



Politica Diversity & Inclusion

GRUPPO B&C SPEAKERS

Approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione
del 12 settembre 2023

Sommario

1. Definizione di D&I (Diversity & Inclusion)	2
2. Introduzione	2
3. Obiettivi Diversity & Inclusion	3
3.1. <i>D&I e Politica di Sostenibilità</i>	3
3.2. <i>Gli obiettivi in ambito D&I</i>	3
4. Gli obiettivi di Diversity & Inclusion nei processi	4
5. Ambito di applicazione e destinatari	5
6. Adozione e implementazione	6

1. Definizione di D&I (Diversity & Inclusion)

L'esigenza di riflettere sui temi di Diversità e Inclusione sorge dalla consapevolezza che le imprese hanno molto da guadagnare da economie più inclusive, attraverso l'accesso a nuovi mercati, il rilascio di più innovazione e una maggiore stabilità sociale; al contrario, il business ha molto da perdere da un'economia che non riesce a sfruttare appieno il proprio capitale umano e le diversità di cui è portatore.

La diversità e l'inclusione sono difatti concetti strettamente correlati e interdipendenti: la prima è espressione delle caratteristiche che configurano le persone come soggetti unici e irripetibili, la seconda rappresenta invece la scelta aziendale di tenerle adeguatamente presenti e valorizzarle.

La **diversità** in senso generale si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi **etnia, età, genere, personalità, stile, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo** e molto altro ancora.

La politica e la pratica aziendale adottate per la gestione delle diversità offrono a questo proposito indicazioni per contrastare le discriminazioni e assicurare equità di opportunità e di trattamento a tutti i lavoratori e le lavoratrici.

D'altro canto, il concetto di **inclusione** ricomprende **il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse** nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. **L'inclusione consapevole è quindi in grado di generare un valore concreto dalla diversità e, di conseguenza, un valore aggiunto per il contesto organizzativo.**

La percezione di un soggetto di sentirsi incluso e considerato all'interno del proprio contesto lavorativo è collegata alla costruzione della sua stessa identità, al **comportamento da lui espresso e ai suoi rapporti con le altre persone e l'ambiente circostante**. Creare un ambito lavorativo inclusivo, inteso come cultura organizzativa, clima aziendale e spazio fisico, offre quindi la possibilità ai dipendenti, ciascuno portatore di una propria identità e quindi di una specifica diversità, di potenziarsi e di influenzare positivamente la performance aziendale.

Emerge pertanto la necessità di promuovere policy e pratiche organizzative in grado di favorire lo sviluppo di una vera e propria cultura inclusiva e di valorizzazione delle diversità di cui è portatrice.

2. Introduzione

Il Gruppo B&C Speakers, è impegnato nella promozione dei principi di inclusione e valorizzazione delle diversità, nonché **nella** prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione all'interno della comunità aziendale attraverso l'adozione di una politica che indirizzi le iniziative finalizzate al raggiungimento dell'equità di trattamento nell'ambito delle attività del Gruppo. Tali iniziative si contraddistinguono per essere misure di inclusione e di sostegno, nel rispetto e promozione dei diritti e della libertà delle Persone del Gruppo.

Il percorso intrapreso è volto ad incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi le diversità di tutte le Persone del Gruppo, ciascuna con il proprio background, a prescindere dal genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, fede religiosa o altre caratteristiche individuali.

B&C Speakers promuove, di conseguenza, il rifiuto di qualsiasi forma di emarginazione e penalizzazione connessa alle diverse dimensioni in cui si declina l'identità di una persona. A tale fine, il Gruppo opera con l'obiettivo di valorizzare la consapevolezza delle singole persone, così da promuovere azioni concrete per prevenire, individuare e contrastare le discriminazioni al fine di mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ogni singolo individuo e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, inclusività, pari opportunità, reciproca correttezza e rispetto.

All'interno di tale contesto, il presente documento mira a indirizzare i valori, gli strumenti e le azioni intraprese in ambito Equality, Diversity & Inclusion volte a sostenerne le pratiche attive, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sempre più collaborativo e inclusivo.

