

1. مقدمة

في BRG Group (Breville Group Limited)، التنوع والشمول ليسا مجرد مبادئ – بل هما جوهر هويتنا وطريقة عملنا. بصفتنا شركة عالمية، نعتقد أن احتضان الخلفيات والمنظورات والمواهب الفريدة لموظفينا يعزز قدرتنا على جذب الموظفين من أوسع مجموعة متاحة من المواهب وإشراكهم والاحتفاظ بهم. من خلال فرق متنوعة، نحفز الإبداع والابتكار، مما يمكننا من تقديم منتجات وحلول رائعة تعزز حياة عملائنا في جميع أنحاء العالم.

نحن ندرك أن خلق ثقافة متنوعة وشاملة حقًا يتطلب إجراءات مقصودة ومساءلة وتعلمًا مستمرًا. تعكس سياسة التنوع والشمولية التزامنا ببناء مكان عمل يشعر فيه الجميع بأنهم مرنون ومسموعون وممكنون للنجاح - بغض النظر عن خلفيتهم أو مكان إقامتهم أو هويتهم أو تجاربهم الحياتية.

تلتزم مجموعة BRG أيضًا بالحفاظ على مكان عمل خالٍ من التمييز والتحرش غير القانونيين، بما يتوافق مع جميع قوانين التنوع والمساواة ومكافحة التمييز المعمول بها في جميع الولايات القضائية التي نعمل فيها.

يجب قراءة هذه السياسة بالاقتران مع مدونة قواعد السلوك.

2. الغرض

الغرض من هذه السياسة هو أن تكون أساسًا لجهودنا في مجال التنوع والشمولية في جميع المناطق والوظائف. وتسعى إلى ترسيخ السلوكيات الشاملة واتخاذ القرارات في استراتيجية أعمال مجموعة BRG وثقافتها، وتوفير إطار عمل مشترك يدعم الاحتياجات المحلية مع التوافق مع قيمنا العالمية "1" CREATE. ومن خلال ذلك، نهدف إلى توفير بيئة عمل يمكن لجميع موظفينا المساهمة فيها بشكل كامل في نجاح مجموعة BRG.

3. التطبيق

تتطبق هذه السياسة عالميًا على جميع موظفي مجموعة BRG ومديريها ومقاوليها ومستشاريها في جميع كيانات مجموعة BRG حول العالم (يُشار إليهم مجتمعين باسم "الموظفون").

لا تحل هذه السياسة محل أي متطلبات تنظيمية ذات صلة ولا تحد منها. وهي تشمل جميع جوانب التوظيف والممارسات التجارية، بما في ذلك التوظيف والترقية والتدريب والتعويضات والصحة والسلامة في العمل والتفاعل مع أصحاب المصلحة والمجتمع الأوسع.

في حالة وجود تفاصيل إضافية أو اختلافات إقليمية محددة، يمكن العثور على التفاصيل في صفحة الإنترنت الداخلية للموارد البشرية لمجموعة BRG أو في مستودعات داخلية أخرى أو في الكتيبات الإقليمية. في حالة تعارض القوانين أو اللوائح المحلية مع أي بند من بنود هذه السياسة، تكون الأولوية لتلك المتطلبات المحلية.

بالإضافة إلى ذلك، ستنفذ مجموعة BRG أي تدابير تتطلبها التشريعات المحلية لتعزيز التنوع أو منع التمييز - على سبيل المثال، إنشاء لجان داخلية أو تعيين مسؤولين معينين للتعامل مع شكاوى التمييز والتحرش حيثما ينص القانون على ذلك.

¹ "CREATE" تعني التركيز على المستهلك، والمرونة، والتميز، والقدرة على التكيف، والتوجه نحو العمل الجماعي، والتمكين. يرجى الرجوع إلى صفحة الموارد البشرية على الإنترنت أو <https://brevillegroup.com/our-values> لمزيد من المعلومات.

4. التنوع والشمولية في مجموعة BRG

تحقق مجموعة BRG بالتنوع وتدعمه بجميع أشكاله، بما في ذلك (على سبيل المثال لا الحصر) العمر والعرق (بما في ذلك اللون أو الأصل العرقي أو القومي) الجنس (بما في ذلك الحمل والولادة والحالات الطبية ذات الصلة)، الميل الجنسي، الهوية أو التعبير الجنسي، الحالة الزوجية أو الشراكة المدنية، مسؤوليات الأسرة أو الرعاية، الحالة الأسرية، القدرة أو الإعاقة، الدين أو المعتقد، الرأي السياسي، الجنسية أو المواطنة، الأصل الاجتماعي (بما في ذلك الطبقة الاجتماعية)، الحالة الطبية أو المعلومات الجينية، العضوية أو النشاط النقابي، والحالة العسكرية أو كحامل لواء.

