



**CODICE ETICO DI GRUPPO (ITA).....page 2**

**GROUP CODE OF ETHICS (ENG).....page 21**



## CODICE ETICO DI GRUPPO (ITA)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Del 26 settembre 2024

**INDICE**

**1. INTRODUZIONE ..... 4**

1.1 La Missione del Gruppo B&C ..... 4

1.2 Impegno verso gli stakeholders ..... 4

1.3 Comportamenti non etici ..... 4

1.4 Obiettivi del Codice Etico ..... 5

1.5 Ambito di applicazione del Codice Etico ..... 5

**2. PRINCIPI GENERALI..... 6**

2.1 Rispetto della Persona e dei Diritti Umani Fondamentali ..... 6

2.2 Sviluppo Sostenibile ..... 7

2.3 Rapporti con l’ambiente ..... 7

2.4 Diritti riguardanti la diversità, l’uguaglianza, la non discriminazione e le pari opportunità ..... 8

2.5 Legalità ed Onestà..... 8

2.6 Efficacia ed efficienza..... 9

2.7 Trasparenza..... 9

2.8 Riservatezza ..... 10

**3. CRITERI DI CONDOTTA..... 10**

3.1 Criteri di condotta delle risorse umane ..... 10

3.2 Criteri di condotta nei rapporti con le Istituzioni ..... 14

3.3 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori ..... 15

3.4 Criteri di condotta nei rapporti con amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società terze..... 17

3.5 Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche ..... 17

3.6 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni ..... 17

**4. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO ..... 19**

4.1 Segnalazioni delle violazioni del Codice Etico..... 19

4.1 Sanzioni ..... 19

**5. DISPOSIZIONI FINALI ..... 20**

<b>Stato</b>	<b>Approvato dal Cda in data 26 settembre 2024</b>
<b>Versione/Data</b>	V.3 /Settembre 2024

## 1. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici fondamentali del Gruppo B&C siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori delle Società del Gruppo B&C nella conduzione degli affari e, in generale, delle loro attività.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e in generale tutte le persone appartenenti al Gruppo, compreso anche i soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i fornitori, ecc.), nel seguito anche i "Destinatari", sono consapevoli delle proprie responsabilità nei confronti degli stakeholder del Gruppo.

### 1.1 La Missione del Gruppo B&C

Il *core business* del Gruppo è rivolto al settore della progettazione, produzione, distribuzione e commercializzazione di trasduttori elettroacustici ad uso professionale (i principali componenti delle casse acustiche per la riproduzione di musica, comunemente conosciuti come altoparlanti), destinati ai produttori di sistemi di altoparlanti professionali finiti. A questo scopo sono orientate le strategie di investimento e finanziarie della società e le conseguenti condotte operative.

Il Gruppo è orientato verso un segmento di mercato ad alta specializzazione quale quello ad uso professionale, focalizzandosi sulla produzione di trasduttori elettroacustici, e non di sistemi di altoparlanti professionali finiti (di cui il trasduttore rappresenta il principale componente), al fine di poter operare in piena autonomia e indipendenza rispetto ai propri clienti produttori di sistemi di altoparlanti professionali finiti e di evitare aree di conflitto con gli stessi.

Tra i propri obiettivi, il Gruppo si impegna a predisporre gli strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi enucleati nel presente documento da parte dei propri dipendenti, collaboratori, consulenti e agenti; a vigilare sulla loro osservanza e concreta implementazione e ad aggiornare gli strumenti in maniera adeguata e continuativa.

### 1.2 Impegno verso gli stakeholders

Il Gruppo B&C aspira a mantenere e sviluppare rapporti etici positivi con i suoi portatori di interesse (*stakeholders*), cioè con quelle categorie di individui, gruppi o Istituzioni che godono di qualsivoglia legittimo interesse o diritto. Sono portatori di interesse i dipendenti e collaboratori del Gruppo, gli Azionisti, le Rappresentanze Sindacali, i fornitori ed i partner di affari e la collettività in generale.

### 1.3 Comportamenti non etici

Nella conduzione delle attività aziendali i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia fra il Gruppo B&C e i suoi portatori di interesse. Non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti prevenuti e ostili nei confronti dell'impresa i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, appartenente o in rapporto di collaborazione esterna con il Gruppo B&C, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sé o per la il Gruppo.

I comportamenti non etici sono tali sia nella misura in cui violano normative di legge, sia in quanto contrari a regolamenti e procedure interne.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può comportare azioni disciplinari e di risarcimento del danno, nel rispetto, per i lavoratori dipendenti dei contratti collettivi di lavoro.

### ***1.4 Obiettivi del Codice Etico***

Il Codice Etico ha l'obiettivo di indirizzare la gestione delle attività del Gruppo B&C secondo criteri di rispetto della Legge, lealtà e correttezza professionale ed efficienza economica nei rapporti interni ed esterni, al fine di favorire indirizzi univoci di comportamento volti alla soddisfazione delle esigenze degli stakeholder e al consolidamento di una positiva reputazione aziendale.

### ***1.5 Ambito di applicazione del Codice Etico***

Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti di tutti gli Amministratori, dipendenti e collaboratori esterni del Gruppo B&C.

Tutti i soggetti interessati dal presente Codice sono tenuti a segnalare, verbalmente o per iscritto, eventuali inosservanze e ogni richiesta di violazione del presente Codice; le eventuali segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.lgs.231/2001 l'apposito canale di segnalazione Whistleblowing disponibile sul sito della società all'indirizzo:

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/bc-speakers>

I soggetti destinatari delle segnalazioni valutano l'effettiva violazione della Normativa o del Codice Etico e, se confermata, lo segnalano ai vertici di Gruppo B&C per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Il Gruppo B&C tutela gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e ne mantiene riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'Organismo di Vigilanza adotterà tutte le misure necessarie ad assicurare il carattere riservato delle informazioni ricevute, l'equo trattamento del personale coinvolto in condotte contrarie al Codice e il diritto di difesa di ciascun dipendente e collaboratore.

## 2. PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi e di linee guida la cui osservanza è di fondamentale importanza per il conseguimento degli obiettivi sociali e d'affari, per il regolare svolgimento delle attività, per l'affidabilità della gestione e l'immagine del Gruppo B&C.

Gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni del Gruppo B&C. sono tenuti, nei rapporti con terzi, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e dei regolamenti interni e improntato alla massima correttezza ed integrità.

Il Gruppo B&C si impegna a condurre la propria attività nel pieno rispetto delle normative vigenti, del presente Codice Etico e delle procedure interne, assicurando che le decisioni assunte non siano in alcun modo riconducibili, anche solo potenzialmente, ad interessi personali o in contrasto con i doveri fiduciari che sono alla base del ruolo aziendale ricoperto da ciascuno. Tale impegno è rivolto:

- ad assicurare la massima diffusione del Codice Etico tra i dipendenti ed i collaboratori;
- a fornire ogni possibile chiarimento circa l'interpretazione e attuazione delle norme del Codice Etico ed in particolare per quanto riguarda la sua applicazione nelle procedure aziendali e di Gruppo;
- a compiere verifiche in ordine a ogni notizia di violazione delle norme del Codice Etico e in caso di accertata violazione, ad adottare le adeguate misure sanzionatorie;
- ad adottare tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica e ad adoperarsi affinché sia garantita l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Il Gruppo B&C promuove una cultura improntata alla legalità: nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio del Gruppo, può ritenersi in linea con le politiche promosse.

I rapporti con gli stakeholder sono improntati a criteri di correttezza ed onestà.

