

Polityka grupy w zakresie różnorodności, równości i integracji



Aktualizacja: luty 2026 r.

Wersja: 1.0

Jeśli potrzebujesz tego dokumentu w innym formacie (np. z dużą czcionką, w wersji audio itd.), napisz na adres DEI@brambles.com

Spis treści

Podsumowanie	2
Kluczowe informacje do zapamiętania	2
Kogo obejmują warunki tej polityki?	2
Co warto wiedzieć o tej polityce?	3
Jak to działa w poszczególnych lokalizacjach?	3
O czym informujemy:	3
Tworzenie i wspieranie grup zasobów pracowniczych	4
Wspieranie integracyjnego środowiska pracy	4
Obowiązki według roli	4
Zasady, o których należy wiedzieć	7
Inne dokumenty, o których należy pamiętać	7

Podsumowanie

Polityka Brambles Group w zakresie różnorodności, równości i integracji (DEI) określa zaangażowanie organizacji w tworzenie zróżnicowanej kadry pracowniczej oraz integracyjnego i opartego na szacunku miejsca pracy, w którym każdy może w pełni realizować swój potencjał. Polityka wyznacza zasady zarządzania, odpowiedzialności oraz mierzalne cele mające na celu wdrożenie zasad DEI we wszystkich aspektach doświadczeń pracowników. Obowiązuje ona na całym świecie w odniesieniu do pracowników, kadry kierowniczej, wykonawców i podmiotów zewnętrznych oraz jest zgodna z Kodeksem postępowania firmy Brambles, standardami godności w miejscu pracy oraz lokalnymi przepisami. Polityka opiera się na zasadzie zerowej tolerancji dla nękania, molestowania i represjonowania, a jej realizacja jest corocznie weryfikowana przez kierownictwo i zarząd.

Kluczowe informacje do zapamiętania

- **Wyraźne zaangażowanie na rzecz integracji:** Grupa Brambles angażuje się na rzecz równych szans, rekrutacji opartej na zasługach, sprawiedliwego wynagrodzenia oraz pełnego szacunku traktowania wszystkich współpracowników, niezależnie od cech osobistych czy pochodzenia.
- **Globalny zasięg z dostosowaniem do lokalnych warunków:** Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników na całym świecie i jest wspierana przez lokalne przepisy, polityki oraz procedury obowiązujące w poszczególnych regionach.
- **Zero tolerancji dla niewłaściwego zachowania:** Nękanie, molestowanie i prześladowanie nie są tolerowane i mogą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, włącznie ze zwolnieniem, zgodnie z lokalnymi przepisami.
- **Solidne zasady zarządzania i odpowiedzialność:** Nadzór nad DEI spoczywa na zarządzie i zespole kierowniczym, a jasno określone obowiązki mają liderzy, dział HR, grupy wsparcia pracowników (ERG), regionalne rady DEI oraz wszyscy pracownicy.
- **Mierzalne cele i raportowanie:** Postępy w zakresie DEI są monitorowane za pomocą uzgodnionych wskaźników, w tym danych dotyczących różnorodności, pomiarów doświadczeń pracowników oraz sprawozdawczości regulacyjnej (takiej jak sprawozdawczość dla Agencji ds. Równości Płci w Miejscu Pracy w Australii).
- **Kluczową rolę odgrywają grupy wsparcia pracowników:** Grupy ERG są wspierane i sponsorowane przez kierownictwo, koncentrując się na takich obszarach, jak równowaga płci, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, neuro różnorodność, weterani oraz integracja osób LGBTIQ+.
- **Integracyjne doświadczenia pracowników:** DEI jest wbudowane w procesy rekrutacji, rozwoju talentów, awansów, równości wynagrodzeń, szkoleń oraz zachowań przywódczych.
- **Wspólna odpowiedzialność:** Od każdego pracownika, lidera, dostawcy i klienta oczekuje się przestrzegania zasad DEI, reagowania na niewłaściwe zachowania oraz postępowania z godnością i szacunkiem.

Kogo obejmują warunki tej polityki?

Niniejsza polityka obejmuje **wszystkich pracowników** oraz ich obowiązki w miejscu pracy i poza nim, na przykład podczas reprezentowania firmy na stronach internetowych osób trzecich, w podróży służbowej, podczas wydarzeń związanych z pracą lub spotkań towarzyskich oraz w Internecie.

Oczekujemy, że osoby trzecie (w tym dostawcy i klienci) współpracujące z Brambles będą postępować zgodnie z zasadami niniejszej polityki oraz przestrzegać obowiązujących przepisów w swoich jurysdykcjach.

Co warto wiedzieć o tej polityce?

Grupa Brambles angażuje się na rzecz różnorodności kadry pracowniczej i integracyjnego środowiska pracy. Niniejsza polityka określa ramy zarządzania, mierzalne cele oraz obowiązki sprawozdawcze w zakresie różnorodności, równości i integracji (DEI) w całej grupie Brambles. Działa ona w połączeniu z Kodeksem postępowania, polityką „Speak Up”, globalną polityką „Dignity at Work” oraz obowiązującymi przepisami prawa.