Quanto sopra, in continuità con i principi affermati nel Codice e nella Politica di Sostenibilità del Gruppo e con l'obiettivo di rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente anche attraverso l'adozione di procedure e prassi di riferimento.

3. Obiettivi Diversity & Inclusion

3.1. D&I e Politica di Sostenibilità

Gli obiettivi perseguiti da Gruppo B&C Speakers in termini di Diversity & Inclusion costituiscono parte integrante della più ampia Politica di Sostenibilità del Gruppo approvata dal Consiglio di Amministrazione e pubblicata sul sito aziendale al seguente link: <https://www.bcspeakers.com/investors/it/governance-aziendale/statuto>.

In particolare la presente Politica D&I contribuisce, congiuntamente ad altri strumenti di attuazione, alla realizzazione della prima area di commitment del management del Gruppo in termini di sostenibilità, ovvero lo *"Sviluppo e benessere della persona"* (Par 3.1 della "Politica di sostenibilità" del Gruppo).

3.2. Gli obiettivi in ambito D&I

Il Gruppo considera il coinvolgimento delle persone, il benessere e lo sviluppo delle stesse quali pilastri di una strategia fondata sulla sostenibilità, in quanto consapevole che una cultura aziendale orientata all'inclusione e alla valorizzazione ogni tipo di diversità produce effetti positivi, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale.

I valori di inclusione e valorizzazione della diversità guidano le attività di progettazione, sviluppo e promozione di iniziative e di politiche specifiche, consentendo il concretizzarsi della strategia di Gruppo nonché l'implementazione di azioni mirate a diffondere una cultura sempre più inclusiva, che sia riscontrabile nelle politiche di gestione dei processi aziendali, oltre che nei comportamenti individuali a tutti i livelli organizzativi.

In linea con quanto premesso, il Gruppo B&C Speakers si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- garantire il rispetto del principio di equità all'interno dell'organizzazione;
- ascoltare e conoscere i propri lavoratori per favorire l'attivazione e il mantenimento di una cultura organizzativa sempre più inclusiva a prescindere dalle molteplici dimensioni della diversità di cui ciascun soggetto è portatore;
- contrastare ogni tipo di violenza fisica e psicologica, nonché ogni comportamento vessatorio nei confronti di ogni individuo;
- realizzare politiche e azioni di inclusione e valorizzazione delle persone, secondo i principi di equità, correttezza e rispetto reciproco;
- potenziare una leadership inclusiva nell'ottica di garantire un approccio alle risorse umane basato sulle pari opportunità e sul *diversity management*;
- garantire ambienti e strumenti di lavoro aperti e favorevoli a ogni persona evitando discriminazioni, secondo i principi di sicurezza e accessibilità;
- diffondere la cultura della diversità sulla base del confronto e dello scambio continuo in ottica di innovazione ed arricchimento della cultura aziendale;
- misurare e comunicare ai vari stakeholder i progressi raggiunti in tale ambito in modo chiaro e trasparente.

4. Gli obiettivi di Diversity & Inclusion nei processi

Il diritto alla diversità deve essere protetto e garantito in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze e del talento diverso e unico di ciascun individuo.

Al riguardo, l'impegno del Gruppo persegue:

- **l'equità di genere** e il superamento di ogni stereotipo che possa contrastarla attraverso la promozione di politiche e azioni di sviluppo volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'individuazione di percorsi di sviluppo e carriera indirizzati sul merito al fine di superare il *Gender Pay Gap*, il contrasto a ogni forma di violenza e l'abbattimento delle barriere culturali;
- il **riconoscimento delle pari opportunità** a tutti i lavoratori indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie, attraverso l'adozione di ogni azione o misura volta all'abbattimento di barriere culturali, strutturali, sensoriali e fisiche;
- la **promozione dello scambio intergenerazionale**, attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati a una reciproca valorizzazione dei rispettivi talenti;
- il contrasto, con campagne di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva, di ogni forma di pregiudizio legato ai cosiddetti "**stereotipi impliciti**" ("*unconscious bias*"), ovvero quegli atteggiamenti e stereotipi che le persone attribuiscono in modo inconsapevole ad un'altra persona o a un gruppo e che influenzano il modo in cui vi si relazionano. Tali stereotipi, che trovano terreno fertile all'interno di contesti organizzativi in cui le diversità non sono adeguatamente riconosciute e valorizzate, sono infatti determinati proprio dalla mancanza di diversità (fisiche, di genere, etnia, età, ecc.) all'interno del contesto relazionale ed esperienziale dell'individuo.

