

Mangfold- og inkluderingspolitikk

1. Innledning

Hos Breville Group Limited (**BRG Group**) er mangfold og inkludering ikke bare prinsipper – de er kjernen i hvem vi er og hvordan vi driver virksomheten vår.

Som et globalt selskap mener vi at det å omfavne våre medarbeideres unike bakgrunn, perspektiver og talenter styrker vår evne til å tiltrekke, engasjere og beholde medarbeidere fra det bredeste utvalget av tilgjengelige talenter. Gjennom mangfoldige team fremmer vi kreativitet og innovasjon, noe som gjør oss i stand til å levere briljante produkter og løsninger som forbedrer livene til våre kunder over hele verden.

Vi erkjenner at det å skape en virkelig mangfoldig og inkluderende kultur krever bevisste handlinger, ansvarlighet og kontinuerlig læring. Denne mangfolds- og inkluderingspolitikken gjenspeiler vårt engasjement for å bygge en arbeidsplass hvor alle føler seg sett, hørt og styrket til å lykkes – uavhengig av bakgrunn, hvor de bor, hvordan de identifiserer seg eller hvilke erfaringer de har hatt.

BRG Group er også forpliktet til å opprettholde en arbeidsplass fri for ulovlig diskriminering og trakassering, i samsvar med alle gjeldende lover om mangfold, likestilling og antidiskriminering i alle jurisdiksjoner der vi opererer.

Denne policyen bør leses sammen med atferdskodeksen.

2. Formål

Formålet med denne policyen er å danne grunnlag for vårt arbeid med mangfold og inkludering i alle regioner og funksjoner. Den har som mål å forankre inkluderende atferd og beslutningstaking i BRG Groups forretningsstrategi og kultur, og å tilby et felles rammeverk som støtter lokale behov samtidig som det er i tråd med våre globale «CREATE»-verdier¹. Gjennom dette ønsker vi å skape et arbeidsmiljø der alle våre medarbeidere kan bidra fullt ut til BRG Groups suksess.

3. Anvendelse

Denne policyen gjelder globalt for alle BRG Groups ansatte, direktører, entreprenører og konsulenter i alle BRG Groups enheter over hele verden (samlet kalt «personale»).

Denne policyen erstatter eller begrenser ikke relevante regulatoriske krav. Den omfatter alle aspekter av ansettelses- og forretningspraksis, inkludert rekruttering, forfremmelse, opplæring, kompensasjon, helse og sikkerhet på arbeidsplassen, samt samhandling med interessenter og samfunnet for øvrig.

Hvis det finnes ytterligere detaljer eller spesifikke regionale variasjoner, kan du finne informasjon om dette på BRG Groups intranettside for menneskelige ressurser, andre interne arkiver eller i regionale håndbøker. Hvis lokale lover eller forskrifter er i strid med noen av bestemmelsene i denne policyen, vil de lokale kravene ha forrang.

I tillegg vil BRG Group iverksette alle tiltak som kreves av lokal lovgivning for å fremme mangfold eller forhindre diskriminering – for eksempel opprette interne komiteer eller utpeke ansvarlige for å håndtere klager om diskriminering og trakassering der loven krever det.

¹ «CREATE» står for Consumer-Focused (forbrukerfokusert), Resilient (motstandsdyktig), Excellence (eksellens), Agile (fleksibel), Team-Oriented (teamorientert) og Empowered (myndiggjort). Se intranettsiden til Human Resources eller <https://brevillegroup.com/our-values> for mer informasjon.

4. Mangfold og inkludering i BRG Group

BRG Group verdsetter og støtter mangfold i alle former, inkludert (men ikke begrenset til) alder, rase (inkludert hudfarge, etnisitet eller nasjonal opprinnelse), kjønn (inkludert graviditet, fødsel og relaterte medisinske tilstander), seksuell orientering, kjønnsidentitet eller -uttrykk, ekteskapelig status eller status som samboer, familie- eller omsorgsansvar, familiestatus, funksjonsevne eller funksjonshemming, religion eller tro, politisk oppfatning, nasjonalitet eller statsborgerskap, sosial opprinnelse (inkludert kaste), medisinsk tilstand eller genetisk informasjon, fagforeningsmedlemskap eller -aktivitet og veteran- eller militærstatus.

