

Politica per la Social Accountability, la Parità di genere e l'Inclusività

Dedagroup è un importante polo di aggregazione delle eccellenze italiane del software e del digital business che affianca le imprese e gli enti pubblici con soluzioni applicative e servizi IT da oltre quarant'anni. Nato con l'informatizzazione dei processi, il Gruppo ha accelerato con internet e il Cloud e ha continuato a crescere grazie alle potenzialità dei dati e dell'automazione, affermandosi in settori di riferimento come il lusso, la tesoreria, le Credit Unions, la Digitalizzazione dei processi e la long term preservation. La volontà di innovare con velocità è il motivo per cui abbiamo scelto di adottare un modello di business flessibile: siamo una federazione di competenze che integra esperienze diverse perché il nostro obiettivo è rispondere con tempestività alle esigenze in continua evoluzione dei nostri clienti. La nostra cultura aziendale si basa sulla valorizzazione delle differenze e delle eccellenze di tutte le componenti della galassia Deda, ma anche sulla condivisione di valori comuni che ispirano la nostra azione quotidiana.

Per Dedagroup la cultura alla Diversità, Equità, Inclusione, Pari Opportunità e Social Accountability è un impegno ormai divenuto parte integrante del percorso di sostenibilità aziendale ed è sostenuto da un impianto valoriale solido verso il quale tutte le Deda People si ispirano quotidianamente:

- **IMPATTO SULLA SOCIETÀ**

Nel nostro lavoro di ogni giorno, siamo consapevoli del nostro ruolo nel migliorare la società in cui operiamo e del fatto che occorre collaborare affinché l'impatto sia il più positivo e ampio possibile.

- **CORAGGIO**

Vogliamo individuare le opportunità di mercato prima che siano manifeste, avere il coraggio di anticipare i tempi e di immaginare soluzioni, pensando fuori dagli schemi ed esplorando nuovi territori di business.

- **INTEGRITÀ**

Lavoriamo con concretezza, sposando il paradigma del fare. Siamo sempre pronti a imparare e manteniamo un'etica irreprensibile, come azienda e come individui.

- **ORIENTAMENTO AL RISULTATO**

Scegliamo le idee da mettere a terra facendoci guidare dal valore che possono generare per i clienti. Perché la fantasia e la creatività hanno bisogno di semina e di cura paziente, e di un sano confronto con i numeri.

Oltre ogni software, soluzione tecnologica e servizio ci sono persone che lavorano per altre persone con competenza, capacità esecutiva, carica innovativa, ma anche con determinazione, sana curiosità e senso di appartenenza. Per questo, il loro benessere è importante per la crescita di tutti.

Le persone sono al centro della nostra organizzazione, per questo miriamo a diffondere una cultura fondata sull'attenzione, sul rispetto, sulla valorizzazione ed inclusione delle diversità, grazie allo sviluppo di un ambiente di lavoro equo che favorisca la partecipazione, l'ascolto e la collaborazione e che sostenga in maniera decisa il rifiuto delle molestie e della violenza, in ogni sua forma, all'interno dei luoghi di lavoro.

Durante tutto il nostro percorso di sviluppo abbiamo perseguito **l'obiettivo dell'impegno sociale**, proprio nella convinzione che la competitività si debba indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento **diretto delle persone che lavorano in azienda e per l'azienda**. Crediamo inoltre che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere e l'inclusività, oltre a creare valore sociale, costituisca un elemento differenziante per la nostra organizzazione.

Dedagroup spa ha deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di gestione integrato che presenta varie componenti, tra cui quella della Responsabilità Sociale d'Impresa coerente con la norma SA8000:2014 e della Parità di Genere impostata sulla base dello standard UNI/PdR 125:2022, impegnandosi ad aderire e a conformarsi:

- A tutti i requisiti della norma SA8000:2014 e della UNI/PdR 125:2022;
- Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;

- *Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;*
- *Alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale;*
- *Al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali;*
- *Alla Costituzione e a tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed il Regolamento Europeo 679/2016 relativo alla protezione dei dati personali;*
- *Alle norme di comportamento inserite all'interno del proprio Codice Etico, ai Regolamenti ed alle procedure aziendali.*

Sistema di Responsabilità Sociale d'Impresa

Con l'adozione del modello di Responsabilità Sociale d'Impresa SA8000:2014, Dedagroup si pone come obiettivo generale l'impegno a rispettare i principi in esso contenuti ed in particolare:

