

Brambles

Polityka przestrzegania praw człowieka

Brambles Limited

Zmieniono: 1 lipca 2021 r.

Wersja 3.0

POLITYKA PRZESTRZEGANIA PRAW CZŁOWIEKA

Poszanowanie praw człowieka

Na mocy Kodeksu postępowania Brambles poszanowanie praw człowieka ma fundamentalne znaczenie dla Brambles i firm Grupy, a także społeczności, w których prowadzą one działalność. Prowadząc działalność biznesową w Brambles i całej naszej Grupie staramy się sprawić, aby wszyscy byli traktowani sprawiedliwie, z godnością i szacunkiem, a także słuchać przedstawicieli społeczności lokalnych – w tym wywodzących się z ludności autochtonicznej i innych populacji zagrożonych – uczyć się od nich, uwzględniać ich punkt widzenia oraz wyrażać szacunek dla ich kultur, dziedzictwa i tradycyjnych praw.

Polityka przestrzegania praw człowieka Brambles wywodzi się z Kodeksu postępowania, który z kolei wywodzi się z międzynarodowych zasad ochrony praw człowieka ujętych w Powszechnej deklaracji praw człowieka, deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw pracy oraz wytycznych Narodów Zjednoczonych dotyczących biznesu i praw człowieka. Wyrażając swoje poparcie dla tych zasad firma Brambles została sygnatariuszem inicjatywy United National Global Compact („UNGC”) i realizuje dziesięć zasad UNGC w dziedzinach praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji.

Niniejsza polityka przestrzegania praw człowieka obowiązuje wszystkich dyrektorów, członków zarządu i pracowników Brambles oraz firm należących do Grupy. Wszyscy oni powinni postępować zgodnie z tą polityką, prowadząc jakiegokolwiek działania w imieniu Brambles. Brambles i firmy Grupy będą ponadto starać się współpracować z partnerami we wspólnych przedsięwzięciach z dostawcami i innymi podmiotami, które opowiadają się za zasadami zawartymi w tej polityce lub mają przyjęte podobne polityki w swojej działalności.

Poważanie różnorodności

Brambles poważa różnorodność ludzi, z którymi pracujemy, i ich wkład w naszą działalność. Konsekwentnie opowiadamy się za równouprawnieniem i nie tolerujemy przejawów dyskryminacji lub nękania żadnego rodzaju. Staramy się tworzyć miejsca pracy wolne od dyskryminacji lub nękania na podstawie rasy, płci, koloru skóry, narodowości, obywatelstwa, klasy społecznej, religii, wieku, niepełnosprawności, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, poglądów politycznych lub jakiegokolwiek innej cechy podlegającej ochronie na mocy stosownych przepisów.

W każdym kraju i kręgu kulturowym Brambles chce być atrakcyjnym pracodawcą. Rekrutujemy, zatrudniamy, obsadzamy, szkolimy, wynagradzamy i awansujemy najlepszych ludzi do danej pracy na podstawie zasług i kompetencji związanych z ich obowiązkami – bez dyskryminacji.

Brambles nie toleruje niekulturalnych i niewłaściwych zachowań, niesprawiedliwego traktowania ani represji żadnego typu w miejscu pracy ani w żadnych związanych z pracą sytuacjach poza miejscem pracy, niezależnie od indywidualnych cech lub pozycji. Poparcie Brambles dla tych wartości jest wyrażone w naszej polityce różnorodności.

Praca przymusowa i handel ludźmi

Na mocy Kodeksu postępowania Brambles zabrania – w działalności własnej i swoich dostawców – korzystania z pracy przymusowej w jakiegokolwiek formie, w tym pracy więźniów, pańszczyzny, odpracowywania długów, pracy wojska, pracy niewolniczej i handlu ludźmi.

