

Grup eřitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası



GÜNCELLEME TARİHİ: Şubat 2026

Sürüm: 1.0

Bu belgeye başka bir formatta ihtiyacınız olursa
(örn. büyük baskı, ses veya başka bir format)
lütfeñ DEI@brambles.com adresinden iletişime geçin

İçindekiler

Özet.....	2
Önemli Çıkarımlar	2
Bu politika kimler için geçerlidir?	2
Bu politika hakkında bilinmesi gereken önemli hususlar nelerdir?.....	3
Bu politika, farklı bölgelerde nasıl uygulanır?.....	3
Raporladığımız konular:.....	3
Çalışan Kaynak Gruplarının Oluşturulması ve Desteklenmesi	3
Kapsayıcı bir çalışan deneyimi oluşturmak	4
Göreve Göre Sorumluluklar.....	4
Bilmeniz gereken kurallar	6
Bilmeniz gereken diğer kaynaklar.....	6

Özet

Brambles Group Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) Politikası, kuruluşun çeşitlilik içeren bir işgücü ve herkesin tam potansiyelini gerçekleştirebileceği kapsayıcı, saygılı bir işyeri oluşturma taahhüdünü ortaya koymaktadır. Bu politika, DEI'yi çalışanların deneyiminin her boyutuna entegre etmek amacıyla yönetim ve hesap verebilirlik ilkelerini belirler ve ölçülebilir hedefler ortaya koyar. Bu politika küresel çapta çalışanlar, liderler, yükleniciler ve üçüncü taraflar için geçerlidir ve Brambles'in Davranış Kuralları, işyeri haysiyet standartları ve yerel mevzuat ile uyumludur. Politika, zorbalık, taciz ve mağduriyete karşı sıfır tolerans yaklaşımıyla desteklenmekte ve her yıl liderlik ve Yönetim Kurulu tarafından gözden geçirilmektedir.

Önemli Çıkarımlar

- **Kapsayıcılık konusunda açık taahhüt:**Brambles, kişisel özellikleri veya geçmişi ne olursa olsun tüm çalışanları için fırsat eşitliği, liyakate dayalı işe alım, adil ücretlendirme ve saygılı muamele taahhüt eder.
- **Küresel ölçekte yerel uyum:**Bu politika dünya genelindeki tüm çalışanlar için geçerlidir ve bölgelerdeki yerel yasalar, politikalar ve prosedürlerle desteklenmektedir.
- **Uygunsuz davranışlara karşı sıfır tolerans:**Zorbalık, taciz ve mağduriyete müsamaha gösterilmez ve yerel mevzuata uygun olarak işten çıkarmaya kadar varan disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir.
- **Güçlü yönetim ve hesap verebilirlik:**DEI denetimi, yöneticiler, İK, Çalışan Kaynak Grupları (ERG'ler), bölgesel DEI konseyleri ve tüm çalışanlar arasında belirlenmiş net sorumluluklar çerçevesinde Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim Ekibi'nin sorumluluğundadır.
- **Ölçülebilir hedefler ve raporlama:**DEI alanındaki ilerleme, çeşitlilik verileri, çalışan deneyimi ölçütleri ve yasal raporlamalar (örneğin Avustralya'daki İşyerinde Cinsiyet Eşitliği Ajansı raporlamaları) gibi üzerinde mutabık kalınan göstergeler aracılığıyla takip edilir.
- **Çalışan Kaynak Grupları kilit önemdedir:**Toplumsal cinsiyet dengesi, ırk, engellilik, nöroçeşitlilik, gaziler ve LGBTIQ+ topluluğunun dahil edilmesi gibi alanlara odaklanan ERG'ler, yönetimin desteği ve sponsorluğunda faaliyet göstermektedir.
- **Kapsayıcı çalışan deneyimi:**DEI, işe alım, yetenek geliştirme, terfi, ücret eşitliği, eğitim ve liderlik davranışlarına entegre edilmiştir.
- **Ortak sorumluluk:**Her çalışanın, liderin, tedarikçinin ve müşterinin DEI ilkelerini desteklemesi, uygunsuz davranışlara karşı sesini yükseltmesi ve haysiyet ve saygı çerçevesinde hareket etmesi beklenmektedir.

Bu politika kimler için geçerlidir?

Bu politika, **tüm çalışanları** ve çalışanların, örneğin üçüncü taraflara ait tesislerde, iş seyahatlerinde, işle ilgili etkinliklerde veya sosyal etkinliklerde ve çevrimiçi ortamda şirketi temsil ettikleri durumlar da dahil olmak üzere, iş yerinde ve iş yeri dışında üstlendikleri sorumlulukları kapsamaktadır.

Brambles ile çalışan üçüncü tarafların (tedarikçiler ve müşteriler dahil) bu politikadaki ilkelere ve kendi yetki alanlarındaki geçerli yasalara uymalarını bekleriz.

Bu politika hakkında bilinmesi gereken önemli hususlar nelerdir?

