

Brambles

Politique en matière de droits de la personne

Brambles Limited

Révisé : 1^{er} juillet 2021

Version 3.0

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Respect pour les droits de la personne

Comme indiqué dans le Code de conduite de Brambles, le respect des droits de la personne est essentiel chez Brambles, au sein des sociétés du Groupe et dans les communautés où nous opérons. Chez Brambles et dans l'ensemble de notre Groupe, nous nous engageons à ce que les individus soient traités équitablement avec dignité et respect, tout en communiquant avec les parties prenantes des communautés locales – y compris les populations autochtones ou autres populations menacées – pour nous assurer que nous écoutons, que nous apprenons, que nous tenons compte de leurs opinions et que nous respectons leurs cultures, patrimoines et droits ancestraux respectifs au moment de conduire notre activité.

La Politique en matière de droits de la personne de Brambles est guidée par le Code de conduite, lequel s'inspire des principes internationaux définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. En témoignage de notre engagement en faveur de ces principes, Brambles adhère au Pacte mondial des Nations Unies et soutient en permanence les dix principes dudit Pacte mondial dans les domaines des droits de la personne, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Cette Politique en matière de droits de la personne s'applique à l'ensemble des directeurs, agents et employés de Brambles et des sociétés du Groupe. Tous ces individus doivent respecter la présente politique et agir en conséquence dans le cadre de leurs activités pour le compte de Brambles. Brambles et les sociétés du Groupe s'engagent également à collaborer avec des coentreprises, des fournisseurs et d'autres tiers qui se conforment aux principes de cette Politique ou adoptent des politiques similaires pour la conduite de leurs propres affaires.

Valoriser la diversité

Brambles valorise la diversité des personnes avec qui nous travaillons et les contributions qu'elles apportent. Nous sommes depuis longtemps attachés à l'égalité des chances et nous ne tolérons en aucun cas la discrimination ou le harcèlement. Nous sommes déterminés à maintenir un environnement de travail exempt de toute discrimination et de tout harcèlement sur la base de la race, du sexe, de la couleur, de la nationalité ou l'origine nationale, de la classe, de la religion, de l'âge, de l'incapacité, de l'état civil, de l'orientation ou l'identité sexuelle, des opinions politiques ou de tout autre statut protégé par la loi applicable.

Dans chaque pays et chaque culture, Brambles s'efforce d'être un employeur de choix. Nous recrutons, employons, plaçons, formons, rémunérons et promouvons les meilleurs individus pour le poste concerné sur la base de leurs mérites et de leurs compétences professionnelles, sans discrimination.

Peu importe le statut ou les caractéristiques de chacun, Brambles ne tolère pas le manque de respect, les comportements inappropriés, le traitement injuste ni les représailles de quelque sorte que ce soit sur le lieu de travail ou dans toute circonstance professionnelle hors du lieu de travail. L'engagement de

Brambles envers ces valeurs est énoncé dans sa Politique de diversité.

Travail forcé et traite des personnes

Comme indiqué dans le Code de conduite, Brambles interdit – tant dans ses opérations que dans celles de ses fournisseurs – le recours à une quelconque forme de travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, le travail en servitude, le travail obligatoire, le travail des militaires et le travail des esclaves, ainsi que toute forme de traite des personnes.

Brambles reconnaît que les travailleurs migrants qui se déplacent à l'intérieur d'un pays ou voyagent à l'étranger pour trouver un emploi constituent l'un des groupes les plus vulnérables. Afin d'offrir la meilleure protection possible à cette catégorie de travailleurs, Brambles garantit ce qui suit : (1) les travailleurs migrants ont exactement les mêmes droits que les employés locaux; (2) les commissions et autres frais associés à l'embauche de travailleurs migrants doivent être pris en charge par la société, et non par les travailleurs migrants; et (3) les travailleurs migrants n'ont pas à remettre leurs pièces d'identité à Brambles, sauf de façon brève afin de vérifier leur identité et leur admissibilité à l'emploi.

Travail des enfants

Brambles ne tolérera pas le travail des enfants, ni dans ses opérations ni dans celles de ses fournisseurs.

Nous considérons que **tout** travail est dangereux, relève de l'exploitation ou est destructeur s'il commence à un âge trop précoce. Par conséquent, nous n'employons pas d'enfants – et nous ne faisons pas d'affaires avec des fournisseurs ou autres tiers qui emploient des enfants – de moins de 15 ans, sous l'âge légal de l'école obligatoire ou n'ayant pas l'âge minimum pour travailler dans le pays, l'âge le plus avancé étant retenu. En outre, nous n'employons aucun enfant de moins de 18 ans pour un poste impliquant des tâches potentiellement dangereuses et nous exigeons que nos fournisseurs et autres tiers fassent de même. Brambles considère comme étant un travail dangereux pour un enfant tout travail pouvant potentiellement porter atteinte à la santé, à la sécurité ou à la morale de l'enfant ou nuire à son éducation et comprend notamment :

- Le travail nécessitant l'utilisation de machinerie ou d'équipement à moteur;
- Le travail à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces restreints;
- Le travail qui expose l'enfant à des substances, à des agents, à des processus, à des températures, à des niveaux de bruit ou à des vibrations dangereux ou pouvant être néfastes pour sa santé;
- Le travail dans des conditions particulièrement difficiles, comme durant de longues heures ou durant la nuit ou le travail où l'enfant est déraisonnablement confiné à l'espace de travail.

Peuples autochtones

Nous respectons les droits des peuples autochtones lorsqu'ils sont affectés par notre activité.

