

Brambles

Politica in materia di diritti umani

Brambles Limited

Copia aggiornata: 1 luglio 2023

Versione 4.0

POLITICA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Rispetto per i diritti umani

Come dichiarato nel Codice di etica professionale, il rispetto dei diritti umani è di fondamentale importanza per Brambles e le società del Gruppo, nonché per le comunità in cui operiamo. Questo concetto trova applicazione nel nostro modello rigenerativo, che agevola "la condivisione e il riutilizzo" del più grande pool globale di pallet e contenitori riutilizzabili, contribuendo nel contempo a creare un'economia rispettosa dell'ambiente naturale, in grado di garantire in futuro una supply chain più sicura ed efficiente. Nel perseguire questo modello, abbiamo adottato un'ampia gamma di politiche, pratiche e programmi indipendenti in una serie di settori importanti per i diritti umani, fra cui sicurezza, diritti dei lavoratori, diversità, equità, inclusione e privacy.

La Politica in materia di diritti umani di Brambles si ispira ai principi del Codice di etica professionale, il quale si fonda a sua volta sui principi internazionali riportati nella Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo, nella Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e nei principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani. A conferma del suo impegno a rispettare questi ideali, Brambles ha aderito al Global Compact delle Nazioni Unite ("UNGC") e continua ad applicare i Dieci Principi dell'UNGC in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

Tutti i dipendenti di Brambles e delle società del Gruppo si impegnano per fare sì che le persone siano trattate in modo equo, con dignità e rispetto e collaborano con i diversi interlocutori delle comunità locali, compresi quelli delle popolazioni indigene o a rischio, ascoltandoli, imparando da loro, tenendo conto dei loro punti di vista e rispettando nelle nostre attività imprenditoriali la loro cultura, i loro usi e costumi e diritti tradizionali. Intendiamo collaborare con le autorità governative e le organizzazioni della società civile al fine di contribuire a far fronte alle problematiche del caso e meglio comprendere come fare la differenza.

Il nostro impegno

Ci impegniamo a rispettare tutti i diritti umani, riconosciuti a livello internazionale, rilevanti per la nostra attività. In caso di discrepanza fra il diritto nazionale e i diritti umani internazionali del caso, è nostra politica applicare le norme più rigorose. In caso di conflitto tra le norme del diritto nazionale e quelle applicabili in materia di diritti umani (in uno scenario in cui che Brambles si renderebbe colpevole di una violazione del diritto nazionale se dovesse aderire alle norme internazionali contrastanti in materia di diritti umani) applicheremo il diritto nazionale, sforzandoci nel contempo di rispettare i diritti umani internazionali nella massima misura possibile.

Ambito di applicazione della presente Politica

La presente Politica in materia di diritti umani si applica a tutti gli amministratori, i funzionari e i dipendenti di Brambles e a ciascuna delle società del Gruppo. Tutti sono tenuti a osservare la presente Politica e ad attenersi ai suoi principi nell'adempimento dei propri compiti all'interno dell'azienda. Brambles e le società del Gruppo si impegnano altresì a collaborare con soci in affari, fornitori e altri terzi che applicano i principi della Politica o adottano politiche analoghe nella conduzione delle proprie attività commerciali

Il valore di diversità, equità e inclusione

Brambles riconosce il valore della diversità delle persone con cui lavora e del contributo che esse apportano all'azienda. Ci impegniamo da sempre a promuovere un trattamento equo e pari opportunità, nonché a combattere discriminazioni e molestie di qualsiasi tipo. È nostro preciso impegno assicurare che nelle nostre sedi di lavoro non si verifichino discriminazioni o molestie per motivi di razza, sesso, colore, nazionalità o nazione di origine, ceto sociale, religione, età, disabilità, stato civile, orientamento sessuale o identità di genere, opinione politica o qualsiasi altra condizione tutelata dalle leggi applicabili.

