

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão do Grupo



Atualizado: fevereiro de 2026

Versão: 1.0

Se necessitar deste documento num formato alternativo (por exemplo, com letras grandes, áudio ou qualquer outro formato), envie um e-mail para DEI@brambles.com

Índice

Resumo	2
Principais conclusões	2
A quem se aplica esta política?	2
O que é importante saber sobre esta política?	3
Como é que isto funciona nos vários locais?	3
O que comunicamos:	3
Criação e apoio de Grupos de Recursos de Colaboradores	4
Promover uma experiência inclusiva do colaborador	4
Responsabilidades por função	4
Regras que deve saber	7
Outras referências que deve conhecer	7

Resumo

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) do Grupo Brambles estabelece o compromisso da organização com a criação de uma força de trabalho diversificada e um local de trabalho inclusivo e respeitoso onde todos possam alcançar todo o seu potencial. A política estabelece a governança, a responsabilização e os objetivos mensuráveis para integrar a DEI em todos os aspetos da experiência do colaborador. Aplica-se globalmente a colaboradores, líderes, entidades contratadas e terceiros e alinha-se com o Código de Conduta da Brambles, com os padrões de dignidade no local de trabalho e com a legislação local. A política é sustentada por uma abordagem de tolerância zero a atos de intimidação, assédio e vitimização e é revista anualmente pela liderança e pelo Conselho de Administração.

Principais conclusões

- **Compromisso claro com a inclusão:** A Brambles está comprometida com a igualdade de oportunidades, o recrutamento com base no mérito, a remuneração justa e o tratamento respeitoso de todos os colegas, independentemente das suas características pessoais ou origens.
- **Âmbito global com alinhamento local:** A política aplica-se a todos os colaboradores em todo o mundo e é apoiada por leis, políticas e procedimentos locais em todas as regiões.
- **Tolerância zero em relação a comportamentos inadequados:** A intimidação, o assédio e a vitimização não são tolerados e podem dar origem a ações disciplinares, inclusive despedimento, em conformidade com a legislação local.
- **Forte governança e responsabilização:** A supervisão da DEI está a cargo do Conselho de Administração e da Equipa de Liderança Executiva, com responsabilidades claras para os líderes, RH, Grupos de Recursos de Colaboradores (ERG), conselhos regionais de DEI e todos os colaboradores.
- **Objetivos mensuráveis e relatórios:** Os progressos da DEI são acompanhados através de métricas acordadas, incluindo dados sobre diversidade, medidas de experiência dos colaboradores e relatórios regulamentares (como os relatórios da Workplace Gender Equality Agency na Austrália).
- **Os Grupos de Recursos de Colaboradores são fundamentais:** Os ERG são apoiados e patrocinados pela liderança, centrando-se em áreas como o equilíbrio de género, raça, deficiência, neurodiversidade, veteranos e inclusão LGBTIQ+.
- **Experiência inclusiva do colaborador:** A DEI está integrada no recrutamento, desenvolvimento de talentos, promoção, igualdade salarial, formação e comportamentos de liderança.
- **Responsabilidade partilhada:** Espera-se que todos os colaboradores, líderes, fornecedores e clientes defendam os princípios da DEI, se manifestem contra comportamentos inadequados e atuem com dignidade e respeito.

A quem se aplica esta política?

Esta política abrange **todos os colaboradores** e as suas responsabilidades no local de trabalho e fora dele, nomeadamente quando representam a empresa em locais de terceiros, em viagens de negócio ou em eventos ou funções sociais relacionados com o trabalho e online.

Esperamos que terceiros (incluindo fornecedores e clientes) que trabalhem com a Brambles se alinhem com os princípios desta política e cumpram a legislação aplicável nas suas jurisdições.

O que é importante saber sobre esta política?

A Brambles está comprometida com uma força de trabalho diversificada e um local de trabalho inclusivo. Esta política define o quadro de governança, os objetivos mensuráveis e as obrigações de comunicação para a DEI na Brambles. Funciona a par do Código de Conduta, da Política de Comunicação («Speak Up»), da Política Global de Dignidade no Trabalho e da legislação aplicável.

