

DEXELANCE

POLITICA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI
GRUPPO DEXELANCE S.P.A.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 settembre 2026

Indice dei contenuti

1.	Premessa.....	3
2.	Definizioni e glossario	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	6

1. Premessa

Il Gruppo Dexelance (di seguito “Gruppo” o “Dexelance”) riconosce il rispetto e la promozione dei diritti umani quale valore fondamentale e imprescindibile per lo svolgimento delle proprie attività, in coerenza con i principali standard e riferimenti internazionali, europei e nazionali in materia. Il presente documento, Politica di Gruppo in materia di Diritti Umani (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 quiiv attribuito:

- **Catena del valore:** l'insieme dei rapporti commerciali intrattenuti dalla Capogruppo e dalle Società con fornitori, subfornitori, clienti, distributori, partner commerciali e altre terze parti coinvolte, direttamente o indirettamente, nelle attività che concorrono alla creazione, produzione, commercializzazione, distribuzione e valorizzazione dei prodotti e servizi;
- **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;
- **Comitato Controllo e Rischi, Operazioni con Parti Correlate e Sostenibilità:** il comitato denominato “Comitato Controllo e Rischi, Operazioni con Parti Correlate e Sostenibilità” della Capogruppo di volta in volta in carica;
- **Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo o della Società di volta in volta in carica;
- **Controllo, controllante o controllata:** hanno il significato di cui all'art. 2359 cod. civ. e all'art. 93 TUF;
- **Diritti umani:** i diritti e le libertà fondamentali riconosciuti a ogni persona in quanto tale, la cui tutela costituisce presupposto imprescindibile per la dignità umana, come enunciati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dagli altri strumenti internazionali richiamati nella presente Politica;
- **Due diligence in materia di diritti umani:** il processo attraverso cui la Capogruppo e le Società identificano, prevengono, mitigano e rendicontano gli impatti negativi, effettivi o potenziali, sui diritti umani connessi alle proprie attività, ai propri prodotti e alla catena del valore, in coerenza con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani;
- **ESG Ambassador:** i rappresentanti individuati dalla Capogruppo o dalle Società in materia ESG;
- **Lavoro forzato:** ogni lavoro o servizio richiesto a una persona sotto minaccia di una punizione qualsiasi e per il quale la persona non si sia offerta volontariamente, secondo la definizione delle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) in materia;
- **Lavoro minorile:** l'impiego di minori in età inferiore a quella minima stabilita dalla normativa applicabile o dalle Convenzioni fondamentali dell'ILO, ovvero in attività che, per natura o circostanze, possano comprometterne la salute, la sicurezza o lo sviluppo psico-fisico;
- **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 presupposto 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 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;
- **SDG:** i 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals).

3. Obiettivi della Politica

Il Gruppo non tollera alcuna violazione dei diritti umani, sia essa diretta o indiretta, riconducibile alle proprie attività o alle relazioni con fornitori e altre terze parti, in qualunque area geografica o fase della catena del valore.

In questa prospettiva, la Politica definisce obiettivi chiari volti a consolidare una cultura organizzativa rispettosa dei diritti umani e a prevenire qualsiasi forma di violazione:

- **Garantire il rispetto e la promozione dei diritti umani** in tutte le attività del Gruppo e nelle relazioni con dipendenti, clienti, fornitori e altre terze parti;
- **Identificare, prevenire e mitigare i potenziali impatti negativi sui diritti umani**, con particolare attenzione alla discriminazione, alla molestia, allo sfruttamento, al lavoro forzato, al lavoro minorile, alla libertà di associazione e alla salute e sicurezza sul lavoro;
- **Promuovere condizioni di lavoro dignitose ed eque** lungo tutta la catena del valore, inclusi i rapporti con fornitori e subfornitori;
- **Garantire meccanismi di segnalazione e rimedio** accessibili a dipendenti, fornitori e altri stakeholder potenzialmente coinvolti;
- **Diffondere una cultura aziendale** fondata sul rispetto della dignità della persona.

4. Ambito di applicazione

La Politica si applica a tutte le attività svolte da Dexelance, in Italia e all'estero con valenza esclusivamente sulle proprie attività, nonché, per quanto di propria competenza, alla catena del valore del Gruppo. 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 diritti umani definiti dal Gruppo.

La Politica è vincolante per tutti i dipendenti, 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, fornitori, e altre terze parti lungo la catena del valore.

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 garantire il rispetto dei diritti umani nelle proprie attività e lungo la catena del valore. 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;
- il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici (ICCPR), adottato dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1966, a tutela dei diritti civili e politici fondamentali della persona;
- la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza (CRC), adottata nel 1989, a tutela dei diritti dei minori, incluso il divieto di lavoro minorile e di sfruttamento;

- la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW), adottata nel 1979;
- la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), adottata nel 2006;
- la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (ICERD), adottata nel 1965;
- la Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU/ECHR), adottata dal Consiglio d'Europa nel 1950, particolarmente rilevante per le Società del Gruppo operanti in ambito europeo;
- i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, quale riferimento per l'esercizio della due diligence e per la prevenzione degli impatti negativi sui diritti umani connessi alle attività d'impresa;
- le Convenzioni fondamentali dell'ILO e la relativa Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, in materia di libertà di associazione, eliminazione del lavoro forzato e minorile, non discriminazione e ambiente di lavoro sicuro e salubre;
- gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, con particolare attenzione all'SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), all'SDG 10 (Riduzione delle disuguaglianze) e all'SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide);
- le Linee Guida dell'OCSE destinate alle Imprese Multinazionali in materia di Condotta d'Impresa Responsabile (OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct), quale riferimento per l'esercizio della due diligence lungo la catena del valore;
- la normativa dell'Unione Europea in materia di diritti umani e sostenibilità d'impresa, con specifico richiamo alla Direttiva (UE) 2024/1760 sulla dovuta diligenza in materia di sostenibilità aziendale (Corporate Sustainability Due Diligence Directive);
- il Codice Etico, le procedure e le policy aziendali, incluso il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;

6. Ruoli e responsabilità

La responsabilità ultima per la definizione e l'adozione 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 Controllo e Rischi, Operazioni con Parti Correlate e Sostenibilità, che svolge funzioni propositive, consultive e di supervisione complessiva delle linee di indirizzo riguardanti le tematiche di sostenibilità, al fine di garantire coerenza con le strategie e gli obiettivi del Gruppo e di promuovere un'adeguata cultura in materia attraverso tutti i livelli dell'organizzazione.

La responsabilità per la trasmissione ed il recepimento delle Politiche riguardanti le tematiche di sostenibilità 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 stakeholder, inclusi i fornitori e le altre terze parti coinvolte nella catena del valore.

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 diritti umani.

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023, le segnalazioni di eventuali non conformità relative a violazioni dei diritti umani 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 a violazioni dei diritti umani e connesse all'attuazione della Politica.