Le disposizioni contenute hanno valore primario e assoluto; in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio delle società del Gruppo giustifica comportamenti in contrasto con i principi di seguito riportati

### ***2.1 Rispetto della Persona e dei Diritti Umani Fondamentali***

Il Gruppo B&C si impegna a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le donne e gli uomini con cui si relaziona. La centralità della Persona si esprime in particolare attraverso la valorizzazione dei propri collaboratori (siano essi dipendenti o legati da altro rapporto di lavoro), l'attenzione rivolta ai bisogni e alle richieste dei clienti, la tutela e la trasparenza verso gli azionisti, la correttezza e trasparenza della negoziazione verso i fornitori e la Pubblica Amministrazione, la partecipazione attiva alla vita sociale della Collettività.

Non sono tollerate e sono sanzionate le richieste, accompagnate da minacce o altre violenze, volte ad indurre Amministratori, dipendenti e collaboratori esterni ad agire contro la Legge e il Codice Etico.

Il Gruppo B&C assicura il rispetto dei Diritti Umani fondamentali (ad es., orario di lavoro, retribuzioni eque, età minima per l'ingresso nel mondo del lavoro, condizioni del posto di lavoro, accessibilità alle persone diversamente abili, tutela della maternità, divieto di molestie, lavoro forzato/obbligatorio/vincolato) delle persone del Gruppo e delle risorse umane dei Fornitori. Il Gruppo B&C rifiuta l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione delle attività, e, in ogni caso, non inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO.

## **2.2 Sviluppo Sostenibile**

Il B&C opera attraverso un dialogo aperto alle aspettative legittime di tutti gli interlocutori. In particolare, promuove un dialogo partecipativo con tutti gli Enti Locali e le Istituzioni per collaborare al miglioramento della qualità della vita dei Cittadini e alla salvaguardia del patrimonio naturale dei territori in cui opera.

Consapevole che la promozione dello sviluppo sostenibile ed il miglioramento continuo delle performance aziendali di sostenibilità sia fondamentale per creare valore nel tempo per i propri stakeholders, il Gruppo B&C considera i fattori ambientali, sociali e di governance come parte integrante della propria strategia di business.

Il Gruppo B&C adotta un modello di gestione aziendale orientato a garantire e promuovere, comportamenti sociali ed ecologici sostenibili; in coerenza con il proprio impegno strategico orientato allo sviluppo sostenibile e ai principi contenuti nella propria Politica di Sostenibilità (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2023 e disponibile sul sito internet della società nella sezione Social Responsibility)

## **2.3 Rapporti con l'ambiente**

Il Gruppo B&C si impegna a diffondere e consolidare una salda cultura e coscienza ambientale, operando sempre nel rispetto delle leggi vigenti e applicando le migliori tecnologie disponibili, nella consapevolezza dell'impatto che le proprie attività generano sia direttamente che indirettamente sull'ambiente e sul clima.

Il Gruppo B&C considera gli impatti ambientali come un ambito rilevante e di conseguenza si propone di ridurre gli effetti sull'ambiente generati dal consumo di risorse, dalla produzione di rifiuti e dalle altre attività, con l'obiettivo di creare, offrire e mantenere un ambiente sano, fino ad estenderlo al più ampio concetto di preservare l'ambiente per le generazioni future.

L'impegno del Gruppo in tema di tutela dell'ambiente è formalmente definito nei due *pillar* "Produzione sostenibile" e "Filiera sostenibile" contenuti nella propria Politica di Sostenibilità

(approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2023 e disponibile sul sito internet della società nella sezione Social Responsibility)

## **2.4 Diritti riguardanti la diversità, l'uguaglianza, la non discriminazione e le pari opportunità**

Nei rapporti con i propri stakeholders interni ed esterni il Gruppo B&C non adotta comportamenti discriminatori sulla base della religione, età, sesso, orientamento sessuale o identità di genere, opinione politica, condizione sociale e origine, razza o etnia, colore, lingua, disabilità fisica o mentale, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive e qualunque altra forma di diversità.

Il Gruppo B&C si impegna a trattare le persone in modo equo e onesto, valorizzando il principio delle Pari Opportunità in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro (assunzione, formazione, assegnazione dei benefit, avanzamento di carriera, procedimenti disciplinari, interruzione del rapporto di lavoro, pensionamento), senza distinzione alcuna. L'obiettivo perseguito è quello di creare un ambiente di lavoro inclusivo in grado di accogliere le differenze e di valorizzarle nella convinzione che la diversità costituisca una ricchezza per lo sviluppo di tutto il Gruppo.

Tali principi sono formalmente sanciti:

- nel primo *pillar* "Sviluppo e benessere della persona" della propria Politica di Sostenibilità (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2023 e disponibile sul sito internet della società nella sezione About B&C/Social Responsibility);
- all'interno della propria Politica Diversity & Inclusion (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 settembre 2023 e disponibile sul sito internet della società nella sezione About B&C/Social Responsibility);
- all'interno della propria Politica per la parità di genere (approvata dalla direzione il 6 marzo 2024 e disponibile sul sito internet della società nella sezione About B&C/Social Responsibility);
- i principi inerenti la parità di genere trovano la loro formalizzazione nelle pratiche e nelle procedure aziendali che hanno portato all'ottenimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere (certificato disponibile sul sito internet della società nella sezione About B&C/Social Responsibility/Certificazioni)

## **2.5 Legalità ed Onestà**

Nell'ambito della loro attività professionale, gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni del Gruppo B&C sono tenuti a rispettare con diligenza la Normativa vigente, il Codice Etico, i regolamenti e le disposizioni interne. In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio del Gruppo B&C può giustificare una condotta non onesta.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali e promozionali, sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla Legge, ai



regolamenti di settore, ai regolamenti interni e alle linee guida del presente codice etico. Tali condotte sono proibite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per il Gruppo B&C.

Non sono ammesse la dazione e il ricevimento di alcuna regalia, da parte di Amministratori, dipendenti e collaboratori esterni, che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore per sè o nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Gruppo B&C.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalia a funzionari o prestatori di pubblico servizio italiani o esteri, ovvero a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio di costoro o indurre ad assicurare a sè, ad altri o al Gruppo B&C. un qualsiasi vantaggio. Tale principio concerne non solo le regalie promesse o offerte, ma anche quelle promesse o ricevute provenienti da terzi.

Per garantire l'osservanza di questi principi, sono previsti momenti di formazione e informazione per dipendenti, al fine di sensibilizzare e prevenire comportamenti illeciti. Gli organi di vigilanza indipendenti sono incaricati di esaminare e approfondire le segnalazioni ricevute, assicurando che ogni caso sia trattato con imparzialità e rigore. I risultati delle indagini vengono, inoltre, comunicati agli organi di amministrazione, direzione e controllo per garantire trasparenza e responsabilità nella gestione delle questioni di corruzione.

Tali principi etici e di comportamento sono formalizzati all'interno della propria Politica Anticorruzione (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2021 e disponibile sul sito internet della società nella sezione Social Responsibility).

## **2.6 Efficacia ed efficienza**

Il Gruppo B&C si impegna a migliorare costantemente l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, attraverso la predisposizione e il rispetto dei piani per il miglioramento della qualità del servizio e tramite l'adozione di soluzioni tecnologiche e organizzative volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze delle Comunità servite con l'efficienza ed economicità della gestione.

## **2.7 Trasparenza**

Gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni del Gruppo B&C si impegnano a fornire informazioni complete, corrette, adeguate e tempestive sia all'esterno (Pubblica amministrazione, investitori) che all'interno della azienda.

A tale scopo si rimanda al contenuto dei seguenti documenti:

- “Politica per la gestione del dialogo con gli Stakeholders” (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 11 novembre 2022 e disponibile sul sito internet della società nella sezione Investor center/Corporate Governance/Procedure);

- “Procedura in tema di Internal Dealing” (disponibile sul sito internet della società nella sezione Investor center/Corporate Governance/Procedure);
- “Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate” (disponibile sul sito internet della società nella sezione Investor center/Corporate Governance/Procedure).

