



DigitalPlatforms



**Politica aziendale per i diritti
umani, la responsabilità sociale,
la parità di genere e l'inclusione**

Indice

1. PREMESSA	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO	6
4. ATTIVITÀ E PROCESSI A RISCHIO SOCIALE	9
5. STANDARD INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO	13
6. PRINCIPI DI GOVERNANCE SOCIALE	16
7. IMPEGNI DELLA DIREZIONE	19
8. OBIETTIVI DELLA POLITICA	21
9. GESTIONE DEI RISCHI SOCIALI E DUE DILIGENCE	24
10. RUOLI E RESPONSABILITÀ	26
11. MIGLIORAMENTO CONTINUO	29
12. APPROVAZIONE DELLA POLITICA	31
13. AGGIORNAMENTO DELLA POLICY	32
14. APPROVAZIONE DELLA POLITICA	35

1. PREMESSA

DigitalPlatforms riconosce che la tutela dei **diritti umani**, la promozione della **responsabilità sociale**, la garanzia di **pari opportunità** e la valorizzazione della **diversità e dell'inclusione** rappresentano elementi centrali della propria identità aziendale e costituiscono un pilastro fondamentale della propria strategia di sostenibilità, crescita responsabile e competitività di lungo periodo.

In linea con i più avanzati principi internazionali e con gli impegni assunti all'interno del Sistema di Gestione Integrato, la Società considera la centralità delle persone come un valore essenziale, riconoscendo che un ambiente di lavoro equo, sicuro, rispettoso e inclusivo è condizione imprescindibile per generare innovazione, qualità, benessere organizzativo e valore condiviso per i propri stakeholder. Questo approccio è pienamente in coerenza con i requisiti della **SA8000**, che richiede un impegno strutturato verso lavoro dignitoso, diritti umani, non discriminazione e condizioni eque di lavoro.

La presente Politica si colloca anche nel quadro del futuro percorso di certificazione secondo la PAS 24000:2022, uno standard internazionale che definisce i requisiti di un Sistema di Gestione Sociale strutturato, integrabile con gli altri sistemi certificabili e fondato sui principi di responsabilità, trasparenza, rispetto dei diritti umani, equità e gestione dei rischi sociali lungo l'intera catena del valore. La PAS 24000 promuove infatti un approccio sistemico alla gestione della performance sociale, basato sul ciclo PDCA, sulla due diligence sociale e sul miglioramento continuo, risultando pienamente coerente con il modello organizzativo di DigitalPlatforms.

DigitalPlatforms riconosce inoltre l'importanza della **parità di genere** e dell'abbattimento di ogni forma di barriera culturale, organizzativa o comportamentale, in coerenza con la **UNI/PdR 125:2022**, adottando un approccio evoluto ai temi dell'equità salariale, delle pari opportunità di crescita professionale, del bilanciamento vita-lavoro, della tutela della genitorialità e del contrasto a ogni forma di stereotipo e discriminazione.

Allo stesso modo, la Società valorizza la pluralità, l'unicità e l'identità di ogni persona, come già affermato nella propria Policy Diversity & Inclusion, riconoscendo che la diversità rappresenta un vantaggio competitivo e un elemento generatore di innovazione, resilienza e sviluppo sostenibile. Questo approccio è pienamente in linea con i principi adottati da grandi player internazionali, come DigitalPlatforms, che collocano la D&I all'interno del quadro strategico ESG e della propria visione organizzativa, riconoscendo l'inclusione come fattore abilitante per il benessere delle persone e il progresso delle comunità in cui l'azienda opera.

La Politica si inserisce inoltre nel più ampio impegno di DigitalPlatforms verso gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030**, in particolare:

- l'Obiettivo 5 "Parità di genere";

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 3 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	----------------

- l'Obiettivo 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica";
- l'Obiettivo 10 "Ridurre le disuguaglianze";
- tutti richiamati dalle policy D&I e sostenibilità già in uso presso la Società.

Questa Politica aziendale definisce quindi i **principi, gli impegni e le linee di indirizzo** attraverso i quali DigitalPlatforms:

- tutela la dignità, l'integrità e i diritti fondamentali delle persone;
- garantisce condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose;
- promuove parità, inclusione e valorizzazione della diversità;
- previene ogni forma di discriminazione, abuso, violenza o comportamento lesivo;
- assicura una gestione etica e responsabile della supply chain;
- adotta un approccio basato sulla due diligence sociale e sulla prevenzione del rischio;
- persegue un miglioramento continuo della performance sociale ed ESG;
- rafforza relazioni trasparenti, corrette e responsabili con lavoratori, comunità, clienti, fornitori e stakeholder istituzionali.

La presente Politica rappresenta dunque un **documento di indirizzo strategico** della Società, parte integrante del Sistema di Gestione Sociale conforme alla PAS 24000:2022 e coerente con i requisiti della SA8000, della UNI/PdR 125:2022 e del modello ESG aziendale. Essa orienta scelte, comportamenti, responsabilità e processi organizzativi, ed esprime l'impegno della Direzione nel creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo, etico e socialmente sostenibile.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente **Politica Aziendale per i Diritti Umani, la Responsabilità Sociale, la Parità di Genere e l'Inclusione** si applica a **tutte le attività, persone, processi, funzioni, società del Gruppo e terze parti** che operano per conto di DigitalPlatforms, in qualunque sede o contesto operativo.

L'Ambito di Applicazione è definito in coerenza con:

- la **PAS 24000:2022**, che richiede l'estensione del Sistema di Gestione Sociale all'intera organizzazione, alle filiali e alla supply chain, con un approccio PDCA e risk-based;
- la **SA8000:2014**, che impone l'inclusione di dipendenti, collaboratori, fornitori e stakeholder sociali rilevanti;
- la **UNI/PdR 125:2022**, che prevede un sistema di gestione della parità di genere applicato a tutti i processi HR, manageriali e di governance;
- le best practice corporate illustrate nella **Policy D&I di DigitalPlatforms**, che estende l'ambito a persone, comunicazione, governance e partner esterni.

L'Ambito si articola come segue.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 4 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	----------------

2.1 AMBITO ORGANIZZATIVO

La Policy si applica a **tutte le strutture organizzative** di DigitalPlatforms e delle società del Gruppo, incluse:

- sedi operative, amministrative e direzionali;
- aree produttive, laboratori, data center, infrastrutture ICT;
- funzioni HR, organizzazione, procurement, finance, operations, engineering, QHSE, legal & compliance, ICT, cybersecurity e sustainability;
- leadership aziendale, management, preposti e figure di coordinamento.

Tale estensione è coerente con il requisito PAS 24000 di applicazione sistemica a tutta l'organizzazione, indipendentemente dalla dimensione o dalla tipologia di attività svolta

2.2 AMBITO SOGGETTIVO

La Policy è **vincolante** per:

- tutti i dipendenti, a tempo indeterminato o determinato, full time o part time;
- collaboratori, consulenti, interinali, tirocinanti e professionisti che operano in nome o per conto dell'Azienda;
- dirigenti, manager, preposti e responsabili di funzione;
- società del Gruppo DigitalPlatforms, secondo il principio di recepimento coerente con quanto previsto dal sistema interno DP e in analogia al modello DigitalPlatforms per le società controllate.

La Policy definisce gli standard minimi di comportamento e responsabilità sociale e deve essere rispettata da tutto il personale, in aderenza ai requisiti SA8000 sulla responsabilizzazione del personale e sulla tutela della dignità umana.

