

Beleid inzake diversiteit en inclusie

1. Inleiding

Bij Breville Group Limited (**BRG Group**) zijn diversiteit en inclusie niet alleen principes, maar vormen ze de kern van wie we zijn en hoe we werken.

Als wereldwijd opererend bedrijf zijn wij ervan overtuigd dat het omarmen van de unieke achtergronden, perspectieven en talenten van onze mensen ons beter in staat stelt om medewerkers uit een zo breed mogelijk talentenaanbod aan te trekken, te motiveren en te behouden. Door middel van diverse teams stimuleren we creativiteit en innovatie, waardoor we briljante producten en oplossingen kunnen leveren die het leven van onze consumenten wereldwijd verbeteren.

We erkennen dat het creëren van een echt diverse en inclusieve cultuur bewuste actie, verantwoordelijkheid en continu leren vereist. Dit diversiteits- en inclusiebeleid weerspiegelt ons streven naar het creëren van een werkplek waar iedereen zich gezien en gehoord voelt en in staat is om te slagen – ongeacht hun achtergrond, waar ze wonen, hoe ze zich identificeren of wat hun levenservaring is geweest.

BRG Group zet zich ook in voor het handhaven van een werkplek die vrij is van onwettige discriminatie en intimidatie, in overeenstemming met alle toepasselijke wetten op het gebied van diversiteit, gelijkheid en antidiscriminatie in de rechtsgebieden waar we actief zijn.

Dit beleid moet worden gelezen in samenhang met de gedragscode.

2. Doel

Het doel van dit beleid is om als basis te dienen voor onze inspanningen op het gebied van diversiteit en inclusie in alle regio's en functies. Het is bedoeld om inclusief gedrag en besluitvorming te verankeren in de bedrijfsstrategie en -cultuur van BRG Group en een gemeenschappelijk kader te bieden dat aansluit bij lokale behoeften en tegelijkertijd in overeenstemming is met onze wereldwijde ¹CREATE-waarden¹. Hiermee willen we een werkomgeving creëren waarin al onze medewerkers volledig kunnen bijdragen aan het succes van BRG Group.

3. Toepassing

Dit beleid is wereldwijd van toepassing op alle werknemers, directeuren, aannemers en consultants van de BRG Group in alle entiteiten van de BRG Group wereldwijd (gezamenlijk **'personeel'** genoemd).

Dit beleid vervangt of beperkt geen relevante wettelijke vereisten. Het omvat alle aspecten van werkgelegenheid en bedrijfspraktijken, waaronder werving, promotie, opleiding, beloning, gezondheid en veiligheid op het werk, en interacties met belanghebbenden en de bredere gemeenschap.

Wanneer er verdere details of specifieke regionale verschillen zijn, kunt u deze vinden op de intranetpagina van BRG Group Human Resources, andere interne opslagplaatsen of in regionale handboeken. Wanneer lokale wetten of voorschriften in strijd zijn met een bepaling van dit beleid, hebben die lokale vereisten voorrang.

Daarnaast zal de BRG Group alle maatregelen nemen die door de lokale wetgeving worden vereist om diversiteit te bevorderen of discriminatie te voorkomen, bijvoorbeeld door interne commissies of aangewezen functionarissen in te stellen om klachten over discriminatie en intimidatie te behandelen wanneer dit wettelijk verplicht is.

¹ 'CREATE' staat voor Consumer-Focused (klantgericht), Resilient (veerkrachtig), Excellence (uitmuntendheid), Agile (wendbaar), Team-Oriented (teamgericht) en Empowered (empowered). Raadpleeg de intranetpagina van Human Resources of <https://brevillegroup.com/our-values> voor meer informatie.

4. Diversiteit en inclusie bij BRG Group

BRG Group waardeert en ondersteunt diversiteit in al haar vormen, met inbegrip van (maar niet beperkt tot) leeftijd, ras (met inbegrip van huidskleur, etniciteit of nationale afkomst), geslacht (inclusief zwangerschap, bevalling en daarmee samenhangende medische aandoeningen), seksuele geaardheid, genderidentiteit of -expressie, huwelijkse staat of geregistreerd partnerschap, gezins- of zorgverantwoordelijkheden, gezinssituatie, bekwaamheid of handicap, religie of geloofsovertuiging, politieke overtuiging, nationaliteit of staatsburgerschap, sociale afkomst (inclusief kaste), medische aandoening of genetische informatie, lidmaatschap of activiteit van een vakbond en veteranen- of militaire status.

