

Politica Grupului privind diversitatea, echitatea și incluziunea



Actualizată: februarie 2026

Versiunea: 1.0

Dacă aveți nevoie de acest document într-un format alternativ
(cum ar fi caractere mari, audio sau orice alt format),
vă rugăm să contactați DEI@brambles.com

Cuprins

Sumar	2
Principalele idei de reținut.....	2
Cui i se aplică această politică?	2
Ce este important să știți despre această politică?	3
Cum funcționează acest lucru în diferite locații?	3
Despre ce raportăm:	3
Crearea și sprijinirea grupurilor de resurse pentru angajați.....	4
Promovarea unei experiențe incluzive a angajaților	4
Responsabilități în funcție de rol	4
Reguli pe care trebuie să le cunoașteți	6
Alte referințe despre care ar trebui să știți.....	6

Sumar

Politica grupului Brambles privind diversitatea, echitatea și Incluziunea (DEI) stabilește angajamentul organizației de a crea o forță de muncă diversă și un loc de muncă bazat pe incluziune și respect, în care fiecare persoană își poate realiza întregul potențial. Politica stabilește guvernanta, responsabilitatea și obiectivele măsurabile în vederea integrării DEI în toate aspectele experienței angajaților. Aceasta se aplică la nivel global angajaților, managerilor, contractanților și terților și se aliniază Codului de conduită al companiei Brambles, standardelor legate de demnitatea la locul de muncă și legislației locale. Politica este susținută de o abordare cu toleranță zero față de intimidare, bullying și victimizare și este revizuită anual de către conducere și de către Consiliul de administrație.

Principalele idei de reținut

- **Angajament clar față de incluziune:** Brambles se angajează să respecte egalitatea de șanse, recrutarea pe bază de merit, remunerarea echitabilă și tratamentul respectuos pentru toți colegii, indiferent de caracteristicile personale sau de istoricul acestora.
- **Domeniu de aplicare global cu adaptare locală:** Politica se aplică tuturor angajaților din întreaga lume și este susținută de legile, politicile și procedurile locale din toate regiunile.
- **Toleranță zero pentru comportamente inadecvate:** Bullyingul, hărțuirea și victimizarea nu sunt tolerate și pot duce la măsuri disciplinare, până la și inclusiv concediere, în conformitate cu legislația locală.
- **Guvernanta solidă și responsabilitate:** Supravegherea privind DEI revine Consiliului de administrație și echipei executive de conducere, cu responsabilități clare pentru manageri, departamentul de Resurse umane, grupurile de resurse pentru angajați (ERG), consiliile DEI regionale și toți angajații.
- **Obiective măsurabile și raportare:** Progresul legat de DEI este urmărit prin intermediul unor indicatori conveniți, inclusiv date privind diversitatea, măsuri privind experiența angajaților și rapoarte de reglementare (cum ar fi rapoartele Agenției pentru egalitatea de gen la locul de muncă, din Australia).
- **Grupurile de resurse pentru angajați sunt esențiale:** ERG-urile sunt sprijinite și sponsorizate de către conducere, concentrându-se pe domenii precum echilibrul de gen, rasă, dizabilitate, neurodiversitate, veterani și incluziunea LGBTIQ+.
- **Experiența incluzivă a angajaților:** DEI este integrată în activitățile de recrutare, dezvoltarea talentelor, promovare, echitate salarială, instruire și în comportamentele personalului de conducere.
- **Responsabilitate comună:** Se așteaptă ca fiecare angajat, lider, furnizor și client să susțină principiile DEI, să denunțe comportamentele inadecvate și să acționeze cu demnitate și respect

Cui i se aplică această politică?

Această politică se referă la **toți angajații** și la responsabilitățile acestora la locul de muncă și în afara acestuia, cum ar fi atunci când reprezintă compania în locațiile unor terți, în călătoriile de afaceri sau la evenimente legate de muncă sau evenimente sociale și on-line.

Ne așteptăm ca terții (inclusiv furnizorii și clienții) care colaborează cu Brambles să se alinieze la principiile acestei politici și să respecte legile aplicabile în jurisdicțiile lor.

Ce este important să știți despre această politică?

Brambles se angajează să aibă o forță de muncă diversă și un loc de muncă incluziv. Această politică stabilește cadrul de guvernanță, obiectivele măsurabile și obligațiile de raportare pentru DEI în cadrul companiei Brambles. Aceasta funcționează în paralel cu Codul de conduită, Politica de raportare a neregulilor (Speak Up), Politica globală privind demnitatea la locul de muncă și legile aplicabile.

