

Politica del Gruppo in materia di diversità, equità e inclusione



Aggiornata A: Febbraio 2026

Versione: 1.0

Qualora si necessiti del presente documento in un formato alternativo (Come ad esempio la stampa a caratteri grandi, l'audio o qualsiasi altro formato), contattare DEI@brambles.com

Indice

Summario	2
Punti chiave	2
A chi si applica questa politica?	2
Quali sono gli aspetti importanti da conoscere sulla presente politica?	3
Come funziona tra le varie sedi?	3
L'oggetto delle nostre relazioni:	3
Creazione e supporto dei gruppi di risorse per dipendenti	4
Promozione di un'esperienza inclusiva per i dipendenti	4
Responsabilità in base al ruolo	4
Regole da conoscere	6
Altri riferimenti da conoscere	6

Sommario

La Politica del Gruppo Brambles in materia di diversità, equità e inclusione (DEI, Diversity, Equity & Inclusion) definisce l'impegno dell'organizzazione a costruire una forza lavoro diversificata e un posto di lavoro inclusivo e rispettoso in cui ognuno possa realizzare appieno il proprio potenziale. La politica definisce governance, responsabilità e obiettivi misurabili per integrare DEI in tutti gli aspetti dell'esperienza dei dipendenti. Si applica a livello globale a dipendenti, dirigenti, appaltatori e terzi e si allinea al Codice di condotta di Brambles, agli standard di dignità sul posto di lavoro e alla legislazione locale. La politica si basa su un approccio di tolleranza zero nei confronti di bullismo, molestie e vittimizzazione e viene rivista annualmente dalla leadership e dal Consiglio di amministrazione.

Punti chiave

- **Chiaro impegno nei confronti dell'inclusione:** Brambles si impegna a garantire pari opportunità, assunzioni basate sul merito, retribuzioni eque e un trattamento rispettoso per tutti i colleghi, indipendentemente dalle caratteristiche personali o dal background.
- **Ambito globale con allineamento locale:** La politica si applica a tutti i dipendenti in tutto il mondo ed è supportata da leggi, politiche e procedure locali in tutte le regioni.
- **Tolleranza zero nei confronti di comportamenti inappropriati:** Il bullismo, le molestie e la vittimizzazione non sono tollerati e possono comportare azioni disciplinari, fino al licenziamento, in linea con la legislazione locale.
- **Forte governance e responsabilità:** La supervisione di DEI è affidata al Consiglio di amministrazione e al team di leadership esecutivo, con chiare responsabilità tra i responsabili, le risorse umane, i gruppi di risorse per dipendenti (ERG, Employee Resource Groups), i consigli DEI regionali e tutti i dipendenti.
- **Obiettivi misurabili e relazioni:** I progressi relativi a DEI sono monitorati mediante metriche concordate, tra cui i dati sulla diversità, le misure riguardanti l'esperienza dei dipendenti e le relazioni regolamentari (come quelle della Workplace Gender Equality Agency in Australia).
- **I gruppi di risorse per dipendenti sono centrali:** Gli ERG sono supportati e sponsorizzati dalla leadership e si concentrano su aree quali equilibrio di genere, razza, disabilità, neurodiversità, veterani ed inclusione di LGBTIQ+.
- **Esperienza inclusiva per i dipendenti:** Il principio di DEI è integrato nel processo di assunzione, nello sviluppo dei talenti, nella promozione, nell'equità retributiva, nella formazione e nei comportamenti della leadership.
- **Responsabilità condivisa:** Tutti i dipendenti, i responsabili, i fornitori e i clienti sono tenuti a difendere i principi DEI, a segnalare comportamenti inappropriati e ad agire con dignità e rispetto.

A chi si applica questa politica?

Questa politica riguarda **tutti i dipendenti** e le loro responsabilità sul posto di lavoro e al di fuori di esso, ad esempio quando rappresentano l'azienda presso sedi di terzi, durante viaggi di lavoro o eventi lavorativi oppure in funzioni sociali e online.

Ci aspettiamo che i terzi (ivi inclusi i fornitori e i clienti) che collaborano con Brambles si allineino ai principi di questa politica e rispettino le leggi in vigore nelle rispettive giurisdizioni.

Quali sono gli aspetti importanti da conoscere sulla presente politica?