L'obiettivo di Brambles consiste nell'affermarsi fra i datori di lavoro più apprezzati in tutti i paesi e le culture. Le nostre politiche di assunzione, collocamento, formazione, remunerazione e promozione si basano sulla meritocrazia e premiano la competenza professionale, senza discriminazioni di sorta.

Brambles crede nella parità di retribuzione a parità di lavoro e il nostro approccio alla remunerazione si basa su principi di equità e correttezza per tutti i dipendenti. Presso Brambles, i lavoratori che svolgono mansioni uguali o analoghe devono essere retribuiti in maniera giusta ed equa per il loro lavoro.

A prescindere da qualsiasi caratteristica o situazione individuale, Brambles non tollera comportamenti irrispettosi o inappropriati, trattamenti ingiusti o ritorsioni di qualsiasi tipo, sia sul posto di lavoro che fuori, in circostanze legate al lavoro. Il nostro impegno a difendere e promuovere questi valori è illustrato nella Politica aziendale in materia di diversità.

Lavoro forzato e traffico di esseri umani

Come dichiarato nel Codice di etica professionale, Brambles vieta, nelle proprie attività aziendali e in quelle dei suoi fornitori, l'uso di qualsiasi forma di lavoro forzato, compreso quello carcerario, coatto, vincolato, militare, la schiavitù e ogni altro tipo di traffico di esseri umani.

Brambles riconosce che i migranti economici, cioè le persone che si trasferiscono all'interno di uno stesso paese o da paesi stranieri in cerca di lavoro, sono uno dei gruppi più a rischio. Per offrire a questi lavoratori il maggior livello di tutela possibile Brambles si assicura che: (1) i lavoratori migranti godano degli stessi diritti dei dipendenti locali; (2) le commissioni e le altre spese associate ai servizi prestati dai lavoratori migranti siano a carico dell'azienda e non dei lavoratori stessi e (3) che i lavoratori migranti non siano tenuti a consegnare i propri documenti, salvo per il breve periodo necessario a verificarne identità e idoneità all'impiego.

Lavoro minorile

Brambles non tollera il lavoro minorile nelle proprie attività commerciali e in quelle dei suoi fornitori.

Siamo convinti che il lavoro svolto in età troppo precoce sia **sempre** pericoloso, alienante e comporti sfruttamento. Di conseguenza, non impieghiamo minori, né lavoriamo con fornitori o terzi che impiegano ragazzi di età inferiore ai 15 anni, che appartengono ad una fascia di età soggetta all'obbligo scolastico o che non abbiano raggiunto l'età minima prevista per lavorare nei rispettivi paesi. Fra quelli di cui sopra, trova sempre applicazione il principio più rigoroso. Inoltre, non impieghiamo ragazzi di età inferiore a 18 anni per svolgere lavori classificabili come pericolosi e non condoniamo pratiche di questo tipo da parte dei nostri fornitori o dei terzi con cui collaboriamo. Brambles considera come lavoro minorile rischioso qualsiasi attività potenzialmente in grado di

mettere a repentaglio la salute, la sicurezza o la moralità del minore o comprometterne l'istruzione. Fra le attività in questione si annovera, a titolo esplicativo e non esaustivo, quanto segue:

- Lavoro che richiede l'impiego di macchinari o attrezzature a motore;
- Lavoro da svolgere a un'altezza pericolosa o in spazi ristretti;
- Lavoro che espone i minori a sostanze, agenti o processi pericolosi o a temperature, livelli acustici e vibrazioni dannosi per la salute, oppure
- Lavoro in condizioni particolarmente difficili, ad esempio durante la notte o con orario prolungato o laddove il minore viene irragionevolmente confinato all'interno della sede lavorativa.

Popolazioni indigene

Rispettiamo i diritti delle popolazioni indigene con cui veniamo a contatto nelle nostre attività commerciali.