2.3 AMBITO TECNICO-OPERATIVO

La Politica si applica a **tutti i processi operativi e gestionali** che hanno un impatto diretto o indiretto sulle persone, tra cui:

- processi HR (reclutamento, selezione, formazione, valutazione, sviluppo, retribuzione);
- organizzazione del lavoro, orari, condizioni di impiego e gestione della performance;
- gestione dei flussi di comunicazione interna ed esterna;
- sistemi di welfare, benessere e conciliazione vita-lavoro;
- gestione della sicurezza e della salute sul lavoro in coordinamento con QHSE;
- meccanismi disciplinari e di tutela della dignità delle persone;
- governance dei diritti umani, parità e inclusione.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 5 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	----------------

2.4 AMBITO DI APPLICAZIONE ALLA CATENA DEL VALORE

La Policy si estende a:

- fornitori di beni e servizi;
- subappaltatori, partner commerciali, tecnici e industriali;
- consulenti esterni, appaltatori, aziende partner e consorzi;
- operatori della supply chain che si interfacciano con prodotti, servizi o persone DP.

2.5 AMBITO TERRITORIALE

La Politica è applicabile:

- a tutte le sedi e unità DP presenti sul territorio nazionale;
- alle attività svolte da DP presso siti di clienti, partner o terze parti;
- alle operations esterne, trasferte, progetti fuori sede e contesti transnazionali.

Quando le attività sono svolte in Paesi con normative meno tutelanti, si applica sempre **lo standard più elevato** tra:

- requisiti PAS 24000,
- standard internazionali sui diritti umani,
- principi del Codice Etico DP.

3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

La presente Politica si basa su un insieme integrato di **principi valoriali, normativi e di governance sociale**, che rappresentano l'impegno di DigitalPlatforms nel garantire il pieno rispetto dei diritti umani, la promozione dell'equità, la tutela della dignità delle persone, la valorizzazione delle diversità, la prevenzione di ogni forma di abuso e la diffusione di una cultura aziendale etica, trasparente e responsabile.

Questi principi orientano l'intero Sistema di Gestione Sociale dell'Azienda, conforme ai requisiti della **PAS 24000:2022**, che richiede l'adozione di politiche su diritti umani, discriminazione, lavoro dignitoso e gestione responsabile della supply chain, e sono coerenti con gli standard SA8000 e UNI/PdR 125:2022.

3.1 CENTRALITÀ DEI DIRITTI UMANI

DigitalPlatforms riconosce, tutela e promuove tutti i diritti fondamentali della persona, in linea con:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 6 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	----------------

- le Convenzioni ILO,
- i Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani (UNGPs), richiamati anche nella Policy D&I DigitalPlatforms.

L'Azienda rifiuta ogni forma di abuso, violenza, sfruttamento, molestia o comportamento lesivo della dignità umana.

3.2 LAVORO DIGNITOSO E CONDIZIONI EQUE

In conformità ai requisiti PAS 24000 e SA8000:

- è garantito il rispetto di condizioni di lavoro dignitose;
- è vietato il lavoro forzato, coatto o in condizioni degradanti;
- sono proibite tutte le forme di lavoro minorile, come previsto da SA8000;
- sono assicurati contratti equi, trasparenti e conformi alle normative nazionali e internazionali;
- è garantito un ambiente di lavoro sicuro e salutare (in coordinamento con il SG QHSE).

3.3 PARITÀ DI GENERE ED EQUITÀ

DigitalPlatforms si impegna ai principi della UNI/PdR 125:2022, prevedendo:

- parità di trattamento e pari opportunità per donne e uomini;
- equità retributiva a parità di ruolo, competenze e responsabilità;
- valorizzazione del talento femminile e prevenzione di ogni forma di disparità;
- abbattimento di barriere culturali, organizzative e materiali;
- tutela della maternità, paternità e genitorialità.

3.4 DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

DigitalPlatforms riconosce le diversità come una ricchezza e come leva strategica per l'innovazione, la resilienza e lo sviluppo sostenibile.

L'Azienda garantisce:

- valorizzazione delle differenze individuali;
- ascolto attivo dei bisogni delle persone;
- un ambiente inclusivo, accessibile e rispettoso;
- eliminazione degli stereotipi e delle barriere alla partecipazione;
- processi HR basati su equità, trasparenza e imparzialità.

3.5 NON DISCRIMINAZIONE

DigitalPlatforms vieta ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata su:

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 7 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	----------------

genere e identità di genere,

- età, etnia, cultura, orientamento sessuale, condizioni di disabilità,
- opinioni politiche o religiose,
- stato civile, maternità, paternità,
- stato sociale o economico,
- appartenenza sindacale.

3.6 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

In linea con SA8000:

- DigitalPlatforms riconosce e protegge la libertà dei lavoratori di costituire o aderire a organizzazioni sindacali;
- garantisce il diritto alla contrattazione collettiva;
- tutela il dialogo sociale e le relazioni industriali eque.

3.7 TUTELA DELLA DIGNITÀ, INTEGRITÀ E SICUREZZA DELLE PERSONE

DigitalPlatforms applica una politica di tolleranza zero verso:

- molestie,
- abusi,
- intimidazioni,
- violenze fisiche, verbali, psicologiche o digitali.

3.8 PROTEZIONE DEI LAVORATORI VULNERABILI

In linea con PAS 24000, che richiede attenzione specifica ai soggetti a rischio sociale:

- persone con disabilità,
- persone con fragilità fisiche o psicologiche,
- categorie protette,
- lavoratori giovani, anziani o in condizioni di vulnerabilità sociale.

L'Azienda garantisce adattamenti ragionevoli e supporti adeguati.

3.9 ETICA, INTEGRITÀ E RESPONSABILITÀ

L'Azienda fonda la propria cultura sulla correttezza, sulla trasparenza e sull'integrità, in coerenza con:

- Codice Etico DP,
- Modello 231,
- standard PAS 24000 sulla governance etica della performance sociale.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 8 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	----------------

3.10 SVILUPPO SOSTENIBILE ED ESG

DigitalPlatforms integra i principi della presente Politica con i propri impegni ESG, in particolare:

- parità di genere (SDG 5),
- lavoro dignitoso (SDG 8),
- riduzione delle disuguaglianze (SDG 10),

in coerenza con quanto già previsto dalla Policy D&I DP e dalla strategia del Gruppo.

3.11 DUE DILIGENCE SOCIALE E SUPPLY CHAIN RESPONSABILE

In conformità a PAS 24000:

- l'Azienda adotta processi di due diligence per prevenire violazioni dei diritti umani e rischi lavorativi nella supply chain;
- promuove criteri sociali nei contratti e negli SLA;
- richiede ai fornitori l'adesione ai requisiti minimi etici e sociali;
- valuta periodicamente i rischi sociali legati ai partner esterni.

3.12 MIGLIORAMENTO CONTINUO

Coerentemente con PAS 24000 e con l'approccio PDCA:

- l'Azienda persegue il miglioramento continuo della performance sociale;
- aggiorna regolarmente i propri processi e obiettivi;
- promuove formazione continua, ascolto, monitoraggio e reporting.

4. ATTIVITÀ E PROCESSI A RISCHIO SOCIALE

In coerenza con i requisiti della PAS 24000:2022, che richiede la valutazione dei rischi sociali all'interno dell'organizzazione e nella supply chain mediante un approccio strutturato PDCA e risk-based, DigitalPlatforms identifica le attività e i processi che presentano un potenziale rischio di impatto sui diritti umani, sulle condizioni di lavoro, sulla parità di genere, sulla non discriminazione e sulla responsabilità sociale. La mappatura dei processi a rischio è coerente con:

- i requisiti SA8000 su lavoro dignitoso, libertà sindacale, discriminazione, salute e sicurezza, retribuzione e rapporto di lavoro;
- i principi UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere nei processi HR, carriere, retribuzioni, formazione e comunicazione;
- il modello di valutazione dei rischi di DigitalPlatforms, che identifica le aree critiche in comunicazione e risorse umane come rilevanti per D&I e reputazione aziendale.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 9 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	----------------

Le principali attività e processi a rischio sociale sono i seguenti.

