

Polityka różnorodności i integracji

1. Wprowadzenie

W Breville Group Limited (**BRG Group**) różnorodność i integracja to nie tylko zasady – to fundament naszej tożsamości i sposobu działania.

Jako firma globalna wierzymy, że docenianie wyjątkowego pochodzenia, perspektyw i talentów naszych pracowników wzmocnia naszą zdolność do przyciągania, angażowania i zatrzymywania pracowników z najszerzej puli dostępnych talentów. Dzięki zróżnicowanemu zespołowi pobudzamy kreatywność i innowacyjność, co pozwala nam dostarczać doskonałe produkty i rozwiązania, które poprawiają jakość życia naszych konsumentów na całym świecie.

Zdajemy sobie sprawę, że stworzenie prawdziwie zróżnicowanej i integracyjnej kultury wymaga świadomych działań, odpowiedzialności i ciągłego uczenia się. Niniejsza polityka różnorodności i integracji odzwierciedla nasze zaangażowanie w budowanie miejsca pracy, w którym każdy czuje się dostrzegany, słyszany i ma możliwość osiągnięcia sukcesu – niezależnie od swojego pochodzenia, miejsca zamieszkania, tożsamości czy doświadczeń życiowych.

Grupa BRG zobowiązuje się również do utrzymania miejsca pracy wolnego od bezprawnej dyskryminacji i molestowania, zgodnie z wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi różnorodności, równości i przeciwdziałania dyskryminacji w jurysdykcjach, w których prowadzimy działalność.

Niniejszą Politykę należy czytać łącznie z Kodeksem postępowania.

2. Cel

Celem niniejszej Polityki jest stworzenie podstawy dla naszych działań na rzecz różnorodności i integracji we wszystkich regionach i funkcjach. Ma ona na celu włączenie zachowań integracyjnych i podejmowania decyzji opartych na integracji do strategii biznesowej i kultury BRG Group oraz zapewnienie wspólnych ram, które wspierają lokalne potrzeby, a jednocześnie są zgodne z naszymi globalnymi wartościami „CREATE”¹. W ten sposób dążymy do zapewnienia środowiska pracy, w którym wszyscy nasi pracownicy mogą w pełni przyczynić się do sukcesu BRG Group.

3. Zastosowanie

Niniejsza Polityka ma zastosowanie na całym świecie do wszystkich pracowników, dyrektorów, wykonawców i konsultantów Grupy BRG we wszystkich podmiotach Grupy BRG na całym świecie (zwanych łącznie „**Personelem**”).

Niniejsza polityka nie zastępuje ani nie ogranicza żadnych odpowiednich wymogów regulacyjnych. Obejmuje ona wszystkie aspekty zatrudnienia i praktyk biznesowych, w tym rekrutację, awans, szkolenia, wynagrodzenia, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz interakcje z interesariuszami i szerszą społecznością.

W przypadku dalszych szczegółów lub konkretnych różnic regionalnych, szczegółowe informacje można znaleźć na stronie intranetowej BRG Group Human Resources, w innych wewnętrznych repozytoriach lub w regionalnych podręcznikach. W przypadku sprzeczności między lokalnymi przepisami lub regulacjami a jakimkolwiek postanowieniem niniejszej Polityki, pierwszeństwo mają lokalne wymagania.

Ponadto BRG Group wdroży wszelkie środki wymagane przez lokalne przepisy prawne w celu promowania różnorodności lub zapobiegania dyskryminacji – na przykład utworzy wewnętrzne komisje lub wyznaczy osoby odpowiedzialne za rozpatrywanie skarg dotyczących dyskryminacji i molestowania, jeśli wymaga tego prawo.

¹ „CREATE” oznacza: zorientowanie na konsumenta, odporność, doskonałość, elastyczność, orientację na pracę zespołową, uprawnienia. Więcej informacji można znaleźć na stronie intranetowej działu kadr lub pod adresem <https://brevillegroup.com/our-values>.

4. Różnorodność i integracja w BRG Group

Grupa BRG docenia i wspiera różnorodność we wszystkich jej formach, w tym (między innymi) wiek, rasę (w tym kolor skóry, pochodzenie etniczne lub narodowość), płeć (w tym ciąży, porodu i związanych z tym schorzeń), orientacji seksualnej, tożsamości lub ekspresji płciowej, stanu cywilnego lub statusu partnerstwa cywilnego, obowiązków rodzinnych lub opiekuńczych, statusu rodzinnego, sprawności lub niepełnosprawności, religii lub przekonań, poglądów politycznych, narodowości lub obywatelstwa, pochodzenia społecznego (w tym kasty), stanu zdrowia lub informacji genetycznych, przynależności lub działalności związkowej oraz statusu weterana lub wojskowego.

