

Politik for mangfoldighed og inklusion

1. Introduktion

Hos Breville Group Limited (**BRG Group**) er mangfoldighed og inklusion ikke bare principper – de er kernen i, hvem vi er, og hvordan vi arbejder.

Som en global virksomhed tror vi på, at det at omfavne vores medarbejderes unikke baggrunde, perspektiver og talenter styrker vores evne til at tiltrække, engagere og fastholde medarbejdere fra den bredeste pulje af tilgængelige talenter. Gennem mangfoldige teams fremmer vi kreativitet og innovation, hvilket gør det muligt for os at levere fremragende produkter og løsninger, der forbedrer livet for vores forbrugere over hele verden.

Vi erkender, at det kræver bevidste handlinger, ansvarlighed og kontinuerlig læring at skabe en virkelig mangfoldig og inkluderende kultur. Denne politik for mangfoldighed og inklusion afspejler vores forpligtelse til at skabe en arbejdsplads, hvor alle føler sig set, hørt og i stand til at lykkes – uanset deres baggrund, hvor de bor, hvordan de identificerer sig, eller hvilke erfaringer de har gjort sig.

BRG Group er også forpligtet til at opretholde en arbejdsplads fri for ulovlig diskrimination og chikane i overensstemmelse med alle gældende love om mangfoldighed, ligestilling og antidiskrimination i de jurisdiktioner, hvor vi opererer.

Denne politik skal læses sammen med adfærdskodeksen.

2. Formål

Formålet med denne politik er at danne grundlag for vores indsats for mangfoldighed og inklusion på tværs af alle regioner og funktioner. Den søger at integrere inkluderende adfærd og beslutningstagning i BRG Groups forretningsstrategi og kultur og skabe en fælles ramme, der understøtter lokale behov og samtidig er i overensstemmelse med vores globale ¹CREATE-værdier. Gennem dette tilstræber vi at skabe et arbejdsmiljø, hvor alle vores medarbejdere kan bidrage fuldt ud til BRG Groups succes.

3. Anvendelse

Denne politik gælder globalt for alle BRG Groups medarbejdere, direktører, entreprenører og konsulenter på tværs af alle BRG Groups enheder verden over (samlet benævnt "**personale**").

Denne politik erstatter eller begrænser ikke relevante lovgivningsmæssige krav. Den omfatter alle aspekter af ansættelses- og forretningspraksis, herunder rekruttering, forfremmelse, uddannelse, aflønning, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen samt interaktion med interessenter og det bredere samfund.

Hvis der er yderligere detaljer eller specifikke regionale forskelle, kan du finde oplysninger på BRG Groups intranetside for menneskelige ressourcer, andre interne arkiver eller i regionale håndbøger. Hvis lokale love eller regler er i strid med bestemmelserne i denne politik, har de lokale krav forrang.

Derudover vil BRG Group implementere alle foranstaltninger, der kræves af lokal lovgivning for at fremme mangfoldighed eller forhindre diskrimination – for eksempel ved at nedsætte interne udvalg eller udpege ansvarlige medarbejdere til at håndtere klager over diskrimination og chikane, hvor dette er påkrævet i henhold til loven.

¹ "CREATE" står for Consumer-Focused (forbrugerfokuseret), Resilient (modstandsdygtig), Excellence (ekspertise), Agile (fleksibel), Team-Oriented (teamorienteret) og Empowered (bemyndiget). Se intranetsiden for Human Resources eller <https://brevillegroup.com/our-values> for mere information.

4. Mangfoldighed og inklusion i BRG Group

BRG Group værdsætter og støtter mangfoldighed i alle dens former, herunder (men ikke begrænset til) alder, race (herunder hudfarve, etnicitet eller national oprindelse), køn (herunder graviditet, fødsel og relaterede medicinske tilstande), seksuel orientering, kønsidentitet eller -udtryk, ægteskabelig status eller partnerskab, familie- eller plejansvar, familiestatus, evner eller handicap, religion eller tro, politisk overbevisning, nationalitet eller statsborgerskab, social oprindelse (herunder kaste), medicinsk tilstand eller genetisk information, fagforeningsmedlemskab eller -aktivitet og veteran- eller militærstatus.