Brambles uznaje, że do najbardziej narażonych na te praktyki grup należą imigranci wędrujący po kraju lub przyjeżdżający do niego z zagranicy w poszukiwaniu pracy. W trosce o tę klasę pracowników Brambles pilnuje, aby: (1) zatrudniani imigranci mieli dokładnie takie same prawa co pracownicy miejscowi; (2) wszelkie prowizje lub inne opłaty związane z zatrudnieniem imigrantów były pokrywane przez firmę, a nie przez pracownika; oraz (3) od imigrantów nie było wymagane oddawanie dokumentów tożsamości z wyjątkiem krótkiego momentu, kiedy jest to niezbędne do potwierdzenia ich tożsamości i uprawnień do podjęcia pracy.

Praca dzieci

Brambles nie toleruje pracy dzieci we własnej działalności ani w działalności swoich dostawców.

Jesteśmy zdania, że **każda** praca wykonywana przez osoby w zbyt młodym wieku wyrządza im szkodę, polega na ich wyczerpaniu lub ma na nie destrukcyjny wpływ. Z tego powodu nie zatrudniamy dzieci ani nie współpracujemy z dostawcami lub innymi firmami zewnętrznymi, które zatrudniają zbyt młode osoby, czyli osoby poniżej 15. roku życia, a więc poniżej limitu wiekowego ukończenia przez dziecka obowiązkowego kształcenia lub zatrudnienia dziecka w danym kraju, zależnie od tego, który limit jest wyższy. Ponadto nie zatrudniamy żadnych osób poniżej 18. roku życia do prac, które można sklasyfikować jako niebezpieczne, i nie tolerujemy tej praktyki u dostawców ani innych podmiotów. Brambles uważa za niebezpieczną dla dzieci każdą pracę, która może zagrażać zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dziecka bądź narazić na szwank jego edukację i obejmuje między innymi:

- pracę, która wymaga użycia maszyn lub urządzeń o napędzie mechanicznym;
- pracę na niebezpiecznych wysokościach lub w zamkniętych przestrzeniach;
- pracę, która naraża dzieci na działanie substancji, czynników lub procesów niebezpiecznych bądź też temperatury, poziomu hałasu lub wibracji szkodliwych dla ich zdrowia;
- pracę w szczególnie trudnych warunkach, a więc wielogodzinna lub nocna, a także praca, w której dziecko jest bez uzasadnienia zamknięte w miejscu pracy.

Ludność autochtoniczna

Szanujemy prawa ludności autochtonicznej w razie ich kolizji z naszą działalnością.

Godziny pracy, płace i świadczenia

Brambles uznaje, że płace są czynnikiem decydującym w dużej mierze o osiągnięciu adekwatnego standardu życia. W pełni przestrzegamy wszelkich przepisów dotyczących płacy, godzin pracy, nadgodzin i świadczeń. Ponadto Brambles dąży do korzystania z usług tylko tych dostawców i innych podmiotów, którzy przestrzegają stosownych przepisów dotyczących płac, godzin pracy, nadgodzin i świadczeń, a także zobowiązują się do zapewnienia przejrzystości, usuwania wszelkich stwierdzonych niedociągnięć i dążenia do ciągłego doskonalenia.

Bezpieczne i zdrowe miejsce pracy

Brambles stara się organizować bezpieczne i zdrowe miejsce pracy dla wszystkich osób zatrudnionych i przestrzega wszystkich przepisów, regulacji i międzynarodowych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Więcej informacji na temat zawierają przepisy Zero Harm Brambles oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy zawarte w Kodeksie postępowania oraz nasze lokalne regulaminy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto Brambles stara się utrzymywać miejsce pracy wolne od przemocy, zastraszenia i innych niebezpiecznych lub uciążliwych sytuacji wynikających z zagrożeń wewnętrznych lub zewnętrznych. Stosownie do potrzeb pracownicy są poddawani kontrolom bezpieczeństwa, które są prowadzone z poszanowaniem ich prywatności i godności.

Swoboda stowarzyszania i negocjacje zbiorowe

Na mocy Kodeksu postępowania Brambles szanuje prawo pracowników do przystępowania do związków zawodowych, zakładania ich lub nieprzystępowania do nich bez obaw o konsekwencje, jak represje, kary, zastraszenie lub nękanie. Jeśli pracownicy są reprezentowani przez prawnie uznany związek zawodowy, staramy się prowadzić konstruktywny dialog z jego wybranymi na drodze wolnych wyborów przedstawicielami. Brambles będzie się starać, aby negocjacje z takimi przedstawicielami odbywały się w dobrej wierze.