În calitate de angajator care oferă șanse egale, axat pe recrutarea, dezvoltarea și remunerarea echitabilă pe bază de merit, ne angajăm să adoptăm o abordare cu toleranță zero față de bullying, hărțuire sau victimizare de orice fel, în conformitate cu legislația locală, și ne angajăm să ne asigurăm că toți colegii sunt tratați și îi tratează pe ceilalți cu demnitate și respect.

Considerăm că un mediu de lucru incluziv permite angajaților să își realizeze întregul potențial, indiferent de sex, rasă, religie, vârstă, dizabilitate, etnie, orientare sexuală sau orice alt factor care face o persoană unică.

Cum funcționează acest lucru în diferite locații?

Această politică se adaptează și reflectă legislația locală. Este completată și susținută de politici și proceduri locale în fiecare țară/regiune, după caz.

Luăm următoarele măsuri pentru a pune în aplicare această politică:

Despre ce raportăm:

În eforturile noastre de a crea un mediu de lucru divers și incluziv, respectăm cerințele de reglementare internaționale, naționale și locale în raportarea progreselor și performanțelor noastre. Comunicăm în mod clar ambițiile, progresele și provocările legate de DEI pentru a crea încredere și a încuraja efortul colectiv în vederea atingerii obiectivelor DEI.

Consiliul de administrație și echipa de conducere executivă au convenit asupra unor măsuri clare, supuse revizuirii periodice și contextului de afaceri, care urmează să fie incluse ca parte a unui indice al experienței angajaților în cadrul angajamentelor noastre pozitive 2030 privind locul de muncă.

Vă rugăm să consultați raportul nostru anual pentru detalii privind obiectivele și raportarea Grupului nostru.

În calitate de societate cotate la Bursa de valori din Australia (ASX), în fiecare an, Brambles și compania sa operativă CHEP Australia transmit date obligatorii de raportare organismului Australian Agenția de egalitate între femei și bărbați la locul de muncă (*Workplace Gender Equality Agency*).

Informații suplimentare privind raportarea pot fi găsite [aici](#).

Crearea și sprijinirea grupurilor de resurse pentru angajați

Grupurile de resurse pentru angajați (Employee Resource Groups, ERG) sunt grupuri voluntare, conduse de angajați, alcătuite din angajați care împărtășesc interese, medii sau caracteristici comune, precum și din cei care sunt prieteni ai acestor comunități.

Grupurile noastre de resurse pentru angajați (ERG) se concentrează asupra unei mari varietăți de subiecte legate de DEI, inclusiv rasa, echilibrul de gen, dizabilitatea, sprijinul veteranilor, minoritățile etnice, neurodiversitatea și LGBTQ+, cu sponsori executivi care promovează și sprijină prioritățile autoidentificate ale ERG-urilor.

Promovarea unei experiențe incluzive a angajaților

Integrăm DEI în procesul de recrutare prin procese bazate pe merit, formare în ceea ce privește prejudecățile și interviuri pentru a atrage talente diverse de top. Toate programele de management al talentelor și de formare promovează incluziunea și încurajează colegii să promoveze o cultură incluzivă.

Urmărim și analizăm în mod regulat parametrii de diversitate în ceea ce privește angajarea, promovările, echitatea salarială și satisfacția angajaților.

Responsabilități în funcție de rol

Pentru a transforma viziunea și valorile DEI în realitate, fiecare dintre noi are un rol de jucat în fiecare zi:

Categoria de angajați	Responsabilitate
Consiliul de administrație al companiei Brambles:	• va aproba politica și obiectivele măsurabile ale DEI • va supraveghea progresele înregistrate în raport cu obiectivele măsurabile ale DEI și va asigura conformitatea cu așteptările ASX prin raportare periodică și revizuire anuală • va conduce prin exemplu și va asigura diversitatea în cadrul Consiliului de administrație (inclusiv în ceea ce privește genul, vârsta, etnia, competențele și regiunea geografică)
Echipa de conducere executivă (ELT):	• va susține DEI prin responsabilizarea conducerii și alocarea resurselor, de exemplu prin asigurarea efectuării instruirii • va conduce prin exemplu și va modela comportamente incluzive la locul de muncă, respectând cultura companiei noastre • va lua măsuri pentru a oferi un mediu de siguranță psihologică și pentru a sprijini angajații, în măsura în care acest lucru este posibil în mod rezonabil și prin revizuire periodică în contextul de afaceri • se va asigura că parametrii DEI reflectă scopurile și obiectivele prezentei politici și că sunt monitorizați și gestionați în mod corespunzător • va sponsoriza Grupurile de resurse pentru angajați

