

Brambles

人權政策

Brambles Limited

修訂日期：2023 年 7 月 1 日

版本 4.0

人權政策

尊重人權

如同《Brambles 行為規範》所列明，尊重人權是 Brambles 及其集團旗下公司、以及我們經營所在社區的基礎。此項理念體現於我們的再生模型之中 – 這個模型推動了全球最大型之可重複使用貨盤及集裝箱資源的「分享與再次使用」，以及致力建立有利自然的經濟，為未來帶來更安全、更高效率的供應鏈。在實現此模式的過程中，我們橫跨多個對人權具有重要影響力的領域，包括安全、勞工權利、多元性、平等、共融和私隱，採取一系列廣泛的獨立政策、做法和計劃。

Brambles 的人權政策以《行為規範》為指引，而《行為規範》則以《世界人權宣言》、國際勞工組織的《關於工作中的基本原則與權利的宣言》和《聯合國工商企業與人權指導原則》中所列載的國際人權原則為指引。為展現遵守這些原則的決心，Brambles 已簽署《聯合國全球契約》（「UNGC」），並持續對 UNGC 在人權、勞工、環境和反貪污方面的十項原則提供支援。

Brambles 及整個集團都致力確保人們得到公平、具尊嚴及尊重的對待，並與當地的社區持份者（包括來自原住民或其他高風險群體的持份者）交流，以確保我們能夠傾聽他們、從他們身上學習，並在開展業務時考慮他們的觀點，以及尊重他們各自的文化、遺產和傳統權利。我們將致力與政府和民間社會組織合作，積極解決問題，並深入了解我們能夠如何帶來改變。

我們的承諾

我們承諾，會尊重與我們的營運相關之所有國際公認的人權。若國家法律與相關國際人權存在差異，我們會盡力遵循較高的標準。若國家法律與相關人權標準存在衝突（意即若我們遵守存在衝突的國際人權標準，Brambles 將會違反國家法律），我們將遵守國家法律，同時盡可能設法尊重國際人權。

本政策的範圍

本人權政策適用於 Brambles 及其集團轄下各間公司的全體董事、高級職員及員工。所有這些人員均須遵循本政策，並據之代表 Brambles 進行活動。此外，Brambles 及其集團轄下公司亦將致力與堅持遵守本政策規定之原則、或在其自身業務中採取類似政策的合營企業、供應商和其他第三方合作。

重視多元性、平等和共融

Brambles 重視工作人員的多元性，並珍視他們所作出的貢獻。我們長期堅定履行提供公平待遇和平等機會的承諾，絕不容忍任何形式的歧視或騷擾。我們致力確保在工作場所中，無論工作人員的種族、性別、膚色、國籍或血統、階級、宗教、年齡、殘疾狀況、婚姻狀況、性取向或性別認同、政見或任何其他受適用法律保護的狀況為何，均不受歧視或騷擾。

Brambles 致力成為每個國家及每種文化的首選僱主。我們以求職者的品質及與工作相關能力為基礎，以招聘、僱用、指派、培訓及晉升最佳人選，並據此訂定薪酬，絕無歧視。

Brambles 堅持實踐同工同酬，我們的薪酬訂定方式，乃以對全體員工公平公正的原則為基礎。

在 Brambles，從事相同或同類型工作的員工，應獲得公平公正的工作報酬。

不論員工的個人特質或狀況如何，對於在工作場所內、以及在工作場所外之任何與工作相關情況中，所出現之任何形式的不尊重或不當行為、不公平待遇或報復，Brambles 絕不容忍。Brambles 已在其《多元性政策》中，列明對這些價值觀的承諾。

強迫勞動和人口販賣

如同《行為規範》中所列明，Brambles 禁止在其自身及供應商的營運過程中，採用任何形式的強迫勞動（包括獄中勞工、契約勞工、抵債勞工、軍隊勞工、奴隸勞工）及任何形式的人口販賣。

Brambles 理解，在國內各地或從海外而來就業的外僑員工，可能是最弱勢的群體之一。為了向此類員工提供最大的保護，Brambles 確保：(1) 外僑員工與當地員工享有完全相同的權利；(2) 任何與僱用外僑員工相關的佣金及其他費用，必須由公司（而非該名外僑員工）承擔；及 (3) 核實身份及僱用資格的短暫需要除外，外僑員工無需交出其身份證明文件。

童工

對於在其自身及供應商的營運中僱用童工，Brambles 絕不容忍。

我們認為一切過於年幼開始的勞動，均為有害、具剝削性或破壞性。因此，我們不會僱用童工（未滿 15 歲、未滿完成強迫教育的年齡、或者未滿國家/地區規定之最低就業年齡，以較高者為準），並且不會與僱用童工的供應商或其他第三方開展業務。此外，若該工作可被歸類為危險工作，我們將不會僱用任何未滿 18 歲的兒童負責該工作，並且絕不容忍供應商或第三方採取此做法。對於任何可能危害兒童健康、安全或道德觀念的工作，或者可能損害其所受教育的工作，Brambles 均將之視為危險童工工作，包括但不限於：

- 必須使用動力驅動之機械或設備的工作；
- 在危險高度或密閉空間中進行的工作；
- 會使兒童暴露於危險物質、製劑或加工流程、或者會暴露於危害其健康之溫度、噪音水平或震動的工作；或
- 在特別困難條件下進行的工作，例如長時間或夜間工作，或者使兒童不合理地受困於工作場所的工作。