Heures de travail, salaires et avantages

Brambles reconnaît que les salaires sont essentiels pour bénéficier d'un niveau de vie suffisant. Nos opérations se conforment pleinement aux lois applicables en matière de salaires, d'heures de travail, d'heures supplémentaires et d'avantages. En outre, Brambles vise à traiter avec des fournisseurs et d'autres tierces parties qui se conforment aux lois applicables en matière de salaires, d'heures de travail, d'heures supplémentaires et

d'avantages et qui acceptent de faire preuve de transparence, de résoudre toute lacune relevée et de chercher à s'améliorer continuellement.

Lieu de travail sûr et sain

Brambles s'efforce de mettre à disposition de tous ses employés un lieu de travail sûr et sain et se conforme aux lois, réglementations et exigences internes applicables en matière de santé et de sécurité. Pour plus de renseignements sur ce sujet, veuillez consulter la Charte Zéro accident et la Politique de santé et de sécurité de Brambles qui figurent dans le Code de conduite, ainsi que les politiques des entreprises locales en matière de santé et de sécurité.

Brambles s'engage par ailleurs à maintenir un lieu de travail ne laissant aucune place aux actes de violence, d'intimidation ni à d'autres situations perturbatrices ou à risque dues à des menaces internes ou externes. Des mesures de sécurité sont à disposition des employés, si besoin, et seront mises en œuvre dans le respect de la dignité et de la vie privée des employés.

Liberté d'association et de négociation collective

Comme indiqué dans le Code de conduite, Brambles respecte le droit de nos employés de constituer ou d'adhérer – ou de ne pas adhérer – à un syndicat sans peur de représailles, de vengeance, d'intimidation ou de harcèlement. Lorsque les employés sont représentés par un syndicat reconnu par la loi, nous nous engageons à établir un dialogue constructif avec leurs représentants librement choisis. Brambles s'attache à négocier de bonne foi avec ces représentants.

Nos communautés

Nous respectons les droits de la personne des membres des communautés dans lesquelles nous menons nos activités et nous sommes conscients que nous sommes responsables d'utiliser ces ressources de façon avisée. C'est pourquoi nous sommes les premiers à mettre en place une chaîne d'approvisionnement régénératrice grâce à laquelle nous aidons à créer une économie bonne pour l'environnement au moyen de la réutilisation, de la résilience et de la régénération pour le bénéfice à long terme de la société. Brambles encourage activement les efforts de ses employés à faire une différence dans leur communauté.

Notre chaîne d'approvisionnement, diligence nécessaire et réparation

Grâce à notre principe de diligence nécessaire, aux modalités contractuelles appropriées et à notre politique relative aux fournisseurs, qui est alignée sur les attentes et les engagements énoncés dans cette Politique en matière de droits de la personne, nous informons nos fournisseurs et autres tierces parties en la matière et nous nous attendons à ce qu'ils respectent nos engagements en matière de droits de la personne, entre autres choses. Les fournisseurs et les autres tierces parties doivent reconnaître les engagements énoncés dans cette Politique et dans notre politique relative aux fournisseurs et confirmer avoir mis en place des pratiques similaires afin de respecter et de maintenir ces engagements. Nous ne tolérerons pas et ne contribuerons pas sciemment à créer des conséquences néfastes pour les droits de la personne en raison des actions de nos fournisseurs ou d'autres tierces parties. Si nous apprenons l'existence de conséquences néfastes, nous nous engageons à faire partie de la solution, à chercher à prévenir ou à limiter le problème et lorsque les circonstances l'exigent (p. ex. la nature du problème ou le refus du fournisseur de travailler avec nous), nous mettrons fin à la relation.

Responsabilité de la réussite de cette politique

Le Conseil d'administration de Brambles est responsable en général de cette politique. Le directeur de la conformité est responsable des activités quotidiennes liées à cette politique et doit veiller à ce que tous les employés reçoivent de la formation appropriée régulièrement à ce sujet.

Le directeur de la conformité, conjointement au Conseil, passera cette politique en revue du point de vue juridique et opérationnel au moins une fois par an. Cette politique ne constitue pas une partie du contrat des employés et n'en crée pas une par ailleurs, et elle pourrait être modifiée périodiquement. Les employés sont invités à donner leur rétroaction sur la présente politique et à suggérer des améliorations. Les commentaires ou les suggestions doivent être soumis au directeur de la conformité.

Signaler des inquiétudes ou des actes répréhensibles en vertu de la Politique d'expression de Brambles

Brambles crée des lieux de travail dans lesquels une communication ouverte et honnête entre tous les employés est valorisée et respectée. Si vous avez des questions concernant la présente Politique en matière de droits de la personne ou si vous souhaitez signaler une violation potentielle y afférente, veuillez contacter votre supérieur, votre représentant local des ressources humaines ou un membre de l'équipe juridique ou l'équipe de direction. Si la législation locale le permet, vous pouvez également signaler les violations suspectées de cette Politique par le biais de l'assistance téléphonique S'exprimer de Brambles, en visitant le site Web www.brambles.ethicspoint.com ou en appelant le numéro de téléphone correspondant à votre région – ce numéro figure sur les affiches S'exprimer placées dans plusieurs endroits sur votre lieu de travail.

Conformément à la Politique d'expression de Brambles, aucun employé ne fera l'objet de représailles ou d'une vengeance pour avoir fait part de ses inquiétudes en vertu de la Politique en matière de droits de la personne. Brambles s'engage à enquêter sur les inquiétudes des employés et à y apporter des réponses, ainsi qu'à prendre des mesures correctives appropriées en cas de violation.