Denne forpliktelsen til mangfold og inkludering gjenspeiles i vår tilnærming til:

- sikre at alle våre ansatte føler seg verdsatt, respektert og trygge
- utnytte de unike erfaringene og perspektivene til våre ansatte for å bidra til å oppnå selskapets strategi og mål
- gjennomføre rekrutterings- og utvelgelsesprosesser på en måte som tar hensyn til mangfold og beskytter mot bevisst eller ubevisst fordommer
- støtte tilgjengelighet og sørge for rimelige tilpasninger på arbeidsplassen der det er nødvendig
- forby ulovlig atferd på arbeidsplassen, inkludert diskriminering, trakassering, mobbing, ærekrenkelse og viktimisering
- gi likeverdig tilgang til læring, faglig utvikling og veiledningsmuligheter
- ta ansettelsesbeslutninger som er rettferdige og basert på meritter
- støtte lønnspraksis som er i tråd med målene om lønnslikestilling.

4.1 Kjønnsmangfold

BRG Group anerkjenner at alle ansatte, uavhengig av kjønn, har rett til lik tilgang til muligheter, belønninger og ressurser, og at ansettelsesbeslutninger skal være rettferdige og uten fordommer.

Noen av tiltakene selskapet bruker for å forbedre kjønnsbalansen inkluderer:

- å gi BRG Groups erklæring om like muligheter til rekrutteringsbyråer;
- der det er lovlig, oppmuntre rekrutteringsbyråer til å presentere en kjønnsbalansert liste over kvalifiserte kandidater til intervju; og
- støtte fleksible arbeidsordninger i samsvar med forretningsbehov og gjeldende lovgivning.

Selv om BRG Group legger større vekt på handling og fremgang enn på kvoter, har selskapet satt seg det overordnede målet om å ha minst 40 % av hvert kjønn på seniorledernivå, ledernivå og generelt i arbeidsstokken, og 30 % på styrenivå. Den faktiske kjønnsbalansen rapporteres årlig i vår årsrapport.

5. Roller og ansvar

Alle ansatte – uavhengig av nivå, funksjon eller sted – spiller en viktig rolle i å skape og opprettholde en mangfoldig og inkluderende arbeidsplasskultur. Rollene og forventningene til hver nøkkelgruppe er beskrevet nedenfor.

- **Alle ansatte:** Vis respekt, rapporter diskriminering eller ekskluderende atferd og delta, der det er mulig, i initiativer for mangfold og inkludering.
- **Personalledere:** Fremme mangfoldige og inkluderende team, ta tak i problemer knyttet til fordommer og støtte personalets utvikling.
- **Mangfoldskomiteen²:** Utvikle strategi, overvåke fremdrift og støtte regionene i å implementere tiltak tilpasset lokale forhold.
- **Ledelsen:** Fremme mangfold og inkludering, og gå foran med et godt eksempel.
- **Komiteen for personal, ytelse, lønn og nominasjoner (PPRNC)³:** Gjennomgå og gi anbefalinger til styret om mangfold og inkludering på arbeidsplassen.
- **Styret:** Godkjenne denne policyen, gjennomgå policyens effektivitet, sette målbare mål for kjønnsmangfold og overvåke fremdriften mot disse målene.

² Mangfoldskomiteen er en ledelsesstyrt komité.

³ PPRNC er et utvalg under styret

6. Brudd

Ansatte oppfordres til å rapportere enhver oppførsel som bryter med denne policyen til sin leder, personalavdelingen, juridisk avdeling eller gjennom selskapets konfidensielle rapporteringskanaler. Gjengjeldelse mot personer som rapporterer brudd på denne policyen vil ikke bli tolerert.

Ansatte som bryter vilkårene i denne policyen eller hjelper andre med å gjøre det, vil bli gjenstand for passende disiplinærtiltak, opp til og inkludert oppsigelse, i samsvar med gjeldende lov og selskapets policy.

7. Administrasjon

Denne policyen er en del av introduksjonsprosessen for alle ansatte og er tilgjengelig på BRG Groups globale intranettside for personalavdelingen og BRG Groups bedriftsnettsted <https://brevillegroup.com>.

Den utgjør ikke en del av noen ansettelses- eller tjenestekontrakt, og gir heller ikke opphav til noen rettigheter som kan håndheves av noen enkeltperson mot BRG Group. Den kan endres eller erstattes av BRG Group når som helst.

8. Gjennomgang

Denne policyen vil bli gjennomgått med jevne mellomrom for å sikre at den forblir relevant og virkningsfull. Alle vesentlige endringer må godkjennes av styret. Personale kan bli bedt om å bekrefte sin forpliktelse til denne policyen på nytt etter vesentlige revisjoner eller på annen måte med jevne mellomrom.

Godkjent av styret i oktober 2025