Tali principi sono declinati all'interno dei seguenti processi:

- a) nei processi di selezione, assunzione e accoglienza, attraverso regole e politiche mirate ad abbattere qualsiasi tipologia di discriminazione al fine di garantire una composizione eterogenea delle persone che lavorano per B&C Speakers, rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità;
- b) nei processi di sviluppo, di formazione e nelle pratiche attive volte a favorire la successione nei ruoli e la mobilità interna, attraverso politiche basate sulla valorizzazione del merito (a prescindere dal genere, etnia, appartenenza religiosa, ecc.) e sull'accesso paritario ed equo a percorsi di sviluppo individuali costruiti sulla base delle reali esigenze e specificità di ruolo, coerentemente agli obiettivi di Gruppo, in ottica di sviluppare stili manageriali e professionali sempre più coerenti con una cultura basata sull'equità e sul rispetto delle diversità;
- c) nei processi di sviluppo professionale e remunerazione, attraverso azioni mirate a prevenire qualsiasi divario retributivo, anche di genere, a favorire percorsi di carriera equi e l'assegnazione di responsabilità e premialità basati sul merito, agevolando lo scambio generazionale e valorizzando le esperienze individuali e l'unicità del contributo di ciascun lavoratore;
- d) nei processi di welfare aziendale, con azioni mirate ad attivare momenti di ascolto e di sostegno alla persona, nonché di diffusione di un orientamento mentale volto all'integrazione e al supporto di tutte le categorie portatrici di ulteriori dimensioni della diversità, nell'ottica della valorizzazione del *work-life balance* e della qualità di vita, attraverso iniziative diversificate per rispondere a specifici bisogni di differenti target della popolazione aziendale, con particolare riferimento anche al sostegno alla genitorialità senza distinzione di genere;
- e) nello sviluppo di iniziative di Comunicazione interna ed esterna, finalizzate a informare e sensibilizzare tutti gli stakeholder, interni ed esterni, del Gruppo sulle politiche di *Equality, Diversity & Inclusion*;
- f) nel costante **monitoraggio** dell'impatto e dell'efficacia delle iniziative promosse attraverso la periodica misurazione con indicatori di performance (KPI) dedicati quali: gli esiti del questionario sul clima organizzativo, la valutazione annuale delle performance individuali per riconoscere e valorizzare il contributo di ciascun lavoratore, le ore di formazione per genere e per categoria professionale, la diversità negli organi di governo e tra i dipendenti, le assunzioni per genere e fascia di età oltre ad ogni altro indicatore ritenuto significativo ai fini del monitoraggio dello stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi sanciti nella presente politica.

5. Ambito di applicazione e destinatari

La presente Politica si applica alla B&C Speakers S.p.A. e a tutte le sue controllate, coprendo le attività e le operazioni condotte a livello globale. Nell'applicazione della presente Politica sono tenuti in considerazione tutti gli stakeholder dell'Azienda, tra cui: azionisti, clienti, competitors, comunità finanziaria e locale, dipendenti, enti di ricerca, fornitori, governo e pubbliche amministrazioni, media e sindacati.

I destinatari potranno richiedere informazioni e assistenza nell'interpretazione, tramite l'indirizzo investors@bcspeakers.com. Quest'ultimo è messo a disposizione anche per proporre idee e suggerimenti sull'applicazione delle tematiche di sostenibilità all'interno dell'Azienda.