## 2.8 Riservatezza

Il Gruppo B&C assicura la riservatezza dei dati personali e sensibili in proprio possesso, in conformità alla normativa vigente (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ).

Agli Amministratori, dipendenti e collaboratori esterni del Gruppo B&C è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all’esercizio della propria mansione.

In particolare, per quanto attiene alle c.d. “informazioni privilegiate” (così come definite dall’art. 181, comma 1, del TUF) si fa riferimento al documento “Gestione delle informazioni privilegiate e delle comunicazioni” (disponibile sul sito internet della società nella sezione Investor center/Corporate Governance/Procedure).

## 3. CRITERI DI CONDOTTA

### 3.1 Criteri di condotta delle risorse umane

#### Ambiente di lavoro

Tutti i collaboratori possono aspirare all’assunzione e i dipendenti ad essere presi in considerazione per una nuova posizione esclusivamente sulla base delle esigenze aziendali e dei criteri di merito, senza discriminazioni arbitrarie.

Tutti i dipendenti e collaboratori, a qualsiasi livello, dovranno collaborare per mantenere un clima di rispetto reciproco di fronte a differenze personali.

Nel rispetto del quadro normativo e degli orientamenti volti a rendere l’ambiente di lavoro sano e sicuro, non saranno tollerati abuso di alcool, uso di sostanze stupefacenti, molestie sessuali e azioni discriminatorie di alcun tipo. In particolare, viene tutelata e promossa la salute psicofisica di tutti i dipendenti di qualsiasi livello nell’ambito della Società. A tale riguardo il Gruppo B&C condanna comportamenti non etici e in particolare qualsiasi comportamento che esercitato su dipendenti e collaboratori della Società, possa cagionare un danno alla salute.

L’organizzazione del lavoro, in quanto elemento fondamentale dell’ambiente di lavoro, sarà pertanto volta ad evitare qualsiasi situazione di costrittività organizzativa e/o violenza psicologica, in accordo alle normative vigenti.

## **Principi deontologici**

Il Gruppo B&C:

- si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni; pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate;
- richiede ai responsabili di unità organizzative ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale Gruppo B&C si muove richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni dipendente del Gruppo B&C:

- orienta il proprio operato sulla base dei principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- informa la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice, nella consapevolezza delle responsabilità di cui il Gruppo B&C richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- considera la riservatezza principio vitale dell'attività, in particolare in riferimento al rispetto della normativa sulla Privacy.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni dipendente, il quale è tenuto a segnalare, tramite l'apposito canale di segnalazione Whistleblowing disponibile sul sito della società all'indirizzo: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/bc-speakers>

- qualunque violazione – realizzata in ambito aziendale – di norme di legge o regolamento, ovvero del presente Codice;
- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti.

### **Affidabilità nella gestione delle informazioni**

Il personale del Gruppo B&C, nello svolgimento del proprio lavoro e nell'ambito delle proprie responsabilità, è tenuto a registrare ed elaborare dati e informazioni in modo completo, corretto, adeguato e tempestivo. Le registrazioni e le evidenze contabili, economiche e finanziarie del Gruppo B&C devono attenersi a questi principi.

Coloro cui compete la gestione delle registrazioni contabili e delle informazioni economiche e finanziarie sono tenuti a collaborare con i Sistemi Informativi e con le strutture aziendali competenti, per la corretta applicazione delle procedure di sicurezza informatica a garanzia dell'integrità dei dati. Inoltre, a partire dall'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), la gestione delle informazioni non finanziarie sarà equiparata alle informazioni economico-finanziarie. Pertanto, le stesse rigorose procedure di sicurezza e controllo si applicheranno anche alle informazioni non finanziarie, assicurando così una protezione adeguata e una gestione trasparente di tutti i dati aziendali.

Sono vietati ai dipendenti:

- lo sfruttamento del nome e della reputazione del Gruppo B&C a scopi privati ed analogamente lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno del Gruppo B&C e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- l'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della Struttura;
- l'uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- il consumo inutile o l'impiego non razionale di mezzi e risorse;
- la diffusione a terzi o l'uso a fini privati o comunque improprio di informazioni e notizie riguardanti il Gruppo B&C

### **Conflitti di interesse e dovere di lealtà e non concorrenza**

I dipendenti si astengono dall'espletamento di mansioni lavorative – anche a titolo gratuito – in contrasto o in concorrenza con il Gruppo B&C.

Esiste un conflitto di interesse, reale o potenziale, quando una relazione fra un lavoratore e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi della Società o in violazione di norme applicabili. Tutti i dipendenti e collaboratori devono, nei loro rapporti con clienti, fornitori, contraenti e concorrenti, privilegiare gli interessi del Gruppo B&C rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, potenziale o reale, per se stessi o per i propri familiari o per i soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente.

È fatto obbligo di evitare le situazioni anche solo apparenti di conflitto di interesse con il Gruppo B&C, e comunque di rendere noto ai responsabili gerarchici l'insorgere di dette situazioni mediante una dichiarazione sottoscritta da compilarsi immediatamente allorché il dipendente e collaboratore ravvisi l'esistenza di un conflitto di interesse.

In tutti i suddetti casi il dipendente si astiene dal partecipare alle relative attività.

Il dipendente nell'adempimento dei suoi compiti assicura la parità di trattamento tra coloro che vengono in contatto con il Gruppo B&C senza alcuna discriminazione.

#### **Utilizzo dei beni aziendali**

I dipendenti e i collaboratori dovranno garantire il corretto utilizzo dei beni aziendali, adoperandosi affinché questi siano utilizzati per giusti fini da personale debitamente autorizzato.

Conformemente alla normativa in vigore, i dipendenti e i collaboratori hanno la responsabilità di proteggere il patrimonio aziendale e ogni altra proprietà, materiale o immateriale, della Società da utilizzi non autorizzati, abuso di fiducia, danni o perdite derivanti da imperizia, negligenza o dolo.

#### **Doni e altre forme di omaggi**

Ai dipendenti e collaboratori è consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come strumenti atti ad ottenere vantaggi in modo improprio.

I dipendenti e collaboratori che ricevano omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovranno consultare i propri superiori allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla destinazione dei regali stessi.

Non potranno in nessun caso essere accettati regali sotto forma di denaro o facilmente convertibili in denaro.

La partecipazione su invito a eventi, conferenze, conventions, presentazioni commerciali o corsi di carattere tecnico inerenti l'attività lavorativa dovrà essere autorizzata dai superiori gerarchici.

Le restrizioni al ricevimento di regali si estendono anche ai familiari dei dipendenti e collaboratori o ai soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente.

### **Rapporti gerarchici**

Il comportamento di ciascun Responsabile si conforma ai valori del Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori.

I Responsabili di unità operative instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza al Gruppo B&C.

La motivazione dei dipendenti e la diffusione dei valori aziendali – in modo da consentirne l'interiorizzazione e la condivisione – sono essenziali: in tale ottica si pone l'impegno all'implementazione e al mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivanti in grado di dare al dipendente la consapevolezza del contributo apportato all'attività aziendale da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun Responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Ogni Responsabile presta la debita attenzione e, ove possibile e opportuno, dà seguito a suggerimenti o richieste dei propri collaboratori, in un'ottica di qualità totale, favorendo una partecipazione motivata alle attività del Gruppo B&C

Le direzioni del Gruppo B&C sono chiamate a favorire un approccio positivo alla funzione di controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza al Gruppo B&C che si intende promuovere presso tutti i propri dipendenti.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l'efficienza dei processi aziendali; è pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, in primo luogo mediante il puntuale rispetto delle procedure interne, in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di responsabilità.