Enquanto empregadores com igualdade de oportunidades, centrados no recrutamento baseado no mérito, no desenvolvimento e na remuneração justa, comprometemo-nos a adotar uma abordagem de tolerância zero em relação à intimidação, ao assédio ou à vitimização de qualquer tipo, conforme permitido pela legislação local, e comprometemo-nos a garantir que todos os colegas são tratados, e tratam os outros, com dignidade e respeito.

Acreditamos que um ambiente de trabalho inclusivo permite que os colaboradores alcancem todo o seu potencial, independentemente do género, raça, religião, idade, deficiência, etnia, orientação sexual ou qualquer outro fator que torne um indivíduo único.

Como é que isto funciona nos vários locais?

Esta política está alinhada com a legislação local e reflete-a. É complementada e apoiada por políticas e procedimentos locais em cada país/região, conforme adequado.

Estamos a tomar as seguintes medidas para implementar esta política:

O que comunicamos:

Nos nossos esforços para criar um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, cumprimos os requisitos regulamentares internacionais, nacionais e locais ao comunicar os nossos progressos e desempenho. Comunicamos claramente as nossas ambições, progressos e desafios em relação à DEI para criar confiança e incentivar o esforço coletivo para alcançar os objetivos da DEI.

O Conselho de Administração e a Equipa de Liderança Executiva acordaram medidas claras, sujeitas a revisão periódica e ao contexto empresarial, a serem incluídas como parte de um Índice de Experiência de Colaborador no âmbito dos nossos Compromissos Positivos no Local de Trabalho para 2030.

Consulte o nosso relatório anual para obter informações pormenorizadas sobre as metas e os relatórios do Grupo.

Enquanto empresa cotada na ASX, todos os anos, a Brambles e a sua empresa operadora CHEP Austrália apresentam dados de comunicação obrigatória ao organismo estatutário australiano, a *Workplace Gender Equality Agency*.

Pode obter mais informações sobre as comunicações [aqui](#).

Criação e apoio de Grupos de Recursos de Colaboradores

Os Grupos de Recursos de Colaboradores (ERG) são grupos voluntários e liderados por colaboradores, constituídos por colaboradores que partilham interesses, origens ou características comuns, bem como por aqueles que são apoiantes destas comunidades.

Os nossos Grupos de Recursos de Colaboradores (ERG) centram-se numa grande variedade de tópicos da DEI, incluindo raça, equilíbrio de género, deficiência, apoio a veteranos, minorias étnicas, neurodiversidade e LGBTQI+, com patrocinadores executivos que promovem e apoiam as prioridades autoidentificadas dos ERG.

Promover uma experiência inclusiva do colaborador

Integramos a DEI no recrutamento através de processos baseados no mérito, formação sobre preconceitos e entrevistas em painel para atrair talentos diversificados de topo. Todos os programas de gestão de talentos e de formação promovem a inclusão e capacitam os colegas para fomentar uma cultura inclusiva.

Acompanhamos e analisamos regularmente as métricas de diversidade na contratação, nas promoções, na igualdade salarial e na satisfação dos colaboradores.

Responsabilidades por função

Para tornar a nossa visão e os nossos valores da DEI uma realidade, cada um de nós tem um papel a desempenhar todos os dias:

Categoria do colaborador	Responsabilidade
O Conselho de Administração da Brambles irá:	- aprovar a política e os objetivos mensuráveis da DEI - supervisionar os progressos realizados em relação aos objetivos mensuráveis da DEI e garantir o cumprimento das expectativas da ASX através de relatórios periódicos e de uma revisão anual - liderar pelo exemplo e ver diversidade em todo o Conselho de Administração (incluindo género, idade, etnia, competências, geografia)
A Equipa de Liderança Executiva (ELT) irá:	- defender a DEI através da responsabilização da liderança e da afetação de recursos, por exemplo, garantindo que a formação é concluída - liderar pelo exemplo e ser o exemplo de comportamentos inclusivos no local de trabalho, defendendo a cultura da nossa empresa - tomar medidas para proporcionar um ambiente de segurança psicológica e apoiar os colaboradores na medida do razoavelmente praticável, sujeito a revisão periódica e ao contexto empresarial

