

Politique en matière de diversité et d'inclusion

1. Introduction

Chez Breville Group Limited (**BRG Group**), la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement des principes, elles sont au cœur de notre identité et de notre mode de fonctionnement.

En tant qu'entreprise mondiale, nous pensons que le fait d'accueillir les origines, les perspectives et les talents uniques de nos collaborateurs renforce notre capacité à attirer, à motiver et à fidéliser les meilleurs talents disponibles. Grâce à la diversité de nos équipes, nous stimulons la créativité et l'innovation, ce qui nous permet de proposer des produits et des solutions exceptionnels qui améliorent la vie de nos consommateurs dans le monde entier.

Nous reconnaissons que la création d'une culture véritablement diversifiée et inclusive nécessite des actions délibérées, une responsabilisation et un apprentissage continu. Cette politique de diversité et d'inclusion reflète notre engagement à créer un lieu de travail où chacun se sent vu, entendu et capable de réussir, quels que soient son parcours, son lieu de résidence, son identité ou son expérience de vie.

Le groupe BRG s'engage également à maintenir un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement illégaux, conformément à toutes les lois applicables en matière de diversité, d'égalité et de lutte contre la discrimination dans les juridictions où nous opérons.

La présente politique doit être lue conjointement avec le code de conduite.

2. Objectif

L'objectif de cette politique est de servir de base à nos efforts en matière de diversité et d'inclusion dans toutes les régions et toutes les fonctions. Elle vise à intégrer des comportements et des prises de décision inclusifs dans la stratégie commerciale et la culture du groupe BRG, et à fournir un cadre commun qui répond aux besoins locaux tout en s'alignant sur nos valeurs mondiales « CREATE »¹. Nous souhaitons ainsi offrir un environnement de travail dans lequel tous nos collaborateurs peuvent contribuer pleinement au succès du groupe BRG.

3. Application

Cette politique s'applique à l'échelle mondiale à tous les employés, administrateurs, sous-traitants et consultants du groupe BRG dans toutes les entités du groupe BRG à travers le monde (collectivement, le « personnel »).

Cette politique ne remplace ni ne limite aucune exigence réglementaire pertinente. Elle englobe tous les aspects des pratiques en matière d'emploi et d'affaires, y compris le recrutement, la promotion, la formation, la rémunération, la santé et la sécurité au travail, ainsi que les interactions avec les parties prenantes et la communauté au sens large.

Pour plus de détails ou pour connaître les différences régionales spécifiques, consultez la page intranet des ressources humaines du groupe BRG, d'autres référentiels internes ou les manuels régionaux. En cas de conflit entre les lois ou réglementations locales et une disposition de la présente politique, les exigences locales prévaudront.

En outre, le groupe BRG mettra en œuvre toutes les mesures requises par la législation locale pour promouvoir la diversité ou prévenir la discrimination, par exemple en créant des comités internes ou en désignant des responsables chargés de traiter les plaintes pour discrimination et harcèlement lorsque la loi l'exige.

¹ « CREATE » signifie « orienté vers le consommateur, résilient, excellence, agile, axé sur le travail d'équipe, responsabilisé ». Pour plus d'informations, veuillez consulter la page intranet des ressources humaines ou <https://brevillegroup.com/our-values>.

4. Diversité et inclusion au sein du groupe BRG

Le groupe BRG célèbre et soutient la diversité sous toutes ses formes, y compris (mais sans s'y limiter) l'âge, la race (y compris la couleur, l'origine ethnique ou nationale), sexe (y compris la grossesse, l'accouchement et les conditions médicales connexes), l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut marital ou de partenariat civil, les responsabilités familiales ou d'aidant, la situation familiale, les capacités ou le handicap, la religion ou les croyances, les opinions politiques, la nationalité ou la citoyenneté, l'origine sociale (y compris la caste), l'état de santé ou les informations génétiques, l'appartenance ou l'activité syndicale et le statut d'ancien combattant ou de militaire.