6. Adozione e implementazione

L'implementazione della presente Politica è da ritenersi obbligatoria all'interno della B&C Speakers S.p.A. e di tutte le sue controllate.

L'Azienda pubblicherà il proprio Bilancio di Sostenibilità per comunicare e monitorare attivamente i propri risultati in termini di realizzazione degli obiettivi della presente Politica secondo le tempistiche e le scadenze previste obbligatoriamente dalla normativa vigente.

La presente Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione di B&C Speakers S.p.A. ed è pubblicata sul sito Internet dell'Azienda al seguente link: <https://www.bcspeakers.com/investors/it/governance-aziendale/statuto>.



Diversity & Inclusion Policy

B&C SPEAKERS GROUP

Approved by resolution of the Board of Directors
on 12 September 2023

Summary

1. Defining D&I (Diversity and Inclusion)	2
2. Introduction	2
3. Diversity & Inclusion Objectives	3
3.1. <i>D&I and the Sustainability Policy</i>	3
3.2. <i>Objectives in the area of D&I</i>	3
4. Diversity & Inclusion objectives in the context of business processes	4
5. Scope of application and recipients	5
6. Adoption and implementation	5

1. Defining D&I (Diversity and Inclusion)

The need to reflect on issues concerning diversity and inclusion stems from the awareness that businesses have much to gain from inclusive economies, as they give access to new markets, unlock innovation and offer greater social stability. Conversely, the business world has much to lose in an economy that cannot fully exploit its human capital and the diversity it brings with it.

Diversity and inclusion are closely related and interdependent. Diversity is an expression of what makes individuals unique and one of a kind, while inclusion describes a company's decision to retain and value those individuals.

Diversity in its general meaning refers to all the differences between groups and individuals, and configures people as individuals whose identities are separate from each other. In this sense, the definition of diversity describes everything that makes us unique and inimitable, including *ethnicity, age, gender, personality, style, religious and political beliefs, experiences, sexual and emotional orientation, psychological, cognitive, social and physical differences belonging to each individual*, among many other things.

In this regard, the business policies and practices used in the management of diversity can offer guidelines to help counter discrimination and guarantee equal opportunities and treatment to all employees, regardless of gender.

On the other hand, the concept of **inclusion** also covers the *recognition, understanding and valuing of diversity as a resource* and the use of this resource in a positive sense, creating an equitable and welcoming physical and social environment. *Conscious inclusion can therefore generate real value from diversity, which means added value for the organisation as a whole.*

A person's perception of feeling included and considered within the workplace is connected to the construction of their identity, the *behaviour they express, their relations with other people and their environment*. Creating an inclusive workplace, in the sense of the business culture, climate and physical space, offers employees - each of whom has a different identity and a specific diversity - empowerment and the opportunity to positively influence the company's performance.

This would indicate the need to promote policies and practices within the organisation that can foster a culture of inclusion and of valuing the diversity it brings with it.

2. Introduction

The B&C Speakers Group is committed to promoting the principles of inclusion and diversity within the organisation, and to preventing and combating all forms of discrimination within the corporate community, by adopting a policy to guide the company's actions to ensure equal treatment across all the Group's activities. These actions include the provision of inclusion and support measures, while respecting the promotion of rights and freedoms of the people within the Group.

The company's approach thus far is aimed at fostering an inclusive culture that values the diversity of everyone at B&C whatever their background, regardless of gender, age, ethnicity, sexual orientation and identity, disability, religious faith or other personal characteristics.

B&C Speakers rejects any form of marginalisation or penalisation connected to the different dimensions of a person's identity. To this end, the Group works with the aim of promoting the awareness of each individual, in order to take concrete steps to prevent, identify and fight against discrimination and maintain a working environment in which the dignity of each person is respected, and where interpersonal relations - based on equality, inclusivity, equal opportunities and mutual respect - can thrive.

In this context, this policy document is intended to guide the values, tools and actions taken in the area of Equality, Diversity & Inclusion to actively support these practices, with the aim of promoting an increasingly collaborative, inclusive workplace.