4.1 PROCESSI HR E ORGANIZZATIVI

Questi processi sono particolarmente sensibili per rischio di:

- discriminazione diretta o indiretta;
- disparità retributive o di carriera;
- pratiche scorrette nella gestione del personale;
- violazioni dei diritti umani;
- bias decisionali nei processi manageriali.

Rientrano in questa categoria:

- reclutamento e selezione;
- onboarding e contrattualizzazione;
- valutazione delle performance;
- definizione di carriera e succession planning;
- attribuzione di incarichi e responsabilità;
- definizione delle retribuzioni e politiche premianti;
- gestione di maternità/paternità e tutela genitoriale;
- gestione di lavoratori vulnerabili o con fragilità.

4.2 CONDIZIONI DI LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

In coerenza con SA8000:

- orari di lavoro impropri,
- mancate pause,
- carichi e ritmi non sostenibili,
- violazioni contrattuali,
- retribuzioni non eque rappresentano rischi che possono compromettere diritti sociali, salute e dignità della persona.

La Policy presidia:

- equilibrio vita-lavoro,
- smart working,
- welfare,
- prevenzione dello stress lavoro-correlato,
- tutela della dignità e del benessere psicologico.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 10 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

4.3 MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI, ABUSI E VIOLENZE

PAS 24000 richiede espressamente la prevenzione di trattamenti degradanti e discriminazioni sul luogo di lavoro

Sono considerati processi a rischio:

- gestione dei conflitti interpersonali;
- relazione manageriale;
- supervisione e leadership;
- contesti con forte asimmetria relazionale o gerarchica;
- ambienti dove si possono manifestare atti di violenza, molestie o mobbing.

Sono applicati processi strutturati di prevenzione, gestione e segnalazione (whistleblowing, D&I).

4.4 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

DigitalPlatforms identifica la comunicazione come processo a rischio per potenziali impatti negativi sulla reputazione e sulla percezione dei principi D&I, con ripercussioni sugli stakeholder interni ed esterni.

Analogamente per DigitalPlatforms:

- comunicazioni formali e informali,
- materiali promozionali e employer branding,
- linguaggi e messaggi istituzionali,
- comunicazione digitale e immagini

possono generare rischi di:

- stereotipi di genere,
- discriminazioni implicite,
- bias culturali o sociali,
- rappresentazioni non inclusive.

4.5 SUPPLY CHAIN E RAPPORTI CON TERZE PARTI

PAS 24000 pone un'enfasi centrale sulla **due diligence sociale nella supply chain**, evidenziando i rischi legati a:

- lavoro minorile,
- lavoro forzato,
- condizioni non dignitose,
- discriminazioni,
- mancato rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori,
- lavoro sommerso,
- violazioni su orari, sicurezza e retribuzione.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 11 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

Per DigitalPlatforms, i processi a rischio includono:

- qualifica fornitori e vendor selection;
- appalti, subappalti e contratti di servizio;
- attività svolte presso sedi esterne e cantieri;
- outsourcing di attività ad alto contenuto di manodopera;
- servizi logistici e attività con lavoratori terzi;
- filiere ICT, tecniche e industriali.

4.6 GESTIONE DEI DATI DEL PERSONALE E PRIVACY

Sono considerati rischi:

- gestione impropria di dati sensibili (es. salute, disabilità, maternità, segnalazioni);
- mancanza di anonimizzazione nei processi di valutazione;
- trattamenti non conformi al GDPR durante processi disciplinari o investigativi.

4.7 SALUTE, SICUREZZA E PROTEZIONE DEI LAVORATORI

Coordinato con QHSE ma rilevante ai fini sociali:

- rischio di incidenti e infortuni;
- ambienti non conformi ai requisiti di sicurezza;
- protezione dei lavoratori vulnerabili;
- esposizione a condizioni ambientali, fisiche o psicologiche stressanti.

4.8 ATTIVITÀ TRANSNAZIONALI, TRASFERTE E SITI DEI CLIENTI

Rischi aggiuntivi possono emergere in:

- sedi con normative meno tutelanti;
- ambienti con pratiche lavorative non allineate agli standard DP;
- contesti con sensibilità diversa su diritti umani, parità e inclusione.

In questi casi, la DigitalPlatforms applica sempre lo **standard sociale più elevato** rispetto alla normativa locale.

4.9 RAPPORTI CON STAKEHOLDER E COMUNITÀ

Rischi:

- mancata tutela dei diritti delle comunità;
- comunicazione o engagement non inclusivo;
- percezione negativa verso tematiche sociali;

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 12 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- mancata considerazione dei gruppi vulnerabili.

4.10 PROCESSI DISCIPLINARI

Rischi:

- applicazione non uniforme;
- comportamenti non equi;
- bias;
- reazioni ritorsive verso segnalanti o persone vulnerabili.

La DigitalPlatforms applica rispetto, equità e proporzionalità nei procedimenti disciplinari, senza forme degradanti o punitive.

5. STANDARD INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO

DigitalPlatforms adotta un modello di gestione delle tematiche sociali, dei diritti umani, della parità di genere e dell'inclusione pienamente allineato ai più rilevanti **standard internazionali**, linee guida e riferimenti normativi riconosciuti a livello globale.

Questi standard costituiscono la base metodologica, valoriale e operativa per garantire un sistema coerente, autorevole e verificabile, come richiesto dagli organismi di certificazione per il **Sistema di Gestione Sociale** previsto dalla PAS 24000:2022. Gli standard di riferimento sono articolati come segue.

5.1 PAS 24000:2022 – SOCIAL MANAGEMENT SYSTEM (SMS)

Lo standard PAS 24000:2022, pubblicato da BSI, definisce un quadro organizzativo strutturato per implementare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale basato su:

- rispetto dei diritti umani fondamentali;
- condizioni di lavoro dignitose;
- equità contrattuale e tutele sociali;
- prevenzione del lavoro forzato, minorile o sfruttato;
- non discriminazione e parità;
- gestione responsabile dei fornitori e della supply chain;
- approccio PDCA e struttura Annex SL, integrabile con ISO 9001, 14001, 45001, 50001, 27001;
- risk-based approach e due diligence sociale.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 13 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

5.2 SA8000:2014 – SOCIAL ACCOUNTABILITY

Lo standard SA8000 rappresenta un riferimento consolidato a livello mondiale per la tutela dei diritti dei lavoratori e la responsabilità sociale dell'organizzazione.

Esso stabilisce requisiti in materia di:

- tutela dei diritti umani e lavorativi;
- divieto di lavoro minorile e lavoro forzato;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- libertà di associazione e contrattazione collettiva;
- parità di trattamento e non discriminazione;
- orari di lavoro e retribuzioni eque;
- gestione dei fornitori e monitoraggio delle pratiche sociali.

5.3 UNI/PDR 125:2022 – SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

La Prassi UNI/PdR 125 definisce linee guida e indicatori per:

- garantire parità di genere in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativa;
- introdurre misure di equità retributiva e meritocratica;
- prevenire discriminazioni basate su genere o identità di genere;
- attuare una governance inclusiva;
- implementare sistemi di monitoraggio basati su KPI e indicatori di impatto;
- sostenere genitorialità, work-life balance e pari condizioni di accesso a carriera e formazione.

