

# Brambles

## Beleid inzake mensenrechten

**Brambles Limited**

Herzien: 1 juli 2023

Versie 4.0

### BELEID INZAKE MENSENRECHTEN

#### Respect voor mensenrechten

Zoals uiteengezet in de Gedragscode van Brambles is respect voor mensenrechten van fundamenteel belang voor Brambles en zijn groepsbedrijven en voor de gemeenschappen waarin wij werken. Dit wordt belichaamd in ons regeneratieve model, dat het delen en hergebruiken van de grootste pool herbruikbare pallets en containers ter wereld vereenvoudigt en bijdraagt aan de creatie van een natuurpositieve economie die een veiligere en efficiëntere supply chain voor de toekomst aanstuurt. Om dit model te realiseren, hebben we een brede reeks losstaande beleidslijnen, praktijken en programma's opgezet. Deze hebben betrekking op verschillende gebieden die belangrijk zijn voor mensenrechten, waaronder veiligheid, arbeidsrechten, diversiteit, gelijkheid, inclusie en privacy.

Het Beleid inzake mensenrechten van Brambles wordt geleid door de Gedragscode, die op zijn beurt wordt geleid vanuit internationale principes met betrekking tot mensenrechten die zijn vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de Verklaring betreffende de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van de Internationale Arbeidsorganisatie, en de leidende beginselen van de Verenigde Naties inzake het bedrijfsleven en de mensenrechten. Als een teken van onze inzet voor deze principes is Brambles een medeondertekenaar van het Global Compact-initiatief van de VN ("UNGC") en blijven wij de Tien Principes van het UNGC ondersteunen op gebieden zoals mensenrechten, arbeid, milieu en corruptiebestrijding.

Bij Brambles en verspreid over onze bedrijvengroep willen we ervoor zorgen dat mensen eerlijk, met waardigheid en met respect worden behandeld en dat we samenwerken met de belanghebbenden van de lokale gemeenschap – inclusief inheemse of andere bedreigde gemeenschappen. Dit doen we om ervoor te zorgen dat we luisteren naar en leren van de lokale gemeenschap, hun inzichten in acht nemen en hun respectievelijke culturen, erfgoed en traditionele rechten respecteren tijdens onze bedrijfsactiviteiten. We trachten samen te werken met overheden en maatschappelijke organisaties om problemen aan te pakken en een beter inzicht te krijgen in de manieren waarop wij een verschil kunnen maken.

#### Onze inzet

We zien het als onze plicht om alle internationaal erkende mensenrechten te respecteren die relevant zijn voor onze activiteiten. Waar nationale en relevante internationale wetgeving inzake mensenrechten verschilt, trachten wij de hogere norm te volgen. Waar nationale wetgeving en relevante normen voor mensenrechten tegenstrijdig zijn (wat betekent dat Brambles nationale wetten zou overtreden als wij de tegenstrijdige internationale norm voor mensenrechten zouden volgen), dan houden wij ons aan de nationale wetgeving, maar trachten wij tevens de internationale mensenrechten zo goed mogelijk te respecteren.

#### Reikwijdte van dit Beleid

Dit Beleid inzake mensenrechten is van toepassing op alle directeuren, functionarissen en medewerkers van Brambles en op elk van zijn groepsbedrijven. Zij dienen zich allemaal aan dit Beleid te houden en moeten hun werkzaamheden namens Brambles dienovereenkomstig

uitvoeren. Brambles en zijn groepsbedrijven streven er tevens naar om te werken met joint ventures, leveranciers en andere derde partijen die de principes van dit Beleid naleven of die soortgelijke beleidslijnen binnen hun eigen bedrijven volgen.

### **Diversiteit, gelijkheid en inclusie waarderen**

Brambles waardeert de diversiteit van de mensen waarmee we werken en de bijdragen die zij leveren. Wij streven al jarenlang naar gelijke kansen en zullen discriminatie en pesten op welke wijze dan ook absoluut niet tolereren. We zijn vastbesloten om de werkplaatsen vrij te houden van discriminatie en pesterijen op basis van ras, geslacht, huidskleur, nationaliteit of nationale afkomst, klasse, geloofsovertuiging, leeftijd, handicap, huwelijkse staat, seksuele geaardheid of genderidentiteit, politieke gezindheid of enige andere status die door de van toepassing zijnde wetgeving wordt beschermd.