This is in continuity with principles outlined in the Group Sustainability Code and Policy, and with the objective of actively respecting and disseminating the principles enshrined in law, also by adopting the relevant procedures and practices.

3. Diversity & Inclusion Objectives

3.1. D&I and the Sustainability Policy

The D&I objectives pursued by B&C Speakers Group form an integral part of the broader Group Sustainability Policy, which has been approved by the Board of Directors and is published on the company's website at the following link: <https://www.bcspeakers.com/investors/it/governance-aziendale/statuto>.

In particular, this D&I Policy, along with other implementing tools, helps Group management with the realisation of the primary area of commitment, namely "*Development and well-being of the individual*" (Paragraph 3.1 of the Group "Sustainability Policy").

3.2. Objectives in the area of D&I

The Group sees staff engagement, well-being and development as a cornerstone of a strategy based on sustainability, in the awareness that a business culture oriented towards inclusion and the valuing of diversity of all kinds can have positive effects, both internally and outside the business organisation.

The values of inclusion and promotion of diversity guide the Group in the planning, development and promotion of specific actions and policies. This will enable the concrete realisation of the Group's strategy and the implementation of actions aimed at diffusing an increasingly inclusive culture, which should be evident in the policies used to manage the business processes, and in the behaviours of individuals at all levels of the organisation.

In line with this, B&C Speakers Group is committed to the pursuit of the following objectives:

- guaranteeing respect for the principle of equity within the organisation;
- understanding and listening to employees, in order to build and maintain an increasingly inclusive business culture, irrespective of the many aspects of diversity that each individual brings;
- countering any form of physical or mental abuse or harassment against any individual;

- putting in place policies and actions to promote the inclusion and recognition of individuals, based on the principles of equity, fairness and mutual respect;
- strengthening an inclusive leadership team, to ensure that the approach to HR management is based on equal opportunities and diversity management;
- providing a working environment that is open-minded, safe, accessible and supportive for every individual, avoiding all forms of discrimination;
- disseminating a culture of diversity based on continuous dialogue and discussion, leading to innovation and enrichment of the corporate culture;
- measuring progress and communicating the results to stakeholders in a clear and transparent way.

4. Diversity & Inclusion objectives in the context of business processes

The right to diversity must be protected and guaranteed across all business processes and at every level of the organisation, through the understanding, inclusion and recognition of the differences and talents unique to each individual.

The Group is committed to the pursuit of:

- **gender equality** and the overcoming of stereotypes that can hinder equality, by promoting policies and actions designed to facilitate the work-life balance, identify career development opportunities based on merit in order to close the gender pay gap, to fighting all forms of abuse and to the removal of cultural barriers;
- **recognising equal opportunities** for all workers regardless of sensory, cognitive or motor disabilities, by taking steps and measures to eliminate cultural, structural, sensory or physical barriers;
- **promoting intergenerational exchange**, thanks to policies and measures designed to favour conversations and collaborations in order to achieve a mutual respect for different talents;
- an inclusive culture, by fighting all forms of prejudice linked to **unconscious bias**, a term that refers to the attitudes or stereotypes that people unwittingly attribute to another person or cultural group and which influence their interactions. This kind of stereotype flourishes in a workplace that does not adequately recognise or value diversity. Unconscious bias arises due to a lack of diversity (physical, gender-related, ethnic, age-related etc.) within a person's relational and experiential context.