Orario di lavoro, retribuzione e benefit

Brambles riconosce che solo un salario adeguato è in grado di garantire uno standard di vita accettabile. Ci impegniamo pertanto a rispettare sempre tutte le leggi applicabili in materia di retribuzione, orario di lavoro, straordinari e benefit. Riconosciamo inoltre che tutti hanno diritto a riposo e tempo libero, col che si intende altresì la limitazione dell'orario di lavoro entro limiti ragionevoli e la possibilità di fruire di ferie periodiche retribuite. Brambles intende inoltre intrattenere rapporti d'affari con fornitori e terzi che rispettano le norme di legge applicabili in materia di retribuzione, orario di lavoro, straordinari e benefit e sono disposti a garantire trasparenza, correggere eventuali inadempienze e promuovere costanti miglioramenti.

Sicurezza e salute sul posto di lavoro

Brambles fa il possibile per offrire a tutti i suoi dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e osserva tutte le leggi, i regolamenti e i requisiti interni applicabili in materia di salute e sicurezza. Per maggiori informazioni su questo argomento si rimanda alla "Zero Harm Charter" di Brambles e alla Politica in materia di salute e sicurezza del Codice di etica professionale, nonché alle politiche locali in materia di salute e sicurezza presso le imprese.

Brambles si impegna altresì a offrire un ambiente di lavoro dove i comportamenti violenti, intimidatori e altre condizioni pericolose o nocive dovute a minacce interne o esterne non sono tollerati. Le misure per la tutela della sicurezza dei dipendenti dipendono dalle condizioni contingenti e sono mirate ad assicurare il rispetto della privacy e della dignità dei dipendenti.

Libertà di associazione e contratti collettivi

In conformità ai principi esposti nel Codice di etica professionale, Brambles rispetta il diritto dei dipendenti di formare organizzazioni sindacali o di aderirvi o meno senza timore di rappresaglie, ritorsioni, intimidazioni o molestie. Qualora siano presenti organi di rappresentanza sindacale ufficialmente riconosciuti, è nostro preciso impegno instaurare un dialogo costruttivo con i rappresentanti liberamente scelti dai dipendenti. Brambles si impegna a condurre in buona fede le trattative con questi rappresentanti.

Privacy

Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi e le normative applicabili in materia di privacy. La nostra

Politica globale al riguardo definisce il quadro di riferimento utilizzato da Brambles per far fronte a tale impegno.

Le nostre comunità

Rispettiamo i diritti umani delle persone residenti nelle comunità in cui operiamo e riconosciamo la nostra responsabilità per quanto riguarda un utilizzo oculato delle risorse. Ecco perché stiamo provvedendo all'introduzione di una supply chain rigenerativa, in grado di contribuire alla creazione di un'economia rispettosa dell'ambiente naturale e caratterizzata da priorità come riutilizzo, resilienza e rigenerazione, nell'intento di offrire vantaggi a lungo termine alla società. Brambles incoraggia attivamente gli sforzi dei dipendenti finalizzati a fare la differenza nelle rispettive comunità locali.

Supply Chain aziendale, due diligence e rimedi

Tramite costanti iniziative di due diligence basate sul rischio, disposizioni contrattuali appropriate e la nostra Politica fornitori, allineata alle aspettative e agli impegni di cui alla presente Politica in materia di diritti umani, informiamo i nostri fornitori e altre terze parti dei nostri impegni in materia di diritti umani e di altro tipo e ci aspettiamo che aderiscano ai medesimi standard. Chiediamo ai fornitori e ad altre terze parti di riconoscere i requisiti formulati nella presente Politica e nella Politica fornitori e di introdurre pratiche analoghe per quanto riguarda il rispetto e il mantenimento di tali impegni.

Siamo consapevoli del fatto che alcuni dei paesi in cui operiamo presentano rischi sistemici particolarmente elevati di violazioni dei diritti umani. Per mitigare questi rischi, mettiamo in atto ulteriori misure di due diligence e adottiamo controlli più rigorosi, se del caso. I fornitori appartenenti alle categorie più ad alto rischio vengono inoltre sottoposti a verifiche e controlli.

