

Politica sulla diversità e l'inclusione

1. Introduzione

Per Breville Group Limited (**BRG Group**), la diversità e l'inclusione non sono solo principi, ma sono alla base della nostra identità e del nostro modo di operare.

In qualità di azienda globale, crediamo che accogliere i background, le prospettive e i talenti unici delle nostre persone rafforzino la nostra capacità di attrarre, coinvolgere e trattenere i dipendenti provenienti dal più ampio bacino di talenti disponibile. Attraverso team diversificati, promuoviamo la creatività e l'innovazione, consentendoci di fornire prodotti e soluzioni brillanti che migliorano la vita dei nostri consumatori in tutto il mondo.

Riconosciamo che la creazione di una cultura veramente diversificata e inclusiva richiede azioni intenzionali, responsabilità e apprendimento continuo. La presente Politica sulla diversità e l'inclusione riflette il nostro impegno a costruire un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano visti, ascoltati e incoraggiati ad avere successo, indipendentemente dal loro background, dal luogo in cui vivono, da come si identificano o dalle loro esperienze di vita.

Il Gruppo BRG si impegna inoltre a mantenere un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e molestie illegali, in conformità con tutte le leggi applicabili in materia di diversità, uguaglianza e antidiscriminazione nelle giurisdizioni in cui opera.

La presente Politica deve essere letta congiuntamente al Codice di condotta.

2. Scopo

Lo scopo della presente Politica è quello di fungere da base per le nostre iniziative in materia di diversità e inclusione in tutte le regioni e funzioni. Essa mira a integrare comportamenti e processi decisionali inclusivi nella strategia e nella cultura aziendale del Gruppo BRG e a fornire un quadro condiviso che supporti le esigenze locali, in linea con i nostri valori globali "CREATE"¹. In questo modo, miriamo a fornire un ambiente di lavoro in cui tutti i nostri dipendenti possano contribuire pienamente al successo del Gruppo BRG.

3. Applicazione

La presente Politica si applica a livello globale a tutti i dipendenti, amministratori, appaltatori e consulenti del Gruppo BRG in tutte le entità del Gruppo BRG nel mondo (collettivamente, il **"Personale"**).

La presente Politica non sostituisce né limita alcun requisito normativo pertinente. Comprende tutti gli aspetti delle pratiche lavorative e aziendali, tra cui assunzioni, promozioni, formazione, retribuzione, salute e sicurezza sul lavoro e interazioni con gli stakeholder e la comunità in generale.

Per ulteriori dettagli o specifiche variazioni regionali, è possibile consultare la pagina intranet delle Risorse umane del Gruppo BRG, altri archivi interni o i manuali regionali. In caso di conflitto tra le leggi o i regolamenti locali e qualsiasi disposizione della presente Politica, prevorranno i requisiti locali.

Inoltre, il Gruppo BRG attuerà tutte le misure richieste dalla legislazione locale per promuovere la diversità o prevenire la discriminazione, ad esempio istituendo comitati interni o funzionari designati per gestire le denunce di discriminazione e molestie, ove previsto dalla legge.

¹ "CREATE" sta per Consumer-Focused (orientato al consumatore), Resilient (resiliente), Excellence (eccellenza), Agile (agile), Team-Oriented (orientato al lavoro di squadra), Empowered (responsabilizzato). Per ulteriori informazioni, consultare la pagina intranet delle Risorse umane o il sito <https://brevillegroup.com/our-values>.

4. Diversità e inclusione nel Gruppo BRG

Il Gruppo BRG celebra e sostiene la diversità in tutte le sue forme, incluse (ma non limitate a) età, razza (compreso colore della pelle, etnia o origine nazionale), sesso (compresa la gravidanza, il parto e le condizioni mediche correlate), orientamento sessuale, identità o espressione di genere, stato civile o unione civile, responsabilità familiari o di assistenza, stato familiare, abilità o disabilità, religione o credo, opinioni politiche, nazionalità o cittadinanza, origine sociale (compresa la casta), condizioni mediche o informazioni genetiche, appartenenza o attività sindacale e status di veterano o militare.

Questo impegno verso la diversità e l'inclusione si riflette nel nostro approccio volto a:

- garantire che tutto il nostro personale si senta apprezzato, rispettato e al sicuro;
- sfruttare le esperienze e le prospettive uniche del nostro personale per contribuire al raggiungimento della strategia e degli obiettivi dell'azienda;
- condurre processi di reclutamento e selezione in modo da tenere conto della diversità e prevenire qualsiasi pregiudizio consapevole o inconsapevole;
- sostenere l'accessibilità e fornire adeguamenti ragionevoli sul posto di lavoro, ove necessario;
- vietare comportamenti illegali sul posto di lavoro, tra cui discriminazione, molestie, bullismo, diffamazione e vittimizzazione;
- garantire un accesso equo alle opportunità di apprendimento, sviluppo professionale e tutoraggio;
- prendere decisioni in materia di occupazione che siano eque e basate sul merito; e
- sostenere pratiche retributive in linea con gli obiettivi di parità salariale.

