

Brambles

Menschenrechtsrichtlinie

Brambles Limited

Überarbeitet: 01. Juli 2021

Version 3.0

MENSCHENRECHTSRICHTLINIE

Respekt der Menschenrechte

Der Respekt der Menschenrechte ist für Brambles, die Tochtergesellschaften der Gruppe und die Gemeinden, in denen wir tätig sind, elementar und wird im Verhaltenskodex von Brambles festgehalten. Bei Brambles und innerhalb unserer Gruppe verpflichten wir uns zur fairen, würde- und respektvollen Behandlung von Menschen sowie zum Austausch mit Interessengruppen unserer lokalen Gemeinschaften – dazu zählen auch Eingeborene und sonstige gefährdeten Einwohner. Damit wollen wir sicherstellen, dass wir bei Ausführung unserer Geschäftstätigkeiten ihre Ansichten kennenlernen, daraus lernen, sie berücksichtigen und ihre jeweilige Kultur, Geschichte und traditionell bestehenden Rechte respektieren.

Die Menschenrechtsrichtlinie von Brambles orientiert sich am Verhaltenskodex, der wiederum an internationalen Menschenrechtsprinzipien ausgerichtet ist. Diese umfassen die Universal Declaration of Human Rights (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte), die International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit) sowie die United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte). Um zu demonstrieren, dass wir uns der Einhaltung dieser Prinzipien verpflichten, ist Brambles Unterzeichner der United National Global Compact („UNGC“) und wird die Zehn Prinzipien der UNGC in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Anti-Korruption auch weiterhin unterstützen.

Diese Menschenrechtsrichtlinie findet Anwendung auf alle Direktoren, Beauftragten und Beschäftigten von Brambles und sämtliche Tochtergesellschaften der Gruppe. Von jeder dieser Personen wird die Einhaltung der Richtlinie vorausgesetzt und erwartet, Geschäftsaktivitäten im Namen von Brambles in diesem Sinne zu tätigen. Brambles und alle Tochtergesellschaften der Gruppe haben sich verpflichtet, mit solchen zusammengeschlossenen Firmen, Lieferanten und sonstigen Dritten zusammenzuarbeiten, die die Prinzipien dieser Richtlinie einhalten bzw. die innerhalb ihrer eigenen Unternehmen ähnliche Richtlinien übernehmen.

Vielfalt wertschätzen

Brambles schätzt die Vielfalt der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, sowie deren geleistete Beiträge. Wir blicken auf ein langjähriges Engagement für Chancengleichheit zurück und tolerieren keine Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz. Wir setzen uns ein für Arbeitsplätze, in denen es keine Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von ethnischen Hintergrund, Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität oder nationaler Herkunft, Klasse, Religion, Alter, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentifikation, politischer Meinung oder sonstiger, durch Gesetze geschützter Zustände gibt.

Brambles hat das Ziel, in jedem Land und in jeder Kultur ein gern gesehener Arbeitgeber zu sein. Nur die besten Leute werden von uns für den Arbeitsplatz angeworben, eingestellt, eingesetzt, geschult, entlohnt und gefördert, und zwar auf der Basis von Leistungsbeurteilungen und berufsbezogenen Kenntnissen und ohne jegliche Diskriminierung.

Brambles toleriert am Arbeitsplatz oder in arbeitsbedingten Umständen außerhalb des Arbeitsplatzes unabhängig von persönlichen Charakterzügen oder dem Status im Unternehmen kein respektloses oder unangemessenes Verhalten, keine unfaire Behandlung und keine Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art. Brambles Engagement für diese Werte ist in der Diversity Policy (Richtlinie zur Vielfalt) festgelegt.

Zwangsarbeit und Menschenhandel

Wie im Verhaltenskodex festgelegt, verbietet Brambles bei eigenen sowie den Geschäftstätigkeiten seiner Lieferanten den Gebrauch jeglicher Form der Zwangsarbeit. Darunter fallen beispielsweise Gefängnisarbeit, Arbeitsverpflichtung, Leibeigenschaft, Kriegsgefangenenarbeit, Sklavenarbeit sowie jegliche Form des Menschenhandels.

Brambles ist sich bewusst, dass Gastarbeiter, die innerhalb des Landes oder aus dem Ausland kommen, um Arbeit zu finden, eine der gefährdetsten Gruppen darstellen können. Um dieser Arbeiterklasse den höchstmöglichen Schutz zu gewährleisten, sorgt Brambles dafür, dass: (1) Wanderarbeiter dieselben Ansprüche wie einheimische Beschäftigte haben; (2) alle Vermittlungsgebühren oder andere mit der Beschäftigung von Wanderarbeitern assoziierten Kosten nicht vom Wanderarbeiter selbst, sondern vom Unternehmen getragen werden; (3) Wanderarbeiter ihre identifizierenden Papiere nicht abgeben müssen, es sei denn, dies ist kurzfristig zur Überprüfung ihrer Identität und der Eignung für die Position erforderlich.