Nasze społeczności

Szanujemy prawa człowieka w społecznościach, w których działamy i uznajemy, że musimy być odpowiedzialni za rozsądne korzystanie z zasobów. Dlatego też jesteśmy pionierem regeneracyjnego łańcucha dostaw, w ramach którego pomagamy tworzyć gospodarkę przyjazną naturze, której sednem jest ponowne wykorzystanie, odporność i regeneracja, z długoterminową korzyścią dla społeczeństwa. Brambles aktywnie zachęca pracowników do podejmowania wysiłków na rzecz zmian w ich lokalnych społecznościach.

Nasz łańcuch dostaw, należyta staranność i działania naprawcze

Dzięki należytej staranności, odpowiednim zapisom umownym i naszemu Zbiorowi zasad dostawcy, który jest zgodny z oczekiwaniami i zobowiązaniami określonymi w niniejszej Polityce przestrzegania praw człowieka, uświadamiamy naszym dostawcom i innym stronom trzecim, że realizują nasze zobowiązania w zakresie praw człowieka i oczekujemy od nich ich przestrzegania. Dostawcy i inne strony trzecie są proszeni o przyjęcie do wiadomości wymagań określonych w niniejszej Polityce i naszym Zbiorze zasad dostawców oraz o ustanowienie podobnych praktyk, które zapewniają poszanowanie i przestrzeganie tych zobowiązań. Nie będziemy świadomie tolerować ani przyczyniać się do negatywnego wpływu na prawa człowieka spowodowanego przez działania naszych dostawców lub innych stron trzecich. Jeśli dowiemy się o niekorzystnym wpływie, podejmiemy działania, aby stać się częścią rozwiązania, starając się zapobiec lub złagodzić niekorzystny wpływ, a jeśli okoliczności będą tego wymagać (np. charakter wpływu lub niechęć dostawcy do współpracy z nami), zakończymy relację.

Odpowiedzialność za powodzenie niniejszej polityki

Ogólna odpowiedzialność za niniejszą politykę spoczywa na zarządzie firmy Brambles. Dyrektor ds. zgodności ponosi bieżącą odpowiedzialność operacyjną za niniejszą politykę i powinien zapewnić wszystkim pracownikom regularne i odpowiednie szkolenia.

Dyrektor ds. zgodności we współpracy z zarządem będzie dokonywał przeglądu tej polityki z perspektywy prawnej i operacyjnej przynajmniej raz w roku. Niniejsza polityka nie jest elementem umowy z pracownikiem ani w żaden inny sposób jej nie tworzy, i może być od czasu do czasu zmieniana. Zachęca się pracowników do przekazywania opinii na temat niniejszych zasad i sugestii związanych z ich ulepszeniem. Uwagi i sugestie należy kierować do dyrektora ds. zgodności.

Zgłaszanie zastrzeżeń lub nieprawidłowości

Brambles tworzy miejsca pracy, w których docenia się i szanuje otwartość i szczerą komunikację między wszystkimi pracownikami. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących niniejszej polityki przestrzegania praw człowieka lub chęci zgłoszenia potencjalnego ich naruszenia najlepiej jest porozmawiać ze swoim bezpośrednim przełożonym, miejscowym przedstawicielem działu zasobów ludzkich lub dowolnym członkiem działu prawnego albo kierownictwa. W miejscach, gdzie nie zabraniają tego lokalne przepisy, swoje podejrzenia dotyczące naruszeń niniejszej polityki można także zgłaszać poprzez wewnętrzną infolinię Brambles lub odwiedzając stronę internetową www.brambles.ethicspoint.com bądź dzwoniąc pod numer lokalnej infolinii.

Zgodnie z powyższą polityką Brambles pracownikom, którzy zgłaszają swoje zastrzeżenia, nie grożą żadne represje ani kary. Brambles będzie dążyć do zbadania zastrzeżeń pracowników, odniesienia się do nich i zareagowania na nie oraz podjęcia stosownych działań naprawczych w razie stwierdzenia naruszeń.