These principles are represented in the following processes:

- a) hiring, recruitment and induction, thanks to rules and policies designed to eliminate any form of discrimination and ensure greater diversity among the people who work for B&C Speakers, respecting the principles of equal opportunity and impartiality;
- b) development, training, succession and internal mobility, through policies based on promoting merit (regardless of factors such as gender, ethnicity or religious affiliation), as well as equal and fair access to personal career pathways tailored to the real needs and specific requirements of the role according to Group objectives, so that the managerial and professional style evolves in a way that is cohesive with a culture based on equality and respect for diversity;

- c) career development and remuneration policies, through targeted actions designed to prevent pay gaps, including the gender pay gap, and to favour equitable career programmes and the award of responsibilities and bonuses according to merit, to facilitate the generational exchange, promote individual experiences and the unique aspects of the contribution made by each employee;
- d) company welfare policies, through targeted actions designed to provide opportunities for feedback and support, and to promote a mindset that offers integration and support to anyone with a particular aspect of diversity - the aim is to promote the work-life balance and quality of life through diversified initiatives targeting specific needs of the various sectors of the workforce, with particular reference to the provision of support for parents, regardless of gender;
- e) development of internal and external communications in order to inform and raise awareness of ED&I policies among all the Group's stakeholders, both internal and external;
- f) the regular *monitoring* of the impact and efficacy of actions taken, through the periodic measurement of relevant KPIs such as: the results of the corporate climate questionnaire; the annual performance appraisal so that the contribution of each employee is recognised and valued; the hours of training provided, by gender and pay grade; the diversity of governance bodies and employees; new hires by gender and age group, and any other indicator considered significant in terms of monitoring the progress made in achieving the objectives laid down in this policy.

5. Scope of application and recipients

This Policy applies to B&C Speakers S.p.A. and to all its subsidiaries, covering the activities and operations conducted at global level. The application of this Policy takes into account all the company's stakeholders, including: shareholders, customers, competitors, the financial community, the local community, employees, research institutions, suppliers, governments and public administrations, the media and trade unions.

Recipients can request further information and assistance with interpreting this policy by contacting investors@bcspeakers.com. This dedicated email address can also be used to send ideas and suggestions about the application of sustainability issues within the Company.

6. Adoption and implementation

The implementation of this Policy is mandatory within B&C Speakers S.p.A. and for all subsidiaries.

The Company publishes a Sustainability Report at the intervals required by law, in order to communicate and actively monitor the results achieved in relation to the objectives outlined in this Policy.

This Policy has been approved by the Board of Directors of B&C Speakers S.p.A. and is published on the Company's website, at the following link: <https://www.bcspeakers.com/investors/it/governance-aziendale/statuto>.



多元化与包容性政策

B&C SPEAKERS集团

经董事会2023年9月12日

决议批准

目录

1. 多元化与包容性 (D&I) 定义.....	2
2. 引言	2
3. 多元化与包容性目标	3
3.1. 多元化与包容性和可持续发展政策.....	3
3.2. 多元化与包容性方面的目标.....	3
4. 多元化与包容性在流程中的目标	4
5. 应用范围与受众	5
6. 批准与执行	5

1. 多元化与包容性 (D&I) 定义

深入反思并切实实施多元化与包容性的企业文化至关重要，这是因为企业能够从更具包容性的经济活动中获得更多收益。这种文化不仅能够助力企业开拓新市场，还能极大地激发创新活力，进一步促进社会的稳定。反之，如果经济活动无法充分发挥其人力资本和多样性的优势，企业将面临巨大的损失。

多元化与包容性实际上是紧密相关、相互依存的概念：前者揭示了每个个体所具备的独一无二、不可重复的特征，而后者则体现了企业能够做到恰当地重视并欣赏每个成员的特征。

多元化在广义上指的是群体和个体之间的种种差异，并将人们定义为彼此不同的个体。从这个意义上说，所有使我们独一无二且无可替代的特征都属于多元化的定义范畴，包括**种族、年龄、性别、个性、风格、宗教和政治信仰、人生经历、性取向、情感倾向，以及各自特有的心理、认知、身体和社会差异**等等。

公司为了推动多元化而采取了一系列政策和实践，旨在抵制任何形式的歧视，同时确保所有员工能够享有平等的机会和待遇。

另一方面，**包容性**涵盖了**对个体多元化作为宝贵资源的认可、理解和重视**，并积极加以利用，以构建一个既公平又包容的工作和社会环境。**因此，这种有意识的包容能够切实从多元化中挖掘出实际价值，为企业的发展带来不可忽视的附加价值。**

