

Monimuotoisuus- ja osallisuuspoliitiikka

1. Johdanto

Breville Group Limited (**BRG Group**) -yrityksessä monimuotoisuus ja osallisuus eivät ole vain periaatteita – ne ovat keskeinen osa sitä, keitä olemme ja miten toimimme.

Globaalina yrityksenä uskomme, että työntekijöidemme ainutlaatuisten taustojen, näkökulmien ja kykyjen hyväksyminen vahvistaa kykyämme houkutella, sitouttaa ja pitää palveluksessamme työntekijöitä mahdollisimman laajasta osaajapoolista. Monimuotoisten tiimien avulla edistämme luovuutta ja innovaatioita, mikä mahdollistaa loistavien tuotteiden ja ratkaisujen toimittamisen, jotka parantavat kuluttajiemme elämää ympäri maailmaa.

Tiedostamme, että aidosti monimuotoisen ja osallistavan kulttuurin luominen vaatii tietoista toimintaa, vastuullisuutta ja jatkuvaa oppimista. Tämä monimuotoisuus- ja osallistamispolitiikka heijastaa sitoutumistamme työpaikan rakentamiseen, jossa jokainen tuntee olevansa nähdyksi, kuulluksi ja voimaannetuksi menestymään – riippumatta taustastaan, asuinpaikastaan, identiteetistään tai elämäkokemuksestaan.

BRG Group on myös sitoutunut ylläpitämään työpaikkaa, jossa ei esiinny laitonta syrjintää tai häirintää, noudattaen kaikkia sovellettavia monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja syrjinnän vastaisia lakeja kaikissa lainkäyttöalueilla, joilla toimimme.

Tämä käytäntö tulee lukea yhdessä käytännönsäätöjen kanssa.

2. Tarkoitus

Tämän politiikan tarkoituksena on toimia perustana monimuotoisuutta ja osallisuutta edistäville toimillemme kaikilla alueilla ja kaikissa toiminnoissa. Sen tavoitteena on juurruttaa osallistava käyttäytyminen ja päätöksenteko BRG-konsernin liiketoimintastrategiaan ja -kulttuuriin sekä tarjota yhteinen kehys, joka tukee paikallisia tarpeita ja on linjassa globaalien ^{CREATE}-arvojemme¹ kanssa. Tällä tavoin pyrimme luomaan työympäristön, jossa kaikki työntekijämme voivat antaa täyden panoksensa BRG-konsernin menestykseen.

3. Soveltaminen

Tämä politiikka koskee maailmanlaajuisesti kaikkia BRG-konsernin työntekijöitä, johtajia, alihankkijoita ja konsultteja kaikissa BRG-konsernin yksiköissä ympäri maailmaa (yhdessä ”henkilöstö”).

Tämä politiikka ei korvaa tai rajoita mitään asiaankuuluvia sääntelyvaatimuksia. Se kattaa kaikki työllisyyden ja liiketoiminnan käytännöt, mukaan lukien rekrytointi, ylennys, koulutus, palkitseminen, työterveys ja -turvallisuus sekä vuorovaikutus sidosryhmien ja laajemman yhteisön kanssa.

Lisätietoja tai alueellisia eroja koskevat yksityiskohdat löytyvät BRG-konsernin henkilöstöhallinnon intranet-sivulta, muista sisäisistä tietokannoista tai alueellisista käsikirjoista. Jos paikalliset lait tai määräykset ovat ristiriidassa tämän politiikan säännösten kanssa, paikalliset vaatimukset ovat ensisijaisia.

Lisäksi BRG Group toteuttaa paikallisen lainsäädännön edellyttämät toimenpiteet monimuotoisuuden edistämiseksi tai syrjinnän ehkäisemiseksi, esimerkiksi perustamalla sisäisiä komiteoita tai nimittämällä virkamiehiä käsittelemään syrjintää ja häirintää koskevia valituksia, jos laki sitä edellyttää.

¹ ”CREATE” tarkoittaa kuluttajalähtöisyyttä, joustavuutta, erinomaisuutta, ketteryyttä, tiimikeskeisyyttä ja vastuullisuutta. Lisätietoja on henkilöstöhallinnon intranetsivulla tai osoitteessa <https://brevillegroup.com/our-values>.

4. Monimuotoisuus ja osallisuus BRG-konsernissa

BRG Group arvostaa ja tukee monimuotoisuutta kaikissa muodoissaan, mukaan lukien (mutta ei rajoittuen) ikä, rotu (mukaan lukien ihonväri, etninen tausta tai kansalaisuus), sukupuoli (mukaan lukien raskaus, synnytys ja niihin liittyvät terveydelliset seikat), seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti tai -ilmaisu, avioliitto- tai rekisteröity parisuhde, perhe- tai hoitovelvollisuudet, perhetilanne, kyky tai vamma, uskonto tai vakaumus, poliittinen mielipide, kansalaisuus tai kansalaisuus, sosiaalinen alkuperä (mukaan lukien kasti), terveydentila tai geneettiset tiedot, ammattiliiton jäsenyys tai toiminta sekä veteraani- tai sotilasasema.