4.1 Diversità di genere

Il Gruppo BRG riconosce che tutto il personale, indipendentemente dal sesso, ha diritto a un accesso equo alle opportunità, ai premi e alle risorse, e che i risultati occupazionali devono essere equi e privi di pregiudizi.

Alcune delle misure adottate dall'azienda per migliorare l'equilibrio di genere includono:

- fornire la Dichiarazione sulle pari opportunità del Gruppo BRG alle agenzie di reclutamento;
- ove consentito dalla legge, incoraggiare le agenzie di reclutamento a presentare una rosa di candidati idonei e qualificati per il colloquio che rispecchi l'equilibrio di genere; e
- sostenere modalità di lavoro flessibili in linea con le esigenze aziendali e la legislazione vigente.

Sebbene BRG Group ponga maggiore enfasi sull'azione e sul progresso piuttosto che sulle quote, la Società ha fissato l'obiettivo generale di avere almeno il 40% di ciascun genere a livello dirigenziale, manageriale e generale, e il 30% a livello di Consiglio di Amministrazione. Gli equilibri di genere effettivi sono riportati annualmente nella nostra Relazione annuale.

5. Ruoli e responsabilità

Tutto il personale, indipendentemente dal livello, dalla funzione o dalla sede di lavoro, svolge un ruolo importante nella creazione e nel mantenimento di una cultura lavorativa diversificata e inclusiva. I ruoli e le aspettative di ciascun gruppo chiave sono descritti in dettaglio di seguito.

- **Tutto il personale:** dimostrare rispetto, segnalare comportamenti discriminatori o di esclusione e, ove possibile, partecipare a iniziative di diversità e inclusione.
- **Responsabili delle risorse umane:** promuovere la creazione di team diversificati e inclusivi, affrontare le questioni relative ai pregiudizi e sostenere la crescita del personale.
- **Il Comitato per la diversità²:** sviluppa strategie, monitora i progressi e supporta le regioni nell'attuazione di iniziative su misura per i contesti locali.
- **Leadership esecutiva:** promuovere la diversità e l'inclusione e dare l'esempio.
- **Comitato per il personale, le prestazioni, le retribuzioni e le nomine (PPRNC)³:** esamina e formula raccomandazioni al Consiglio di amministrazione sulle pratiche di diversità e inclusione sul posto di lavoro.
- **Il Consiglio di Amministrazione:** approva la presente Politica, ne valuta l'efficacia, stabilisce obiettivi misurabili in materia di diversità di genere e monitora i progressi rispetto a tali obiettivi.

² Il Comitato per la diversità è un comitato guidato dal management.

³ Il PPRNC è un comitato del Consiglio

6. Violazioni

Il personale è invitato a segnalare qualsiasi comportamento che violi la presente Politica al proprio responsabile, all'Ufficio Risorse umane, all'Ufficio legale o tramite i canali di segnalazione riservati dell'Azienda. Non saranno tollerate ritorsioni nei confronti delle persone che segnalano violazioni della presente Politica.

Il personale che viola i termini della presente Politica o aiuta altri a farlo sarà soggetto ad adeguate misure disciplinari che potranno arrivare fino al licenziamento, in conformità con la legge applicabile e la politica aziendale.

7. Amministrazione

La presente Politica fa parte del processo di inserimento di tutti i dipendenti ed è accessibile sulla pagina intranet delle Risorse umane globali del Gruppo BRG e sul sito web aziendale del Gruppo BRG <https://brevillegroup.com>.

Essa non costituisce parte integrante di alcun contratto di lavoro o di servizio, né dà luogo ad alcun diritto esercitabile da qualsiasi individuo nei confronti del Gruppo BRG. Può essere modificata o sostituita dal Gruppo BRG in qualsiasi momento.

8. Revisione

La presente Politica sarà rivista periodicamente per garantirne la pertinenza e l'efficacia. Qualsiasi modifica sostanziale sarà soggetta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Il personale potrebbe essere tenuto a riconfermare il proprio impegno nei confronti della presente Politica a seguito di eventuali revisioni sostanziali o comunque su base ricorrente.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nell'ottobre 2025.