Jako pracodawca zapewniający równe szanse, skupiający się na rekrutacji opartej na zasługach, rozwoju i sprawiedliwym wynagrodzeniu, zobowiązujemy się do stosowania zasady zerowej tolerancji wobec wszelkiego rodzaju nękania, molestowania lub represjonowania, w zakresie dozwolonym przez lokalne przepisy, oraz do zapewnienia, że wszyscy pracownicy są traktowani z godnością i szacunkiem oraz traktują innych w ten sam sposób.

Wierzimy, że integracyjne środowisko pracy pozwala pracownikom w pełni realizować swój potencjał, niezależnie od płci, rasy, wyznania, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej lub jakiegokolwiek innego czynnika, który czyni daną osobę wyjątkową.

Jak to działa w poszczególnych lokalizacjach?

Niniejsza polityka jest zgodna z lokalnymi przepisami i odzwierciedla ich treść. W razie potrzeby jest ona uzupełniana i wspierana przez lokalne zasady i procedury obowiązujące w poszczególnych krajach/regionach.

W celu wdrożenia niniejszej polityki podejmujemy następujące działania:

O czym informujemy:

I W ramach naszych wysiłków na rzecz tworzenia zróżnicowanego i sprzyjającego integracji środowiska pracy przestrzegamy międzynarodowych, krajowych i lokalnych wymogów regulacyjnych dotyczących raportowania naszych postępów i wyników. Jasno komunikujemy nasze ambicje, postępy i wyzwania w zakresie DEI, aby budować zaufanie i zachęcać do wspólnych wysiłków na rzecz osiągnięcia celów DEI.

Rada Nadzorcza i Zespół Kierowniczy uzgodniły jasne wskaźniki, podlegające okresowemu przeglądowi i kontekstowi biznesowemu, które zostaną uwzględnione w ramach Indeksu Doświadczeń Pracowniczych w ramach naszych Zobowiązań na rzecz Pozytywnego Miejsca Pracy do 2030 r.

Szczegółowe informacje na temat celów Grupy i sprawozdawczości można znaleźć w naszym raporcie rocznym.

Jako spółka notowana na giełdzie ASX, Brambles i jej spółka operacyjna CHEP Australia co roku przekazują obowiązkowe dane sprawozdawcze australijskiemu organowi ustawowemu, *Agencji ds. Równości Płci w Miejscu Pracy (Workplace Gender Equality Agency)*.

Więcej informacji na temat sprawozdawczości można znaleźć [tutaj](#).

Tworzenie i wspieranie grup zasobów pracowniczych

Grupy zasobów pracowniczych (ERG) to dobrowolne, kierowane przez pracowników grupy złożone z osób o wspólnych zainteresowaniach, pochodzeniu lub cechach, a także z osób będących przyjaciółmi tych społeczności.

Nasze grupy zasobów pracowniczych (ERG) koncentrują się na szerokiej gamie tematów związanych z DEI, w tym na kwestiach rasowych, równowadze płci, niepełnosprawności, wsparciu dla weteranów, mniejszościach etnicznych, neuroróżnorodności oraz LGBTIQ+, a kadra kierownicza promuje i wspiera priorytety określone przez same grupy ERG.

Wspieranie integracyjnego środowiska pracy

Włączamy DEI do procesu rekrutacji poprzez procedury oparte na zasługach, szkolenia dotyczące uprzedzeń oraz rozmowy kwalifikacyjne z komisją, aby przyciągnąć najlepszych, zróżnicowanych pracowników. Wszystkie programy zarządzania talentami i szkolenia promują integrację i wzmacniają pozycję pracowników, aby wspierać kulturę integracyjną.

Regularnie monitorujemy i analizujemy wskaźniki różnorodności w zakresie zatrudniania, awansów, równości wynagrodzeń oraz zadowolenia pracowników.

Obowiązki według roli

Aby urzeczywistnić naszą wizję i wartości w zakresie DEI, każdy z nas ma do odegrania swoją rolę każdego dnia:

Kategoria pracowników	Obowiązki
Zarząd Brambles będzie:	• zatwierdzać politykę i mierzalne cele w zakresie DEI; • nadzorować postępy w realizacji mierzalnych celów DEI oraz zapewniać zgodność z oczekiwaniami ASX poprzez okresowe sprawozdania i coroczny przegląd; • dawać przykład i dbać o różnorodność w składzie Rady (w tym pod względem płci, wieku, pochodzenia etnicznego, umiejętności i pochodzenia geograficznego)
Zespół kierowniczy wyższego szczebla (ELT) będzie:	• promować DEI poprzez odpowiedzialność kierowniczą i alokację zasobów, na przykład zapewniając ukończenie szkoleń; • dawać przykład i wzorować się na zachowaniach sprzyjających integracji w miejscu pracy, dbając o kulturę naszej firmy; • podejmować kroki w celu zapewnienia środowiska bezpieczeństwa psychicznego i wspierania pracowników w zakresie, w jakim jest to racjonalnie wykonalne, z zastrzeżeniem okresowych przeglądów i kontekstu biznesowego;