ينعكس هذا الالتزام بالتنوع والشمولية في نهجنا المتمثل في:

- ضمان أن يشعر جميع موظفينا بالتقدير والاحترام والأمان؛
- الاستفادة من الخبرات والرؤى الفريدة لموظفينا للمساعدة في تحقيق استراتيجية الشركة وأهدافها؛
- إجراء عمليات التوظيف والاختيار بطريقة تراعي التنوع وتحمي من أي تحيز واعٍ أو غير واعٍ؛
- دعم إمكانية الوصول وتوفير تعديلات معقولة في مكان العمل عند الحاجة؛
- حظر السلوك غير القانوني في مكان العمل، بما في ذلك التمييز والتحرش والتسلط والتشهير والإيذاء؛
- توفير فرص متكافئة للتعلم والتطوير المهني والإرشاد؛
- اتخاذ قرارات توظيف عادلة وقائمة على الجدارة؛
- دعم ممارسات المكافآت التي تتماشى مع أهداف المساواة في الأجور.

4.1 التنوع بين الجنسين

تدرك مجموعة BRG أن جميع الموظفين، بغض النظر عن جنسهم، لهم الحق في الوصول العادل إلى الفرص والمكافآت والموارد، وأن نتائج التوظيف يجب أن تكون عادلة وخالية من التحيز.

تشمل بعض التدابير التي تستخدمها الشركة لتعزيز التوازن بين الجنسين ما يلي:

- تزويد وكالات التوظيف ببيان مجموعة BRG بشأن تكافؤ الفرص؛
- حيثما يسمح القانون بذلك، تشجيع وكالات التوظيف على تقديم قائمة مختصرة متوازنة بين الجنسين من المرشحين المؤهلين المناسبين للمقابلة؛ و
- دعم ترتيبات العمل المرنة بما يتوافق مع احتياجات العمل والقوانين المعمول بها.

بينما تركز مجموعة BRG بشكل أكبر على العمل والتقدم بدلاً من الحصص، فقد حددت الشركة هدفًا عامًا يتمثل في أن يكون ما لا يقل عن 40٪ من كل جنس في مستويات الإدارة العليا والإدارة العامة والقوى العاملة العامة، و 30٪ على مستوى مجلس الإدارة. يتم الإبلاغ عن التوازن الفعلي بين الجنسين سنويًا في تقريرنا السنوي.

5. الأدوار والمسؤوليات

يلعب جميع الموظفين - بغض النظر عن مستواهم أو وظيفتهم أو موقعهم - دورًا مهمًا في خلق ثقافة عمل متنوعة وشاملة والحفاظ عليها. فيما يلي تفاصيل أدوار وتوقعات كل مجموعة رئيسية.

- جميع الموظفين: إظهار الاحترام، والإبلاغ عن أي سلوكيات تمييزية أو إقصائية، والمشاركة في مبادرات التنوع والشمولية، حيثما أمكن ذلك.
- مديرو الموارد البشرية: تعزيز التنوع والشمولية في فرق العمل، ومعالجة قضايا التحيز، ودعم نمو الموظفين.
- لجنة التنوع 2: وضع الاستراتيجيات ومراقبة التقدم ودعم المناطق في تنفيذ المبادرات المصممة خصيصًا لتناسب السياقات المحلية.
- القيادة التنفيذية: دعم التنوع والشمولية، والقيادة بالقدوة.
- لجنة الأفراد والأداء والمكافآت والترشيحات (PPRNC): مراجعة ممارسات التنوع والشمول في مكان العمل وتقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأنها.
- مجلس الإدارة: الموافقة على هذه السياسة، ومراجعة فعاليتها، ووضع أهداف قابلة للقياس للتنوع بين الجنسين، ومراقبة التقدم المحرز في تحقيق تلك الأهداف.

2 لجنة التنوع هي لجنة تقودها الإدارة

3 PPRNC هي لجنة تابعة لمجلس الإدارة

6. الانتهاكات

يُشجّع الموظفون على الإبلاغ عن أي سلوك ينتهك هذه السياسة إلى مديرهم أو إلى قسم الموارد البشرية أو القسم القانوني أو من خلال قنوات الإبلاغ السرية التابعة للشركة. لن يتم التسامح مع أي انتقام ضد الأفراد الذين يبلغون عن انتهاكات هذه السياسة.

سيخضع الموظفون الذين ينتهكون شروط هذه السياسة أو يساعدون طرفاً آخر على القيام بذلك لإجراءات تأديبية مناسبة تصل إلى حد إنهاء الخدمة، وفقاً للقانون المعمول به وسياسة الشركة.

7. الإدارة

تعد هذه السياسة جزءاً من عملية التعيين لجميع الموظفين ويمكن الوصول إليها على صفحة الإنترنت الداخلية للموارد البشرية العالمية لمجموعة BRG وموقع الويب المؤسسي لمجموعة [BRG https://brevillegroup.com](https://brevillegroup.com).

لا تشكل هذه السياسة جزءاً من أي عقد عمل أو خدمة، ولا تمنح أي حقوق قابلة للتنفيذ من قبل أي فرد ضد مجموعة BRG. يجوز لمجموعة BRG تعديلها أو استبدالها في أي وقت.

8. المراجعة

ستتم مراجعة هذه السياسة بشكل دوري لضمان استمرار ملاءمتها وتأثيرها. وستخضع أي تغييرات جوهرية لموافقة مجلس الإدارة. قد يُطلب من الموظفين إعادة تأكيد التزامهم بهذه السياسة بعد أي تعديلات جوهرية أو بشكل دوري.

تمت الموافقة عليها من قبل مجلس الإدارة في أكتوبر 2025