Ai collaboratori (interni ed esterni) viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice.

### ***3.2 Criteri di condotta nei rapporti con le Istituzioni***

Il Gruppo B&C mantiene con le Pubbliche Autorità relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione, conformandosi ai provvedimenti assunti dagli organi preposti.

A ciascuno dei dipendenti è richiesto di conformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità.

Nei rapporti con pubblici funzionari il dipendente deve tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.

Nei rapporti con pubblici funzionari con i quali venga in contatto per motivi di lavoro, il dipendente non può accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi del Gruppo B&C.

Nei rapporti con le Istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni i soggetti preposti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza al fine di non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

Non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli Amministratori, dipendenti o collaboratori esterni del Gruppo B&C verso i Pubblici Ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio (quali i rappresentanti di Authority ed Enti Locali), al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui o delle società del Gruppo B&C.

In particolare, nel caso in cui dipendenti o collaboratori esterni del Gruppo B&C siano fatti oggetto di richieste più o meno esplicite di benefici o di promesse di favori da parte di Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio devono rifiutare e darne tempestiva comunicazione agli Amministratori.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nella procedura e documentate in modo adeguato.

### ***3.3 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori***

#### **Scelta del fornitore**

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto anche con fornitori e collaboratori esterni, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivo. È fatto obbligo ai dipendenti del Gruppo B&C di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della

capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze del Gruppo B&C, nonché della sua integrità e solidità.

Il Gruppo B&C è disponibile alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con i propri fornitori e collaboratori esterni; è peraltro fatto obbligo ai dipendenti di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l'adozione delle misure volta per volta più opportune.

La condotta del Gruppo B&C nelle fasi di approvvigionamento di beni e servizi è improntata alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità di partnership per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità di giudizio.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nel Gruppo B&C, in merito alla trasparenza e al rigore nell'applicazione della Legge e dei regolamenti interni. Parimenti, non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli Amministratori, dipendenti o collaboratori esterni del Gruppo B&C verso terzi, al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui o del Gruppo B&C.

I criteri di selezione dei fornitori si basano sulla valutazione dei livelli di qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e dell'impegno sociale profuso, secondo le regole interne dettate da appositi regolamenti. Con l'intento di favorire l'adeguamento dell'offerta dei fornitori a tali standard, il Gruppo B&C si impegna a non abusare del potere contrattuale per imporre condizioni vessatorie o eccessivamente gravose.

Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente dietro presentazione della documentazione di supporto.

Oltre a quanto richiesto dai principi sopra enunciati, qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne.

### **Integrità ed indipendenza nei rapporti**

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio.

La stipula di un contratto di fornitura deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza.

Nei rapporti con fornitori i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.



Analogamente è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi del Gruppo B&C

### ***3.4 Criteri di condotta nei rapporti con amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società terze***

Nei rapporti con gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società terze, i dipendenti ed i collaboratori del Gruppo B&C sono tenuti ad adottare comportamenti improntati ai principi di correttezza professionale ed etica.

La determinazione delle condizioni di eventuali contratti o accordi che coinvolgano i vertici di società terze devono essere basate su una valutazione obiettiva della natura, della qualità, dell'utilità e dell'effettività delle prestazioni oggetto del contratto o dell'accordo.

E' fatto espresso divieto di dare o promettere denaro o altre utilità (quale ad esempio effettuare un regalo di non modesto valore o dare ospitalità oltre i criteri di ragionevolezza e di cortesia commerciale) ai soggetti sopra menzionati al di fuori delle previsioni contenute in eventuali contratti o accordi in essere.

### ***3.5 Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche***

Fermo il rispetto delle normative specifiche applicabili, il Gruppo B&C non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, associazione o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati.

I dipendenti e collaboratori della Società non sono autorizzati a sostenere pubblicamente, in nome della Società, partiti politici, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte in conflitti religiosi, etnici o internazionali.

### ***3.6 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni***

I dipendenti e collaboratori devono salvaguardare il carattere riservato delle informazioni cui hanno avuto accesso nell'adempimento delle proprie attività lavorative, anche se tali informazioni non sono specificatamente classificate come riservate e non riguardano in modo specifico la Società, ma concorrenti, fornitori, mercati e organismi pubblici, collegati con le attività del Gruppo B&C.

L'inadempienza all'obbligo di riservatezza costituirà grave inadempimento se implica la divulgazione o se offre l'opportunità di divulgazione di informazioni riservate relative alle decisioni e alle attività della Società.

Le informazioni dovranno essere mantenute riservate in conformità con le normative vigenti sino a quando non diverranno di dominio pubblico.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

I rapporti con gli organi di stampa e gli altri organismi di informazione sono affidati alle funzioni preposte.

Analogamente è richiesto il preventivo accordo con le funzioni preposte per rappresentare le posizioni e l'attività del Gruppo B&C in qualsiasi forma ed occasione (conferenze, partecipazione a convegni ed altri pubblici interventi, redazione di articoli o altre pubblicazioni).

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse aziendale a conoscerle e ad utilizzarle; questi si astengono dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie.

La divulgazione a terzi delle informazioni riservate e comunque ad uso interno richiede l'autorizzazione del Responsabile, nel rispetto delle procedure interne.

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende la custodia e la protezione dei beni materiali ed intellettuali del Gruppo B&C, nonché delle informazioni e dei dati dei quali i dipendenti vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

Per l'importanza strategica di tali informazioni, è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni alle diverse funzioni, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l'uso indebito o la perdita possono arrecare danni al Gruppo B&C.

Gruppo B&C garantisce il trattamento dei dati personali e sensibili relativi ai propri dipendenti e ai terzi secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di privacy.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità, completezza dell'informazione che guidano l'intera politica informativa del Gruppo B&C

Le evidenze contabili di Gruppo B&C devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l'accurata ricostruzione dell'operazione. (Il Collegio Sindacale ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di loro competenza).

Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

## 4. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Il Gruppo B&C ha costituito al proprio interno l'Organismo di Vigilanza, avente il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e sui modelli di organizzazione, gestione e controllo - di cui al D.Lgs. 231/2001 - attuati coerentemente con il Codice stesso. Ciascuna funzione aziendale è comunque responsabile dell'applicazione del Codice nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di esprimere pareri indipendenti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali e delle presunte violazioni del Codice Etico.

Il Gruppo B&C, mediante la predisposizione di un programma delle attività di comunicazione, provvede ad informare tutti i dipendenti e i collaboratori esterni sulle disposizioni e sulle modalità di applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza. In particolare, provvede alla diffusione del Codice presso tali soggetti, all'interpretazione e al chiarimento dei principi e delle disposizioni in esso contenute, alla verifica dell'effettiva osservanza del Codice, all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che si manifestano al variare del contesto e dell'ambiente di riferimento (es. struttura aziendale, settore, mercato).

### 4.1 Segnalazioni delle violazioni del Codice Etico

Le segnalazioni delle violazioni del Codice Etico devono essere indirizzate dai Destinatari secondo la Procedura Whistleblowing di Gruppo di volta in volta vigente. Tutti i soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico tramite l'apposito canale di segnalazione Whistleblowing disponibile sul sito della società all'indirizzo: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/bc-speakers>

### 4.2 Sanzioni

La violazione dei principi e delle previsioni contenuti nel presente Codice Etico da parte di amministratori, dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo B&C dà luogo all'immediata instaurazione di un procedimento disciplinare, a prescindere dell'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento stesso costituisca anche reato.

I comportamenti dei terzi che risultino contrari ai principi ed alle previsioni del presente Codice Etico, saranno sanzioni secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali

## **5. DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Codice Etico viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di B&C Speakers e verrà adeguatamente aggiornato in seguito ad eventuali mutamenti della normativa di riferimento o ad eventuali cambiamenti organizzativi che rendano necessaria una rivisitazione dei contenuti del Codice stesso.

