

Grup İş Yerinde Haysiyet ve Saygı Politikası



GÜNCELLEME TARİHİ: Şubat 2026

Sürüm: 3.0

Bu belgeye başka bir formatta ihtiyacınız olursa (örn. büyük baskı, ses veya başka bir format) lütfen DEI@brambles.com adresinden Çeşitlilik Eşitlik ve Kapsayıcılık ekibi ile iletişime geçin.

İçindekiler

Özet.....	2
Önemli Çıkarımlar	2
Bu politika kimler için geçerlidir?	2
Bu politika hakkında bilinmesi gereken önemli hususlar nelerdir?	3
Zorbalık.....	3
Taciz	3
Cinsel Taciz	3
Ayrımcılık.....	4
Mikro saldırganlıklar	4
Mağduriyet, Misilleme ve İntikam.....	5
İşyerinde şiddet	5
Psikolojik Güvenlik.....	5
Makul Yönetim Uygulaması	6
Endişelerin Dile Getirilmesi (Raporlama Prosedürleri)	6
Gizlilik	6
Bir şikayetle karşılaşırsanız ne yapmalısınız?	7
Bu politika, farklı bölgelerde nasıl uygulanır?	7
Göreve Göre Sorumluluklar.....	8
Bilmeniz gereken kurallar.....	9
Bilmeniz gereken diğer kaynaklar.....	9

Özet

Grubun “İş Yerinde Haysiyet ve Saygı Politikası”, saygılı bir iş ortamı yaratma konusundaki taahhüdünü ortaya koyar ve zorbalığı, tacizi (cinsel taciz dahil), ayrımcılığı, mağduriyet yaratmayı, iş yerinde şiddeti, saldırgan veya tehditkar davranışları ve mikro saldırganlıkları yasaklar.

Grup (Brambles Grubundaki tüm Şirketleri ifade eder), tüm bireylerin onurlu ve saygılı bir şekilde muamele gördüğü ve misilleme korkusu olmadan endişelerini dile getirebildiği saygılı, güvenli ve kapsayıcı bir işyeri sağlamayı taahhüt eder.

Grup ayrıca, özellikle aşağıdakilerle ilgili olarak, her türlü zorbalık, taciz, cinsel taciz, ayrımcılık, mağduriyet ve işyerinde şiddeti ortadan kaldırmak için, **makul olarak uygulanabilir olduğu ölçüde**, aktif bir yükümlülük üstlenir ve yerine getirir:

Önemli Çıkarımlar

Grup uygunsuz davranışları önlemek üzere aşağıdakiler de dahil olmak üzere makul ve orantılı adımlar atacaktır:

- Saygılı davranışların ve değerlerin kültürümüze yerleştirilmesi.
- Psikososyal tehlikelerin belirlenmesi ve ele alınması için düzenli risk değerlendirmelerinin yapılması.
- Uygunsuz davranışları önlenmesi ve bunlara müdahale etmek için açık politikaların, prosedürlerin ve eğitimlerin uygulanması.
- Liderlerin hesap verebilirliğinin ve saygılı işyeri uygulamalarına görünür bağlılığının sağlanması.
- Etkilenen bireyler için erişilebilir raporlama mekanizmaları ve destek sağlanması.
- Sürekli iyileştirmeyi sağlamak için uygulamalarımızın izlenmesi ve değerlendirilmesi.

Bu görev proaktif olarak uygulanır; yani, şikayetler veya olaylara olaydan sonra yanıt vermek yerine, hukuka aykırı davranışları ortaya çıkmadan önce **önlemeyi** hedeflemeliyiz.

Her türlü politika ihlali, yerel yasalara uygun olarak iş akdinin feshine kadar varabilecek disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir.

Bu politika kimler için geçerlidir?

Bu politika **tüm çalışanları** ve:

- örneğin çalışanların üçüncü taraflara ait tesislerde, iş seyahatlerinde, işle ilgili etkinliklerde veya sosyal etkinliklerde ya da çevrimiçi ortamda şirketi temsil ederken meydana gelen olayları ve
- müşteriler, tedarikçiler, yükleniciler veya tesis ziyaretçileri de dahil olmak üzere herhangi bir üçüncü tarafın gerçekleştirdiği olayları kapsar. Üçüncü bir tarafla herhangi bir olay yaşanması halinde destek ve önlem alınabilmesi için bu durumun iletilmesi hayati önem taşımaktadır.