Brambles streeft ernaar om in elk land en in elke cultuur een voorkeurswerkgever te zijn. We werven, huren, plaatsen, trainen, betalen en ontwikkelen de beste mensen voor de functie op basis van verdienste en aan het werk gerelateerde vaardigheden – zonder discriminatie.

Brambles gelooft in gelijke betaling voor gelijkaardig werk en onze aanpak van vergoeding is gebaseerd op de grondbeginselen van eerlijkheid en gelijkheid voor alle medewerkers. Bij Brambles behoren medewerkers in dezelfde of soortgelijke functies eerlijk en hetzelfde betaald te worden voor hun werk.

Brambles tolereert geen onbeleefd of ongepast gedrag, oneerlijke behandeling of vergelding van welke aard dan ook op het werk en in werkgerelateerde omstandigheden buiten de werkplaats, ongeacht persoonlijke karaktertrekken of status. Brambles' inzet voor deze waarden is uiteengezet in het Diversiteitsbeleid.

### **Dwangarbeid en mensenhandel**

Zoals uiteengezet in de Gedragscode verbiedt Brambles – zowel in de eigen bedrijven als die van zijn leveranciers – het gebruik van alle vormen van dwangarbeid, inclusief gevangenisarbeid, schuldarbeid, dwangarbeid, militaire arbeid, slavenarbeid en elke vorm van mensenhandel.

Brambles erkent dat een van de kwetsbaarste groepen waarschijnlijk migrerende werknemers zijn die in het binnenland hebben gereisd of vanuit het buitenland hebben gereisd om werkgelegenheid te verkrijgen. Om deze arbeidersklasse de hoogst mogelijke bescherming te bieden, zorgt Brambles ervoor dat: (1) migrerende werknemers exact dezelfde rechten hebben als lokale werknemers; (2) alle provisies en andere tarieven die worden geassocieerd met de tewerkstelling van migrerende werknemers door het bedrijf gedragen worden, niet door de migrerende werknemers; en (3) migrerende werknemers niet verplicht worden hun identificatiedocumenten te overhandigen, behalve zoals kortstondig nodig is om de identiteit te verifiëren en te controleren dat zij gerechtigd zijn om op de betreffende locatie te werken.

### **Kinderarbeid**

Brambles tolereert geen kinderarbeid in zijn eigen bedrijven en in die van zijn leveranciers.

Wij zijn van mening dat **alle** arbeid schadelijk, uitbuitend of destructief is als deze op te jonge leeftijd begint. Daarom hebben wij geen kinderen in dienst – en werken wij niet met leveranciers of derden die kinderen in dienst hebben – onder de 15 jaar, onder de leerplichtige leeftijd, of onder de

minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces in het betreffende land (de hoogste leeftijd is van toepassing). Verder zullen wij nooit kinderen jonger dan 18 jaar in dienst nemen als zij betrokken kunnen zijn bij werkzaamheden die als gevaarlijk geclassificeerd kunnen worden en wij tolereren evenmin dat derden dat doen. Brambles beschouwt alle werkzaamheden als gevaarlijke kinderarbeid als het werk waarschijnlijk de gezondheid, veiligheid of de goede zeden van het kind in gevaar brengt of hun opleiding schaadt en omvat zonder beperking:

- Werk waarvoor met een motor aangedreven apparatuur of machines nodig zijn;
- Werk op gevaarlijke hoogten of in afgesloten ruimten;
- Werk waarbij kinderen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, middelen of processen of aan temperaturen, geluidsniveaus of trillingen die schadelijk zijn voor hun gezondheid; of
- Werk onder bijzonder moeilijke omstandigheden zoals vele uren werken achter elkaar, 's nachts werken of werk waarbij het kind onredelijk lang op de werkplek moet blijven.

### **Inheemse volkeren**

Wij respecteren de rechten van inheemse volkeren wanneer deze invloed ondervinden van onze bedrijfsactiviteiten.

