zu müssen. Wir ermitteln und ergreifen gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen, um auf Bedenken, auch über vermutete Menschenrechtsverletzungen, einzugehen.

Darüber hinaus ermutigen wir unsere Lieferanten, ihren Mitarbeitern wirksame Beschwerdemöglichkeiten einzurichten und stellen ihnen und unserer erweiterten Lieferkette unsere „Speak Up“-Meldehotline zur Verfügung.

Einhaltung dieser Richtlinie

Alle Mitarbeiter müssen sich die Zeit nehmen, diese Menschenrechtsrichtlinie zu lesen und zu verstehen. Eine Nichteinhaltung dieser Richtlinie kann zu Disziplinarmaßnahmen bis zu und einschließlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Verantwortlichkeit für den Erfolg dieser Richtlinie

Der Vorstand von Brambles trägt die übergreifende Verantwortung für diese Richtlinie. Der Leitende Compliance-Beauftragte (Chief Compliance Officer) hat die alltägliche Verantwortung für diese Richtlinie und sollte sicherstellen, dass alle Mitarbeiter regelmäßige und geeignete Schulung erhalten.

Der Leitende Compliance-Beauftragte (Chief Compliance Officer) überprüft diese Richtlinie und unser Sorgfältigkeitsprogramm in Zusammenarbeit mit dem Vorstand, um die Effektivität zu bewerten und gewonnene Erkenntnisse aufzunehmen. Ergebnisse werden dem Vorstand von Brambles berichtet. Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil eines Beschäftigungsvertrages und stellt auch keinen solchen her. Sie kann von Zeit zu Zeit geändert werden. Mitarbeiter können diese Richtlinie gerne kommentieren und Vorschläge zu ihrer Verbesserung unterbreiten. Kommentare und Vorschläge sollten an den Leitenden Compliance-Beauftragten (Chief Compliance Officer) adressiert werden.

Meldungen von Bedenken oder Fehlverhalten im Rahmen der „Speak Up“-Richtlinie von Brambles

Brambles schafft ein Arbeitsumfeld, in dem offene und ehrliche Kommunikation unter allen Beschäftigten geschätzt und respektiert wird. Falls Sie Fragen zu dieser Menschenrechtsrichtlinie haben oder eine mögliche Verletzung derselben melden möchten, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, Ihren Vertreter der Personalabteilung vor Ort oder ein Mitglied der Rechtsabteilung oder der Geschäftsführung. Soweit gesetzlich erlaubt, können Sie vermutete Verletzungen dieser Richtlinie auch über die „Speak Up“-Hotline von Brambles melden. Gehen Sie dazu bitte auf die Website www.brambles.ethicspoint.com oder rufen Sie die Ihrem Standort zugeordnete Telefonnummer an. Diese Rufnummer finden Sie auf den „Speak Up“-Postern, die in Ihrem Arbeitsumfeld an mehreren Stellen aushängen.

In Einklang mit der „Speak Up“-Richtlinie von Brambles müssen Mitarbeiter keine Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen fürchten, wenn sie ein diese Menschenrechtsrichtlinie betreffendes Bedenken melden. Brambles verpflichtet sich, die Bedenken von Mitarbeitern zu untersuchen, auf sie einzugehen und sie zu beantworten, und bei Verstößen angemessene Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.