- **Lavoro infantile e minorile:** *non assumere bambini in azienda e gestire, in conformità alle leggi, ragazzi dai 16 ai 18 anni, evitando di far loro svolgere lavori pericolosi o lesivi della loro moralità e lavoro notturno.*
- **Occupazione volontaria e non forzata od obbligata:** *non favorire il traffico di esseri umani, non costringere i lavoratori a depositare documenti di identità in originale, non richiedere il deposito di somme di denaro in azienda o la restituzione di somme, permettere al lavoratore di lasciare l'azienda al termine dell'orario di lavoro.*
- **Salute e sicurezza:** *rispettare le normative cogenti italiane quali il T.U. 81/2008 nella loro totalità.*
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** *permettere, senza condizionamenti, l'iscrizione a sindacati nel caso in cui i lavoratori ne sentano l'esigenza e garantire la fruizione di quanto previsto dalla legislazione nazionale come, ad esempio, permessi e partecipazione ad assemblee. I membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non sono soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori impegnati nell'organizzare i lavoratori. È forte, inoltre, l'impegno a garantire che i rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro*
- **Discriminazione:** *garantire lo svolgimento della vita aziendale senza che vi siano azioni discriminatorie di qualsiasi genere e per qualsiasi motivazione. Una particolare attenzione viene rivolta al fatto che non vi siano comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro. Tale aspetto è ulteriormente sostenuto anche grazie al Sistema di gestione della Parità di Genere.*
- **Pratiche disciplinari:** *garantire il rispetto di quanto previsto dallo statuto dei lavoratori, dai CCNL applicati utilizzando un principio di gradualità nella loro applicazione e solo in caso di effettiva impossibilità a risolvere la problematica generata. In ogni caso non viene tollerato l'utilizzo di punizioni corporali, la coercizione fisica o mentale, l'abuso verbale nei confronti del personale né trattamenti duri o inumani.*
- **Orario di lavoro:** *rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva applicabile e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività. La settimana lavorativa ha una durata massima di 40 ore salvo casi eccezionali in cui, per picchi di lavoro o per esigenze organizzative o di progetto, sia necessario accedere all'istituto degli straordinari, nei limiti massimi stabiliti dalla legge e salvaguardando la volontarietà del personale. Salvo situazioni particolari, il sabato e la domenica sono i giorni di chiusura aziendale e quelli in cui non viene chiesta attività lavorativa.*
- **Retribuzione:** *garantire la corretta applicazione di quanto previsto dai CCNL di riferimento al fine di retribuire il proprio personale con un salario dignitoso sufficiente a soddisfare i bisogni primari oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale e riducendo le differenze sulla base del genere. Le voci in busta paga devono essere chiaramente comprensibili e, qualora siano presenti, gli straordinari vengono pagati secondo quanto previsto dai CCNL applicati ed in ogni caso, con importi superiori al lavoro ordinario.*

Ai fornitori dell'azienda viene chiesto di impegnarsi a rispettare gli stessi principi.

Sistema di Gestione della Parità di Genere

Con l'adozione di un Sistema di gestione della Parità di Genere basato sulla UNI/PdR 125:2022, Dedagroup si pone, oltre quanto precedentemente indicato, anche i seguenti obiettivi:

- *Facilitare la massima inclusione possibile, garantendo un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano accolti e rispettati e in cui poter esprimere il proprio potenziale a prescindere da etnia, nazionalità, idioma, genere, identità di genere, età, orientamento sessuale, cultura, religione, orientamento politico, origine sociale, stato civile, condizione di salute, disabilità, abilità cognitive e motorie e qualsivoglia altra condizione personale;*
- *Proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;*
- *Ripudiare qualsiasi forma di molestia, bullismo, abuso o violenza;*
- *Promuovere pari opportunità nei processi di selezione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale mediante la valutazione delle singole competenze, capacità, esperienze ed attitudini personali;*
- *Promuovere l'educazione, la conoscenza e il rispetto delle diversità nonché il valore della loro inclusione ed integrazione;*
- *Consolidare una cultura univoca di Gruppo, che richiami ai principi di inclusione delle diversità, alle pari opportunità e che renda tutti partecipi ed impegnati attivamente nel rispettare, valorizzare ed includere ogni persona che presti attività all'interno del Gruppo;*
- *Promuovere una cultura di equità e parità di genere in tutti i processi HR, dal recruiting fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di valorizzare esclusivamente il merito a prescindere dal genere;*
- *Valorizzare la genitorialità ponendo attenzione agli equilibri familiari al fine di promuovere il superamento di una visione stereotipata dei ruoli;*
- *Riconoscere il valore dell'equilibrio e dell'integrazione tra vita privata e vita professionale, promuovendo iniziative e programmi di conciliazione;*
- *Incoraggiare chiunque senta di essere o di essere stato soggetto ad intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti ad esporre la situazione, sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;*
- *Promuovere e diffondere tutti i principi del presente documento nella comunicazione verso tutti gli stakeholder interni ed esterni.*

Gli impegni assunti nel presente documento si traducono in azioni concrete calate all'interno dei processi HR, nella gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e nella strategia di comunicazione. Nello specifico:

