



Diversity, Equity & Inclusion Policy

Approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 27/07/2026

Rev. N.	Oggetto della revisione	Data
1.0	Prima versione	13/06/2023
2.0	Aggiornamento della policy	27/07/2026

1 Sommario

1.	INTRODUZIONE ED ELEMENTI DI CONTESTO	3
1.1	Premessa e obiettivi del documento	3
1.2	Ambito di applicazione e destinatari	3
2.	RIFERIMENTI	3
3.	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	4
2	PRINCIPI GENERALI	5
3	GOVERNANCE E MONITORAGGIO	7
4	FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	7
5	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	7
6	SISTEMA DISCIPLINARE	7
7	DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY	8

1. INTRODUZIONE ED ELEMENTI DI CONTESTO

1.1 Premessa e obiettivi del documento

Il Gruppo Multiversity (di seguito anche “il Gruppo”) è leader nel mercato dell’education in Italia e opera attraverso un ecosistema integrato che comprende università digitali e enti di formazione professionale e certificazione delle competenze digitali e linguistiche (di seguito nel documento anche “Entità”)

In considerazione delle caratteristiche del proprio modello di business, il Gruppo pone particolare attenzione alle tematiche sociali e di governance, pur mantenendo il proprio impegno verso la gestione responsabile degli impatti ambientali. In tale contesto, il benessere, la valorizzazione e il livello di soddisfazione dei propri stakeholder interni ed esterni assumono un ruolo centrale nelle strategie e nelle iniziative promosse dal Gruppo.

Tale impegno è ulteriormente rafforzato dall’attenzione del Gruppo alla qualità e alla trasparenza delle proprie attività, anche attraverso un articolato sistema di reporting, considerando che gli Atenei operano sotto la vigilanza del MUR – Ministero dell’Università e della Ricerca – e dell’ANVUR – Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca.

Al fine di promuovere una progressiva integrazione dei principi e dei rischi ESG nel proprio modello di business e nei processi aziendali, il Gruppo ha avviato un percorso strutturato volto alla definizione di un framework ESG organico e coerente con gli obiettivi strategici aziendali. In tale ambito si inserisce la presente *Policy Diversity and Inclusion*, il cui obiettivo è definire i principi, gli indirizzi e le linee guida adottati dal Gruppo per valorizzare la diversità, garantire pari opportunità e favorire un contesto lavorativo inclusivo, equo e rispettoso della dignità delle persone.

1.2 Ambito di applicazione e destinatari

Le disposizioni contenute nella Policy sono rivolte ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti, ai collaboratori e, più in generale, a tutti i soggetti che operano a qualsiasi titolo nell’ambito delle Entità del Gruppo, affinché i principi di inclusione, valorizzazione delle diversità, pari opportunità e rispetto della persona siano promossi e integrati nei processi aziendali e nelle dinamiche organizzative.

Le disposizioni qui previste costituiscono riferimento vincolante per tutti gli Atenei e le Società del Gruppo, che sono tenute a recepirle nei rispettivi assetti organizzativi e a garantirne il pieno rispetto da parte dei propri dipendenti e collaboratori.

2. RIFERIMENTI

- Nel definire il proprio sistema di gestione in tema di Diversity, Equity & Inclusion, il Gruppo si ispira ai principali riferimenti normativi e standard internazionali tra cui:
- L’articolo 3 della Costituzione “È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli [...] che impediscono il pieno sviluppo della persona umana” e l’articolo 37 “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore” della Costituzione della Repubblica Italiana;
- La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- Le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;

- Agenda 2030 in particolare SDG n. 4 (Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti), n. 5 (Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze) e n. 10 (Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni);
- Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC);
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani
- Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD);
- Strategia UE per la parità di genere 2020–2025;
- Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva;
- UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere;
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

I principali riferimenti normativi interni sono:

- Codice etico di Multiversity S.p.A. e delle altre Entità appartenenti al Gruppo;
- Policy per la prevenzione ed il contrasto alle molestie, alle violenze, al mobbing ed alle discriminazioni nei luoghi di lavoro;
- Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 ("Modello Organizzativo 231") di Multiversity S.p.A. e delle altre Entità appartenenti al Gruppo;
- Procedura Whistleblowing di Multiversity S.p.A. e delle altre Entità appartenenti al Gruppo;
- Policy Human Rights.

3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Abbreviazioni	Definizioni
AD	Amministratore Delegato
DE&I	Diversity, Equity and inclusion
DG	Direttore Generale di Ateneo
ESG	Environmental, social, and corporate governance

Si intende per:

Ateneo: uno degli Atenei appartenenti al Gruppo Multiversity (Universitas Mercatorum, Università Telematica San Raffaele Roma, Università Telematica Pegaso).