Kinderarbeit

Brambles toleriert bei eigenen sowie den Geschäftstätigkeiten seiner Lieferanten keine Kinderarbeit.

Wir sind der Überzeugung, dass **jede** Arbeit schädlich, ausbeuterisch oder destruktiv ist, wenn sie in zu frühem Alter beginnt. Daher beschäftigen wir keine Kinder im Alter unter 15 Jahren, unter dem gesetzlichen Alter zum Abschluss der Schulpflicht oder unter dem Mindestbeschäftigungsalter des jeweiligen Landes – je nachdem, was höher ist – und tätigen auch keine Geschäfte mit Lieferanten oder anderen Dritten, die Kinder dieser Altersstufen beschäftigen. Außerdem beschäftigen wir für Tätigkeiten, die u. U. als gefährlich kategorisiert werden könnten, keine Kinder im Alter von unter 18 Jahren und tolerieren dies auch nicht bei Lieferanten oder Drittunternehmen. Brambles kategorisiert alle Arbeiten als für Kinder gefährlich, die die Gesundheit, Sicherheit oder Moral des Kindes möglicherweise gefährden oder dessen Ausbildung beeinträchtigen. Hierunter fallen unter anderem:

- Arbeiten, zu deren Ausführung energiebetriebene Anlagen oder Geräte verwendet werden müssen;
- Arbeiten in gefährlicher Höhe oder engen Räumen;
- Arbeiten, die Kinder gefährlichen Substanzen, Stoffeln oder Prozessen aussetzen oder deren Temperaturen, Lärmpegel oder Vibrationen ihrer Gesundheit schaden könnten; oder
- Arbeiten unter besonders schwierigen Bedingungen wie beispielsweise langwierige Arbeiten oder Nachtarbeit oder Arbeiten, bei denen das Kind unzumutbar lange auf den Arbeitsbereich beschränkt ist.

Einheimische

Wir respektieren die Rechte von Einheimischen, falls diese durch unsere Geschäftstätigkeit betroffen sind.

Arbeitsstunden, Gehälter und Zulagen

Brambles ist sich bewusst, dass Gehälter wesentlich zum Erreichen eines angemessenen Lebensstandards beitragen. Wir befolgen alle Gesetze zu anwendbaren Gehältern, Arbeitszeiten, Überstunden und Zulagen. Brambles zielt darauf ab, Geschäfte nur mit solchen Lieferanten und sonstigen Drittunternehmen zu führen, die die Gesetze zu anwendbaren Gehältern, Arbeitszeiten, Überstunden und Zulagen einhalten und zustimmen, für Transparenz zu sorgen, festgestellte Mängel zu beheben und eine stetige Verbesserung voranzubringen.

Arbeitsschutz

Brambles bemüht sich für alle Beschäftigten um die Bereitstellung eines sicheren, nicht krank machenden Arbeitsplatzes und erfüllt geltende Arbeitsschutzgesetze und -regulierungen sowie internationale Vorgaben. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der Zero-Harm-Richtlinie von Brambles, in der im Verhaltenskodex festgelegten Arbeitsschutzrichtlinie sowie in den Arbeitsschutzrichtlinien der jeweiligen Unternehmen vor Ort.

Brambles verpflichtet sich des Weiteren, den Arbeitsplatz frei von Gewalt, Einschüchterungsversuchen und sonstigen aufgrund interner oder externer Bedrohungen unsicheren

oder störenden Zuständen zu halten. Bei Bedarf werden für Mitarbeiter Schutzmaßnahmen ergriffen und mit Rücksicht auf die Privatsphäre und Würde der Beschäftigten aufrechterhalten.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wie im Verhaltenskodex festgelegt, respektiert Brambles das Recht unserer Mitarbeiter, einer Gewerkschaft beizutreten bzw. nicht beizutreten oder eine Gewerkschaft zu bilden, ohne Angst vor Repressalien, Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterungsversuchen oder Belästigung haben zu müssen. Werden Mitarbeiter von einer gesetzlich anerkannten Gewerkschaft vertreten, sind wir verpflichtet, mit ihren frei gewählten Vertretern konstruktive Dialoge zu führen. Brambles verpflichtet sich, mit diesen Vertretern Verhandlungen in gutem Glauben zu führen.

