

# DEXELANCE

POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITA' E INCLUSIONE

GRUPPO DEXELANCE S.P.A.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2025



**Indice dei contenuti**

1.	Premessa .....	3
3.	Obiettivi della politica.....	4
4.	Ambito di applicazione.....	4
5.	Principi e impegni fondamentali .....	4
6.	Ruoli e responsabilità .....	5
7.	Meccanismi di attuazione e diffusione.....	5
8.	Monitoraggio controllo e revisione .....	5

## 1. Premessa

Il Gruppo Dexelance (di seguito “Gruppo” o “Dexelance”) considera la diversità e l’inclusione quali principi fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro equo e innovativo. Il presente documento, **Politica di Gruppo in materia Diversità e Inclusione** (di seguito “Politica”), è direttamente applicabile a Dexelance S.p.A. (di seguito la “Capogruppo”) e a tutte le **Società controllate del Gruppo** (di seguito le “Società”).

## 2. Definizioni e glossario

Oltre ai termini definiti in altre parti della presente Politica, i termini di seguito indicati avranno il significato ad essi quiivi attribuito:

- **Carta per le Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul Lavoro:** iniziativa volontaria sottoscritta dalle organizzazioni per promuovere diversità, inclusione e pari opportunità nei luoghi di lavoro, contrastando ogni forma di discriminazione;
- **CEO:** Chief Executive Officer, l’amministratore delegato con responsabilità sulla gestione operativa di volta in volta in carica presso la Capogruppo o la Società;
- **CFO:** Chief Financial Officer, il direttore finanziario responsabile della gestione delle risorse finanziarie di volta in volta in carica presso la Capogruppo o la Società;
- **Consiglio di amministrazione:** il Consiglio di amministrazione della Capogruppo o della Società di volta in volta in carica;
- **Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione:** il comitato denominato “Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione” della Capogruppo di volta in volta in carica;
- **Convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO):** trattati internazionali adottati dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che stabiliscono standard minimi in materia di diritti e condizioni di lavoro;
- **Controllo, controllante o controllata:** hanno il significato di cui all’art. 2359 cod. civ. e all’art. 93 TUF;
- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani:** adottata dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948 che enuncia i diritti e le libertà fondamentali spettanti a ogni individuo, senza discriminazioni;
- **Direttiva 2000/78/CE:** direttiva del Consiglio dell’Unione europea che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- **ESG Ambassador:** rappresentanti individuati dalla Capogruppo o dalle Società in materia ESG;
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001:** il modello adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, volto a prevenire la commissione dei reati presupposti e a garantire una gestione etica e responsabile delle attività della Capogruppo o delle Società;
- **OdV 231:** Organismo di Vigilanza di volta in volta in carica. Organo esterno previsto dal D.Lgs. 231/2001 con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Capogruppo o dalla Società, nonché di curarne l’aggiornamento;
- **Principi del Global Compact delle Nazioni Unite:** i dieci principi universali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione promossi dall’ONU;
- **SDG:** i 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (*Sustainable Development Goals*).

### **3. Obiettivi della Politica**

Dexelance riconosce la diversità e l'inclusione come elementi fondamentali per la crescita sostenibile del Gruppo e per la creazione di un ambiente di lavoro equo, innovativo e rispettoso.

Il Gruppo non tollera alcuna forma di discriminazione o molestia, sia essa diretta o indiretta, intenzionale o sistematica, in qualunque ambito lavorativo o fase del rapporto professionale.

Tutte le persone che operano nel Gruppo sono tutelate e rispettate, indipendentemente da genere, identità o orientamento sessuale, etnia, nazionalità, lingua, religione o credo, età, disabilità, stato di salute, situazione familiare, opinioni personali o qualsiasi altra caratteristica o preferenza individuale.

Dexelance si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale liberamente, senza timore di discriminazioni, pregiudizi o comportamenti inappropriati.

In questa prospettiva, la Politica definisce obiettivi chiari volti a consolidare una cultura organizzativa inclusiva e a prevenire qualsiasi forma di discriminazione:

- **Garantire pari opportunità di accesso, crescita professionale e riconoscimento all'interno del Gruppo;**
- **Promuovere un contesto inclusivo** che consenta a ciascuna persona di esprimere pienamente il proprio potenziale;
- **Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione**, diretta o indiretta;
- **Valorizzare le differenze** culturali, generazionali, di genere, di abilità, di orientamento e di provenienza, considerandole una risorsa strategica;
- **Favorire relazioni e pratiche aziendali** coerenti con i principi di diversità e inclusione in tutti gli ambiti di attività.

### **4. Ambito di applicazione**

La Politica si applica a tutte le attività svolte da Dexelance, in Italia e all'estero. Essa trova pertanto attuazione nell'ambito delle attività, dei processi e delle sedi del Gruppo, con l'obiettivo di garantire coerenza e uniformità nell'adozione dei principi e degli impegni in materia di diversità e inclusione, definiti dal Gruppo.