To zaangażowanie na rzecz różnorodności i integracji znajduje odzwierciedlenie w naszym podejściu do:

- zapewnienie, że wszyscy nasi pracownicy czują się doceniani, szanowani i bezpieczni;
- wykorzystywaniu unikalnych doświadczeń i perspektyw naszych pracowników, aby pomóc w realizacji strategii i celów firmy;
- przeprowadzanie procesów rekrutacji i selekcji w sposób uwzględniający różnorodność i chroniący przed świadomymi lub nieświadomymi uprzedzeniami;
- wspieranie dostępności i zapewnianie rozsądnych dostosowań w miejscu pracy, gdy jest to konieczne;
- zakazywanie niezgodnych z prawem zachowań w miejscu pracy, w tym dyskryminacji, molestowania, znęcania się, oczerniania i represjonowania;
- zapewnienie równego dostępu do możliwości kształcenia, rozwoju zawodowego i mentoringu;
- podejmowanie decyzji dotyczących zatrudnienia, które są sprawiedliwe i oparte na zasługach; oraz
- wspieranie praktyk wynagradzania zgodnych z celami równości płac.

4.1 Różnorodność płci

Grupa BRG uznaje, że wszyscy pracownicy, niezależnie od płci, mają prawo do równego dostępu do możliwości, wynagrodzeń i zasobów, a wyniki zatrudnienia powinny być sprawiedliwe i wolne od uprzedzeń.

Niektóre ze środków stosowanych przez Spółkę w celu poprawy równowagi płci obejmują:

- przekazywanie agencjom rekrutacyjnym oświadczenia BRG Group o równych szansach;
- w przypadkach, w których jest to prawnie dopuszczalne, zachęcanie agencji rekrutacyjnych do przedstawiania zrównoważonej pod względem płci listy kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach, którzy zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną; oraz
- wspieranie elastycznych warunków pracy zgodnych z potrzebami biznesowymi i obowiązującym prawem.

Chociaż BRG Group kładzie większy nacisk na działania i postępy niż na kwoty, firma wyznaczyła sobie ogólny cel, aby co najmniej 40% pracowników na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla, menedżerskich i ogólnych stanowiły osoby danej płci, a 30% na stanowiskach członkowskich zarządu. Rzeczywisty bilans płci jest corocznie przedstawiany w naszym raporcie rocznym.

5. Role i obowiązki

Wszyscy pracownicy – niezależnie od stanowiska, funkcji lub lokalizacji – odgrywają ważną rolę w tworzeniu i utrzymywaniu zróżnicowanej i integracyjnej kultury pracy. Role i oczekiwania każdej kluczowej grupy zostały szczegółowo opisane poniżej.

- **Wszyscy pracownicy:** Okazujcie szacunek, zgłaszajcie przypadki dyskryminacji lub zachowań wykluczających oraz, w miarę możliwości, uczestniczcie w inicjatywach na rzecz różnorodności i integracji.
- **Kierownicy ds. kadr:** Wspierajcie różnorodność i integrację zespołów, zajmujcie się kwestiami uprzedzeń i wspierajcie rozwój personelu.
- **Komisja ds. różnorodności²:** Opracowuje strategię, monitoruje postępy i wspiera regiony we wdrażaniu inicjatyw dostosowanych do lokalnych warunków.
- **Kierownictwo wykonawcze:** promuje różnorodność i integrację oraz daje przykład.
- **Komisja ds. kadr, wyników, wynagrodzeń i nominacji (PPRNC)³:** Dokonuje przeglądu praktyk dotyczących różnorodności i integracji w miejscu pracy oraz przedstawia zarządowi zalecenia w tym zakresie.
- **Zarząd:** zatwierdza niniejszą politykę, ocenia jej skuteczność, wyznacza mierzalne cele w zakresie różnorodności płci i monitoruje postępy w realizacji tych celów.

² Komitet ds. różnorodności jest komitetem kierowanym przez kierownictwo.

³ PPRNC jest komisją Rady

6. Naruszenia

Zachęca się pracowników do zgłaszania wszelkich zachowań naruszających niniejszą Politykę swoim przełożonym, działowi kadr, działowi prawnemu lub za pośrednictwem poufnych kanałów zgłaszania naruszeń w firmie. Odwet wobec osób zgłaszających naruszenia niniejszej Polityki nie będzie tolerowany.

Pracownicy, którzy naruszają warunki niniejszej Polityki lub pomogą innej stronie w jej naruszeniu, będą podlegać odpowiednim sankcjom dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, zgodnie z obowiązującym prawem i polityką firmy.

7. Administracja

Niniejsza polityka stanowi część procesu wdrażania wszystkich pracowników i jest dostępna na stronie intranetowej globalnego działu kadr BRG Group oraz na stronie internetowej BRG Group <https://brevillegroup.com>.

Nie stanowi ona części żadnej umowy o pracę lub świadczenie usług, ani nie powoduje powstania żadnych praw egzekwowlanych przez jakąkolwiek osobę wobec BRG Group. Może ona zostać zmieniona lub zastąpiona przez BRG Group w dowolnym momencie.

8. Przegląd

Niniejsza polityka będzie poddawana okresowym przeglądom w celu zapewnienia jej aktualności i skuteczności. Wszelkie istotne zmiany będą podlegały zatwierdzeniu przez zarząd. Pracownicy mogą być zobowiązani do ponownego potwierdzenia swojego zobowiązania do przestrzegania niniejszej polityki po wprowadzeniu istotnych zmian lub w innych przypadkach w sposób cykliczny.

Zatwierdzone przez Zarząd w październiku 2025 r.