Bu politika hakkında bilinmesi gereken önemli hususlar nelerdir?

Bu politika, temel terimleri tanımlar ve kuruluşumuzun tamamında geçerli olan kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlara örnekler verir.

Niyet bir savunma değildir. Davranış, niyetten bağımsız olarak bu politikayı ihlal edebilir. Tüm çalışanlar bu standartları anlamalı ve bunlara uymalıdır.

Zorbalık

Zorbalık, sağlığa ve güvenliğe risk teşkil eden, istenmeyen, incitici veya sindirici nitelikteki ve birine zarar vermek, korkutmak ya da üzmek amacıyla sergilenen, tekrarlanan mantıksız davranışlardır. Zorbalık yüz yüze veya dijital iletişim yoluyla gerçekleşebilir. Zorbalığın kesin tanımı yürürlükteki yerel yasalara tabidir.

Zorbalık; saldırgan yönetim, tehditler (fiziksel veya psikolojik), kötü niyetli söylentiler yaymak, kişileri dışlamak veya izole etmek, üstesinden gelinemeyecek iş yükü vermek, aşırı denetim yapmak, aşağılayıcı sözler sarf etmek, mantıksız taleplerde bulunmak, haksız eleştirilerde bulunmak ve sürekli baskıcı denetim uygulamak ya da bir kişinin performansını hedef alan aleni hakaretlerde bulunmak şeklinde gerçekleşebilir.

Taciz

Taciz, bir kişinin sözlü, yazılı ya da fiziksel olarak, istenmeyen bir şekilde davranması ve bu davranışın yaş, ırk, cinsiyet, din, engellilik veya diğer kişisel özelliklerle ilgili olmasıdır. Bu davranışlar kişinin kendisini rahatsız, aşağılanmış veya güvensiz hissetmesine neden olabilir.

Taciz, ciddiye yalnızca bir kez gerçekleşebilir veya tekrarlanabilir. Birçok yargı alanında taciz yasalarda tanımlanmıştır, bu nedenle yerel politikaları gözden geçirmek önemlidir.

Taciz, koruma altındaki özellikler hakkında aşağılayıcı şakalar veya hakaretler yapmak, istenmeyen fiziksel temas, engellilikle alay etmek, rahatsız edici içerik paylaşmak, kişisel özelliklere dayalı olarak kişileri dışlamak, istemsiz sosyal davetlerde ısrar etmek, cinsel veya toplu baskı, istenmeyen cinsel yaklaşımlar, bir kişinin LGBTIQ+ kimliğini ifşa etme tehditleri ve cinsiyet veya etnik kökenle ilgili görünüşe yönelik uygunsuz yorumlar gibi eylemleri içerir.

Kişisel nitelikleri hedef alan şaka amaçlı "şakalaşmalar" bile, hakarete neden olması halinde taciz olarak değerlendirilebilir.

Cinsel Taciz

Ayrı bir taciz türü olan **cinsel taciz**, makul bir kişinin karşısındaki kişinin incinmesine, aşağılanmasına veya korkutulmasına yol açabileceğini öngörebileceği, istenmeyen, hoş karşılanmayan veya davetsiz cinsel davranışları içerir. Cinsel taciz, sözlü, sözsüz veya fiziksel olabilir; istenmeyen cinsel yaklaşımlar, iltimas talepleri veya düşmanca bir ortam yaratan diğer davranışlar da cinsel taciz kapsamına girer. Cinsiyete bakılmaksızın herkes bu durumdan etkilenebilir ve failler arasında yöneticiler, iş arkadaşları veya üçüncü şahıslar yer alabilir.

Cinsel işbirliğine karşılık menfaat vaat etmek gibi tek bir ciddi girişim veya tehdit de cinsel taciz olarak kabul edilir.

Cinsel taciz, bir kişinin işyerinde avantajlar elde etmek ya da olumsuz sonuçlardan kaçınmak amacıyla doğrudan veya dolaylı olarak istenmeyen cinsel davranışlarda bulunmaya zorlandığı durumları ya da tekrarlanan ya da tek seferlik ciddi bir olay niteliğindeki cinsel içerikli davranışları içerebilir ve bu durumlar işyerinde korkutucu, düşmanca veya rahatsız edici bir ortam yaratır.