Categoria de angajați	Responsabilitate
Managerii:	• Vor crea și vor menține echipe sigure din punct de vedere psihologic și bazate pe respect, vor încuraja o cultură a exprimării, vor lua măsuri privind comportamentele nepotrivite și vor sprijini angajații în măsura în care acest lucru este posibil, în mod rezonabil • vor colabora cu echipa Resurse umane pentru a asigura o recrutare bazată pe merit, pentru a oferi acces echitabil la oportunități de formare, dezvoltare și promovare și pentru a asigura o remunerare echitabilă • vor oferi angajaților sprijinul, instrumentele și, după caz, adaptările necesare pentru a-și îndeplini eficient rolurile
Echipa de conducere a departamentului Resurse umane:	• va pune în aplicare prezenta politică privind DEI și o va revizui anual • va raporta anual parametrii DEI • va sprijini funcționarea grupurilor de resurse pentru angajați, a consiliilor regionale DEI și a persoanelor care promovează DEI • va sprijini furnizarea de instruire periodică în domeniul DEI, inclusiv îndrumarea și pregătirea Echipii executive de conducere • va continua să creeze un sistem de recrutare, dezvoltare și promovare bazate pe merit, precum și o remunerare echitabilă, care să atragă și să sprijine un grup divers de colegi, recunoscând valoarea diversității în optimizarea procesului decizional, inovării, rezilienței, agilității și adaptabilității în afaceri.
Sponsorii executivi ai Grupurilor de resurse pentru angajați:	• vor susține Grupurile de resurse pentru angajați, concentrându-se pe prioritățile autoidentificate ale acestor grupuri • vor sprijini, promova și îndruma în mod activ Grupurile de resurse pentru angajați • vor promova această politică și vor promova incluziunea • vor modela comportamente incluzive
Consiliile DEI regionale:	• vor integra politica DEI în strategiile regionale pentru a susține și dezvolta o cultură a incluziunii • vor sprijini programele DEI globale și vor asigura relevanța acestora pentru nevoile și prioritățile regionale • vor fi punctul de contact privind DEI pentru regiunea și funcția pe care le reprezintă, împărtășind cele mai bune practici • vor reprezenta și vor susține Grupurile lor regionale de resurse pentru angajați

Categoria de angajați	Responsabilitate
Fiecare angajat:	• va contribui la o cultură a respectului, a apartenenței și a înțelegerii reciproce • va lua atitudine, și nu va fi un spectator pasiv în cazul oricărui comportament inadecvat • va fi responsabil pentru propriul comportament, își va asuma responsabilitatea pentru dezvoltarea personală și va participa la activități care au ca scop și obiectiv DEI, în cazul în care acest lucru este posibil în mod rezonabil
Furnizorii și clienții:	• vor respecta Codul nostru de conduită și principiile noastre „Zero Harm” • vor lua toate măsurile rezonabile pentru a respecta legislația locală privind comportamentele ilegale și tratamentul caracteristicilor protejate

Reguli pe care trebuie să le cunoașteți

Abordarea cu toleranță zero

Brambles nu tolerează bullyingul, hărțuirea sau victimizarea și se așteaptă ca toți colegii să acționeze cu demnitate și respect. În conformitate cu Politica globală privind demnitatea și respectul la locul de muncă, un astfel de comportament este considerat abatere și poate conduce la măsuri disciplinare, inclusiv concedierea pentru abatere gravă, în conformitate cu legislația locală.

Politica va fi:

- revizuită anual.
- modificată și amendată la discreția Companiei. Angajații trebuie să respecte această politică, dar aceasta nu reprezintă un contract și poate fi modificată de către Companie în orice moment pentru alinierea la legile în vigoare.

Alte referințe despre care ar trebui să știți

Politicile conexe pot fi găsite căutând denumirile de mai jos pe Workday Search / Assistant:

- Politica privind responsabilitatea socială corporatistă
- Codul de conduită Brambles
- Politica Grupului privind demnitatea și respectul la locul de muncă
- Politica globală de confidențialitate pentru angajați
- Politica de raportare a neregulilor (Speak Up)