一个人在工作环境中感到被包容和重视关系到其自我认同的建立、**工作中的表现以及与他人和周围环境的关系**。因此，构建一个包容性的工作环境，将其融入企业文化、公司氛围和工作实地，有助于每一位身份各异、多元化特征不同的员工激发自身潜能，进而对公司绩效产生积极的推动作用。

因此，积极推动旨在培育真正的包容性文化，并高度重视个体多元化的企业政策和实践，显得尤为必要。

2. 引言

B&C Speakers集团致力于在公司内部倡导包容性与多元化的原则，实施一系列政策以预防并抵制任何形式的歧视，确保集团内所有活动的公平公正。这些举措作为包容性和援助措施的一部分，旨在尊重并促进集团工作人员的权利和自由。

公司所采取的措施目的在于推动包容性文化的形成，重视企业内部员工的多元化背景，不论他们的性别、年龄、种族、性取向和性别认同、残疾状况、宗教信仰或其他个人特征。

因此，B&C Speakers坚决反对任何与个人身份特征相关的排斥和处罚。公司致力于增强员工的个人意识，采取切实行动来预防、识别和抵制歧视，以维护工作环境中每个个体的尊严，并推动建立基于平等、包容、公平机会和相互尊重的人际关系。

在此背景下，本文件旨在为推进平等、多元化与包容性而采纳的价值观、措施和行动提供原则性指导，目的是促进这些实践的落地执行，从而构建一个更为协作与包容的工作环境。

这与公司《行为守则》及《可持续发展政策》中所确立的原则相一致，旨在通过贯彻相关措施和实践，严格遵守并积极推广现行法规规定的原则。

3. 多元化与包容性目标

3.1. 多元化与包容性和可持续发展政策

B&C Speakers公司在多元化与包容性方面所设定的目标，是其更为全面广泛的《可持续发展政策》中不可或缺的一项内容，该政策已得到董事会的正式批准，并已在公司官方网站上公开发布，链接如下：<https://www.bcspeakers.com/investors/it/governance-aziendale/statuto>。

《多元化与包容性政策》与其他执行方案协同作用，有力推动了公司管理部门在可持续发展领域中的首个重要实践，即“人员发展与关怀”（见公司《可持续发展政策》第3.1节）。

3.2. 多元化与包容性方面的目标

公司深知建立以高度包容和重视多元化为核心的企业文化，将在企业内外产生积极的影响，因此将员工的参与、幸福与发展视为可持续发展战略的重要支柱。

重视包容性和多元化的价值理念为各项具体政策和措施的构想、发展和推广提供了明确的指引，从而使公司的战略得以切实执行，并引导公司实施有针对性的举措，建立越来越包容的企业文化，这种包容性不仅体现在各个组织层级的个人行为之中，还体现在企业流程管理政策中。

基于上述前提，B&C Speakers公司致力于达成以下目标：

- 确保公司内部始终秉持公平的原则；
- 积极倾听并深入理解每一位员工的声音，致力于促进并维持一个更加包容的企业文化，不论每个个体各自所展现的多元化特征如何；
- 抵制任何形式的身体与心理暴力，以及一切针对个人的欺凌行为；

- 基于公平、正直和相互尊重的原则，制定和实施包容和重视人员的各项政策和举措；
- 增强领导阶层对员工的包容性，建立以平等机会和多元化管理为基础的人力资源管理方案；
- 确保工作环境和设施对所有人开放且友好，避免任何形式的歧视，并始终遵循安全和可及性的原则；
- 通过持续的对话和交流，积极推广多元化的价值理念，从而推动企业文化的创新和丰富；
- 以清晰和透明的方式向各利益相关者衡量和传达在该领域取得的进展。