Brambles si impegna a creare una forza lavoro diversificata e un ambiente di lavoro inclusivo. La presente politica definisce il quadro di governance, gli obiettivi misurabili e gli obblighi relativi alla presentazione di relazioni per DEI in Brambles. Essa si affianca al Codice di condotta, alla Politica sulle segnalazioni, alla Politica globale in materia di dignità sul lavoro e alle norme vigenti.

In qualità di datore di lavoro con pari opportunità, incentrato sull'assunzione in base al merito, sullo sviluppo e su una retribuzione equa, ci impegniamo ad adottare un approccio di tolleranza zero nei confronti di bullismo, molestie o vittimizzazioni di qualsiasi tipo, come consentito dalla legislazione locale, e ci impegniamo a garantire che tutti i colleghi siano trattati, e trattino gli altri, con dignità e rispetto.

Crediamo che un ambiente di lavoro inclusivo permetta ai dipendenti di realizzare appieno il proprio potenziale indipendentemente da genere, razza, religione, età, disabilità, etnia, orientamento sessuale o qualsiasi altro fattore che renda unico un individuo.

Come funziona tra le varie sedi?

La presente politica si allinea con e riflette la legislazione locale. È integrata e supportata da politiche e procedure locali in ciascun Paese / in ciascuna regione, come appropriato.

Per attuare questa politica stiamo adottando le misure seguenti:

L'oggetto delle nostre relazioni:

Nell'ambito del nostro impegno volto a creare un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, ottemperiamo ai requisiti normativi internazionali, nazionali e locali nel fornire un resoconto sui nostri progressi e sulle nostre prestazioni. Comuniciamo chiaramente le nostre ambizioni, i progressi e le sfide DEI per creare fiducia e incoraggiare lo sforzo collettivo verso il raggiungimento degli obiettivi DEI.

Il Consiglio di amministrazione e il team di leadership esecutivo hanno concordato misure chiare, soggette a revisioni periodiche e al contesto aziendale, da includere come parte integrante di un indice dell'esperienza dei dipendenti nell'ambito dei nostri Impegni positivi sul posto di lavoro da raggiungere entro il 2030.

Per maggiori dettagli sugli obiettivi e sulle relazioni del Gruppo, si rimanda alla relazione annuale.

In qualità di società quotata alla ASX, ogni anno Brambles e la propria società operativa CHEP Australia trasmettono i dati delle relazioni obbligatori all'organo statutario australiano, la *Workplace Gender Equality Agency*.

Ulteriori informazioni sulle relazioni sono disponibili [qui](#).

Creazione e supporto dei gruppi di risorse per dipendenti

I gruppi di risorse per dipendenti (ERG) sono gruppi volontari, gestiti dai dipendenti, composti da dipendenti che condividono interessi, background o caratteristiche comuni, nonché da coloro che sono amici di queste comunità.

I nostri gruppi di risorse per dipendenti (ERG) si concentrano su un'ampia varietà di tematiche DEI, tra cui razza, equilibrio di genere, disabilità, supporto ai veterani, minoranze etniche, neurodiversità e LGBTQ+, con sponsor esecutivi che promuovono e sostengono le priorità autoidentificate degli ERG.

Promozione di un'esperienza inclusiva per i dipendenti

Integriamo DEI nell'assunzione attraverso processi basati sul merito, formazione sui pregiudizi e colloqui di selezione per attrarre i migliori talenti diversificati. Tutti i programmi di formazione e gestione dei talenti promuovono l'inclusione e mettono i colleghi nella condizione di promuovere una cultura inclusiva.

Monitoriamo ed esaminiamo regolarmente le metriche relative alla diversità nelle assunzioni, nelle promozioni, nell'equità retributiva e nella soddisfazione dei dipendenti.

Responsabilità in base al ruolo

Per trasformare la visione e i valori DEI in realtà, ognuno di noi ha un ruolo da svolgere ogni giorno:

Categoria di dipendenti	Responsabilità
Il Consiglio di amministrazione di Brambles:	• approverà la politica e gli obiettivi DEI misurabili • supervisionerà i progressi rispetto agli obiettivi DEI misurabili e garantirà la conformità alle aspettative dell'ASX attraverso relazioni periodiche e la revisione annuale • darà l'esempio e garantirà la diversità in tutto il Consiglio di amministrazione (inclusi genere, età, etnia, competenze, geografia)
Il team di leadership esecutivo (ELT, Executive Leadership Team):	• promuoverà DEI attraverso la responsabilità della leadership e l'allocatione delle risorse, ad esempio assicurando il completamento della formazione • darà l'esempio e fungerà da modello di comportamento inclusivo sul posto di lavoro, gestendo la nostra cultura aziendale • adotterà misure per garantire un ambiente di sicurezza psicologica e per assistere i dipendenti nella misura in cui ciò sia ragionevolmente praticabile, soggetto a revisione periodica e al contesto aziendale • garantirà che le metriche DEI riflettano gli scopi e gli obiettivi della presente politica e che siano monitorate e gestite in modo appropriato • sponsorizzerà i gruppi di risorse per dipendenti