Rızaya dayalı etkileşimler veya hoş karşılanan iltifatlar cinsel taciz sayılmaz. Örneğin, karşılıklı olarak çıkmaya veya kişisel bir ilişki kurmaya karar veren iş arkadaşları tacizde bulunmuş sayılmaz; ancak her halükarda ilgili grup veya şirket politikalarına ve davranış kurallarına uyulması zorunludur.

Gerçekten hoş karşılanan ve mesleki olan davranışlar cinsel taciz olarak değerlendirilmez; ancak bu davranışlar hoş karşılanmaz hale gelirse derhal sonlandırılmalıdır.

Ayrımcılık

Ayrımcılık, yaş, ırk, milliyet, cinsiyet, cinsel yönelim, din, engellilik, medeni hal, askerlik durumu, hamilelik veya yasal olarak korunan diğer herhangi bir özellik nedeniyle bir kişiye adil olmayan bir şekilde davranılmasıdır. Ayrımcılık, eşit olmayan muamele yoluyla doğrudan olabileceği gibi, bir grubu dezavantajlı hale getiren politikalar yoluyla dolaylı da olabilir. Ayrımcılık yasak olduğundan, istihdam kararları ve günlük etkileşimler bu tür kişisel özelliklere değil liyakate dayalı olmalıdır.

Ayrımcılık, cinsiyet, ırk, din veya cinsel yönelim nedeniyle birini işe almamak, terfi ettirmemek veya dahil etmemek gibi korunan özelliklere dayalı haksız muameleyi içerir. İş gereksinimleri, nitelikler ve performans dayalı kararlar almak ayrımcılık değildir.

Ancak, belirli grupları gereksiz yere dışlayan gereklilikler dolaylı ayrımcılık olabilir. Kararların adil, tarafsız ve yalnızca liyakat ile iş hedeflerine dayalı olmasını sağlamak için çaba gösteriyoruz.

Ayrımcılığa örnek olarak, korunan bir özelliğe (ör. cinsiyet, ırk) dayalı olarak bir kişinin işe alınmaması veya terfi ettirilmemesi; din veya cinsel yönelim nedeniyle iş arkadaşlarının projelerden veya etkinliklerden dışlanması; etnik kökene dayalı olarak daha sert eleştirilerde bulunulması veya daha ağır işlerin verilmesi; ya da başkalarından böyle bir şey istenmezken LGBTIQ+ çalışanlardan kimliklerini gizlemelerinin istenmesi sayılabilir.

Varsayımlar ayrımcı uygulamalara yol açabilir; örneğin, bir kişinin aile kurma olasılığı (hamilelik) nedeniyle bir pozisyon için uygun olmadığının varsayılması ya da bir iş arkadaşının algılanan dini inançları nedeniyle bir iş etkinliğinden dışlanması gibi. Bu tür davranışlar, kişisel özelliklere dayanan haksız muamele teşkil eder ve birçok yargı alanında yasa dışıdır ve Brambles'ta uygunsuz işyeri davranışı olarak kabul edilir.

Mikro saldırganlıklar

Mikro saldırganlıklar, marjinalleştirilmiş gruplara karşı önyargı içeren, genellikle kasıtsız, sözlü ya da sözsüz nüanslı davranışlardır. Her ne kadar her zaman düşmanca olmasa da bu davranışlar zamanla kişinin haysiyetine veya huzuruna zarar verebilir. Bunlar, bir kişinin geçmişiyile ilgili klişelerden kaynaklanır ve tacizden daha az belirgin olsa da taciz anlamına gelebilir ve kapsayıcı kültürümüzle geliştiği için iş yerimizde kabul edilemez.

Mikro saldırganlık örnekleri arasında şunlar sayılabilir: başka bir etnik kökene sahip bir iş arkadaşına "Aslen nerelisin?" diye sormak (ki bu, o kişinin buraya tam olarak ait olmadığını ima eder); teknik bir işte çalışan bir kadına "Vay canına, bir kadın için bu işi çok iyi yapıyorsun!" demek (klişelere dayalı iltifat) veya birinin adını defalarca yanlış telaffuz etmek ya da düzeltildikten sonra adını öğrenmek için çaba göstermemek.