Ogni variazione e/o integrazione del presente codice dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e diffusa tempestivamente ai destinatari.



## GROUP CODE OF ETHICS (ENG)

Approved by Board of Directors

On September 26, 2024

**CONTENTS**

**1. INTRODUCTION ..... 23**

1.1 B&C Group’s mission..... 23

1.2 Commitment to stakeholders ..... 23

1.3 Unethical conduct ..... 23

1.4 Purpose of the Code of Ethics..... 24

1.5 Scope of application of the Code of Ethics ..... 24

**2. GENERAL PRINCIPLES ..... 25**

2.1 Respect for people and basic human rights ..... 25

2.2 Sustainable development ..... 26

2.3 Relationship with the environment ..... 26

2.4 Rights in relation to diversity, equality, non-discrimination and equal opportunities ..... 27

2.5 Legality and honesty ..... 27

2.6 Effectiveness and efficiency ..... 28

2.7 Transparency..... 28

2.8 Confidentiality..... 29

**3. RULES OF CONDUCT ..... 29**

3.1 Rules of conduct for personnel..... 29

3.2 Rules of conduct in relations with institutions ..... 33

3.3 Rules of conduct in relations with suppliers..... 34

3.4 Rules of conduct in relations with directors, general managers, parties appointed for the preparation of corporate accounting documents, auditors and liquidators of third-party companies ..... 35

3.5 Rules of conduct in relations with political organisations ..... 36

3.6 Rules of conduct in the management of information ..... 36

**4. APPLICATION OF THE CODE OF ETHICS..... 37**

4.1 Reporting violations of the Code of Ethics ..... 38

4.2 Penalties..... 38

**5. FINAL NOTES ..... 38**

<b>Status</b>	<b>Approved by the BoD on .....</b>
<b>Version/Date</b>	V.3 /September 2024

## 1. INTRODUCTION

This Code of Ethics has been drawn up to ensure that the fundamental ethical values of B&C Group are clearly defined and that they form the foundation of its corporate culture, as well as the standard of conduct to be met by all personnel of B&C Group Companies in pursuit of business goals and in performance of their duties generally.

The directors, managers, employees and all personnel of the Group, including external personnel (i.e. freelancers, personnel without full employee status, professionals, consultants, suppliers, etc.), hereinafter also referred to as “Recipients”, are aware of their responsibilities in relation to the Group’s stakeholders.

### *1.1 B&C Group’s mission*

The Group’s core business is the design, production, distribution and marketing of professional electro-acoustic transducers (the main components in acoustic speakers for music, commonly referred to as loudspeakers), aimed at manufacturers of complete professional speaker systems. The company’s financial and investment strategies and corresponding operational activity are aimed at the pursuit of this goal.

The Group’s business is aimed at the highly specialised market segment represented by systems for professional use, focusing on the production of electro-acoustic transducers, and not complete professional speaker systems (of which the transducer is the primary component). This enables the Company to operate with full autonomy and independence from its customers, who are manufacturers of complete professional speaker systems, and avoid conflicts of interest.

Amongst its various goals, the Group is committed to implementing organisational tools aimed at preventing violations of the principles set out in this document by its employees, external personnel, consultants and agents, at overseeing the observance and concrete implementation of these principles and at sufficient and ongoing updating of tools.

### *1.2 Commitment to stakeholders*

B&C Group aspires to maintain and build positive, ethical relations with its stakeholders, understood as the categories of individuals, groups or institutions that have any legitimate interest or right in relation to the company. Stakeholders include Group employees and external personnel, shareholders, trade-union reps, suppliers and business partners, and the general public.

### *1.3 Unethical conduct*

Unethical conduct in the context of the company’s business operations compromises the relationship of trust between B&C Group and its stakeholders. The conduct of any party, whether an individual or organisation, that is a part of or has an external relationship with B&C Group, pursuing undue advantages or benefits for themselves or for the Group, represents unethical conduct which promotes conduct that is prejudicial and hostile to the business.

Unethical conduct is defined as such in so far as it violates the rule of law or breaches regulations and internal procedures.

Violation of the rules of this Code of Ethics damages the relationship of trust established with the company and may lead to disciplinary measures and efforts to seek compensation for damages, in accordance with collective bargaining agreements in the case of employees.

#### ***1.4 Purpose of the Code of Ethics***

The purpose of the Code of Ethics is to provide guidelines for the management of B&C Group business in accordance with principles of legality, fair competition and professional conduct and economic efficiency in external and internal relations, in order to promote unified rules of conduct aimed at meeting the needs of stakeholders and ensuring consolidation of a positive company image.

#### ***1.5 Scope of application of the Code of Ethics***

The Code of Ethics is binding in relation to the conduct of all directors, employees and external personnel of B&C Group.

All parties affected by this Code of Ethics are required to report any lack of observance or any request for violation of the Code, verbally or in writing. Reports should be sent to the Supervisory Body established pursuant to Italian Legislative Decree 231/2001 using the dedicated Whistleblowing platform available on the Company website: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/bc-speakers>

The recipients of these reports will evaluate any possible violation of the Law or the Code of Ethics and, where such a violation is confirmed, will report this to B&C Group top management for appropriate disciplinary action to be taken.

B&C Group protects all whistleblowers against any reprisals due to reports made of improper conduct and keeps their identity confidential, except where otherwise required by Law.

The Supervisory Body adopts all necessary measures to ensure the confidentiality of information received, fair treatment of the personnel involved in conduct that violates the Code and the right of every employee and member of external personnel to defend themselves.



## 2. GENERAL PRINCIPLES

The Code of Ethics represents a set of principles and guidelines which must be observed in order to achieve social and business goals, to manage the performance of business operations and to ensure reliable management and maintenance of B&C Group's image.

B&C Group directors, employees and external personnel are required, in the context of relations with third parties, to maintain ethical conduct that observes laws and internal regulations and that is rooted in the highest levels of professionalism and integrity.

B&C Group is committed to carrying out its operations in full compliance with applicable laws, this Code of Ethics and internal procedure, ensuring that decisions made are in no way attributable, even partially, to personal interests or interests that go against the sense of duty and trust underlying each role within the Company. This commitment is aimed at:

- ensuring the broadest possible dissemination of the Code of Ethics amongst employees and external personnel;
- providing every possible clarification regarding the interpretation and implementation of the rules of the Code of Ethics and in particular regarding its application in the context of company and group procedures;
- investigating every report of a violation of the rules of the Code of Ethics, and adopting disciplinary measures where a violation is confirmed;
- adopting all safety measures required by technological development and taking action to guarantee the physical and moral wellbeing of workers.

B&C Group promotes a culture rooted in legality: no illegal conduct, even when adopted in the interests or to the benefit of the Group, can be considered aligned with the Group's policies.

Stakeholder relations are rooted in the principles of fairness and honesty.

The rules contained in the Code have primary and absolute value. Under no circumstances may the belief that one is acting for the benefit of B&C Group Companies justify conduct that goes against the principles set out below.

### ***2.1 Respect for people and basic human rights***

B&C Group is committed to respecting the rights and physical, cultural and moral wellbeing of all women and men it engages with. The importance placed on People translates particularly into promotion of the Group's own personnel (whether employees or those connected to the company by another type of working relationship), attention to the needs and demands of customers, safeguarding of and transparency in relation to shareholders, fairness and transparency in negotiations with suppliers and the public administration, and active participation in the social sphere of the wider community.

Requests, accompanied by threats or other abuse, aimed at convincing directors, employees and external personnel to break the Law or violate the Code of Ethics are not tolerated and penalties are applied in such cases.