Brambles, çeşitlilik içeren bir işgücü ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlamaya kararlıdır. Bu politika, Brambles genelinde DEI için yönetim çerçevesini, ölçülebilir hedefleri ve raporlama yükümlülüklerini belirler. Bu politika, Davranış Kuralları, Sesini Yükseltme Politikası, Küresel İş Yerinde Saygı Politikası ve ilgili yasalarla birlikte uygulanır.

Liyakate dayalı işe alım, gelişim ve adil ücretlendirme ilkelerine odaklanan ve fırsat eşitliği sunan bir işveren olarak, yerel mevzuatın izin verdiği ölçüde her türlü zorbalık, taciz veya mağduriyete karşı sıfır toleranslı bir yaklaşım benimsemeyi ve tüm çalışanlarımızın birbirlerine ve başkalarına karşı onur ve saygı çerçevesinde davranmalarını sağlamayı taahhüt ediyoruz.

Kapsayıcı bir çalışma ortamının, çalışanların cinsiyet, ırk, din, yaş, engellilik, etnik köken, cinsel yönelim veya bireyi benzersiz kılan diğer faktörlerden bağımsız olarak tam potansiyellerini gerçekleştirmelerine olanak sağladığına inanıyoruz.

Bu politika, farklı bölgelerde nasıl uygulanır?

Bu politika yerel mevzuatla uyumludur ve yerel mevzuatı yansıtır. Her ülkede/bölgede uygun şekilde yerel politikalar ve prosedürlerle desteklenir ve tamamlanır.

Bu politikayı uygulamak için aşağıdaki adımları atıyoruz:

Raporladığımız konular:

Çeşitlilik ve kapsayıcılığa dayalı bir çalışma ortamı yaratma çabalarımız kapsamında, ilerlememizi ve performansımızı raporlarken uluslararası, ulusal ve yerel yasal gerekliliklere uyuyoruz. DEI hedeflerimize ulaşmak için güven oluşturmak ve ortak çabayı teşvik etmek amacıyla DEI hedeflerimizi, kaydettiğimiz ilerlemeleri ve karşılaştığımız zorlukları açık bir şekilde paylaşıyoruz.

Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim Ekibi, 2030 İşyeri Pozitif Taahhütlerimiz kapsamında Çalışan Deneyimi Endeksi'nin bir parçası olarak dahil edilecek, periyodik gözden geçirilmeye ve iş ortamına bağlı olan net önlemler almayı kararlaştırmıştır.

Grup hedeflerimiz ve raporlamamız hakkında ayrıntılı bilgi için lütfen faaliyet raporumuza bakınız.

ASX'te işlem gören bir şirket olarak Brambles ve bağlı işletme şirketi CHEP Australia, her yıl Avustralya'nın resmi kurumu olan *Workplace Gender Equality Agency*'e (İşyerinde Cinsiyet Eşitliği Ajansı) zorunlu raporlama bilgileri sunmaktadır.

Raporlama hakkında daha fazla bilgiyi [burada](#) bulabilirsiniz.

Çalışan Kaynak Gruplarının Oluşturulması ve Desteklenmesi

Çalışan Kaynak Grupları (ERG'ler), ortak ilgi alanları, kökenleri veya özellikleri olan çalışanların yanı sıra bu toplulukların dostlarından oluşan, gönüllü ve çalışanlar tarafından yönetilen gruplardır.

Çalışan Kaynak Gruplarımız (ERG'ler), ırk, cinsiyet dengesi, engellilik, gazilere destek, etnik azınlıklar, nöroçeşitlilik ve LGBTIQ+ gibi çok çeşitli DEI konularına odaklanmaktadır ve üst düzey yöneticiler, ERG'lerin kendi belirledikleri öncelikleri teşvik edip desteklemektedir.

Kapsayıcı bir çalışan deneyimi oluşturmak

DEI'yi, liyakate dayalı süreçler, önyargı eğitimi ve panel görüşmeleri yoluyla işe alım sürecimize entegre ederek çeşitlilik açısından zengin en yetenekli adayları şirketimize kazandırmayı hedefliyoruz. Tüm yetenek yönetimi ve eğitim programları kapsayıcılığı teşvik etmekte ve çalışanların kapsayıcı bir kültür oluşturmalarına destek olmaktadır.

İşe alım, terfiler, ücret eşitliği ve çalışan memnuniyeti konularında çeşitlilik ölçümlerini düzenli olarak takip ediyor ve gözden geçiriyoruz.

Göreve Göre Sorumluluklar

DEI vizyonumuzu ve değerlerimizi hayata geçirmek için her birimizin her gün üstlenmesi gereken bir görev var:

Çalışan kategorisi	Sorumluluk
Brambles Kurulu:	• politikayı ve DEI ölçülebilir hedeflerini onaylar • periyodik raporlama ve yıllık değerlendirme yoluyla DEI ölçülebilir hedeflerine yönelik ilerlemeyi denetler ve ASX'in beklentilerine uygunluğu sağlar • örnek teşkil eder ve Yönetim Kurulu genelinde çeşitliliği (cinsiyet, yaş, etnik köken, beceriler, coğrafi dağılım dahil) gözetir
Üst Düzey Yönetim Ekibi (ELT):	• örneğin, eğitimlerin tamamlanmasını sağlayarak liderlik sorumluluğu ve kaynak tahsisi yoluyla DEI'yi destekler • örnek teşkil eder ve kapsayıcı işyeri davranışlarını model alır, şirket kültürümüzü korur • psikolojik güvenlik ortamı sağlamak için adımlar atar ve makul ölçüde uygulanabilir olduğu ve periyodik gözden geçirme ile iş bağlamına tabi olduğu ölçüde çalışanları destekler • DEI göstergelerinin bu politikanın amaç ve hedeflerini yansıtmasını sağlar ve bunların uygun şekilde izlenip yönetilmesini sağlar • Çalışan Kaynak Gruplarını destekler
Çalışan yöneticileri:	• psikolojik açıdan güvenli ve saygılı ekipler oluşturup sürdürür, özgürce konuşma kültürünü teşvik eder, uygunsuz davranışları ele alır ve makul ölçülerde çalışanları destekler • İnsan Kaynakları ekibiyle işbirliği içinde çalışarak liyakate dayalı işe alımları sağlar, eğitim, gelişim ve terfi fırsatlarına eşit erişim sunar ve adil ücretlendirmeyi temin eder • çalışanların görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için uygun desteği, araçları ve gerektiğinde düzenlemeleri sağlar
İK yönetim ekibi:	• bu DEI politikasını uygular ve her yıl gözden geçirir

Çalışan kategorisi	Sorumluluk
	• DEI göstergelerini her yıl raporlar • Çalışan Kaynak Gruplarının, bölgesel DEI Konseylerinin ve DEI Elçilerinin faaliyetlerini destekler • Üst Düzey Yönetim Ekibine mentorluk ve koçluk da dahil olmak üzere düzenli DEI eğitimlerinin verilmesini destekler • karar verme, inovasyon, iş dayanıklılığı, çeviklik ve uyum yeteneğini optimize etmede çeşitliliğin değerini kabul ederek, çeşitli çalışan gruplarını cezbeden ve destekleyen, liyakate dayalı işe alım, gelişim ve terfi süreçleri ile adil ücretlendirme sistemlerini geliştirmeyi sürdürür.
Çalışan Kaynak Gruplarının Yönetici Sponsorları:	• Çalışan Kaynak Gruplarını savunur ve bu grupların kendi belirlediği önceliklere odaklanır • Çalışan Kaynak Gruplarını aktif olarak destekler, teşvik eder ve onlara rehberlik eder • bu politikayı savunur ve kapsayıcılığı destekler • kapsayıcı davranışlar konusunda örnek olur
Bölgesel DEI Konseyleri:	• kapsayıcı bir kültürü sürdürmek ve geliştirmek için DEI'yi bölgesel stratejilere entegre eder • küresel DEI programlarını destekler ve bunların bölgesel ihtiyaç ve önceliklerle uyumlu olmasını sağlar • temsil ettikleri bölge ve birim için DEI irtibat noktası olarak görev yapar ve en iyi uygulamaları paylaşır • bölgesel Çalışan Kaynak Gruplarını temsil eder ve savunur
Her bir çalışan:	• saygı, aidiyet ve karşılıklı anlayış kültürünün oluşmasına katkıda bulunur • uygunsuz davranışlara karşı sessiz kalmayıp sesini yükseltir • kendi davranışlarından sorumlu olur, kişisel gelişiminde sorumluluk üstlenir ve makul ölçüde uygulanabilir olduğu durumlarda DEI odaklı ve hedefli faaliyetlere katılır
Tedarikçi ve müşteriler:	• Davranış Kurallarımıza ve "sıfır zarar" ilkelerimize uyar • yasadışı davranışlar ve korunan özelliklere yönelik muamele konusunda yerel mevzuata uymak için gerekli tüm önlemleri alır

Bilmeniz gereken kurallar

Sıfır tolerans yaklaşımı

Brambles zorbalığa, tacize veya mağduriyete müsamaha göstermez ve tüm çalışanlarının haysiyet ve saygı çerçevesinde hareket etmesini bekler. Küresel İş Yerinde Haysiyet ve Saygı Politikası kapsamında, bu tür davranışlar kurallara aykırı davranış olarak kabul edilir ve yerel mevzuatın izin verdiği ölçüde, ağır ihlal nedeniyle işten çıkarılma da dahil olmak üzere disiplin cezalarına yol açabilir.

Bu politika:

- yıllık olarak gözden geçirilir.
- Şirketin takdirine bağlı olarak değiştirilebilir ve tadil edilebilir. Çalışanlar bu politikaya uymak zorundadır; ancak bu bir sözleşme niteliği taşımamaktadır ve Şirket tarafından mevcut yasalara uygun hale getirilmek üzere herhangi bir zamanda değiştirilebilir.

Bilmeniz gereken diğer kaynaklar

Aşağıdaki isimleri aratarak ilgili politikaları bulabilirsiniz workday Search / Assistant'da:

- Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası
- Brambles Davranış Kuralları
- Grup İş Yerinde Haysiyet ve Saygı Politikası
- Küresel Çalışan Gizlilik Politikası
- Sesini Yükseltme Politikası