Deze toewijding aan diversiteit en inclusie komt tot uiting in onze aanpak om:

- ervoor te zorgen dat al onze medewerkers zich gewaardeerd, gerespecteerd en veilig voelen;
- de unieke ervaringen en perspectieven van ons personeel benutten om de strategie en doelstellingen van het bedrijf te helpen realiseren;
- wervings- en selectieprocessen uitvoeren op een manier die rekening houdt met diversiteit en bewuste of onbewuste vooroordelen tegengaat;
- het ondersteunen van toegankelijkheid en het bieden van redelijke aanpassingen op de werkplek waar dat nodig is;
- het verbieden van onwettig gedrag op de werkplek, waaronder discriminatie, intimidatie, pesten, belastering en slachtofferschap;
- gelijkwaardige toegang bieden tot leermogelijkheden, professionele ontwikkeling en mentorschap;
- het nemen van eerlijke en op verdiensten gebaseerde beslissingen op het gebied van werkgelegenheid; en
- het ondersteunen van beloningspraktijken die in overeenstemming zijn met de doelstellingen van loongelijkheid.

4.1 Genderdiversiteit

BRG Group erkent dat alle personeelsleden, ongeacht hun geslacht, recht hebben op gelijke toegang tot kansen, beloningen en middelen, en dat de resultaten op het gebied van werkgelegenheid eerlijk en vrij van vooroordelen moeten zijn.

Enkele van de maatregelen die het bedrijf neemt om de genderbalans te verbeteren, zijn:

- het verstrekken van de BRG Group Equal Opportunity Statement (verklaring inzake gelijke kansen) aan wervingsbureaus;
- waar wettelijk toegestaan, wervingsbureaus aanmoedigen om een evenwichtige shortlist van geschikte kandidaten voor te stellen voor een sollicitatiegesprek; en
- flexibele werkregelingen ondersteunen die in overeenstemming zijn met de bedrijfsbehoeften en de toepasselijke wetgeving.

Hoewel BRG Group meer nadruk legt op actie en vooruitgang dan op quota, heeft het bedrijf zich ten doel gesteld om ten minste 40% van elk geslacht te hebben op het niveau van het hoger management, het management en het algemene personeelsbestand, en 30% op het niveau van de raad van bestuur. De werkelijke genderbalans wordt jaarlijks gerapporteerd in ons jaarverslag.

5. Rollen en verantwoordelijkheden

Alle medewerkers – ongeacht hun niveau, functie of locatie – spelen een belangrijke rol bij het creëren en in stand houden van een diverse en inclusieve werkcultuur. De rollen en verwachtingen van elke belangrijke groep worden hieronder gedetailleerd beschreven.

- **Alle medewerkers:** toon respect, meld discriminatie of uitsluitend gedrag en neem, indien mogelijk, deel aan initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie.
- **People Managers:** Bevorder diverse en inclusieve teams, pak vooroordelen aan en ondersteun de groei van het personeel.
- **De Diversiteitscommissie²:** Ontwikkel een strategie, monitor de voortgang en ondersteun regio's bij het implementeren van initiatieven die zijn afgestemd op de lokale context.
- **Uitvoerend management:** Diversiteit en inclusie bevorderen en het goede voorbeeld geven.
- **De Commissie voor Personeel, Prestaties, Beloning en Benoemingen (PPRNC)³:** Evalueert en doet aanbevelingen aan de raad van bestuur over diversiteit en inclusie op de werkplek.
- **De raad van bestuur:** keurt dit beleid goed, beoordeelt de effectiviteit van het beleid, stelt meetbare doelstellingen voor genderdiversiteit vast en houdt toezicht op de voortgang ten opzichte van die doelstellingen.

² De Diversiteitscommissie is een door het management geleide commissie.

³ De PPRNC is een commissie van de raad van bestuur

6. Overtredingen

Medewerkers worden aangemoedigd om elk gedrag dat in strijd is met dit beleid te melden aan hun manager, Human Resources, Legal of via de vertrouwelijke meldingskanalen van het bedrijf. Vergeldingsmaatregelen tegen personen die schendingen van dit beleid melden, worden niet getolereerd.

Personeelsleden die de voorwaarden van dit beleid schenden of anderen daarbij helpen, zullen worden onderworpen aan passende disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en het beleid van het bedrijf.

7. Administratie

Dit beleid maakt deel uit van het onboardingproces voor alle werknemers en is toegankelijk op de intranetpagina van BRG Group Global Human Resources en de bedrijfswebsite van BRG Group <https://brevillegroup.com>.

Het maakt geen deel uit van een arbeids- of dienstverleningscontract en geeft geen aanleiding tot enig recht dat door een persoon tegen BRG Group kan worden afgedwongen. Het kan te allen tijde door BRG Group worden gewijzigd of vervangen.

8. Herziening

Dit beleid wordt periodiek herzien om ervoor te zorgen dat het relevant en effectief blijft. Alle belangrijke wijzigingen moeten worden goedgekeurd door de raad van bestuur. Het personeel kan worden gevraagd om hun toewijding aan dit beleid opnieuw te bevestigen na belangrijke herzieningen of op andere momenten.

Goedgekeurd door de raad van bestuur in oktober 2025.