Categoria do colaborador	Responsabilidade
	- garantir que as métricas da DEI refletem os objetivos e as metas desta política e são monitorizadas e geridas de forma adequada - patrocinar Grupos de Recursos de Colaboradores
Os líderes de pessoal irão:	- criar e manter equipas psicologicamente seguras e respeitadoras, incentivar uma cultura de comunicação, abordar comportamentos inadequados e apoiar os colaboradores na medida do razoavelmente praticável - trabalhar em conjunto com a equipa de Recursos Humanos para garantir um recrutamento baseado no mérito, proporcionar um acesso equitativo às oportunidades de formação, desenvolvimento e promoção e garantir uma remuneração justa - fornecer o apoio, as ferramentas e, se necessário, os ajustes adequados para que os colaboradores possam desempenhar eficazmente as suas funções
A equipa de liderança de RH irá:	- implementar esta política de DEI e revê-la anualmente - comunicar anualmente as métricas da DEI - apoiar o funcionamento dos Grupos de Recursos de Colaboradores, dos conselhos regionais DEI e dos defensores da DEI - apoiar a disponibilização de formação regular em matéria de DEI, incluindo a mentoria e o coaching da Equipa de Liderança Executiva - continuar a conceber um recrutamento, desenvolvimento e promoção baseados no mérito e uma remuneração justa que atraia e apoie um conjunto diversificado de colegas, reconhecendo o valor da diversidade para otimizar a tomada de decisões, a inovação, a resiliência empresarial, a agilidade e a adaptabilidade.
Os Patrocinadores Executivos dos Grupos de Recursos de Colaboradores irão:	- defender os Grupos de Recursos de Colaboradores, centrando-se nas prioridades autoidentificadas desses Grupos - apoiar, promover e orientar ativamente os Grupos de Recursos de Colaboradores - defender esta política e a inclusão - ser o exemplo de comportamentos inclusivos
Os Conselhos Regionais da DEI irão:	- integrar a DEI nas estratégias regionais para apoiar e desenvolver uma cultura inclusiva - apoiar os programas globais de DEI e garantir a sua relevância para as necessidades e prioridades regionais

Categoria do colaborador	Responsabilidade
	• ser o ponto de contacto da DEI para a região e função que representam, partilhando boas práticas • representar e defender os seus Grupos de Recursos de Colaboradores regionais
Cada colaborador irá:	• contribuir para uma cultura de respeito, pertença e compreensão mútua • manifestar-se e não ser um espectador passivo de qualquer comportamento inadequado • ser responsável pelo seu próprio comportamento, assumir a responsabilidade pelo seu desenvolvimento pessoal e participar em atividades centradas e orientadas para a DEI, sempre que tal seja razoavelmente praticável
Os fornecedores e clientes irão:	• alinhar-se com o nosso Código de Conduta e com os princípios de «Zero Harm» • tomar todas as medidas razoáveis para cumprir a legislação local relativa a comportamentos ilícitos e ao tratamento de características protegidas

Regras que deve saber

Abordagem de tolerância zero

A Brambles não tolera a intimidação, o assédio ou a vitimização e espera que todos os colegas atuem com dignidade e respeito. De acordo com a Política Global de Dignidade e Respeito no Trabalho, este tipo de conduta é considerada má conduta e pode levar a ações disciplinares, incluindo despedimento por conduta danosa, conforme permitido pela legislação local.

A política será:

- revista anualmente.
- modificada e alterada ao critério da Empresa. Os colaboradores têm de seguir esta política, mas ela não é um contrato e pode ser alterada pela Empresa em qualquer altura para se alinhar com as leis atuais.

Outras referências que deve conhecer

Pode encontrar políticas relacionadas através da pesquisa dos nomes abaixo em Pesquisa/Assistente no Workday:

- Política de Responsabilidade Social Corporativa
- Código de Conduta da Brambles
- Política de Dignidade e Respeito no Trabalho do Grupo
- Política de Privacidade Global dos Colaboradores
- Política de Comunicação