

Policy för mångfald och inkludering

1. Inledning

Hos Breville Group Limited (**BRG Group**) är mångfald och inkludering inte bara principer – de är centrala för vem vi är och hur vi arbetar.

Som ett globalt företag tror vi att vi genom att omfamna våra medarbetares unika bakgrunder, perspektiv och talanger stärker vår förmåga att attrahera, engagera och behålla medarbetare från den bredaste talangpoolen som finns. Genom mångfaldiga team driver vi kreativitet och innovation, vilket gör det möjligt för oss att leverera briljanta produkter och lösningar som förbättrar livet för våra konsumenter över hela världen.

Vi inser att det krävs medvetna åtgärder, ansvarstagande och kontinuerligt lärande för att skapa en verkligt mångfaldig och inkluderande kultur. Denna policy för mångfald och inkludering återspeglar vårt engagemang för att skapa en arbetsplats där alla känner sig sedda, hörda och stärkta att lyckas – oavsett bakgrund, var de bor, hur de identifierar sig eller vilka erfarenheter de har.

BRG Group är också engagerat i att upprätthålla en arbetsplats fri från olaglig diskriminering och trakasserier, i enlighet med alla tillämpliga lagar om mångfald, jämlikhet och antidiskriminering i de jurisdiktioner där vi är verksamma.

Denna policy bör läsas tillsammans med uppförandekoden.

2. Syfte

Syftet med denna policy är att fungera som en grund för vårt arbete med mångfald och inkludering i alla regioner och funktioner. Den syftar till att integrera inkluderande beteenden och beslutsfattande i BRG-koncernens affärsstrategi och kultur, samt tillhandahålla ett gemensamt ramverk som stödjer lokala behov samtidigt som det är i linje med våra globala "CREATE"-värderingar¹. Genom detta strävar vi efter att skapa en arbetsmiljö där alla våra medarbetare kan bidra fullt ut till BRG-koncernens framgång.

3. Tillämpning

Denna policy gäller globalt för alla BRG Groups anställda, styrelseledamöter, entreprenörer och konsulter i alla BRG Groups enheter världen över (tillsammans kallade **personalen**).

Denna policy ersätter eller begränsar inte några relevanta lagstadgade krav. Den omfattar alla aspekter av anställnings- och affärspraxis, inklusive rekrytering, befordran, utbildning, ersättning, arbetsmiljö och säkerhet samt interaktioner med intressenter och samhället i stort.

Om det finns ytterligare detaljer eller specifika regionala skillnader, finns information om detta på BRG-koncernens intranätssida för personalfrågor, andra interna arkiv eller i regionala handböcker. Om lokala lagar eller förordningar strider mot någon bestämmelse i denna policy, har de lokala kraven företräde.

Dessutom kommer BRG Group att vidta alla åtgärder som krävs enligt lokal lagstiftning för att främja mångfald eller förebygga diskriminering – till exempel genom att inrätta interna kommittéer eller utse ansvariga för att hantera klagomål om diskriminering och trakasserier där så krävs enligt lag.

¹ "CREATE" står för Consumer-Focused (konsumentfokuserad), Resilient (motståndskraftig), Excellence (excellens), Agile (flexibel), Team-Oriented (teamorienterad) och Empowered (bemyndigad). Mer information finns på intranätssidan för Human Resources eller på <https://brevillegroup.com/our-values>.

4. Mångfald och inkludering inom BRG Group

BRG Group uppmuntrar och stödjer mångfald i alla dess former, inklusive (men inte begränsat till) ålder, ras (inklusive hudfärg, etnicitet eller nationellt ursprung), kön (inklusive graviditet, förlossning och relaterade medicinska tillstånd), sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, civilstånd eller partnerskap, familje- eller vårdnadsansvar, familjestatus, funktionsnedsättning, religion eller övertygelse, politisk åsikt, nationalitet eller medborgarskap, socialt ursprung (inklusive kast), medicinskt tillstånd eller genetisk information, fackföreningsmedlemskap eller facklig verksamhet samt veteran- eller militärstatus.