B&C Group ensures that basic human rights are respected (e.g. working hours, fair pay, minimum working age, workplace conditions, accessibility for disabled persons, maternity support, absence of harassment and force/compulsory/bonded labour) for all Group personnel and supplier personnel. The B&C Group does not use child labour, as defined by applicable legislation in the country in which operations are conducted and, in any case applies a minimum working age as established by ILO Convention no. 138.

## ***2.2 Sustainable development***

B&C Group operates through open dialogue regarding the legitimate expectations of all stakeholders. In particular, it promotes participatory dialogue with all local bodies and institutions in order to collaborate for improvement of the quality of life of citizens and safeguard the natural heritage of the areas in which it operates.

Aware that the promotion of sustainable development and continuous improvement of the company sustainability performance is essential to create value for stakeholders going forward, B&C Group considers environmental, social and governance factors as an integral part of its business strategy.

B&C Group adopts a corporate management model aimed at guaranteeing and promoting sustainable social and ecological actions. This is aligned with its strategic commitment towards sustainable development and the principles contained in its Sustainability Policy (approved by the Board of Directors on 27 February 2023 and available on the company website in the Social Responsibility section).

## ***2.3 Relationship with the environment***

B&C Group is committed to disseminating and consolidating a well-rooted culture and awareness around environmental matters, always operating in accordance with applicable laws and adopting the best available technology, recognising the direct and indirect impacts of its operations on environment and climate.

B&C Group considers environmental impacts a significant concern and therefore proposes to reduce effects on the environment caused by consumption of resources, production of waste and other activities. Its goal is to create, offer and maintain a healthy environment, and to extend its efforts to the broader goal of preserving the environment for future generations.

The Group's commitment in the environmental sphere is formally established under the two pillars: "sustainable production" and a "sustainable supply chain", as set out in its Sustainability Policy (approved by the Board of Directors on 27 February 2023 and available on the company website in the Social Responsibility section).

## ***2.4 Rights in relation to diversity, equality, non-discrimination and equal opportunities***

In relations with internal and external stakeholders, B&C Group does not adopt discriminatory conduct on the basis of religion, age, gender, sexual orientation or gender identity, political opinions, social status or origin, race or ethnicity, colour language, physical or mental disability, pregnancy, motherhood or fatherhood (including adoption) or any other form of diversity.

B&C Group is committed to the fair and honest treatment of all people, promoting equal opportunities in all aspects of the working relationship (hiring, training, assignment of benefits, career progression, disciplinary proceedings, suspension of the working relationship and retirement), with no distinction whatsoever. The aim is to create an inclusive working environment capable of welcoming and valuing differences, convinced that diversity represents an asset for development of the Group as a whole.

These principles are formally established:

- in the first pillar “Personal development and wellbeing” of its Sustainability Policy (approved by the Board of Directors on 27 February 2023 and available on the company website in the section About B&C/Social Responsibility);
- in its Diversity & Inclusion Policy (approved by the Board of Directors on 12 September 2023 and available on the company website in the section About B&C/Social Responsibility);
- in its Policy on Gender Equality (approved by the Board of Directors on 6 March 2024 and available on the company website in the section About B&C/Social Responsibility);
- gender equality principles are formally established in the company practices and procedures that have led to UNI/PdR 125:2022 Certification for gender equality (certificate available on company website in the section About B&C/Social Responsibility/Certifications).

## ***2.5 Legality and honesty***

In the context of their professional activities, directors, employees and external personnel of B&C Group are required to diligently observe applicable Laws, the Code of Ethics, regulations and internal rules. Under no circumstances may pursuit of interests or advantages of B&C Group justify dishonest conduct.

In the context of commercial and promotional relations it is prohibited to engage in fraudulent practices and conduct, acts of corruption, favouritism and in general any conduct that violates the Law, industry regulations, internal regulations and the guidelines of this Code of Ethics. Such conduct is prohibited and subject to penalties regardless of whether it is successfully carried out or merely attempted, directly or through third parties, in order to obtain advantages for the individual, for others or for B&C Group.

The handover or receipt any gift is not permitted for directors, employees and external personnel in cases where there is any possibility of this being interpreted as excessive in relation to standard business practices and courtesy or in any case aimed at acquiring favourable treatment for oneself or in the execution of any activity connected to B&C Group.

It is specifically prohibited to offer any kind of gift to officials and those in roles of public service in Italy or abroad, or to their family members, which may influence their independent judgement or induce them to guarantee any advantage for oneself or for B&C Group. This principle not only applies to promises or offers of gifts made but also to those promised or received from third parties.

To ensure compliance with these principles, training and information sessions are planned for employees, in order to raise awareness and prevent illicit behavior. Independent supervisory bodies are responsible for examining and investigating the reports received, ensuring that each case is treated impartially and rigorously. The results of the investigations are also communicated to the administrative, management and control bodies to ensure transparency and responsibility in the management of corruption issues.

This principles of ethics and conduct are formally established in the Group's Anticorruption Policy (approved by the Board of Directors on 12 November 2021 and available on the company website in the Social Responsibility section).

## **2.6 Effectiveness and efficiency**

B&C Group is committed to constantly increasing the effectiveness and efficiency of corporate processes through the preparation and adoption of plans to improve service quality and through the adoption of technological and organisational solutions aimed at combining the need to satisfy customer expectations with the need for efficiency and cost-effective management.

## **2.7 Transparency**

B&C Group directors, employees and external personnel are committed to providing complete, accurate, adequate and prompt information both externally (public administration and investors) and internally.

In this regard, reference should be made to the contents of the following documents:

- "Stakeholder Engagement Policy" (approved by the Board of Directors on 11 November 2022 and available on the company website in the Investor center/Corporate Governance/Procedures section).
- "Internal Dealing procedure" (available on the company website in the Investor center/Corporate Governance/Procedures section).
- "Related-Party-Transaction Procedure" (available on the company website in the Investor center/Corporate Governance/Procedures section).

## 2.8 Confidentiality

B&C Group guarantees the confidentiality of all personal and sensitive data in its possession, in compliance with applicable legislation (**Italian Legislative Decree no. 196 of 30 June 2003**).

B&C Group directors, employees and external personnel are prohibited from using confidential information for purposes that are not connected to their duties.

Specifically, with regard to “inside information” (as defined by art. 181, paragraph 1, of the Italian Consolidated Financial Law [TUF]) reference is made to the document “Management of Inside Information and Communications” (available on the company website in the section Investor center/Corporate Governance/Procedures).

## 3. RULES OF CONDUCT

### 3.1 Rules of conduct for personnel

#### Work environment

All external personnel may aspire to be hired and employees to be considered for new position exclusively on the basis of company requirements and criteria of merit, without arbitrary discrimination.

All employees and external personnel, whatever their level, should cooperate to maintain a climate of mutual respect in the face of personal differences.

In accordance with the legislative framework and rules aimed at ensuring the work environment is safe and secure, consumption of drugs and alcohol, sexual harassment and discrimination of any type shall not be tolerated. In particular, steps are taken to safeguard and protect the psychological and physical health of all employees at every level within the Company. In this regard, B&C Group condemns all unethical conduct and in particular any conduct that may be damaging to employees and external personnel of the Company.

The organisation of work, as a fundamental aspect of the work environment, will therefore be aimed at avoiding any mobbing and/or any psychological abuse, in accordance with applicable legislation.

#### Ethical principles

B&C Group:

- is committed to establishing working conditions that safeguard the psychological and physical wellbeing and health of workers and observance of their moral character, avoiding discrimination, illegal conditioning and unnecessary distress;

- adopts criteria rooted in merit and competence and that are in any case strictly professional in the context of any decision based on working relationships with its employees and external personnel. Discriminatory practices in the selection, hiring, training, management, development and remuneration of personnel, along with any form of nepotism or favouritism, are expressly prohibited;

- requires that the heads of organisational units and all personnel, each within the scope of their roles, adopt conduct aligned with the principles set out in the previous points, ensuring their concrete implementation.