### **Arbeidstijden, salarissen en secundaire voorwaarden**

Brambles erkent dat salarissen essentieel zijn om een adequate levensstandaard mogelijk te maken. Wij werken volledig volgens alle van toepassing zijnde wetten met betrekking tot salarissen, arbeidstijden, overuren en secundaire arbeidsvoorwaarden, en we erkennen dat iedereen het recht heeft op rust en ontspanning, met inbegrip van de redelijke beperking van werkuren en periodieke vakanties met doorbetaald loon. Verder streeft Brambles ernaar zaken te doen met leveranciers en andere derde partijen die zich houden aan de van toepassing zijnde wetten met betrekking tot salarissen, arbeidstijden, overuren en secundaire arbeidsvoorwaarden en die ermee instemmen om voor transparantie te zorgen, eventuele vastgestelde tekortkomingen te verhelpen en voortdurende verbetering aan te jagen.

### **Veilige en gezonde werkplaats**

Brambles streeft ernaar al zijn werknemers een veilige en gezonde werkplaats aan te bieden en houdt zich aan de van toepassing zijnde wetten, voorschriften en interne vereisten met betrekking tot veiligheid en gezondheid. Raadpleeg het Zero Harm Charter en het Veiligheids- en gezondheidsbeleid in de Gedragscode van Brambles, en het veiligheids- en gezondheidsbeleid van het lokale bedrijf voor meer informatie over dit onderwerp.

Verder streeft Brambles tevens naar een werkplaats die vrij is van geweld, intimidatie en andere onveilige of versturende omstandigheden vanwege interne of externe dreigementen. Waar nodig worden veiligheidsmaatregelen voor medewerkers getroffen en deze worden gehandhaafd met respect voor de privacy en waardigheid van de medewerkers.

### **Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen**

Zoals uiteengezet in de Gedragscode respecteert Brambles de rechten van zijn werknemers om al dan niet lid te worden van een vakbond en om een vakbond op te richten zonder vrees voor represailles, vergelding, intimidatie of pesterijen. Als werknemers worden vertegenwoordigd door een wettelijk erkende vakbond willen wij een constructieve dialoog aangaan met de gekozen vertegenwoordigers. Brambles zal in goed vertrouwen onderhandelen met dergelijke vertegenwoordigers.

### **Privacy**

Wij hebben als doel alle van toepassing zijnde wet- en regelgeving inzake privacy na te leven. Ons wereldwijde Privacybeleid bepaalt het raamwerk dat Brambles hanteert om dat doel te bereiken.

### **Onze gemeenschappen**

Wij respecteren de mensenrechten van de volkeren in de gemeenschappen waarin wij actief zijn en erkennen dat wij verantwoordelijkheid moeten nemen voor een verstandig grondstoffengebruik. Daarom nemen wij het voortouw voor een regeneratieve supply chain, waarmee wij een voor de natuur positieve economie willen creëren waarin hergebruik, veerkracht en regeneratie centraal staat. Wij doen dit voor het langetermijnvoordeel van de samenleving. Brambles moedigt zijn werknemers actief aan om het verschil te maken voor de plaatselijke gemeenschappen.

### **Onze supply chain, due diligence en verbetering**

Wij maken onze leveranciers en andere derde partijen bewust van onder meer onze mensenrechtenverplichtingen en verwachten van hen dat zij deze naleven. Wij doen dit met doorlopende, op risico's gebaseerde due diligence, passende contractuele bepalingen en ons Leveranciersbeleid, dat aansluit op onze verwachtingen en verplichtingen zoals uiteengezet in ons Beleid inzake mensenrechten. Leveranciers en andere derde partijen worden gevraagd de eisen die in dit Beleid en in ons Leveranciersbeleid zijn uiteengezet, te erkennen en vergelijkbare praktijken daarvoor in te voeren en deze verplichtingen na te komen.

We erkennen dat er in bepaalde landen waar wij actief zijn bijzonder hoge, systemische risico's voor misbruik van mensenrechten bestaat. Om deze risico's te beperken, gebruiken we aanvullende due diligence en voeren we striktere controles in, al naar gelang gepast wordt geacht. Onze leverancierscategorieën met het hoogste risico worden bovendien aan audits onderworpen en gemonitord.