Categoria di dipendenti	Responsabilità
I responsabili del personale:	• creeranno e manterranno team psicologicamente sicuri e rispettosi, incoraggeranno una cultura della segnalazione, affronteranno comportamenti inappropriati e supporteranno i dipendenti per quanto ragionevolmente possibile • collaboreranno con il team delle risorse umane per garantire un'assunzione basata sul merito, forniranno un accesso equo alle opportunità di formazione, sviluppo e promozione e assicureranno una retribuzione equa • forniranno ai dipendenti il supporto, gli strumenti e, ove necessario, gli adattamenti adeguati affinché possano svolgere efficacemente i propri ruoli
Il team di leadership delle risorse umane:	• attuerà la politica DEI e la revisionerà annualmente • riferirà annualmente in merito alle metriche DEI • fornirà supporto al funzionamento dei gruppi di risorse per dipendenti, dei consigli DEI regionali e dei promotori DEI • sosterrà l'erogazione di una formazione DEI periodica, compreso il mentoring e il coaching del team di leadership esecutivo • continuerà a progettare assunzioni in base al merito, sviluppo e promozioni nonché retribuzioni eque che attraggano e supportino un gruppo diversificato di colleghi, riconoscendo il valore della diversità nell'ottimizzazione del processo decisionale, dell'innovazione, della resilienza aziendale, dell'agilità e dell'adattabilità.
Gli sponsor esecutivi dei gruppi di risorse per dipendenti:	• sosterranno i gruppi di risorse per dipendenti, concentrandosi sulle priorità autoidentificate di tali gruppi • assisteranno attivamente, promuoveranno e guideranno i gruppi di risorse per dipendenti • promuoveranno questa politica e si faranno fautori dell'inclusione • fungeranno da modelli per i comportamenti inclusivi
I consigli DEI regionali:	• integreranno DEI nelle strategie regionali al fine di sostenere e sviluppare una cultura inclusiva • forniranno supporto ai programmi DEI globali e garantiranno la loro pertinenza alle esigenze e alle priorità regionali • saranno il punto di contatto DEI per la regione e la funzione che rappresentano, condividendo le migliori prassi • rappresenteranno e assisteranno i propri gruppi di risorse per dipendenti regionali

Categoria di dipendenti	Responsabilità
Ogni dipendente:	• contribuirà a una cultura del rispetto, dell'appartenenza e della comprensione reciproca • segnalerà e non sarà uno spettatore passivo di qualsivoglia comportamento inappropriato • sarà responsabile del proprio comportamento, si assumerà la responsabilità dello sviluppo personale e parteciperà ad attività con un obiettivo e un focus DEI, laddove ciò sia ragionevolmente fattibile
I fornitori e i clienti:	• si allineeranno al nostro Codice di condotta e ai principi Zero Harm • adotteranno tutte le misure ragionevoli per ottemperare alla legislazione locale in materia di comportamenti illeciti e trattamento di caratteristiche protette

Regole da conoscere

Approccio di tolleranza zero

Brambles non tollera il bullismo, le molestie o la vittimizzazione e si aspetta che tutti i colleghi agiscano con dignità e rispetto. Ai sensi della Politica globale in materia di dignità e rispetto sul lavoro, tale comportamento è considerato una condotta scorretta e può portare ad azioni disciplinari, compreso il licenziamento per condotta grave, come consentito dalla legislazione locale.

La politica sarà:

- rivista annualmente;
- modificata ed emendata a discrezione della Società. I dipendenti sono tenuti ad attenersi a questa politica. Tuttavia, la politica non costituisce un contratto e può essere modificata dalla Società in qualsiasi momento per allinearsi alle leggi vigenti.

Altri riferimenti da conoscere

È possibile trovare le politiche correlate cercando i termini riportati di seguito in Workday Search / Assistant:

- Politica di responsabilità sociale d'impresa
- Codice di condotta Brambles
- Politica del Gruppo in materia di dignità e rispetto sul lavoro
- Informativa globale sulla privacy dei dipendenti
- Politica di segnalazione