4. 多元化与包容性在流程中的目标

在所有组织和管理流程中，应深刻理解、积极包容并高度重视每个个体间的差异及其独一无二的天赋，从而确保成为多元化个体的权利得到妥善的保护和保障。

在这一方面，公司致力于实现以下目标：

- 通过积极推广相关政策和举措，力求促进工作与生活的平衡，明确以功绩为基础的职业发展路径，消除性别薪酬差距，并坚决抵制一切形式的暴力行为，打破文化壁垒，以此确保**性别公平**和消除任何可能对其产生阻碍的陈规陋习；
- 对于所有工作者，不论是患有感知、认知还是运动性残疾，都应**给予平等的机会**，并采取一切旨在消除文化、结构、感知和身体障碍的行动或措施；
- 通过制定一系列政策和倡议，推动各种人才之间的交流与合作，从而**加强代际间的交流**；
- 通过意识宣传活动，传播包容性文化，以此对抗各种形式的“**无意识偏见**”（“*unconscious bias*”），即人们对他人或某个群体持有的无意识态度和刻板印象，它们会深刻影响人们的相处模式。在工作环境里，若多元化未得到充分认可和重视，这些刻板印象便会悄然滋生。实际上，这些印象正是由于个体在人际交往和经验积累中缺乏多元化视角（如体貌、性别、种族、年龄等方面的多样性）而产生的。

这些原则在以下流程中得以体现：

- a) 在员工选拔、招聘与入职的流程中，制定并落实一系列旨在消除任何形式歧视的规则和政策，从而确保B&C Speakers员工的多元化构成，并坚定不移地遵循机会平等和公平公正的原则；
- b) 在员工发展与培训的流程中，以及推动职位继任和内部流动的实践中，实施基于功绩的政策（无论性别、种族、宗教信仰等），根据公司的发展目标，确保每位员工都能平等公正地获

得根据其实际需求和职位特性定制的个人发展路径，从而持续构建以公平公正和尊重多元化为基础的管理与职业发展模式；

- c) 在职业发展和薪酬分配的流程中，采取一系列防止薪酬差距的措施，包括性别薪酬差距，以确保公平的职业发展路径，实行基于功绩的责任和奖励分配机制，推动代际交流，充分重视每位员工的个人经验和他们工作贡献的独特性；
- d) 在公司福利保障的流程中，注重倾听员工的声音，为其提供必要的支持和心理辅导，帮助所有多元化的员工更好地融入公司文化，从而协助其达到工作与生活的平衡，提升生活质量，同时通过多样化的举措满足公司不同人群的具体需求，特别是为身为父母的员工提供支持；
- e) 在内部和外部沟通的流程中，开展相关实践，以提升所有内部和外部利益相关者对公司平等、多元化与包容性政策的认知度；
- f) 在**监测**推广举措的影响和效果时，采用一系列专门的绩效指标（KPI）进行定期评估，这些指标包括：公司氛围问卷收集的数据结果、旨在认可和重视每位员工贡献而开展的年度个人绩效评估、按性别和职业类别划分的培训时长、管理部门和员工的多元化特征、按性别和年龄段划分的招聘情况，以及其他被认为对监测本政策目标实现进度具有重要意义的指标。

5. 应用范围与受众

《可持续发展政策》适用于B&C Speakers股份有限公司及其所有子公司，涵盖全球范围内开展的所有活动和业务。公司的所有利益相关者都应执行本政策，包括股东、客户、竞争对手、金融和当地组织、员工、研究机构、供应商、政府和公共行政机构、媒体以及工会。

受众如有关于政策解读的疑问或需求帮助，请通过邮件至investors@bcspeakers.com进行咨询。此外，也可通过此邮箱分享在公司内部实施可持续发展战略的想法和建议。

6. 批准与执行

B&C Speakers股份有限公司及其所有子公司均须严格执行《可持续发展政策》。

为实现本政策的目标，B&C Speakers股份有限公司将按照法规规定的周期和期限，定期发布可持续发展报告，积极向公众传达并监测公司所取得的社会和环境成果。

本政策已由B&C Speakers股份有限公司董事会批准，并已在公司网站上发布，链接如下：
<https://www.bcspeakers.com/investors/it/governance-aziendale/statuto>.