- zapewniać, że wskaźniki DEI odzwierciedlają cele niniejszej polityki oraz są odpowiednio monitorowane i zarządzane;
- wspierać grupy zasobów pracowniczych;

Liderzy zespołów będą:

- tworzyć i utrzymywać zespoły zapewniające bezpieczeństwo psychiczne i szacunek, zachęcać do kultury otwartej komunikacji, reagować na niewłaściwe zachowania oraz wspierać pracowników w zakresie, w jakim jest to racjonalnie wykonalne;
- współpracować z zespołem ds. zasobów ludzkich w celu zapewnienia rekrutacji opartej na zasługach, zapewnienia równego dostępu do szkoleń, możliwości rozwoju i awansu oraz zapewnienia sprawiedliwego wynagrodzenia;
- zapewniać odpowiednie wsparcie, narzędzia oraz, w razie potrzeby, dostosowania umożliwiające pracownikom skuteczne wypełnianie ich ról

Zespół kierowniczy działu kadr będzie:

- wdrażać niniejszą politykę DEI i dokonywać jej corocznego przeglądu;
- corocznie przedstawiać wskaźniki DEI;
- wspierać działalność grup zasobów pracowniczych, regionalnych rad DEI oraz liderów DEI;
- wspierać organizację regularnych szkoleń z zakresu DEI, w tym mentoringu i coachingu dla zespołu kierowniczego wyższego szczebla;
- ciągle opracowywać procesy rekrutacji, rozwoju i awansu oparte na zasługach oraz sprawiedliwe wynagrodzenie, które są atrakcyjne dla zróżnicowanej grupy współpracowników i wspierają ją, uznając wartość różnorodności w optymalizacji podejmowania decyzji, innowacji, odporności biznesowej, elastyczności i zdolności adaptacyjnych.

Sponsorzy wykonawczy grup zasobów pracowniczych będą:

- wspierać grupy zasobów pracowniczych, koncentrując się na priorytetach określonych przez te grupy
- aktywnie wspierać, promować i mentorować grupy zasobów pracowniczych
- propagować niniejszą politykę i opowiadać się za integracją;
- dawać przykład zachowań sprzyjających integracji.

Regionalne rady ds. DEI będą:

- włączać DEI do strategii regionalnych w celu utrzymania i rozwoju kultury integracyjnej;
- wspierać globalne programy DEI i zapewniać ich dostosowanie do regionalnych potrzeb i priorytetów;

Kategoria pracowników	Obowiązki
-----------------------	-----------

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• pełnić rolę punktu kontaktowego ds. DEI dla regionu i funkcji, które reprezentują, dzieląc się najlepszymi praktykami;• reprezentować i wspierać regionalne grupy zasobów pracowniczych. |
|--|---|

Wszyscy pracownicy będą:	• wносить wkład w kulturę szacunku, przynależności i wzajemnego zrozumienia; • wyrażać swoje zdanie i nie pozostawać biernymi obserwatorami jakichkolwiek niewłaściwych zachowań; • brać odpowiedzialność za swoje zachowania i rozwój osobisty oraz uczestniczyć w działaniach skupionych na DEI i wspierających ten cel, o ile jest to racjonalnie wykonalne
---------------------------------	--

Dostawcy i klienci będą:	• działać zgodnie z naszym Kodeksem postępowania i zasadami zerowej szkody • podejmować wszelkie uzasadnione kroki w celu przestrzegania lokalnych przepisów dotyczących zachowań niezgodnych z prawem oraz traktowania cech chronionych.
---------------------------------	---

Zasady, o których należy wiedzieć

Podójście oparte na zerowej tolerancji

Brambles nie toleruje nękania, molestowania ani represjonowania i oczekuje od wszystkich pracowników postępowania z godnością i szacunkiem. Zgodnie z globalną polityką dotyczącą godności i szacunku w miejscu pracy takie zachowania uznaje się za wykroczenia i mogą one skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, w tym zwolnieniem z pracy z powodu rażącego naruszenia obowiązków służbowych, w zakresie dozwolonym przez lokalne przepisy.

Polityka będzie:

- poddawana corocznej weryfikacji.
- modyfikowana i zmieniana według uznania Firmy. Pracownicy muszą przestrzegać niniejszej polityki, jednak nie stanowi ona umowy i może zostać zmieniona przez Firmę w dowolnym momencie w celu dostosowania do obowiązujących przepisów.

Inne dokumenty, o których należy pamiętać

Powiązane polityki można znaleźć, wyszukując poniższe nazwy w Workday Search / Assistant:

- Polityka społecznej odpowiedzialności biznesu
- Kodeks postępowania Brambles
- Polityka Grupy dotycząca godności i szacunku w miejscu pracy
- Globalna polityka prywatności pracowników
- Polityka zgłaszania nieprawidłowości