Unsere Gemeinden

Wir respektieren die Menschenrechte in den Gemeinden unserer Geschäftstätigkeit und erkennen an, dass wir die Verantwortung für eine vernünftige Ressourcennutzung tragen. Aus diesem Grund sind wir Vorreiter auf dem Gebiet der regenerativen Lieferkette und tragen zu einer Natur-positiven Wirtschaft bei, die durch die zentralen Merkmale Wiederverwertung, Resilienz und Regeneration der Gesellschaft langfristige Vorteile bringt. Brambles bestärkt unsere Mitarbeiter aktiv darin, in den Gemeinden vor Ort etwas zum Positiven zu verändern.

Unsere Lieferkette, unsere Sorgfaltspflicht und unsere Abhilfemaßnahmen

Durch Sorgfaltspflicht, angemessene vertragliche Bestimmungen und unsere Lieferantenrichtlinie, die sich an den Erwartungen und Verpflichtungen dieser Menschenrechtsrichtlinie orientiert, machen wir unsere Lieferanten und sonstigen Drittparteien unter anderem auf unsere Menschenrechtsverpflichtungen aufmerksam und erwarten, dass sie diese einhalten. Wir fordern Lieferanten und sonstige Drittparteien auf, die in dieser Richtlinie und unserer Lieferantenrichtlinie festgelegten Anforderungen zu bestätigen und zur Beachtung und Einhaltung dieser Verpflichtungen ähnliche Praktiken anzuwenden. Wir werden wissentlich keine durch Maßnahmen unserer Lieferanten oder sonstiger Drittparteien verursachte Beeinträchtigung der Menschenrechte billigen oder dazu beitragen. Wenn uns eine Beeinträchtigung bekannt wird, verpflichten wir uns, zur Lösung beizutragen, um die Beeinträchtigung zu verhindern oder zu mildern. Falls es die Umstände erfordern (z. B. aufgrund der Art der Beeinträchtigung oder einer mangelnden Bereitschaft des Lieferanten zur Zusammenarbeit mit uns), werden wir die Beziehung beenden.

Verantwortung für den Erfolg dieser Richtlinie

Der Brambles-Vorstand hat die übergeordnete Verantwortung für diese Richtlinie inne. Der leitende Compliance-Beauftragte hat die Verantwortung für die täglichen Betriebsabläufe in Hinblick auf die Richtlinie inne und gewährleistet, dass alle Mitarbeiter regelmäßig angemessen geschult werden.

Der leitende Compliance-Beauftragte wird diese Richtlinie mit Blick auf die rechtlichen und betrieblichen Aspekte mindestens einmal jährlich zusammen mit dem Vorstand überprüfen. Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil eines jeglichen Mitarbeitervertrags und sonstigen Vertrags und kann in unregelmäßigen Abständen geändert werden. Mitarbeiter sind dazu angehalten, Feedback einzureichen sowie Verbesserungsvorschläge zu dieser Richtlinie zu machen. Anmerkungen und Vorschläge richten Sie bitte an den leitenden Compliance-Beauftragten.

Meldungen von Bedenken oder Fehlverhalten im Rahmen der „Speak Up“-Richtlinie von Brambles

Brambles schafft Arbeitsplätze, in denen die offene und ehrlicher Kommunikation unter allen Beschäftigten geschätzt und respektiert wird. Falls Sie Fragen zu dieser Menschenrechtsrichtlinie haben oder eine mögliche Verletzung derselben melden möchten, wenden Sie sich bitte an Ihren direkten Vorgesetzten, Ihren Mitarbeiter der Personalabteilung vor Ort oder ein Mitglied der Rechtsabteilung oder Geschäftsführung. Soweit gesetzlich erlaubt, können Sie vermutete Verletzungen dieser Richtlinie auch über die Brambles „Speak Up“-Hotline melden. Gehen Sie dazu bitte auf die Website www.brambles.ethicspoint.com oder rufen Sie die Ihrem Standort zugeordnete

Telefonnummer an. Diese Rufnummer finden Sie auf den „Speak Up“-Aushängen, die in Ihrem Unternehmen an mehreren Stellen zu finden sind.

In Einklang mit der „Speak Up“-Richtlinie von Brambles müssen Mitarbeiter keine Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen fürchten, wenn sie ein diese Menschenrechtsrichtlinie betreffendes Bedenken melden. Brambles verpflichtet sich, alle gemeldeten Bedenken zu untersuchen, sich damit auseinanderzusetzen und darauf zu reagieren sowie, im Falle eines Verstoßes entsprechende Korrekturmaßnahmen zu treffen.