Mağduriyet, Misilleme ve İntikam

Mağduriyet, misilleme ve intikam, bu politika, Davranış Kuralları veya ayrımcılık/taciz yasaları kapsamında iyi niyetli bir şikayette bulunduğu veya bu şikayeti desteklediği için bir kişiye adil olmayan bir şekilde davranılmasını içerir. Brambles her türlü misillemeyi yasaklar, yani hiçbir çalışan meşru endişelerini dile getirdiği için cezalandırılmaz. Bunlara örnek olarak, zorbalık, taciz veya ayrımcılıkla ilgili şikayetleri bildiren ya da bu şikayetlere katılan kişilere ceza verilmesi, dışlanmaları veya başka şekillerde kötü muamele edilmesi sayılabilir.

Mağduriyet, bir kişinin taciz şikayetinde bulunması veya başkalarına şikayetlerinde yardımcı olması nedeniyle terfisinin reddedilmesi, dışlanması veya adil olmayan değerlendirmelere tabi tutulması gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşması durumunda ortaya çıkar.

Şikayet sürecine dahil olduğu için tehdit veya rütbe düşürme gibi her türlü misilleme, zamanlaması ne olursa olsun yasaktır. ***İyi niyetle hareket eden hiçbir şikayetçi veya destekçi (şikayetleri kanıtlanmamış bile olsa) şikayette bulunduğu veya şikayeti desteklediği için asla cezalandırılmamalı veya olumsuz sonuçlarla karşılaşmamalıdır.***

İşyerinde Şiddet

İşyerinde şiddet, çalışanların veya başkalarının güvenliğini tehlikeye atan fiziksel güç kullanımı, tehditkar davranışlar, tehditler veya saldırgan eylemleri içerir. Sıfır zarar ilkesi, her türlü çalışma ortamında ister çalışanlardan, ister yöneticilerden ister üçüncü şahıslardan gelsin, şiddet veya tehditlere karşı sıfır müsamaha anlamına gelir.

İşyerinde şiddet, fiziksel saldırı (vurma, itme, tekmeleme veya zorla alıkoyma) ile çalışanlara veya ailelerine yönelik tehditler, işyerine silah getirme veya silahla tehdit etme, nesne fırlatma gibi şiddet içeren davranışlar ve yaralanmaya veya korkuya neden olan her türlü saldırgan davranışı kapsar.

Korku yaratan ciddi sözlü tehditler de bu kapsamdadır. Kavga veya saldırı gibi olaylar her zaman son derece ciddi şiddet olaylarıdır.

Öfke ya da yüksek sesle konuşma, tehdit veya fiziksel eylem eşlik etmediği sürece işyerinde şiddet olarak nitelendirilmez. Tehdit veya fiziksel temas içermeyen hararetli tartışmalar şiddet olarak değerlendirilmez ancak mesleğe aykırı davranış olarak kabul edilir.

Psikolojik Güvenlik

Psikolojik güvenlik, çalışanların misilleme korkusu olmadan endişelerini dile getirebilmeleri, fikirlerini paylaşabilmeleri ve uygunsuz davranışları bildirebilmeleri anlamına gelir.

Psikolojik güveni teşvik etmek, açık tartışmalar yapmayı, görüşlere değer vermeyi, liderlerin hatalarını kabul etmesini, hatalara karşı destekleyici tepkiler vermeyi, tüm sorulara ve fikirlere saygı göstermeyi ve düşünceleri dile getirmenin çeşitli yollarını sunmayı içerir. Bu, çalışanların görüşlerine saygı gösterileceğini bilerek yardım isteme veya endişelerini dile getirme konusunda kendilerini rahat hissetmelerini sağlar.

Kötü haber verenleri cezalandırmak, sorularla alay etmek veya dürüst hataları cezalandırmak gibi psikolojik güvenliğini *zayıflatan* davranışlara iş yerinde müsamaha gösterilmez.

Makul Yönetim Uygulaması

Bu politikadaki hiçbir husus, Grubun veya yöneticilerinin yasalara uygun, adil ve saygılı bir şekilde yürütülen makul yönetim uygulamaları yapmasını engellemeyi amaçlamamaktadır. Makul yönetim uygulamaları, aşağıdakilerle sınırlı olmamak üzere şunları içerebilir:

- İş dağılımı yapmak, performans hedefleri belirlemek ve iş yüklerini yönetmek;
- Performans veya davranış hakkında geri bildirim, rehberlik veya yapıcı eleştiri sağlamak;
- Performans iyileştirme süreçleri de dahil olmak üzere performans endişelerini ele almak;
- Uygun olduğu durumlarda disiplin cezası veya düzeltici tedbirler uygulamak;
- Operasyonel gereksinimler, kaynak kullanımı, yeniden yapılandırma veya değişim hakkında kararlar almak; ve
- İşyeri politikalarını, standartlarını ve davranış kurallarını uygulamak.