### **Vrijuit praten en schadeloosstelling**

Schadeloosstelling is een integraal onderdeel van ons mensenrechtenprogramma en wij bij Brambles stellen ons ten doel effectieve klachtenmechanismes en toegang tot schadeloosstelling te bieden in situaties waarin wij mogelijk inbreuk op mensenrechten of een negatieve milieu-impact hebben veroorzaakt, daaraan hebben bijgedragen of daar anderszins direct mee in verband worden gebracht. Wij gedogen niet bewust of dragen evenmin bij aan negatieve gevolgen voor mensenrechten die worden veroorzaakt door handelingen van onze leveranciers of andere derde partijen. Als wij kennis nemen van negatieve gevolgen nemen wij actief stappen om tot een oplossing te komen, waarbij wij ernaar streven de negatieve gevolgen te voorkomen of te verminderen. Indien de omstandigheden dit vereisen (bijvoorbeeld vanwege de aard van de gevolgen of onwil van de leverancier met ons samen te werken), beëindigen wij de relatie.

Transparantie is onderdeel van de cultuur van Brambles en we hebben nu een uitgebreide aanpak om klachtenkanalen op te zetten. We blijven onze medewerkers meer bewust maken van mensenrechten en moedigen hen aan vrijuit over zorgpunten te praten, met gebruikmaking van de beschikbare klachtenmechanismes zoals onze Praat vrijuit-hotline, zonder bang te zijn voor vergelding, represailles of victimisatie. We onderzoeken zorgen en treffen waar gepast maatregelen om zorgen aan te pakken, met inbegrip van zorgen over vermoede inbreuk op mensenrechten.

Daarnaast moedigen we onze leveranciers aan om hun medewerkers de beschikking te geven over effectieve klachtenprocedures en stellen wij onze Praat vrijuit-hotline ter beschikking aan hen en onze bredere supply chain.

### **Naleving van dit Beleid**

Alle medewerkers moeten de tijd nemen om dit Beleid inzake mensenrechten te lezen en begrijpen. Niet-naleving van dit Beleid kan resulteren in disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband.

### **Verantwoordelijkheid voor het succes van dit Beleid**

Het Bestuur van Brambles draagt de algemene verantwoordelijkheid voor dit Beleid. De Chief Compliance Officer is verantwoordelijk voor dit Beleid in de dagelijkse bedrijfsvoering en dient ervoor te zorgen dat alle werknemers regelmatige en passende training krijgen.

De Chief Compliance Officer herziet, in samenspraak met de Raad van Bestuur, dit Beleid en ons due diligence-programma om de doeltreffendheid daarvan te beoordelen en geleerde lessen te implementeren. De bevindingen worden aan de Raad van Bestuur van Brambles gemeld. Dit Beleid vormt geen onderdeel van enige arbeidsovereenkomst en brengt anderszins geen arbeidsovereenkomst tot stand en kan van tijd tot tijd worden gewijzigd. Medewerkers worden uitgenodigd om op dit Beleid te reageren en suggesties in te dienen voor verbetering. Opmerkingen en suggesties dienen aan de Chief Compliance Officer te worden gericht.

### **Melden van zorgen of overtredingen onder het Praat vrijuit-beleid van Brambles**

Brambles creëert een werkplaats waarin open en eerlijke communicatie tussen alle werknemers gewaardeerd en gerespecteerd wordt. Voor vragen over dit Beleid inzake mensenrechten of als u een potentiële overtreding daarvan wilt melden, kunt u zich wenden tot uw lijnmanager, uw lokale HR-vertegenwoordiger, of een lid van het juridische of directieteam. Als dit bij de wet is toegestaan, kunt u vermoede overtredingen van dit Beleid tevens melden via de Praat vrijuit-hotline van Brambles door naar de website [www.brambles.ethicspoint.com](http://www.brambles.ethicspoint.com) te gaan of het relevante telefoonnummer voor uw locatie te bellen, dat wordt vermeld op de Praat vrijuit-posters in uw werkplaats.

Zoals bepaald in het Praat vrijuit-beleid van Brambles zullen er geen represailles worden genomen of vergeldingsmaatregelen worden getroffen tegen werknemers die zorgen met betrekking tot dit Beleid inzake mensenrechten uiten. Brambles zal de zorgen van werknemers onderzoeken, aanpakken en daarop reageren en zal in het geval van een overtreding gepaste corrigerende maatregelen treffen.