La Politica è vincolante per tutti i dipendenti del Gruppo, i quali sono tenuti a rispettarne i contenuti in ogni interazione professionale, interna o esterna all'azienda, inclusi i rapporti con clienti, stakeholder, partner commerciali e fornitori.

L'ambito di applicazione della Politica non si limita alle attività svolte all'interno delle sedi Dexelance, ma comprende anche sedi di clienti, eventi aziendali, occasioni di rappresentanza e trasferte di lavoro. Ogni comportamento deve riflettere i valori di inclusione, rispetto e valorizzazione delle persone, in qualunque contesto lavorativo.

Qualora le normative locali - dei paesi in cui il Gruppo opera - risultino più restrittive rispetto a quanto previsto dalla Politica, sarà data applicazione alla normativa nazionale o locale vigente. In ogni caso, le disposizioni della Politica non devono mai essere interpretate come un'autorizzazione a violare leggi o regolamenti applicabili nei territori in cui il Gruppo opera.

### **5. Principi e impegni fondamentali**

La presente Politica si fonda su un insieme di principi e standard riconosciuti a livello internazionale, europeo e nazionale, che costituiscono il quadro di riferimento per la sua applicazione. Tali principi rappresentano la base su cui Dexelance costruisce i propri impegni concreti, orientati a promuovere un ambiente di lavoro

equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, nonché a garantire pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione. Il Gruppo riconosce:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, quale base imprescindibile per il riconoscimento della dignità, dei diritti e delle libertà fondamentali di ogni persona;
- I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, come riferimento per garantire pratiche aziendali responsabili e rispettose dei diritti umani;
- Lo Standard dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) relativi alla parità di trattamento e alla non discriminazione sul luogo di lavoro;
- Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, con particolare attenzione all'SDG 5 (Parità di genere), all'SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e all'SDG 10 (Riduzione delle disuguaglianze);
- I Codici di condotta e le policy settoriali, tra cui la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro, quale strumento di impegno volontario;
- Le Normativa nazionale e dell'Unione Europea in materia di parità di genere, disabilità e inclusione, con specifico richiamo alla Direttiva 2000/78/CE.
- Il Codice Etico, le procedure e policy aziendali incluso il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;

## 6. Ruoli e responsabilità

La responsabilità ultima per l'attuazione della presente Politica è attribuita al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, quale organo dirigenziale al più alto livello della governance aziendale.

In tale attività il Consiglio di amministrazione della Capogruppo è coadiuvato dal Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione, che supporta, con attività di natura propositiva e consultiva, le valutazioni del Consiglio di amministrazione in tema di gestione delle risorse umane, nomine e remunerazione.

La responsabilità per la trasmissione ed il recepimento della presente Politica a tutte le Società del Gruppo è attribuita al CEO della Capogruppo.

## 7. Meccanismi di attuazione e diffusione

Dexelance intende adottare e diffondere la presente Politica affinché costituisca il quadro di riferimento per la definizione di obiettivi e programmi di miglioramento e rappresenti uno strumento di trasparenza e dialogo con tutti gli stakeholders.

A tal fine, la Politica è resa disponibile a tutto il personale del Gruppo attraverso gli strumenti ufficiali di comunicazione interna al fine di garantirne la massima diffusione e trasparenza, ed è pubblicata sul sito della Capogruppo e delle Società affinché sia a disposizione di tutte le parti interessate, inclusi clienti e fornitori.

Inoltre, la Politica viene fornita a ciascun nuovo dipendente al momento dell'assunzione, così da assicurarne la piena conoscenza e favorirne la corretta applicazione.

## 8. Monitoraggio, controllo e revisione

Il monitoraggio dell'efficacia della Politica è affidato ai CEO e agli ESG Ambassador, che ne valutano periodicamente l'implementazione e i risultati conseguiti. La Politica è soggetta a riesami e aggiornamenti regolari, al fine di garantirne la coerenza con gli obiettivi strategici aziendali, con le normative vigenti e con le migliori pratiche in materia di diversità e inclusione.

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023, le segnalazioni di eventuali non conformità relative alla fattispecie discriminazione e connesse all'attuazione della Politica possono essere trasmesse mediante il portale whistleblowing della Capogruppo o della Società.

Come delineato nella procedura whistleblowing vigente, tali segnalazioni sono ricevute dal Responsabile della funzione Internal Audit, dal CFO di Gruppo e dal Presidente dell'OdV 231 se relative alla Capogruppo, o dal CFO di Gruppo, dal CFO della Società e dall'OdV 231 incaricato se relative alle Società.

Pertanto, tali riceventi sono i soggetti incaricati della gestione in forma collegiale delle eventuali non conformità relative alla fattispecie discriminazione e connesse all'attuazione della Politica.