原住民

對於受我們業務影響的原住民，我們尊重他們的權利。

工時、工資和福利

Brambles 理解，工資是達至充足生活水平的關鍵。我們完全遵守所有與工資、工時、超時工作及福利相關的適用法律，並理解每個人都享有休息和休閒的權利，包括合理限制工時，以及定期的有薪假期。此外，Brambles 會致力與遵守適用的工資、工時、超時工作及福利相關的法律，且同意確保公開透明、糾正任何已發現的缺失，並推動持續改善的供應商和其他第三方開展業務。

安全健康的工作場所

Brambles 竭力為全體員工提供安全健康的工作場所，並遵守適用的安全與健康法律、法規和內部

要求。如需取得更多有關此主題的資訊，請參閱 Brambles 的《零傷害約章》、《行為規範》中列明的《健康與安全政策》，以及當地的業務健康與安全政策。

此外，Brambles 致力確保工作場所絕無暴力、恐嚇，以及其他因內部或外部威脅而導致的不安全或破壞性狀況。我們會按需要，為員工提供安全保障，並將在實施安全保障時，尊重員工的私隱和尊嚴。

結社自由和集體談判

如同《行為規範》所列明，Brambles 尊重員工參加、成立或不參加工會的權利，使其免於憂慮會遭到報復、懲罰、恐嚇或騷擾。當員工由法律認可的工會代表時，我們將致力與他們自由選擇的代表展開具建設性的對話。Brambles 會致力與該等代表本著誠信談判。

私隱

我們致力遵守所有適用的私隱法律和法規。我們的《全球私隱政策》已訂立相應架構，供 Brambles 遵循以履行此承諾。

我們的社區

我們重視營運所在社區的人權，並理解我們有責任以明智的方式運用資源。正因如此，我們以先驅者的角色推動再生供應鏈，以重複利用、復原與再生為核心價值，建立有利大自然的經濟，為社會謀求長遠利益。Brambles 積極鼓勵員工，推動他們盡力為當地社區帶來改變。

我們的供應鏈、盡職審查和補救措施

透過持續進行、以風險為本的盡職審查、適當的合約條文，以及我們的《供應商政策》，我們與本《人權政策》的期望和承諾朝向同一方向邁進；同時推動供應商及其他第三方知悉並遵守我們的人權承諾。我們會要求供應商及其他第三方知悉本政策、以及我們的《供應商政策》所列明的要求，並建立遵循這些承諾的同類型做法，然後付諸實行。

我們理解，在我們營運所在的某些國家/地區，侵犯人權的系統性風險特別地高。為減輕這些風險，我們已妥善制定額外的盡職審查，並在適用的情況下，實施更嚴格的控制措施。針對風險最高的供應商類別，我們亦會進行稽核和監察。

主動發聲及補救措施

補救措施是我們人權計劃的必要一環，在 Brambles，對於我們可能引致、造成，或者以其他方式與不利人權或環境之直接相關的情況，我們致力提供有效的申訴機制，以及取用補救措施的機會。若供應商或其他第三方的行為會對人權造成負面影響，我們在知情的情況下，一概不會容忍或參與此類行為。若我們發現出現負面影響，將會盡力參與解決問題、設法避免或減輕該負面影響，並在需要時（例如視乎該影響的性質，或者供應商不願與我們合作的情況），我們將會終止合作關係。

公開透明是 Brambles 文化的重要一環，我們已採取全面的方式，以建立申訴渠道。我們持續提高員工對人權範疇的意識和知識，並鼓勵他們利用我們提供的申訴機制（包括我們的主動發聲熱線），舉報他們可能存有的任何疑慮，使其免於憂慮會遭到報復、懲罰或迫害。我們會展開調查，並在適當的情況下採取補救措施，以解決疑慮（包括懷疑出現的人權疑慮）。

此外，我們鼓勵供應商向其員工提供有效的申訴渠道，並讓他們及延伸供應鏈使用我們的主動發聲熱線。

遵守本政策

全體員工都必須抽空細閱並理解本《人權政策》。員工一旦未能遵守本政策，可能導致其遭到紀律處分，最嚴重者包括終止僱傭關係。

推動本政策成功實施的責任

Brambles 董事局對於本政策負有整體責任。合規總監負責本政策的日常運作，並應確保全體員工定期接受適當的培訓。

合規總監會聯同與董事局檢討本政策及我們的盡職審查計劃，以評估有效性，並吸取相關經驗。檢討結果將向 Brambles 董事會報告。本政策不構成任何員工合約的一部分，也不會以其他方式構成員工合約，且本政策可能會不時予以修訂。歡迎員工對本政策發表意見，並提出改善建議。如需提交意見或提出建議，請聯絡合規總監。

根據 Brambles 的《舉報政策》，舉報疑慮或不當行為

Brambles 確保在工作場所中，保持公開坦誠的溝通，並對這些溝通予以重視及尊重。如對本《人權政策》有任何疑問，或者如欲舉報可能違反本政策的行為，請諮詢您的直屬經理、當地的人力資源部代表，或者法務或行政團隊的任何成員。若當地法律允許，您亦可造訪網站 www.brambles.ethicspoint.com 或致電您所在地點的相應電話號碼（載於工作場所中張貼的主動發聲宣傳海報上），透過 Brambles 主動發聲熱線舉報涉嫌違反本政策的行為。

為了配合 Brambles 的《舉報政策》，如有任何員工根據本《人權政策》提出疑慮，均不得對其作出任何報復或懲罰。Brambles 會致力調查、解決及回應員工的疑慮，並對任何違規行為採取適當的糾正措施。