Denne forpligtelse til mangfoldighed og inklusion afspejles i vores tilgang til:

- sikre, at alle vores medarbejdere føler sig værdsatte, respekterede og trygge
- udnytte vores medarbejders unikke erfaringer og perspektiver til at hjælpe med at nå virksomhedens strategi og mål
- gennemføre rekrutterings- og udvælgelsesprocesser på en måde, der tager højde for mangfoldighed og beskytter mod bevidst eller ubevidst bias
- støtte tilgængelighed og foretage rimelige tilpasninger af arbejdspladsen, hvor det er nødvendigt
- forbyde ulovlig adfærd på arbejdspladsen, herunder diskrimination, chikane, mobning, bagvaskelse og viktimisering
- sikre lige adgang til uddannelse, faglig udvikling og mentorordninger
- at træffe beskæftigelsesbeslutninger, der er retfærdige og baseret på fortjeneste
- støtte aflønningspraksis, der er i overensstemmelse med målsætningerne om ligeløn.

4.1 Kønsdiversitet

BRG Group anerkender, at alle medarbejdere, uanset køn, har ret til lige adgang til muligheder, belønninger og ressourcer, og at ansættelsesresultater skal være retfærdige og fri for fordomme.

Nogle af de foranstaltninger, som virksomheden anvender for at forbedre kønsbalancen, omfatter:

- at udlevere BRG Groups erklæring om lige muligheder til rekrutteringsbureauer
- hvor det er lovligt tilladt, opfordre rekrutteringsbureauer til at fremlægge en kønsbalanceret liste over egnede kvalificerede kandidater til samtale; og
- støtte fleksible arbejdsordninger, der er i overensstemmelse med forretningsbehov og gældende lovgivning.

BRG Group lægger større vægt på handling og fremskridt end på kvoter, men virksomheden har sat sig det overordnede mål, at mindst 40 % af de ansatte på ledelses-, chef- og medarbejderniveau skal være af hvert køn, og at 30 % af bestyrelsesmedlemmerne skal være af hvert køn. Den faktiske kønsbalance rapporteres årligt i vores årsrapport.

5. Roller og ansvar

Alle medarbejdere – uanset niveau, funktion eller placering – spiller en vigtig rolle i at skabe og opretholde en mangfoldig og inkluderende arbejdskultur. Rollerne og forventningerne til hver nøglegruppe er beskrevet nedenfor.

- **Alle medarbejdere:** Vis respekt, rapporter diskrimination eller ekskluderende adfærd, og deltag, hvor det er muligt, i initiativer for mangfoldighed og inklusion.
- **Personaleansvarlige:** Fremme mangfoldige og inkluderende teams, tackle problemer med fordomme og støtte personalets udvikling.
- **Mangfoldighedskomiteén²:** Udvikle strategier, overvåge fremskridt og støtte regionerne i implementeringen af initiativer, der er tilpasset lokale forhold.
- **Ledelsen:** Fremme mangfoldighed og inklusion og gå foran med et godt eksempel.
- **Udvalget for personale, performance, aflønning og nomineringer (PPRNC)³:** Gennemgå og fremsætte anbefalinger til bestyrelsen om mangfoldighed og inklusion på arbejdspladsen.
- **Bestyrelsen:** Godkender denne politik, gennemgår politikens effektivitet, fastsætter målbare mål for kønsdiversitet og overvåger fremskridt i forhold til disse mål.

² Mangfoldighedsudvalget er et ledelsesstyret udvalg.

³ PPRNC er et udvalg under bestyrelsen

6. Overtrædelser

Medarbejderne opfordres til at indberette enhver adfærd, der overtræder denne politik, til deres leder, personaleafdelingen, juridisk afdeling eller via virksomhedens fortrolige indberetningskanaler. Gengældelse mod personer, der indberetter overtrædelser af denne politik, tolereres ikke.

Medarbejdere, der overtræder vilkårene i denne politik eller hjælper en anden part med at gøre det, vil blive underlagt passende disciplinære foranstaltninger, der kan omfatte afskedigelse, i overensstemmelse med gældende lovgivning og virksomhedens politik.

7. Administration

Denne politik er en del af onboarding-processen for alle medarbejdere og er tilgængelig på BRG Groups globale HR-intranetside og BRG Groups virksomhedswebsite <https://brevillegroup.com>.

Den udgør ikke en del af nogen ansættelses- eller tjenesteaftale og giver heller ikke anledning til nogen rettigheder, som kan håndhæves af nogen person over for BRG Group. Den kan til enhver tid ændres eller erstattes af BRG Group.

8. Gennemgang

Denne politik vil blive revideret med jævne mellemrum for at sikre, at den forbliver relevant og effektiv. Alle væsentlige ændringer skal godkendes af bestyrelsen. Personalet kan blive bedt om at bekræfte deres tilslutning til denne politik efter væsentlige revisioner eller på anden måde med jævne mellemrum.

Godkendt af bestyrelsen i oktober 2025.