DigitalPlatforms integra tali requisiti sia in questa Policy sia nelle prassi HR, welfare, formazione e comunicazione.

5.4 PRINCIPI GUIDA ONU SU IMPRESE E DIRITTI UMANI (UNGPS)

Richiamati anche dalla Policy D&I DigitalPlatforms, rappresentano un pilastro fondamentale per:

- illuminare la due diligence dei diritti umani;
- prevenire impatti negativi;
- governare la catena del valore in modo etico;
- impegnare la leadership aziendale in responsabilità sociali internazionali.

DigitalPlatforms aderisce a tali principi in tutta la filiera.

5.5 CONVENZIONI ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

In particolare:

- Convenzioni sul lavoro minorile;

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 14 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- Convenzioni sul lavoro forzato;
- Convenzioni sulla non discriminazione (ILO 100 – parità salariale, ILO 111 – antidiscriminazione);
- Convenzioni sulla libertà sindacale (ILO 87, 98);
- Convenzione ILO 156 sulle pari opportunità e responsabilità familiari, richiamata anche da DigitalPlatforms per la parità di genere.

Le Convenzioni ILO costituiscono parte integrante del quadro etico adottato da DigitalPlatforms.

5.6 LINEE GUIDA OCSE DESTINATE ALLE IMPRESE MULTINAZIONALI

Riferimento fondamentale per:

- integrità;
- trasparenza;
- condotta responsabile d'impresa;
- prevenzione impatti negativi sulla società;
- gestione sostenibile delle filiere globali.

5.7 WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES (UN WOMEN & UNGC)

Come riportato nella policy DigitalPlatforms, tali principi promuovono:

- empowerment femminile;
- leadership inclusiva;
- pari opportunità;
- dati e trasparenza sugli impatti di genere.

DigitalPlatforms si ispira a tali principi nelle strategie di parità e inclusione.

5.8 AGENDA ONU 2030 – OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (SDGS)

In particolare:

- SDG 5 – Parità di genere
- SDG 8 – Lavoro dignitoso
- SDG 10 – Riduzione delle disuguaglianze
- SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni forti

5.9 CODICE ETICO E MODELLO 231

Gli standard internazionali si integrano con:

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 15 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- Codice Etico DP (integrità, tutela della persona, correttezza professionale);
- Modello 231 (tutela dei lavoratori, sicurezza, prevenzione reati in materia di discriminazione, molestie, sfruttamento, lavoro irregolare).

6. PRINCIPI DI GOVERNANCE SOCIALE

DigitalPlatforms adotta un modello di **governance sociale integrata**, fondato sui più elevati standard internazionali in materia di diritti umani, responsabilità sociale, parità di genere e inclusione. Tale governance assicura che i valori aziendali, le norme internazionali e gli impegni di sostenibilità siano tradotti in comportamenti concreti, processi strutturati e responsabilità chiare a tutti i livelli dell'organizzazione.

I principi di governance sociale descritti in questo capitolo derivano dai requisiti della **PAS 24000:2022** — che richiede un sistema di gestione sociale basato su leadership, due diligence, prevenzione dei rischi e approccio PDCA — dagli standard di responsabilità sociale della **SA8000:2014** e dai criteri di equità, parità di genere e inclusione della **UNI/PdR 125:2022**. Essi orientano l'intera organizzazione verso una gestione etica, trasparente, inclusiva e rispettosa della dignità umana.

6.1 CENTRALITÀ DELLE PERSONE E TUTELA DEI DIRITTI UMANI

DigitalPlatforms riconosce che le persone rappresentano il patrimonio più importante dell'Azienda.

La governance sociale garantisce:

- il pieno rispetto dei diritti umani fondamentali;
- la tutela della dignità in ogni fase del rapporto di lavoro;
- l'impegno a prevenire e contrastare qualsiasi forma di violazione, abuso o sfruttamento;
- l'adozione di misure volte a proteggere i lavoratori in tutte le condizioni operative.

6.2 INTEGRITÀ, ETICA E COMPORTAMENTO RESPONSABILE

La governance sociale è fondata su integrità, correttezza e trasparenza. Ciò comporta:

- comportamento etico a tutti i livelli;
- applicazione imparziale delle regole;
- prevenzione e gestione dei conflitti di interesse;
- adesione ai principi del Codice Etico e del Modello 231;
- decisioni basate su equità, rispetto e responsabilità.

6.3 LAVORO DIGNITOSO E CONDIZIONI EQUE

In linea con SA8000 e PAS 24000, DigitalPlatforms garantisce:

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 16 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- condizioni di impiego eque, trasparenti e conformi alla legge;
- salari adeguati e non discriminatori;
- orari di lavoro conformi alla normativa e alla tutela della salute;
- un ambiente di lavoro sicuro e salubre;
- divieto assoluto di lavoro minorile e lavoro forzato.

6.4 PARITÀ DI GENERE, EQUITÀ E INCLUSIONE

DigitalPlatforms promuove una cultura basata su:

- pari opportunità tra donne e uomini;
- equità retributiva e meritocratica;
- valorizzazione dei talenti femminili in tutti i livelli organizzativi;
- rimozione di barriere consapevoli e inconsapevoli;
- tutela della maternità, paternità e genitorialità;
- inclusione di tutte le identità e unicità personali.

6.5 NON DISCRIMINAZIONE E PARI TRATTAMENTO

È vietata qualsiasi forma di discriminazione basata su:

- genere o identità di genere;
- orientamento sessuale;
- età, stato civile, condizione familiare;
- etnia, cultura, lingua o origine;
- convinzioni religiose o politiche;
- condizioni fisiche, psicologiche o di disabilità;
- appartenenza sociale, economica o sindacale.

6.6 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIALOGO SOCIALE

L'Azienda riconosce:

- la libertà di associazione dei lavoratori;
- il diritto alla contrattazione collettiva;
- la necessità di un dialogo sociale aperto, costruttivo e responsabile;
- il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

6.7 SICUREZZA, BENESSERE E QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA

DigitalPlatforms tutela:

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 17 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- la salute fisica e mentale;
- la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il benessere psicologico ed emotivo;
- l'equilibrio vita-lavoro;
- condizioni che prevengano stress, sovraccarichi, burnout, molestie e comportamenti lesivi.

6.8 PARTECIPAZIONE, ASCOLTO E COINVOLGIMENTO ATTIVO

La governance sociale promuove:

- ascolto strutturato dei bisogni delle persone;
- partecipazione attiva nei processi organizzativi;
- cultura del feedback e della collaborazione;
- responsabilizzazione diffusa nel rispetto dei valori sociali dell'Azienda.

6.9 DUE DILIGENCE SOCIALE E GESTIONE RESPONSABILE DELLA SUPPLY CHAIN

Coerentemente con PAS 24000:

- vengono valutati i rischi sociali lungo tutta la filiera;
- vengono adottati processi di due diligence per prevenire violazioni dei diritti umani;
- i fornitori devono rispettare requisiti minimi sociali e standard etici;
- è previsto il monitoraggio delle prestazioni sociali della catena del valore.

6.10 TUTELA DEI LAVORATORI VULNERABILI E INCLUSIONE DELLE FRAGILITÀ

DigitalPlatforms garantisce protezione, sostegno e pari opportunità a:

- lavoratori con disabilità o fragilità fisiche/psicologiche;
- categorie protette;
- lavoratori giovani o senior;
- persone con responsabilità familiari;
- individui appartenenti a gruppi vulnerabili o socialmente esposti.