Without prejudice to Laws and contractual provisions regarding the duties of workers, employees are required to conduct themselves professionally, with dedication, loyalty and a spirit of collaboration and mutual respect.

The dynamics of the context in which B&C Group operates demand the adoption of transparent conduct. The key to success lies in the professional and organisational contribution of each and every one of our people.

Every B&C Group employee:

- performs their work on the basis of the principles of professionalism, transparency, fairness and honesty, contributing with colleagues, superiors and external personnel to the pursuit of common goals;

- bases their actions, whatever level of responsibility is connected with the role, on pursuit of the highest level of efficiency, adhering to the operational rules issued by their superiors;

- align their internal and external conduct with the principles and values set out in this Code of Ethics, recognising the responsibilities that B&C Group requires them to observe in performance of their work;

- consider confidentiality a vital principle of their work, particularly in regard to observing Privacy legislation.

There is a specific obligation upon every employee to observe applicable Laws and regulations, and employees must report the following situations via the Whistleblowing platform available on the company website: <https://www.bcspeakers.com/en/about-bc/whistleblowing>:

- any violation, in the company context, of Laws and regulations or of this Code of Ethics;

- any omission, falsification or negligence in accounting or filing of documentation required for accounting records;

- any irregularity or failure in the management and methods adopted for the performance of activities, with the guarantee that no retaliatory action will be taken against them.

#### **Reliability in the management of information**

B&C Group personnel, in performance of their work and in the context of their responsibilities, are required to record and process data and information completely, correctly, adequately and promptly. Records and documentation of an accounting, economic and financial nature of the B&C Group must adhere to these principles.

Those responsible for managing accounting records and economic and financial information are required to collaborate with the Information Systems and the competent corporate structures, for the correct application of IT security procedures to guarantee data integrity. Furthermore, starting from the entry into force of the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), the management of non-financial information will be equated to economic and financial information. Therefore, the same rigorous security and control procedures will also apply to non-financial information, thus ensuring adequate protection and transparent management of all corporate data.

Employees must not:

- exploit the name and reputation of B&C Group for private aims or exploit their role within B&C Group and information acquired in performance of their work for personal ends;
- engage in activity that may compromise the image of the Business;
- use company resources for purposes other than those assigned;
- consume or use resources and tools in a wasteful or unnecessary manner;
- share with third parties or use for private ends or make any improper use of information and news regarding B&C Group.

#### **Conflicts of interest and duty of loyalty and non-competition**

Employees must refrain from work, including unpaid work, that goes against or represents competition with B&C Group.

A real or potential conflict of interest is considered to exist when a relationship between an employee and a third party has the potential of compromising the Companies interests or when such relationship violates applicable legislation. In their relations with customers, suppliers, contractors and competitors, all employees and external personnel must prioritise the interests of B&C Group over any other elements that may lead to a potential or real personal benefit for

themselves or their family members or for parties in contractual or other relationships with the employees in question.

Personnel must avoid situations even where there is only an apparent conflict of interest with B&C Group, and must in any case inform their superiors of such situations through a signed declaration to be submitted immediately, as soon as the employees or members of external personnel recognise the conflict of interest.

In all such cases, employees must refrain from participation in the activity in question.

In performance of their duties, employees shall ensure the equal treatment of those coming into contact with B&C Group, avoiding all forms of discrimination.

#### **Use of company assets**

Employees and external personnel must guarantee correct use of company assets, adopting measures to ensure they are used for the correct purposes by duly authorised personnel.

In accordance with applicable legislation, employees and external personnel have a responsibility to protect company assets and all other company property, whether tangible or otherwise, against unauthorised use, breach of trust, damage or loss deriving from incompetence, negligence or misconduct.

#### **Gifts and other forms of offerings**

Employees and external personnel may accept gifts and other forms of offerings only if they are of a modest value and such that they could not be interpreted by an impartial outsider as actions aimed at obtaining improper advantages.

Employees and external personnel who receive gifts or other favourable treatment not directly attributable to normal courtesy must consult their superiors for instructions regarding how the gifts themselves should be handled.

Under no circumstances may gifts be accepted in the form of money or in other forms easily converted into money.

Participation on invitation to events, conferences, conventions, commercial presentations or courses of a technical nature connected to work must be authorised by superiors.

Restrictions on receiving gifts extends to family members of employees and external personnel or parties in contractual or other relationships with the employees in question.

#### **Hierarchical relations**

The conduct of each Manager must comply with the values of the Code of Ethics and set an example for their colleagues.



The Managers of operational units build relationships with their colleagues based on mutual respect and cooperation, promoting a sense of pride in being a part of the B&C Group team.

The motivation of employees and dissemination of corporate values, in order to enable their internalisation and sharing, are essential. In this context, a commitment is made to implement and maintain correct, valid and motivating information flows that give employees an awareness of the contribution made to the company's operations by each member of personnel involved.

Every Manager supports the professional growth of the colleagues in their team, taking into account the different attitudes of each in the assignment of duties and pursuing genuine efficiency in the operational context.

All individuals are offered the same identical opportunities to realise their professional potential.

Every Manager pays due attention and, where possible and opportune, follows up on suggestions or requests from their colleagues, with a vision of total quality, promoting active participation in B&C Group operations.

B&C Group management is expected to pursue a positive approach to internal control, in the context of full collaboration aligned with the sense of team pride that B&C Group intends to promote amongst all of its employees.

The internal control system supports improvement of the efficiency of corporate processes. It is therefore a shared objective across all levels of the organisational structure to work for its effectiveness, first and foremost through careful observance of internal procedures in order to facilitate the identification of responsibilities.

Internal and external personnel are requested to adopt all principles set out in the Code of Ethics.

### ***3.2 Rules of conduct in relations with institutions***

B&C Group's relations with public authorities are rooted in active cooperation, in compliance with all provisions of the relevant bodies.

Each employee is required to comply with the same principles of transparency, observance of obligations and cooperation with the authorities.

In relations with public officials, the employee must adopt conduct rooted in absolute professionalism and integrity, avoiding even giving the impression of intending to improperly influence decisions or request favourable treatment.

In relations with public officials in the context of work, employees may not accept remuneration, gifts or favourable treatment that goes beyond symbolic value. Employees must inform their line manager of any offers received in this regard.

Similarly, it is prohibited to offer or provide undue remuneration, gifts or favourable treatment that goes beyond mere symbolic value and in any case outside the scope of normal courtesy, with the intent of illicitly furthering the interests of B&C Group.

In relations with institutions and the public administration, the appointed parties are required to act with the utmost transparency, clarity and accuracy in order to avoid partial, false, ambiguous or misleading interpretations on the part of institutional parties in various contexts.

It is prohibited for B&C Group directors, employees and external personnel to offer benefits or promise favours to public officials or individuals appointed to public service (including representatives of local authorities and bodies) in order to pursue interests of advantages on behalf of themselves, others or B&C Group companies.

In particular, in the event that requests are made to B&C Group employees or external personnel, whether explicit or otherwise, for benefits or promises of favours by public officials or individuals appointed to public service, such requests must be refused and the circumstances must be promptly reported to the directors.

Gifts and gestures of courtesy and hospitality towards representatives of governments, public officials and public employees are permitted provided they are of a modest value and in any case such that they could not be interpreted by an impartial outsider as aimed at obtaining improper advantages. In any case, this type of expense must be authorised by the figures specified in the procedure and appropriately documented.

### ***3.3 Rules of conduct in relations with suppliers***

#### **Selecting suppliers**

Fairness, professionalism, efficiency, honesty and reliability represent the basis for establishing a valid relationship with suppliers and external personnel, who are selected through evaluations based on objective criteria. B&C Group employees must guarantee equal opportunities to all suppliers with the necessary prerequisites.