Tämä sitoutuminen monimuotoisuuteen ja osallisuuteen näkyy lähestymistavassamme:

- varmistamme, että kaikki henkilöstömme jäsenet tuntevat olevansa arvostettuja, kunnioitettuja ja turvallisia
- henkilöstömme ainutlaatuisen kokemusten ja näkökulmien hyödyntäminen yrityksen strategian ja tavoitteiden saavuttamiseksi;
- rekrytointi- ja valintaprosessien toteuttaminen tavalla, joka ottaa huomioon monimuotoisuuden ja estää tietoiset tai tiedostamattomat ennakkoluulot;
- tukea esteettömyyttä ja tarjota kohtuullisia työpaikan mukautuksia tarvittaessa;
- sallimalla laittoman käyttäytymisen työpaikalla, mukaan lukien syrjintä, häirintä, kiusaaminen, halventaminen ja uhriuttaminen;
- tarjoamalla tasapuoliset mahdollisuudet oppimiseen, ammatilliseen kehitykseen ja mentorointiin;
- tekemällä oikeudenmukaisia ja ansioihin perustuvia työllistämispäätöksiä
- tukee palkkauskäytäntöjä, jotka ovat yhdenmukaisia palkkatasa-arvon tavoitteiden kanssa.

4.1 Sukupuolten monimuotoisuus

BRG-konserni tunnustaa, että kaikilla työntekijöillä on sukupuolesta riippumatta oikeus tasapuolisiin mahdollisuuksiin, palkkioihin ja resursseihin ja että työllistämispäätösten tulee olla oikeudenmukaisia ja puolueettomia.

Yhtiö käyttää muun muassa seuraavia toimenpiteitä sukupuolten tasapainon parantamiseksi:

- BRG-konsernin tasa-arvoisen kohtelun periaatteiden toimittaminen rekrytointitoimistoille;
- lain sallimissa rajoissa kannustamalla rekrytointitoimistoja esittämään haastatteluun sukupuolten tasapainoinen luettelo sopivista ehdokkaista; ja
- tukea joustavia työjärjestelyjä, jotka ovat liiketoiminnan tarpeiden ja sovellettavan lainsäädännön mukaisia.

Vaikka BRG Group painottaa enemmän toimia ja edistystä kuin kiintiöitä, yhtiö on asettanut yleiseksi tavoitteeksi, että kummallakin sukupuolella on vähintään 40 % ylimmän johdon, esimiesten ja yleisen työvoiman tasolla ja 30 % hallituksen tasolla. Todellinen sukupuolten tasapaino raportoidaan vuosittain vuosikertomuksessamme.

5. Roolit ja vastuut

Kaikki henkilöstön jäsenet – tasosta, tehtävästä tai sijainnista riippumatta – ovat tärkeässä roolissa monimuotoisen ja osallistavan työpaikkakulttuurin luomisessa ja ylläpitämisessä. Kunkin avainryhmän roolit ja odotukset on kuvattu yksityiskohtaisesti alla.

- **Koko henkilöstö:** Osoittakaa kunnioitusta, ilmoittakaa syrjivästä tai syrjäyttävästä käyttäytymisestä ja osallistukaa mahdollisuuksien mukaan monimuotoisuutta ja osallistavuutta edistäviin hankkeisiin.
- **Henkilöstöjohtajat:** Edistä monimuotoisia ja osallistavia tiimejä, käsittele ennakkoluulojen ongelmia ja tue henkilöstön kasvua.
- **Monimuotoisuuskomitea²:** Kehitä strategiaa, seuraa edistymistä ja tue alueita paikallisiin olosuhteisiin räätälöityjen aloitteiden toteuttamisessa.
- **Johtoryhmä:** Edistää monimuotoisuutta ja osallistavuutta ja toimii esimerkkinä.
- **Henkilöstö-, suorituskyky-, palkitsemis- ja nimityskomitea (PPRNC)³:** Tarkastele työpaikan monimuotoisuutta ja osallistavuutta koskevia käytäntöjä ja anna suosituksia hallitukselle.
- **Hallitus:** Hyväksy tämän politiikan, arvioi sen tehokkuutta, asettaa mitattavat sukupuolten monimuotoisuutta koskevat tavoitteet ja seuraa niiden edistymistä.

² Monimuotoisuuskomitea on johdon johtama komitea.

³ PPRNC on hallituksen komitea

6. Rikkomukset

Henkilöstöä kannustetaan ilmoittamaan kaikista tämän politiikan vastaisista toimista esimiehelleen, henkilöstöosastolle, lakiosastolle tai yhtiön luottamuksellisten ilmoituskanavien kautta. Tämän politiikan rikkomuksista ilmoittaneisiin henkilöihin kohdistuvia kostotoimia ei suvaita.

Henkilöstön jäsenet, jotka rikkovat tämän politiikan ehtoja tai auttavat toista osapuolta rikkomaan niitä, joutuvat sovellettavan lain ja yhtiön politiikan mukaisesti asianmukaisiin kurinpitotoimiin, jotka voivat johtaa jopa työsuhteen päättymiseen.

7. Hallinto

Tämä käytäntö on osa kaikkien työntekijöiden perehdytysprosessia, ja se on saatavilla BRG-konsernin globaalin henkilöstöhallinnon intranetsivulla ja BRG-konsernin yrityssivustolla <https://brevillegroup.com>.

Se ei ole osa työ- tai palvelussopimusta eikä se anna kenellekään oikeutta vaatia BRG Groupia. BRG Group voi muuttaa tai korvata sen milloin tahansa.

8. Tarkastelu

Tämä käytäntö tarkistetaan säännöllisesti sen merkityksellisyyden ja vaikuttavuuden varmistamiseksi. Kaikki olennaiset muutokset edellyttävät hallituksen hyväksyntää. Henkilöstöä saatetaan pyytää vahvistamaan sitoutumisensa tähän käytäntöön olennaisten muutosten jälkeen tai muuten säännöllisin väliajoin.

Hallituksen hyväksymä lokakuussa 2025