6.11 TRASPARENZA, ACCOUNTABILITY E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La governance sociale prevede:

- monitoraggio continuo delle performance sociali;
- indicatori e KPI coerenti con PAS 24000 e UNI/PdR125;
- riesame periodico da parte della Direzione;
- azioni correttive e preventive;

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 18 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- impegno costante verso l'eccellenza organizzativa e la sostenibilità.

7. IMPEGNI DELLA DIREZIONE

La Direzione di DigitalPlatforms assume un ruolo centrale e insostituibile nella promozione, implementazione e diffusione dei principi contenuti nella presente Politica. In conformità ai requisiti della **PAS 24000:2022**, che attribuisce al top management la responsabilità della leadership, della governance e dell'efficacia del Sistema di Gestione Sociale, nonché agli standard **SA8000:2014** e **UNI/PdR 125:2022**, la Direzione si impegna formalmente a garantire che l'organizzazione operi nel pieno rispetto dei diritti umani, della dignità delle persone, della parità di genere e dei principi di inclusione ed equità. Gli impegni della Direzione sono articolati come segue.

7.1 LEADERSHIP, ACCOUNTABILITY E GOVERNANCE SOCIALE

La Direzione:

- esercita la leadership necessaria per garantire l'efficacia del Sistema di Gestione Sociale;
- definisce e approva la presente Politica, assumendone piena responsabilità e patrocinio;
- assicura che diritti umani, inclusione, equità e responsabilità sociale siano integrati nella strategia aziendale e nei processi decisionali;
- valuta periodicamente rischi, opportunità, obiettivi e performance sociali;
- promuove una cultura aziendale fondata su valori etici, rispetto, ascolto e integrità.

7.2 RISORSE, COMPETENZE E SUPPORTO ORGANIZZATIVO

Per assicurare un sistema efficace e orientato al miglioramento delle prestazioni sociali, la Direzione garantisce:

- risorse umane, tecniche ed economiche adeguate;
- definizione chiara di ruoli, responsabilità e autorità;
- competenze e formazione coerenti con le esigenze sociali dell'organizzazione;
- supporto costante alle funzioni HR, D&I, QHSE, Legale, Procurement e ai team responsabili della gestione sociale.

In linea con SA8000, la Direzione assicura che il personale, in ogni ruolo e livello, sia preparato e sensibilizzato sui temi della responsabilità sociale.

7.3 DIRITTI UMANI, DIGNITÀ E CONDIZIONI EQUE DI LAVORO

La Direzione si impegna a:

- tutelare i diritti fondamentali delle persone;

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 19 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- proibire lavoro minorile, forzato o qualsiasi forma di sfruttamento;
- assicurare condizioni di impiego eque, sicure e rispettose;
- garantire trasparenza contrattuale e retribuzioni eque;
- prevenire ogni comportamento offensivo, abusivo o non rispettoso della dignità.

7.4 PARITÀ DI GENERE, EQUITÀ E INCLUSIONE

La Direzione adotta una politica di **tolleranza zero** verso:

- discriminazioni,
- molestie fisiche, verbali, psicologiche o digitali,
- violenze o intimidazioni,
- abusi di potere.

Sono previsti:

- canali sicuri di segnalazione (whistleblowing),
- protezione del segnalante,
- indagini tempestive e imparziali,
- azioni correttive adeguate.

7.5 DUE DILIGENCE SOCIALE E SUPPLY CHAIN RESPONSABILE

In coerenza con la PAS 24000, la Direzione garantisce l'attuazione di un processo strutturato di **due diligence sociale**, che comprende:

- identificazione e valutazione dei rischi sociali nella catena del valore;
- selezione responsabile dei fornitori;
- verifica del rispetto dei requisiti sociali minimi (diritti umani, lavoro dignitoso, parità, non discriminazione);
- audit e monitoraggi periodici sui fornitori a rischio;
- promozione di comportamenti etici lungo tutta la filiera;
- sospensione o cessazione dei rapporti in caso di violazioni gravi.

7.6 TUTELA DELLA SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE

La Direzione:

- integra la tutela della salute e della sicurezza con la responsabilità sociale;
- promuove condizioni di lavoro sicure e salubri;
- previene stress, sovraccarichi, discriminazioni e microconflitti;
- assicura politiche e strumenti di welfare, inclusione e sostegno alle fragilità.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 20 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

7.7 ASCOLTO, DIALOGO E PARTECIPAZIONE

L'Azienda si impegna a:

- favorire il dialogo con tutto il personale;
- adottare strumenti di ascolto e raccolta feedback;
- integrare le esigenze delle persone nelle decisioni organizzative;
- promuovere una cultura del confronto aperto, responsabile e rispettoso.

7.8 MONITORAGGIO, MISURAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La Direzione si impegna a:

- definire obiettivi e KPI sociali misurabili;
- monitorare le performance sociali e di parità di genere;
- riesaminare periodicamente il sistema di gestione sociale, in linea con la PAS 24000 e con il ciclo PDCA;
- adottare azioni correttive e preventive;
- sostenere percorsi di miglioramento continuo.

7.9 TRASPARENZA, RESPONSABILITÀ E RENDICONTAZIONE

La Direzione promuove:

- trasparenza nella comunicazione interna ed esterna;
- coerenza con gli impegni ESG e con gli standard internazionali;
- disponibilità dei documenti di Policy e dei report sociali;
- reporting accurato, affidabile e verificabile.

8. OBIETTIVI DELLA POLITICA

La protezione delle informazioni aziendali e la corretta attuazione del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI) richiedono una chiara definizione di ruoli, competenze e responsabilità.

DigitalPlatforms adotta un modello organizzativo fondato sulla **leadership della Direzione**, sull'**autonomia operativa delle funzioni chiave**, sulla **collaborazione interfunzionale** e sulla **responsabilizzazione di tutto il personale**. La governance del SGSI si articola nelle seguenti figure e funzioni.

La presente Politica definisce gli obiettivi strategici che guidano DigitalPlatforms nella gestione dei temi sociali, della responsabilità d'impresa, della parità di genere, della tutela dei diritti umani e

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 21 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

dell'inclusione, in coerenza con i requisiti della PAS 24000:2022, della SA8000:2014 e della UNI/PdR 125:2022.

8.1 OBIETTIVI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

DigitalPlatforms si impegna a:

- garantire il pieno rispetto dei diritti umani in tutte le attività aziendali;
- prevenire e correggere eventuali impatti negativi lungo la catena del valore;
- adottare misure di tutela per lavoratori vulnerabili e gruppi a rischio;
- assicurare coerenza tra decisioni aziendali e principi internazionali sui diritti umani.

8.2 OBIETTIVI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E CONDIZIONI DIGNITOSE DI LAVORO

L'Azienda persegue obiettivi orientati a:

- garantire condizioni di lavoro eque, dignitose e rispettose;
- assicurare trasparenza contrattuale e retribuzioni adeguate;
- prevenire lavoro minorile, forzato o forme di sfruttamento;
- assicurare ambienti di lavoro sicuri e salubri;
- favorire un clima aziendale basato su rispetto e collaborazione.

8.3 OBIETTIVI DI PARITÀ DI GENERE, EQUITÀ E INCLUSIONE

DigitalPlatforms si impegna a:

- assicurare parità di opportunità in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativa;
- ridurre eventuali gender gap retributivi o di avanzamento di carriera;
- garantire processi HR equi, trasparenti e liberi da bias;
- promuovere misure di conciliazione vita-lavoro e tutela della genitorialità;
- prevenire ogni forma di discriminazione basata sul genere o identità di genere;
- valorizzare le diversità come leva di crescita e innovazione.