The selection of suppliers and termination of the conditions of purchase must be founded on an objective assessment of the quality, utility and price of the goods and services required, the ability of the potential supplier to promptly supply and guarantee goods and services of a sufficient level to meet the needs of B&C Group, and the supplier's integrity and economic stability.

B&C Group actively seeks amicable solutions to any problems that may arise in relations with its suppliers and external personnel. Employees are therefore bound to promptly report any significant problems that arise to the relevant departments in order to enable the adoption of the most suitable measures for the case.

The conduct of B&C Group in the procurement of goods and services is rooted in the pursuit of maximising its competitive advantage, ensuring equal partnership opportunities for all suppliers, loyalty and impartiality.

Selection of suppliers refrains from and rejects and undue pressure aimed at favouring one supplier over another and such as to threaten the credibility and trust that the market places in B&C Group, regarding its transparency and rigour in application of the Law and internal regulations. Similarly, it is prohibited for B&C Group directors, employees and external personnel to offer benefits or promise favours to third parties in order to pursue interests of advantages on behalf of themselves, others or B&C Group.

Supplier selection criteria are based on the evaluation of quality levels and cost of goods and services, their technical and professional adequacy, safeguarding of the environment and a strong social commitment, in accordance with the internal rules set out in specific regulations. With the intention of promoting the alignment of suppliers' goods and services with these standards, B&C Group declares that it shall not abuse its contractual position to impose problematic or excessively harsh conditions.

Payment of any fee, discount, credit and reduction must be agreed in compliance with applicable legislation and must be supported by the appropriate documentation.

In addition to the requirements of the above principles, any commercial incentive must be aligned with standard market practices, must not exceed the permitted limits on value and must have been approved and registered in accordance with internal rules.

#### **Integrity and independence in relations**

Relations with suppliers are governed by shared principles and subject to constant monitoring.

Signing of a supply contract must always be founded on relations characterised by the utmost clarity, avoiding any possible form of dependence.

In relations with suppliers, the company's top management and employees may not accept remuneration, gifts or favourable treatment that goes beyond symbolic value. Employees must inform their line manager of any offers received in this regard.

Similarly, it is prohibited to offer or provide undue remuneration, gifts or favourable treatment that goes beyond mere symbolic value and in any case outside the scope of normal courtesy, with the intent of illicitly furthering the interests of B&C Group.

#### ***3.4 Rules of conduct in relations with directors, general managers, parties appointed for the preparation of corporate accounting documents, auditors and liquidators of third-party companies***

In relations with directors, general managers, parties appointed for the preparation of corporate accounting documents, auditors and liquidators of third-party companies, B&C Group employees and external personnel must act professionally and ethically.

Definition of the conditions of any contracts or agreements involving the top management of third-party companies must be based on an objective evaluation of the nature, quality, utility and effectiveness of the goods or services to be supplied under the contract or agreement.

It is expressly prohibited to give or promise money or other gain (e.g. gifts beyond those of modest value or provision of hospitality beyond the scope of standard practice and commercial courtesy) to the aforementioned parties outside the cases set out in any contracts or agreements signed.

### ***3.5 Rules of conduct in relations with political organisations***

Without prejudice to specific applicable legislation, B&C Group does not make direct or indirect donations of any form to parties, movements, committees, associations or other political or trade-union organisations, nor to their representatives or candidates.

Company employees and external personnel are not authorised to publicly support political parties in the name of the Company, nor to participate in electoral campaigns, nor be involved in religious, ethnic or international conflicts.

### ***3.6 Rules of conduct in the management of information***

Employees and external personnel must protect the confidential nature of information they have access to in performance of their work, even where this information has not been specifically classified as confidential and does not specifically regard the Company, but rather competitors, suppliers, markets and public bodies connected to B&C Group's operations.

Failure to observe confidentiality obligations represents a serious dereliction of duty if it involves disclosure or offers the opportunity of disclosure of confidential information regarding decisions and operations of the Company.

The confidentiality of information must be maintained in accordance with applicable legislation until it enters the public domain.

Information communicated externally must be truthful and transparent.

Relations with press organisations and other information bodies are entrusted to specially appointed departments.

Similarly, prior agreement with the appointed bodies is required before presenting the positions and operations of B&C Group in any form and in any circumstances (conferences, participation in conventions and other public events, publication of articles or other content).

Internal distribution of information is limited to the parties whose roles require them to be informed of and utilise such information. These parties shall not discuss company information

without a valid reason or in inappropriate contexts, thus avoiding accidentally revealing confidential facts.

Sharing information that is confidential and for internal use with third parties requires authorisation of the relevant manager, in accordance with internal procedures.

Safeguarding of the company's capital includes the storage and protection of tangible and intellectual property of B&C Group, as well as information and data that employees become aware of in the context of their role.

Due to the strategic importance of this information, it is necessary for it to be shared in the correct manner, enabling achievement of shared goals of the various departments, recognising that its unauthorised disclosure, tampering, incorrect use or loss may damage B&C Group.

B&C Group guarantees handling of personal and sensitive data regarding its employees and third parties in accordance with the criteria defined by applicable privacy legislation.

Corporate accounts are kept in line with the principles of transparency, truthfulness and completeness of information that guide the entire B&C Group information policy.

B&C Group accounting records must be based on precise, exhaustive and verifiable information.

Every entry in the accounting records must reflect the nature of the transaction, describe its characteristics and must be based on sufficient supporting documentation so as to:

- facilitate record keeping;
- enable identification of the various levels of responsibility;
- enable accurate reconstruction of the transaction. (The Board of Statutory Auditors has free access to the data, documentation and information required for performance of all auditing activity assigned to them).

All employees are required to provide their full cooperation in this regard.

## **4. APPLICATION OF THE CODE OF ETHICS**

B&C Group has established an internal Supervisory Body, which has the task of monitoring the implementation and observance of this Code of Ethics and the organisation, management and control model, pursuant to Italian Legislative Decree 231/2001, implemented in line with the Code itself. Each company department is in any case responsible for application of the Code in the context of the activities within its remit.

Specifically, the Supervisory Body is also responsible for providing independent opinions for ethical problems that may arise in the context of corporate decision making and presumed violations of the Code.

Through a programme of communication initiatives, B&C Group informs all employees and external personnel of the provisions and methods for application of the Code of Ethics, calling for their observance. In particular, it distributes the Code of Ethics to these parties, provides interpretation and clarification of the principles and provisions contained, verifies actual observance of the Code, updates the provision on the basis of requirements arising with changes in the context and reference scenario (e.g. company structure, sector, market, etc.).

#### **4.1 Reporting violations of the Code of Ethics**

Reports of violations of the Code of Ethics must be addressed in accordance with the Group Whistleblowing procedure in force at the time of the report. All parties involved may report, in writing and in anonymous form, any violation or suspected violation of the Code of Ethics through the dedicated Whistleblowing platform available on the company website: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/bc-speakers>

#### **4.2 Penalties**

Violation of the principles and rules contained in this Code of Ethics by directors, employees and external personnel of B&C Group companies triggers immediate disciplinary proceedings, regardless of any criminal judgement that may be applied in cases where the conduct in question represents a crime.

Conduct of third parties that violates the principles and rules of the Code of Ethics will be subject to penalties stipulated in specific contractual clauses.

### **5. FINAL NOTES**

This Code of Ethics has been approved by the Board of Directors of B&C Speakers and will be appropriately updated following any changes to applicable legislation or any organisational changes making it necessary to review the content of the Code.

Any amendment and/or addition to this Code of Ethics must be approved by the Board of Directors and promptly shared with those to whom the Code applies.