Cet engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion se reflète dans notre approche visant à :

- veiller à ce que tous nos employés se sentent valorisés, respectés et en sécurité ;
- tirer parti des expériences et des perspectives uniques de notre personnel pour aider à réaliser la stratégie et les objectifs de l'entreprise ;
- mener des processus de recrutement et de sélection qui tiennent compte de la diversité et préviennent tout préjugé conscient ou inconscient ;
- soutenir l'accessibilité et apporter des aménagements raisonnables sur le lieu de travail lorsque cela est nécessaire ;
- interdire les comportements illégaux sur le lieu de travail, notamment la discrimination, le harcèlement, l'intimidation, la diffamation et la victimisation ;
- offrir un accès équitable à l'apprentissage, au perfectionnement professionnel et aux possibilités de mentorat ;
- prendre des décisions en matière d'emploi qui soient équitables et fondées sur le mérite ; et
- soutenir des pratiques de rémunération conformes aux objectifs de parité salariale.

4.1 Diversité des genres

Le groupe BRG reconnaît que tous les membres du personnel, quel que soit leur sexe, ont droit à un accès équitable aux opportunités, aux récompenses et aux ressources, et que les résultats en matière d'emploi doivent être équitables et exempts de tout préjugé.

Voici quelques-unes des mesures mises en place par l'entreprise pour améliorer l'équilibre entre les sexes :

- fournir la déclaration d'égalité des chances du groupe BRG aux agences de recrutement ;
- lorsque la loi le permet, encourager les agences de recrutement à présenter une liste restreinte de candidats qualifiés et équilibrée sur le plan du genre pour les entretiens ; et
- soutenir des modalités de travail flexibles, conformes aux besoins de l'entreprise et à la législation en vigueur.

Bien que le groupe BRG mette davantage l'accent sur l'action et les progrès que sur les quotas, la société s'est fixé comme objectif général d'atteindre au moins 40 % de chaque sexe au niveau des cadres supérieurs, des cadres et de l'ensemble du personnel, et 30 % au niveau du conseil d'administration. Les équilibres réels entre les sexes sont présentés chaque année dans notre rapport annuel.

5. Rôles et responsabilités

Tout le personnel, quel que soit son niveau, sa fonction ou son lieu de travail, joue un rôle important dans la création et le maintien d'une culture d'entreprise diversifiée et inclusive. Les rôles et les attentes de chaque groupe clé sont détaillés ci-dessous.

- **Tout le personnel** : faire preuve de respect, signaler les comportements discriminatoires ou d'exclusion et, lorsque cela est possible, participer à des initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion.
- **Responsables du personnel** : favoriser la diversité et l'inclusion au sein des équipes, lutter contre les préjugés et soutenir le développement personnel.
- **Comité pour la diversité²** : élaborer une stratégie, suivre les progrès et aider les régions à mettre en œuvre des initiatives adaptées au contexte local.
- **Direction générale** : promouvoir la diversité et l'inclusion, et montrer l'exemple.
- **Comité des ressources humaines, de la performance, de la rémunération et des nominations (PPRNC)³** : examine et formule des recommandations au conseil d'administration sur les pratiques en matière de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail.
- **Le conseil d'administration** : approuver la présente politique, examiner son efficacité, fixer des objectifs mesurables en matière de diversité des genres et suivre les progrès réalisés par rapport à ces objectifs.

² Le comité sur la diversité est un comité dirigé par la direction.

³ Le PPRNC est un comité du conseil d'administration.

6. Violations

Les membres du personnel sont encouragés à signaler tout comportement qui enfreint la présente politique à leur responsable, aux ressources humaines, au service juridique ou via les canaux de signalement confidentiels de la société. Les représailles à l'encontre des personnes qui signalent des violations de la présente politique ne seront pas tolérées.

Les membres du personnel qui enfreignent les termes de la présente politique ou aident une autre partie à le faire feront l'objet de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément à la législation applicable et à la politique de la société.

7. Administration

La présente politique fait partie du processus d'intégration de tous les employés et est accessible sur la page intranet des ressources humaines mondiales du groupe BRG et sur le site web du groupe BRG <https://brevillegroup.com>.

Elle ne fait partie d'aucun contrat de travail ou de service et ne confère aucun droit opposable par un individu à l'encontre du groupe BRG. Elle peut être modifiée ou remplacée à tout moment par le groupe BRG.

8. Révision

La présente politique sera révisée périodiquement afin de s'assurer qu'elle demeure pertinente et efficace. Toute modification importante devra être approuvée par le conseil d'administration. Le personnel pourrait être tenu de reconfirmer son engagement à l'égard de la présente politique à la suite de toute révision importante ou de façon récurrente.

Approuvé par le conseil d'administration en octobre 2025.