8.4 OBIETTIVI PER LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

La Società si impegna a:

- promuovere una cultura inclusiva fondata sul rispetto delle differenze;
- utilizzare un linguaggio inclusivo in comunicazioni interne ed esterne;
- aumentare la formazione e sensibilizzazione sui temi D&I;
- garantire accessibilità, equità e inclusione per persone con disabilità o fragilità;

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 22 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- favorire processi decisionali che valorizzino pluralità e cooperazione.

8.5 OBIETTIVI SULLA GESTIONE RESPONSABILE DELLA SUPPLY CHAIN

DigitalPlatforms persegue:

- monitoraggio continuo dei fornitori in relazione ai rischi sociali;
- verifica del rispetto degli standard minimi su diritti umani e condizioni di lavoro;
- prevenzione del rischio di lavoro minorile, forzato o sfruttamento nei subappalti;
- promozione di criteri sociali nella qualifica e valutazione dei fornitori;
- sviluppo di una filiera sostenibile e responsabile.

8.6 OBIETTIVI DI SICUREZZA, BENESSERE E QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA

L'Azienda si impegna a:

- tutelare la salute fisica e mentale delle persone;
- garantire un ambiente di lavoro privo di rischi, violenze e molestie;
- adottare misure di welfare attente al benessere individuale e familiare;
- prevenire stress lavoro-correlato e sovraccarichi operativi;
- supportare lavoratori con fragilità o esigenze specifiche.

8.7 OBIETTIVI IN MATERIA DI INTEGRITÀ, ETICA E TRASPARENZA

DigitalPlatforms si impegna a:

- promuovere comportamenti etici e responsabili;
- rafforzare trasparenza e correttezza nei processi aziendali;
- prevenire conflitti di interesse e comportamenti non conformi;
- garantire una governance ispirata a integrità e rispetto della persona.

8.8 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO CONTINUO

L'Azienda definisce obiettivi e KPI sociali misurabili, impegnandosi a:

- monitorare periodicamente risultati e performance;
- adottare azioni correttive e preventive;
- aggiornare obiettivi e piani in funzione dell'evoluzione normativa e sociale;
- integrare la performance sociale nei processi di pianificazione strategica.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 23 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

9. GESTIONE DEI RISCHI SOCIALI E DUE DILIGENCE

DigitalPlatforms adotta un modello strutturato di gestione dei rischi sociali, basato sulla prevenzione, sulla due diligence e sull'analisi sistematica degli impatti sulle persone, in coerenza con i requisiti della PAS 24000:2022 e della SA8000:2014. Tale approccio permette di identificare, valutare e mitigare ogni rischio connesso ai diritti umani, alle condizioni di lavoro, alla parità di genere, all'inclusione e al comportamento etico dell'organizzazione e della supply chain. L'Azienda integra la gestione del rischio sociale nei processi decisionali, nei processi HR, nella governance delle persone, nelle relazioni industriali e nei rapporti con i fornitori, adottando un approccio basato sul principio di miglioramento continuo.

9.1 IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI SOCIALI

DigitalPlatforms identifica i rischi sociali attraverso:

- analisi dei processi HR e organizzativi;
- valutazione delle condizioni di lavoro e delle dinamiche relazionali;
- individuazione di potenziali discriminazioni in qualunque fase del rapporto di lavoro;
- rilevazione di rischi per lavoratori vulnerabili o con fragilità;
- valutazione di rischi connessi a molestie, violenze, abusi o comportamenti lesivi;
- analisi delle attività potenzialmente esposte a sfruttamento, lavoro forzato o lavoro minorile, come previsto dagli standard sociali internazionali;
- identificazione di rischi nella supply chain, in coerenza con i requisiti di due diligence della PAS 24000.

L'identificazione dei rischi avviene mediante strumenti quali audit, raccolta feedback, indicatori sociali, analisi dei dati HR, segnalazioni interne e monitoraggio sul campo.

9.2 VALUTAZIONE, CLASSIFICAZIONE E PRIORITÀ DEI RISCHI

I rischi identificati sono valutati in base a:

- probabilità di accadimento;
- gravità e tipologia dell'impatto sulle persone;
- popolazioni coinvolte;
- livello di esposizione a discriminazioni, disparità o violazioni dei diritti;
- livello di criticità contrattuale o operativa del processo;
- possibili impatti sulla reputazione e sulla responsabilità sociale dell'impresa.

La valutazione è documentata e aggiornata periodicamente, e consente di stabilire priorità di intervento e misure di mitigazione coerenti con il rischio.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 24 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

9.3 MISURE DI PREVENZIONE E MITIGAZIONE

In coerenza con gli standard sociali applicabili, DigitalPlatforms implementa misure preventive e correttive quali:

- controlli strutturati sulla gestione dei processi HR;
- misure per garantire parità di genere, equità e non discriminazione;
- procedure per prevenire molestie, violenze, abusi e comportamenti ostili;
- processi di selezione e gestione del personale basati sulla trasparenza e sulla parità di trattamento;
- interventi per la tutela della dignità, sicurezza e salute psicofisica;
- piani di welfare e supporto alle fragilità;
- audit e verifiche interne ed esterne sulle condizioni lavorative nei siti DP e dei fornitori;
- strumenti di ascolto attivo e rilevazione tempestiva delle criticità sociali.

Le misure di prevenzione sono integrate nel ciclo PDCA previsto dalla PAS 24000.

9.4 DUE DILIGENCE SOCIALE SULLA SUPPLY CHAIN

DigitalPlatforms applica un processo formale di due diligence sociale su:

- fornitori, appaltatori e subappaltatori;
- partner tecnici, industriali e logistici;
- attività svolte presso sedi esterne o clienti;
- filiere a più livelli con esposizione a rischi sociali.

La due diligence include:

- criteri di qualifica basati su requisiti sociali minimi;
- valutazione dei rischi per diritti umani e condizioni di lavoro;
- audit periodici, verifiche documentali e visite in sito;
- monitoraggio delle performance sociali del fornitore;
- obbligo contrattuale di rispetto dei principi della presente Politica;
- attivazione di azioni correttive in caso di non conformità;
- sospensione o cessazione del rapporto in caso di violazioni gravi.

La gestione della supply chain è coerente con i requisiti PAS 24000 relativi alla responsabilità lungo l'intero ciclo del valore.

9.5 INDICATORI, MONITORAGGIO E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE

L'Azienda adotta indicatori per monitorare:

- condizioni di lavoro e rispetto dei diritti umani;

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 25 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- dati relativi a parità di genere, equità e inclusione;
- andamento delle segnalazioni e degli incidenti a rilevanza sociale;
- stato delle verifiche e degli audit sulla supply chain;
- efficacia delle azioni correttive e preventive;
- evoluzione dei rischi sociali e delle tendenze interne.

Gli indicatori sono riesaminati periodicamente e integrati nei processi di pianificazione strategica.

9.6 AZIONI CORRETTIVE, PREVENTIVE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

In coerenza con PAS 24000, il sistema di gestione sociale prevede:

- analisi delle cause delle non conformità o incidenti sociali;
- definizione di azioni correttive e preventive;
- verifica dell'efficacia delle misure adottate;
- aggiornamento di processi, procedure e strumenti di controllo;
- riesame periodico da parte della Direzione;
- integrazione delle evidenze nel sistema di miglioramento continuo dell'organizzazione.

9.7 TRASPARENZA, RESPONSABILITÀ E TRACCIABILITÀ

DigitalPlatforms garantisce che tutte le attività di gestione del rischio sociale e di due diligence siano:

- documentate, tracciabili e verificabili;
- accessibili alla Direzione e agli auditor competenti;
- comunicate con trasparenza alle parti interessate quando necessario;
- pienamente integrate nel Sistema di Gestione Sociale e nella governance aziendale.