Direzione: struttura organizzativa di livello apicale, gestita dal Responsabile di Direzione, a diretto riporto dell'AD.

Entità: Società o Ateneo appartenente al Gruppo Multiversity inclusa Multiversity S.p.A.

Gruppo: Multiversity S.p.A., gli Atenei e le società che figurano nel bilancio consolidato del Gruppo Multiversity o in cui Multiversity S.p.A. direttamente o indirettamente esercita funzioni di direzione e controllo.

Modello Organizzativo 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle singole Entità del Gruppo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Organi Sociali: gli organi preposti alla gestione, amministrazione, controllo e rappresentanza dell'Entità, in conformità con la normativa vigente e lo statuto societario.

2 PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo promuove una cultura plurale ed inclusiva vietando ogni forma di discriminazione o comportamento non conforme ai principi sanciti nel Codice Etico. Ciascuna Entità è impegnata nella creazione di un ambiente di lavoro sano, inclusivo e rispettoso che favorisca la crescita personale e professionale degli individui all'insegna delle pari opportunità e del rispetto reciproco, riconoscendo la diversità come un valore e un'opportunità di arricchimento.

Tutte le figure coinvolte nell'amministrazione del Gruppo, tutti coloro legati ad esso da un rapporto di lavoro di qualsiasi tipo o genere si impegnano a rispettare i principi e diritti sanciti nella presente Diversity, Equity & Inclusion Policy.

Su questo tema il Gruppo si allinea con la Convenzione 111 dell'ILO dove viene descritto il concetto di "diversità" e si afferma "che tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dalla fede, dal sesso, hanno diritto di perseguire il proprio progresso materiale e il proprio sviluppo spirituale in condizioni di libertà e di dignità, di sicurezza economica e con uguali possibilità"

Di seguito si riportano i principi trasversali ai quali devono conformarsi i processi organizzativi e gestionali adottati dalle Entità del Gruppo in materia di diversità, equità e inclusione.

Rifiuto e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il Gruppo ripudia qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, su:

- razza o origine etnica;
- colore della pelle;
- genere o sesso;
- convinzioni religiose, politiche o ideologiche;
- età;
- condizioni fisiche, psicologiche, cognitive o sociali;
- stato civile o situazione familiare;
- orientamento affettivo e sessuale;
- cittadinanza, nazionalità o provenienza geografica.

Il Gruppo riconosce che ogni comportamento discriminatorio può contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio, offensivo o non inclusivo e, pertanto, non tollera alcuna condotta contraria ai principi di rispetto della persona, pari opportunità e dignità individuale sanciti dal Codice Etico e dalla presente Policy.

Eventuali violazioni saranno valutate e gestite in conformità alla normativa applicabile, ai regolamenti interni e, ove rilevante, alle disposizioni previste dai Modelli Organizzativi 231 adottati da Multiversity e dalle altre Entità appartenenti al Gruppo.

Equità di genere

La parità di genere è sviluppata attorno ai concetti espressi nell'art. 37 della Costituzione: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

Tutti i processi inerenti alla gestione del personale — dalla selezione e assunzione delle risorse fino alla definizione delle politiche retributive, di valutazione e sviluppo professionale — sono improntati ai principi

di equità, imparzialità, meritocrazia e pari opportunità, al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità.

A tal fine, il Gruppo promuove iniziative formative sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione, nonché attività di monitoraggio e analisi di specifici indicatori, anche finalizzati alla valutazione del *gender pay gap*. Ove necessario, vengono definite azioni correttive e misure dedicate volte a favorire condizioni di equità retributiva e pari opportunità di crescita professionale.

In tale contesto, il Gruppo si pone l'obiettivo di garantire e promuovere una piena equità retributiva di genere, nel rispetto della normativa di settore vigente, attraverso un percorso di miglioramento continuo supportato da attività di analisi, monitoraggio periodico e implementazione di adeguate misure correttive.

Il Gruppo definisce, monitora e aggiorna periodicamente indicatori quantitativi e qualitativi relativi ai temi D&I, inclusi, a titolo esemplificativo:

- gender balance;
- gender pay gap;
- presenza femminile in ruoli manageriali;
- turnover;
- utilizzo di strumenti di flessibilità lavorativa;
- segnalazioni relative a discriminazione o molestie.

Il Gruppo dedica particolare attenzione alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di violenza, molestia o comportamento discriminatorio nei luoghi di lavoro, adottando una politica di tolleranza zero e specifici presidi volti a garantire un ambiente lavorativo sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità della persona.

Orientamento sessuale e identità

Il Gruppo riconosce e tutela la libertà di ciascuna persona di esprimere la propria identità di genere, il proprio orientamento affettivo e sessuale e la propria individualità, garantendo un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e libero da qualsiasi forma di discriminazione, stigmatizzazione o pregiudizio. Ogni persona deve poter partecipare pienamente alla vita aziendale in condizioni di dignità, pari opportunità e rispetto reciproco.