Makul yönetim uygulamaları, iyi niyetle, meşru iş nedenleriyle ve makul ve orantılı bir şekilde gerçekleştirildiğinde zorbalık, taciz, ayrımcılık veya mağduriyet teşkil etmez.

Küfür, aşırı, tehditkar, ayrımcı veya başka bir şekilde makul olmayan yönetim uygulamaları bu politikayı ihlal edebilir.

Endişelerin Dile Getirilmesi (Raporlama Prosedürleri)

Tüm çalışanlar, her türlü zorbalık, taciz, ayrımcılık veya diğer uygunsuz davranışları mümkün olan en kısa sürede bildirmelidir. Erken müdahale, durumun daha da kötüye gitmesini önleyebilir.

Endişelerinizi dile getirmek için çeşitli kanallar mevcuttur ve ister yöneticinizle ister İK sorumlunuzla doğrudan iletişime geçin, tüm çözüm yollarını destekliyoruz.

Yerel politikamızda bu süreç açıklanmaktadır; daha fazla bilgi için İnsan Kaynakları birimine başvurabilirsiniz.

Grup, endişelerin çevrimiçi olarak veya yerel ücretsiz telefon numarası ve işyerindeki sorunları bildirmek için kullanılan diğer kanallar aracılığıyla iletilmesini sağlayan çok dilli bir **Speak Up** platformu sunmaktadır; bu platformla ilgili ayrıntılı bilgiler yerel politikalarda veya [burada](#) bulunan intranette mevcuttur.

Tüm süreçler, sorumlu ve adil soruşturmalara yönelik bir çerçeveye uygun olarak yürütülecek olup gerektiğinde Çalışan Destek Programları (EAP) gibi destek hizmetlerinden yararlanma imkânı ve geçici iş düzenlemeleri de sağlanacaktır.

Fiziksel veya cinsel saldırı gibi bir suç işlendiğini düşünüyorsanız polise başvurabilirsiniz.

Gizlilik

Bu politika kapsamında dile getirilen endişeler gizlilik ve hassasiyetle ele alınacaktır. Tüm şikayetleri ciddiye alıyor ve yasal yükümlülükler nedeniyle Grup veya şirket düzeyinde bilgilerin açıklanması gerekmedikçe, bu bilgilerin gizliliğini korumayı amaçlıyoruz.

Ayrıntılar, soruşturmacılar, ilgili yöneticiler, İK, hukuk danışmanları ve savunma yapabilmesi için suçlanan kişi gibi doğrudan ilgili kişilerle paylaşılacaktır. Bazı durumlarda, gerekli yerel mevzuat doğrultusunda Üst Düzey Yöneticilerin veya Direktörlerin bilgilendirilmesi gerekebilir.

Tanıklar da dahil olmak üzere sürece dahil olan herkes, mahremiyeti korumak ve adil bir süreç sağlamak için bilgileri gizli tutmalı ve ihtiyatlı davranmalıdır. Gizliliğin ihlali, yerel yasalar ve politikalar doğrultusunda işten çıkarmaya kadar varabilecek disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir.

Kötü niyetli veya yanlış iddialarda bulunmak

Kötü niyetli veya kasıtlı yanlış suçlamalar, bu politika kapsamında değildir ve yerel politikalar veya mevzuat uyarınca işlem yapılmasına neden olabilir. Kanıtlanmamış bile olsa, samimi olarak yapılan şikayetler cezalandırılmayacaktır. Korku yerine güven ve açık iletişime öncelik vererek, çalışanları endişe verici davranışları bildirmeye teşvik ediyoruz. İnsanların korkmadan düşüncelerini dile getirmeleri çok daha önemlidir.

Bir şikayetle karşılaşırsanız ne yapmalısınız?