10. RUOLI E RESPONSABILITÀ

La corretta applicazione della presente Politica e l'efficacia del Sistema di Gestione Sociale dipendono dalla chiara definizione di ruoli, responsabilità e livelli di accountability. Tutte le persone che operano per DigitalPlatforms, a qualsiasi titolo, sono tenute a rispettare i principi, gli impegni e le disposizioni contenuti nella presente Politica.

10.1 DIREZIONE AZIENDALE

La Direzione:

- approva la presente Politica e ne garantisce l'effettiva attuazione;
- assicura che i principi di diritti umani, responsabilità sociale, parità di genere e inclusione siano integrati nella strategia aziendale;

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 26 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- assegna risorse, ruoli e responsabilità necessarie per il funzionamento del Sistema di Gestione Sociale;
- promuove un ambiente etico, sicuro, inclusivo e responsabile;
- valuta periodicamente performance, indicatori sociali, rischi e obiettivi.

10.2 FUNZIONE RISORSE UMANE

La Funzione HR:

- assicura processi di selezione, valutazione, sviluppo e gestione del personale equi, trasparenti e conformi ai principi della presente Politica;
- implementa misure per garantire parità di trattamento, inclusione e prevenzione di discriminazioni;
- gestisce i processi relativi alla formazione su tematiche sociali, etiche, D&I e diritti umani;
- collabora alla valutazione dei rischi sociali e all'individuazione di eventuali criticità nei processi HR.

10.3 RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE

Il Responsabile del Sistema di Gestione Sociale:

- coordina l'applicazione, l'aggiornamento e il miglioramento del Sistema di Gestione Sociale;
- monitora la conformità ai requisiti PAS 24000, SA8000 e UNI/PdR 125;
- gestisce audit, verifiche interne e attività di monitoraggio;
- contribuisce alla definizione e revisione degli obiettivi sociali e dei KPI;
- supporta la Direzione nel Riesame periodico del Sistema.

10.4 MANAGER E PREPOSTI

Manager e Preposti:

- assicurano il rispetto della presente Politica all'interno delle rispettive aree di responsabilità;
- promuovono condizioni eque, sicure, rispettose e inclusive;
- prevengono comportamenti discriminatori, molestie e abusi;
- vigilano sull'applicazione dei processi HR e delle misure di welfare e benessere;
- segnalano eventuali rischi o violazioni e collaborano alla loro gestione.

10.5 TUTTO IL PERSONALE

Tutte le persone di DigitalPlatforms:

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 27 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- rispettano i principi della presente Politica e contribuiscono alla creazione di un ambiente sicuro, inclusivo ed equo;
- mantengono comportamenti etici, rispettosi e professionali;
- utilizzano il linguaggio in modo responsabile e inclusivo;
- segnalano tempestivamente qualsiasi comportamento non conforme, abuso, violazione o rischio sociale;
- partecipano alle attività formative previste dall'Azienda.

10.6 FUNZIONE ACQUISTI / PROCUREMENT

La Funzione Acquisti:

- integra criteri sociali nei processi di qualifica, selezione e valutazione dei fornitori;
- verifica il rispetto da parte dei partner esterni degli standard minimi relativi a diritti umani, condizioni di lavoro, non discriminazione e comportamento etico;
- collabora ai processi di due diligence sociale sulla supply chain;
- propone azioni correttive o misure di mitigazione in caso di non conformità.

10.7 FORNITORI E PARTNER ESTERNI

I fornitori e partner esterni:

- devono rispettare i principi della presente Politica e gli standard sociali minimi contrattualmente richiesti;
- garantiscono condizioni di lavoro sicure, eque e rispettose;
- adottano misure contro discriminazioni, sfruttamento e violazioni dei diritti umani;
- collaborano ai processi di audit, monitoraggio e due diligence sociale;
- adottano tempestivamente azioni correttive in caso di criticità rilevate.

10.8 ORGANISMI DI CONTROLLO

Gli organismi di controllo interni ed esterni:

- verificano la conformità al Sistema di Gestione Sociale;
- supportano il miglioramento continuo tramite audit, ispezioni e analisi delle evidenze;
- segnalano eventuali non conformità e raccomandano misure correttive.

10.9 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

I rappresentanti dei lavoratori:

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 28 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- partecipano attivamente alle attività di monitoraggio e miglioramento;
- rappresentano le esigenze delle persone, garantendo dialogo e trasparenza;
- collaborano nella prevenzione di discriminazioni, violenze, molestie e rischi sociali.

11. MIGLIORAMENTO CONTINUO

DigitalPlatforms si impegna a garantire il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione Sociale, assicurando che la performance in materia di diritti umani, responsabilità sociale, parità di genere e inclusione evolva costantemente in risposta ai cambiamenti normativi, organizzativi, sociali e culturali. Il miglioramento continuo è perseguito attraverso un approccio basato sul ciclo PDCA e in conformità ai requisiti della PAS 24000:2022 e della SA8000:2014.

11.1 RIESAME PERIODICO DA PARTE DELLA DIREZIONE

La Direzione effettua con cadenza periodica un Riesame formale del Sistema di Gestione Sociale, al fine di:

- valutare l'efficacia delle misure adottate;
- verificare l'adeguatezza della presente Politica;
- esaminare risultati, indicatori, audit, segnalazioni, non conformità e feedback;
- valutare l'efficacia delle azioni intraprese per la parità di genere, la non discriminazione e la tutela dei diritti;
- definire nuovi obiettivi, priorità e azioni di miglioramento.

Il Riesame viene documentato e condiviso con le funzioni competenti.

11.2 MONITORAGGIO DELLE PRESTAZIONI SOCIALI

L'Azienda monitora costantemente:

- il rispetto dei diritti umani;
- i livelli di equità, inclusione e parità di genere;
- l'andamento degli indicatori sociali;
- l'efficacia delle misure di welfare e tutela del benessere;
- l'applicazione di processi HR equi e trasparenti;
- i risultati delle attività di due diligence sulla supply chain;
- l'andamento delle segnalazioni e delle azioni correttive.

I dati raccolti sono utilizzati per identificare tendenze, rischi emergenti e opportunità di miglioramento.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 29 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

11.3 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

DigitalPlatforms adotta un sistema strutturato di gestione delle non conformità e delle criticità sociali, che prevede:

- analisi delle cause radice dei problemi;
- definizione di azioni correttive tempestive e proporzionate;
- adozione di misure preventive volte a evitare il ripetersi delle criticità;
- monitoraggio dell'efficacia delle azioni intraprese;
- aggiornamento delle procedure e dei processi quando necessario.

11.4 AGGIORNAMENTO DEGLI OBIETTIVI E DEI KPI

In coerenza con i requisiti PAS 24000 e UNI/PdR 125, l'Azienda aggiorna periodicamente:

- gli obiettivi sociali definiti nella presente Politica;
- i KPI relativi a parità di genere, inclusione, condizioni lavorative e responsabilità sociale;
- le soglie di riferimento e gli indicatori necessari a monitorare l'efficacia del Sistema di Gestione Sociale.

Gli obiettivi sono rivisti in funzione dei risultati ottenuti, dei cambiamenti del contesto e delle esigenze dell'organizzazione.

11.5 MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI, DELLE COMPETENZE E DELLA CULTURA AZIENDALE

DigitalPlatforms promuove il miglioramento continuo attraverso:

- formazione continua del personale su etica, diritti umani, inclusione e parità;
- aggiornamento periodico delle procedure HR e organizzative;
- iniziative di ascolto e coinvolgimento delle persone;
- valutazione periodica dell'efficacia delle azioni D&I;
- integrazione dei risultati nel processo di pianificazione strategica.