- **Engagement e recruiting:** *il Gruppo Dedagroup è da sempre impegnato nella ricerca continua di persone con diversi talenti, background ed abilità. In considerazione della prevalenza in organico del genere maschile, dovuta alla tipologia di mercato in cui operiamo, al fine di attrarre maggiormente professionalità di genere femminile, promuoviamo la collaborazione con community di settore. In tutto il processo di selezione poniamo attenzione al rispetto delle diversità e alle pari opportunità, avendo come elemento guida nella scelta dei candidati la valutazione delle capacità e delle competenze. Il processo di attraction e recruiting garantisce che, dalla pubblicazione dell'annuncio e fino all'assunzione, siano rispettati i principi di non discriminazione e di parità di genere.*
- **Formazione:** *i piani formativi programmati all'interno della società garantiscono a tutti i lavoratori pari opportunità di partecipazione, senza alcuna discriminazione, per tutte le tipologie di formazione, sia essa obbligatoria, continua, linguistica, tecnica o trasversale.*
- **Politiche retributive e gestione della carriera:** *la politica retributiva di Dedagroup è incentrata sulla valorizzazione delle competenze e capacità individuali ed ha l'obiettivo di contribuire alla realizzazione della*

mission e della strategia aziendale, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura aziendale, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità delle persone. Gli interventi retributivi, i processi ed i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

- **Genitorialità e cura:** Dedagroup intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso l'implementazione di un insieme di iniziative volte a promuovere la genitorialità e culminate nella certificazione Family Audit.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):** Dedagroup intende poter fornire a tutto il personale dipendente la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della politica di conciliazione includono:
 - L'uguaglianza nell'applicazione delle misure di work life balance, a prescindere dal genere;
 - L'adozione di strumenti quali il part time, la flessibilità degli orari e il lavoro agile.

La modalità di comunicazione che Dedagroup adotta verso tutti gli stakeholder interni ed esterni è coerente con i valori aziendali e con i principi contenuti all'interno di questo documento e viene riposta molta attenzione affinché il linguaggio utilizzato sia sempre rispettoso delle diversità e delle differenze di genere.

Segnalazioni

La Società promuove l'utilizzo di specifici canali per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni), al fine di far emergere situazioni potenzialmente critiche riguardanti la Responsabilità sociale d'impresa e la Parità di genere tramite il canale informatico accessibile al link <https://whistleblowing.deda.group>

Alternativamente, le segnalazioni in riferimento ai temi SA8000 possono essere effettuate nei seguenti modi:

- Comunicazione diretta ad uno dei componenti del Social Performance Team (nomi nel Compliance management System in allegato al Regolamento SPT).
- Via posta: Dedagroup – attenzione del Chief Sustainability, Risk & Compliance Officer, Via di Spini, 50 – 38121 Trento.
- Via telefono. Comporre il numero del centralino (+39 0461 997111) chiedere del Chief Sustainability, Risk & Compliance Officer.
- Ente di certificazione RINA Service – all'indirizzo e-mail: crt.accreditation@rina.org.
- Ente di accreditamento: SAAS Accreditation Services – all'indirizzo e-mail: saas@saasaccreditation.org.

Dedagroup non tollera, in nessun caso, alcuna forma di ritorsione contro chiunque abbia presentato segnalazioni in buona fede, riservandosi di adottare le opportune azioni al riguardo.

Tutti i lavoratori e le parti interessate che venissero a conoscenza di una situazione potenzialmente critica, come ad esempio il verificarsi di episodi discriminatori, di intimidazione, di bullismo, molestie o comunque di potenziale violazione dei principi contenuti in questo documento, sono tenuti ad effettuare la segnalazione.

Le violazioni alla presente politica saranno valutate dal punto di vista disciplinare in base alla normativa e alla regolamentazione aziendale applicabile.

Monitoraggio

Il monitoraggio dell'attuazione della presente politica avviene tramite la verifica dell'andamento di KPI qualitativi e quantitativi previsti dalla UNI/PDR 125:2022, nonché dei KPI ed obiettivi del Sistema di gestione integrato aziendale. L'attivazione di monitoraggio del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa integrato con la componente della Parità di Genere viene garantita rispettivamente tramite il Social Performance Team ed il

deda.

Comitato Guida. Alla Direzione di Dedagroup spetta il compito di prendere decisioni in merito alle azioni più idonee da mettere in atto per garantire quanto sopra espresso in termini di impegni.

Revisione della politica

La Politica integrata è rivista almeno in occasione del riesame della direzione afferente ai sistemi di gestione applicati da Dedagroup, anche sulla base delle variazioni di contesto interno ed esterno all'organizzazione, dei risultati delle verifiche e degli indicatori dei processi aziendali.

Trento, 28 aprile 2026


Il presidente
Dott. Marco Podini