Detta engagemang för mångfald och inkludering återspeglas i vårt tillvägagångssätt för att

- säkerställa att all vår personal känner sig uppskattad, respekterad och trygg
- utnyttja våra medarbetares unika erfarenheter och perspektiv för att bidra till att uppnå företagets strategi och mål
- genomföra rekryterings- och urvalsprocesser på ett sätt som tar hänsyn till mångfald och skyddar mot medvetna eller omedvetna fördomar
- stödja tillgänglighet och tillhandahålla rimliga anpassningar av arbetsplatsen där så krävs
- förbjuda olagligt beteende på arbetsplatsen, inklusive diskriminering, trakasserier, mobbing, förtal och repressalier;
- tillhandahålla rättvis tillgång till utbildning, professionell utveckling och mentorskap;
- fatta rättvisa och meritbaserade anställningsbeslut
- stödja ersättningspraxis som är i linje med målen om lönelikhet.

4.1 Könsmångfald

BRG Group erkänner att all personal, oavsett kön, har rätt till lika tillgång till möjligheter, belöningar och resurser, och att anställningsbeslut ska vara rättvisa och fria från fördomar.

Några av de åtgärder som företaget använder för att förbättra könsbalansen är:

- tillhandahålla BRG-koncernens uttalande om lika möjligheter till rekryteringsbyråer;
- där det är lagligt tillåtet, uppmuntra rekryteringsbyråer att presentera en könsbalanserad lista över lämpliga kvalificerade kandidater för intervju; och
- stödja flexibla arbetsformer som är förenliga med verksamhetens behov och tillämplig lagstiftning.

BRG Group lägger större vikt vid åtgärder och framsteg än kvoter, men företaget har satt upp ett övergripande mål om att minst 40 % av varje kön ska ingå i ledande befattningar, chefsbefattningar och den allmänna personalstyrkan, och 30 % i styrelsen. Den faktiska könsfördelningen redovisas årligen i vår årsredovisning.

5. Roller och ansvar

All personal – oavsett nivå, funktion eller plats – spelar en viktig roll för att skapa och upprätthålla en mångfaldig och inkluderande arbetsplatskultur. Rollerna och förväntningarna för varje nyckelgrupp beskrivs nedan.

- **All personal:** Visa respekt, rapportera diskriminering eller exkluderande beteenden och, där det är möjligt, delta i initiativ för mångfald och inkludering.
- **Personalchefer:** Främja mångfald och inkludering i teamen, ta itu med fördomar och stödja personalens utveckling.
- **Mångfaldskommittén²:** Utveckla strategier, övervaka framsteg och stödja regionerna i genomförandet av initiativ som är anpassade till lokala förhållanden.
- **Ledande befattningshavare:** Främja mångfald och inkludering och föregå med gott exempel.
- **Kommittén för personal, prestation, ersättning och nomineringar (PPRNC)³:** Granska och lämna rekommendationer till styrelsen om mångfald och inkludering på arbetsplatsen.
- **Styrelsen:** Godkänna denna policy, granska policyens effektivitet, fastställa mätbara mål för könsmångfald och övervaka framstegen mot dessa mål.

² Mångfaldskommittén är en ledningsstyrd kommitté.

³ PPRNC är en kommitté inom styrelsen

6. Överträdelser

Personal uppmanas att rapportera alla överträdelser av denna policy till sin chef, personalavdelningen, juridiska avdelningen eller via företagets konfidentiella rapporteringskanaler. Hämndåtgärder mot personer som rapporterar överträdelser av denna policy tolereras inte.

Personal som bryter mot villkoren i denna policy eller hjälper en annan part att göra det kommer att bli föremål för lämpliga disciplinära åtgärder, upp till och inklusive uppsägning, i enlighet med tillämplig lag och företagets policy.

7. Administration

Denna policy är en del av introduktionsprocessen för alla anställda och finns tillgänglig på BRG Groups globala intranätsida för personalavdelningen och på BRG Groups företagswebbplats <https://brevillegroup.com>.

Den utgör inte en del av något anställnings- eller tjänsteavtal och ger inte heller upphov till några rättigheter som kan göras gällande av någon individ mot BRG Group. Den kan ändras eller ersättas av BRG Group när som helst.

8. Granskning

Denna policy kommer att ses över regelbundet för att säkerställa att den förblir relevant och effektiv. Alla väsentliga ändringar måste godkännas av styrelsen. Personal kan komma att behöva bekräfta sitt åtagande att följa denna policy efter väsentliga revideringar eller på annat sätt med jämna mellanrum.

Godkänd av styrelsen i oktober 2025