11.6 INTEGRAZIONE NEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Il miglioramento continuo è pienamente integrato nel Sistema di Gestione Integrato aziendale, garantendo sinergia tra:

- Sistema di Gestione Sociale (PAS 24000);
- Sistema SA8000;
- Sistema per la Parità di Genere (UNI/PdR 125);
- politiche e processi QHSE;

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 30 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- sistemi organizzativi, etici e ESG.

12. APPROVAZIONE DELLA POLITICA

DigitalPlatforms garantisce la piena diffusione, accessibilità e comprensione della presente Politica, affinché tutti i soggetti coinvolti possano applicarne correttamente i principi e gli impegni. La comunicazione efficace e trasparente della Politica rientra tra i requisiti fondamentali dei sistemi di gestione sociale, come definito dalla PAS 24000:2022, che richiede la disponibilità del documento alle parti interessate interne ed esterne, e dalla SA8000:2014, che richiede la sua divulgazione ai lavoratori e stakeholder.

12.1 COMUNICAZIONE INTERNA

L'Azienda assicura che la presente Politica sia:

- pubblicata sulla Intranet aziendale in formato sempre aggiornato;
- condivisa tramite comunicazioni interne, circolari o sessioni informative;
- illustrata durante il processo di on-boarding di tutto il personale;
- compresa e applicata attraverso attività di formazione e sensibilizzazione;
- accessibile in ogni sede operativa e disponibile su richiesta.

12.2 COMUNICAZIONE VERSO TERZE PARTI

DigitalPlatforms garantisce che la Politica sia comunicata quando necessario a:

- fornitori, appaltatori e subappaltatori;
- partner commerciali, tecnici e industriali;
- consulenti e collaboratori esterni;
- enti pubblici, clienti istituzionali e soggetti che richiedono evidenze di responsabilità sociale;
- organismi di certificazione.

La Policy può essere trasmessa come parte della documentazione richiesta per qualifiche, audit o contratti.

12.3 DISPONIBILITÀ PUBBLICA

Al fine di promuovere trasparenza e responsabilità sociale, la Politica può essere:

- pubblicata sul sito istituzionale dell'Azienda;
- inclusa nella documentazione ESG e nei report di sostenibilità;
- messa a disposizione delle parti interessate che ne facciano richiesta.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 31 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

12.4 GARANZIA DI ACCESSIBILITÀ

DigitalPlatforms garantisce che:

- la Politica sia sempre disponibile nella sua versione aggiornata;
- eventuali revisioni siano immediatamente comunicate ai destinatari;
- nessuna versione obsoleta rimanga in circolazione o accessibile;
- tutti i lavoratori e partner possano reperire il documento in modo semplice e trasparente.

12.5 FORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA

La diffusione della Politica è supportata da:

- iniziative di formazione periodica sui temi di diritti umani, responsabilità sociale, parità di genere e inclusione;
- programmi di sensibilizzazione, workshop e comunicazioni interne dedicate;
- attività mirate per favorire consapevolezza, responsabilizzazione e rispetto dei principi contenuti nella presente Policy.

12.6 DIFFUSIONE NELLA SUPPLY CHAIN

DigitalPlatforms richiede ai propri fornitori e partner:

- la presa visione della presente Politica;
- la conformità ai suoi principi;
- la diffusione interna ai propri dipendenti e collaboratori;
- la disponibilità del documento per le attività di audit e verifica.

13. AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

DigitalPlatforms assicura che la presente Politica sia mantenuta **sempre aggiornata**, coerente con i requisiti normativi applicabili, le evoluzioni organizzative, gli standard internazionali di riferimento e gli indirizzi strategici aziendali. L'aggiornamento della Politica rappresenta un elemento essenziale del Sistema di Gestione Sociale conforme alla PAS 24000:2022, che richiede la revisione periodica delle politiche sociali e della loro efficacia.

13.1 REVISIONE PERIODICA

La Politica viene riesaminata con cadenza **almeno annuale** o ogniqualvolta si verifichino cambiamenti significativi nel:

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 32 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

- contesto normativo;
- quadro organizzativo e di governance;
- rischi sociali identificati;
- processi HR e condizioni di lavoro;
- struttura della supply chain;
- obiettivi aziendali in materia di diritti umani, responsabilità sociale e parità di genere.

La revisione è condotta nell'ambito del Riesame della Direzione.

13.2 AGGIORNAMENTO IN CASO DI CAMBIAMENTI RILEVANTI

La Politica è aggiornata ogniqualvolta emergano:

- modifiche legislative o regolatorie in materia di lavoro, diritti umani, parità di genere, inclusione o responsabilità sociale;
- cambiamenti organizzativi che impattano su ruoli, responsabilità o processi sociali;
- risultati di audit, verifiche interne, segnalazioni o incidenti che evidenziano la necessità di migliorare il sistema;
- variazioni nei requisiti PAS 24000, SA8000 o UNI/PdR 125;
- criticità rilevate nella supply chain o nei processi HR.

13.3 APPROVAZIONE FORMALE

Ogni revisione della Politica:

- è approvata formalmente dalla Direzione Aziendale;
- è registrata nel sistema di gestione documentale aziendale;
- include indicazione di versione, data, motivazioni della modifica e approvazioni;
- sostituisce immediatamente ogni versione precedente.

13.4 COMUNICAZIONE DELLE MODIFICHE

DigitalPlatforms garantisce che:

- ogni aggiornamento sia comunicato tempestivamente a tutto il personale;
- la versione aggiornata sia immediatamente disponibile sulla Intranet e sui canali interni;
- le parti esterne rilevanti (fornitori, partner, auditor) siano informate quando necessario;
- nessuna versione obsoleta rimanga accessibile.

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 33 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

13.5 COERENZA CON IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Ogni aggiornamento della presente Politica avviene in coerenza con:

- il Sistema di Gestione Sociale conforme alla PAS 24000;
- il Sistema di Responsabilità Sociale conforme alla SA8000;
- il Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125;
- le procedure del Sistema di Gestione Integrato aziendale.

Riferimenti utili per le segnalazioni riferiti al sistema SA8000:

Nel caso in cui le precedenti modalità non soddisfino le esigenze di rappresentanza, riservatezza e tutela del mittente, i reclami e/o segnalazioni possono essere inoltrate ai seguenti soggetti:

Ente di certificazione per la SA8000:

GCERTI ITALY s.r.l.

S.S. Sannitica KM 8.5 – 80026 Casoria (NA)

Email: segnalazioni@gcerti.it – fax: +39 059.788.01.53 SAI

Social Accountability International – 9 East 37th Street; 10th Floor – New York, NY 10016 – Tel: +1 (212) 684-1414 – mail: SA8000@sa-intl.org

Organismo di Accreditamento: SAAS (Social Accountability Accreditation Service) – e-mail: saas@saasaccreditation.org – Tel. +1 (212)-391-2106

 DigitalPlatforms	A-PSG 00.01-3 Rev. 01	Data di emissione: 01/04/2026	Data decorrenza: 01/04/2026	Pagina 34 di 35
--	--------------------------	----------------------------------	--------------------------------	-----------------

14. APPROVAZIONE DELLA POLITICA

Redatta da: Mariacristina Di Marco – QHSE Manager / RSPP

Firma:



Data: 01/04/2026

Verificata da: Remo Baldassarre – Dirigente Delegato Operations

Firma:



Data: 01/04/2026

APPROVATA DA

Ing. CLAUDIO CONTINI
Amministratore Unico – Datore di Lavoro



Firma: _____

Data: 01/04/2026