Segnalazioni e rimedi

I rimedi giuridici rappresentano un elemento integrale del nostro programma in materia di diritti umani e Brambles si impegna a offrire efficaci meccanismi di reclamo e accesso a rimedi in situazioni in cui potremmo aver causato, contribuito a o altrimenti essere stati direttamente collegati a ripercussioni negative per quanto riguarda diritti umani o ambiente. Non condoniamo consapevolmente o contribuiamo a eventuali ripercussioni negative sul fronte dei diritti umani causate dalle azioni dei nostri fornitori o di altre terze parti. Se veniamo a conoscenza di ripercussioni negative di questo tipo, ci sforziamo di contribuire a una soluzione, cercando di prevenire o alleviare tali ripercussioni. Qualora le circostanze lo richiedano (ad esempio per via della natura delle ripercussioni in questione o della riluttanza a collaborare da parte del fornitore), provvederemo a interrompere il rapporto commerciale.

La trasparenza fa parte della cultura di Brambles e abbiamo adottato un approccio completo alla creazione di canali di reclamo. Continuiamo a sensibilizzare e informare i dipendenti sui diritti umani e li incoraggiamo a segnalare eventuali illeciti, utilizzando i meccanismi di reclamo disponibili, tra cui la nostra hotline Speak Up, senza timore di ritorsioni, rappresaglie o vittimizzazioni. Indaghiamo e, se del caso, adottiamo misure correttive per far fronte a potenziali problemi, sospetti in materia di diritti umani compresi.

Incoraggiamo inoltre i fornitori a mettere a disposizione dei propri dipendenti efficaci meccanismi di reclamo e mettiamo a loro disposizione la nostra hotline Speak Up e supply chain estesa.

Rispetto della presente Politica

Tutti i dipendenti devono dedicare del tempo a leggere e comprendere la presente Politica in materia di diritti umani. Il mancato rispetto di tale politica potrebbe comportare provvedimenti disciplinari nei confronti del dipendente o dipendenti responsabili, incluso il licenziamento.

Responsabilità del successo della presente Politica

A livello globale, l'applicazione della presente Politica e responsabilità del Consiglio di amministrazione di Brambles. Il Chief Compliance Officer ha la responsabilità della gestione quotidiana di detta Politica ed è tenuto a garantire che tutti i dipendenti ricevano una formazione adeguata e costante.

Il Chief Compliance Officer, insieme al Consiglio di amministrazione, rivedrà la presente Politica da un punto di vista operativo e legale almeno una volta all'anno. I risultati verranno comunicati al Consiglio di amministrazione di Brambles. La presente Politica può essere soggetta a successive modifiche e non è parte integrante del contratto di nessun dipendente, né rappresenta un contratto di per sé. Se i dipendenti desiderano esprimere commenti in merito a questa Politica o suggerimenti per migliorarla, sono invitati a farlo liberamente. Eventuali osservazioni o suggerimenti dovranno essere indirizzati al Chief Compliance Officer.

Segnalazione di timori o illeciti ai sensi della Politica Brambles di segnalazione delle irregolarità

Brambles promuove in tutte le sue sedi un ambiente di lavoro in cui una comunicazione aperta e sincera tra i dipendenti viene apprezzata e promossa a tutti i livelli. Per qualsiasi domanda relativa alla presente Politica in materia di diritti umani, o per segnalare eventuali violazioni, si prega di contattare il proprio line manager o rappresentante delle Risorse umane o qualsiasi membro dell'ufficio legale o del team dirigenziale locale. Se consentito dalle leggi locali, sospette violazioni della presente Politica possono essere segnalate anche tramite la hotline Speak Up Brambles, visitando il sito Web www.brambles.ethicspoint.com o contattando l'apposito numero di telefono riportato sui poster "Speak Up" esposti nelle sedi di lavoro.

Come previsto dalla Politica di segnalazione delle irregolarità di Brambles, non verranno mai prese misure di ritorsione o punitive contro i dipendenti che hanno segnalato sospetti di violazione della presente Politica in materia di diritti umani. Brambles provvederà ad accertare, risolvere e rispondere alle segnalazioni effettuate dai dipendenti e, in caso di irregolarità, adotterà le opportune misure correttive.