Resmi şikayetler, ister yerel ister Speak Up politikası olsun, ilgili politikaya uygun olarak soruşturulacaktır ve bu süreçte tüm taraflar için adil bir savunma imkânı ve uygun destek sağlanacaktır. İster birey ister yönetici olun, endişelere (ister gayri resmi ister resmi olsun) açık ve dikkatli bir şekilde yanıt vermelisiniz. Tüm konuları ciddiye almalı, hiç bir hususu görmezden gelmemeli ya da kimseyi aşırı duyarlı olarak nitelendirmemelisiniz. Yerel İK ekibimiz süreç boyunca size destek olmaya hazırdır; alternatif olarak lütfen ilgili kurallara uyun.

Bu politika, farklı bölgelerde nasıl uygulanır?

Bu Grup İş Yerinde Haysiyet ve Saygı politikası, tüm işyerlerinde uygulanacak asgari davranış standartlarını belirlemektedir; ancak yerel yasalar ve uygulamalar, gerektiğinde bu politikayı tamamlayabilir veya onun yerine geçebilir.

Birçok ülke işyerinde saygınlığı mevzuat yoluyla korumaktadır. Bu politika, söz konusu standartları desteklemekte ve kapsayıcılığı daha da teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu politika ile yerel yasalar arasında çelişki olması halinde yerel yasalar öncelikli olacaktır.

Yerel politikalar veya kurallar: örneğin zorbalık ve taciz protokolleri, sağlık ve güvenlik kuralları ve şikayet prosedürleri bu grup politikasını tamamlayabilir.

Çalışanlar, Brambles Davranış Kuralları ile Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası da dahil olmak üzere ilgili kılavuzları ve bölgeye veya ülkeye özgü politikaları gözden geçirmelidir.

Uygulama bölgeden bölgeye farklılık göstermekle birlikte, soruşturma adımları veya bildirim süreleri gibi gereklilikler yerel mevzuata tabidir. Yöneticiler ve İK, yerel süreçlerin bu politikayla uyumlu olmasını sağlamalıdır.

Göreve Göre Sorumluluklar

İş Yerinde Haysiyet ve Saygı politikamızı hayata geçirmek için her birimizin her gün üstlenmesi gereken görevler vardır:

Çalışan kategorisi	Sorumluluk
Brambles Kurulu:	• politikayı onaylar • örnek olur
Üst Düzey Yönetim Ekibi (ELT):	• liderlik sorumluluğu üstlenerek İş Yerinde Haysiyet ve Saygıyı savunur • örnek teşkil eder ve örnek davranışlar sergiler • bu politikaya uygun olarak haysiyetli ve saygılı bir ortam yaratmaya yönelik adımları destekler.
Çalışan yöneticileri:	• örnek teşkil eder ve örnek davranışlar sergiler • ekiplerinde uygun davranış biçimleri oluşturup sürdürür, düşünceleri açıkça ifade etme kültürünü teşvik eder, uygunsuz davranışları ele alır ve makul ölçüde mümkün olduğu kadarıyla çalışanları destekler • bu politikanın beklentilerinin yerine getirilmesini sağlamak için İnsan Kaynakları ekibiyle işbirliği içinde çalışır • çalışanların görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için uygun desteği, araçları ve gerektiğinde düzenlemeleri sağlar
İK yönetim ekibi:	• bu politikayı uygular ve her yıl gözden geçirir • Üst Düzey Yönetim Ekibine mentorluk ve koçluk da dahil olmak üzere düzenli eğitimlerin verilmesini destekler • politikaya uyumu ve uygunluğu sağlar
Her bir çalışan:	• haysiyet ve saygı kültürünün oluşmasına katkıda bulunur • bu politikaya aykırı her türlü uygunsuz davranış karşısında sessiz kalmayıp sesini yükseltir • kendi davranışlarından sorumlu olur ve makul ölçüde mümkün olduğu durumlarda kişisel gelişimi konusunda sorumluluk üstlenir
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

Brambles, Grup İş Yerinde Haysiyet ve Saygı Politikası'na aykırı davranışlara müsamaha göstermez ve tüm çalışanlarının haysiyet ve saygı çerçevesinde hareket etmesini bekler. Bu politika 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.
- Grubun takdirine bağlı olarak değiştirilebilir ve tadil edilebilir. Çalışanlar bu politikaya uymak zorundadır; ancak bu bir sözleşme niteliği taşımamaktadır ve Grup 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 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası
- Küresel Çalışan Gizlilik Politikası
- Kabul Edilebilir Teknoloji Hizmetleri Kullanım Politikası
- Sesini Yükseltme Politikası