Disabilità ed accessibilità

Il Gruppo promuove l'accessibilità e l'inclusività dei propri ambienti fisici e digitali, dei contenuti formativi e degli strumenti di comunicazione, favorendo la piena partecipazione di persone con disabilità o con esigenze specifiche di apprendimento. In tale ambito, particolare attenzione è dedicata alla programmazione, progettazione ed erogazione delle attività formative e dei servizi educativi, affinché gli stessi siano sviluppati secondo criteri di accessibilità, fruibilità e inclusione, anche mediante l'adozione di strumenti compensativi, soluzioni tecnologiche dedicate e modalità didattiche flessibili.

In tale prospettiva, il Gruppo si impegna a mettere a disposizione strumenti dedicati e a sviluppare iniziative mirate, tra cui:

- Lavoro flessibile e smart working: promuovere modalità organizzative flessibili compatibili con le esigenze operative e personali delle risorse, favorendo equilibrio tra vita professionale e privata;
- Pianificazione delle riunioni: organizzare meeting e riunioni, sia in presenza sia da remoto, nel rispetto dell'orario di lavoro previsto dalle disposizioni aziendali e contrattuali, limitando eventuali deroghe a casi eccezionali e adeguatamente motivati;
- Well-being e people caring: favorire il benessere organizzativo e l'attenzione alla persona, anche attraverso modalità flessibili di accesso al part-time e misure di supporto dedicate, con particolare riguardo alle esigenze di genitorialità, caregiving, disabilità o situazioni personali e familiari complesse, assicurando adeguato supporto sia nella fase di richiesta sia nel successivo percorso di rientro a tempo pieno.

Diffusione della cultura della diversità

Il Gruppo si impegna a promuovere, sin dall'ingresso di ciascuna persona nell'organizzazione, un percorso professionale e umano orientato alla valorizzazione delle diversità e dell'unicità individuale. In tale prospettiva, ogni persona è riconosciuta quale portatrice di esperienze, competenze, sensibilità e background culturali differenti, considerati un valore per la crescita dell'organizzazione e della comunità aziendale.

Il Gruppo favorisce un contesto inclusivo e rispettoso delle differenze, indipendentemente da genere, età, orientamento affettivo e sessuale, identità di genere, condizioni personali, background socioeconomico e culturale o altre caratteristiche individuali, promuovendo pari opportunità di partecipazione, sviluppo e valorizzazione professionale.

Promozione dei principi DE&I nella catena del valore

Il Gruppo promuove i principi di diversità, equità e inclusione anche nei confronti di fornitori, partner commerciali e collaboratori esterni, incoraggiando l'adozione di comportamenti coerenti con i principi della presente Policy.

3 GOVERNANCE E MONITORAGGIO

Il Management di Multiversity, con il supporto della Funzione ESG e DE&I e delle altre Strutture aziendali competenti svolge un ruolo strategico nell'attuazione della presente Policy, promuovendo comportamenti coerenti con i principi e i valori in essa contenuti.

La Funzione ESG & DE&I monitora l'attuazione della Policy e ne valuta periodicamente l'efficacia, anche attraverso attività di reporting, raccolta e analisi dei dati, nonché mediante la definizione di eventuali azioni correttive e di miglioramento continuo.

Il Gruppo si impegna inoltre a rendicontare, nell'ambito dell'ESG Report pubblicato con cadenza annuale, le principali informazioni qualitative e quantitative relative ai temi di Diversità, Equità e Inclusione, in coerenza con la normativa applicabile e gli standard di rendicontazione adottati.

4 FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei rispettivi Modelli Organizzativi 231 è affidato agli Organismi di Vigilanza (di seguito anche "OdV") nominati da ciascuna Entità, dotati di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Qualsiasi condotta, evento o situazione disciplinati dalla presente Policy che possano configurare, agevolare o esporre Multiversity o le altre Entità del Gruppo al rischio di commissione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere tempestivamente segnalate all'Organismo di Vigilanza.

5 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

I destinatari sono tenuti ad agire in conformità alla presente Policy, al Modello Organizzativo 231 e al Codice Etico adottato da Multiversity e dalle altre Entità del Gruppo. Eventuali condotte illecite poste in essere in contrasto alla normativa vigente, nonché atti od omissioni in violazione della presente Policy, del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico devono essere segnalati attraverso i canali e secondo le modalità previste dalla "Procedura Whistleblowing" adottata da Multiversity e dalle altre Entità del Gruppo - a cui si rimanda - che garantisce la riservatezza del segnalante e la tutela da eventuali ritorsioni.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

La presente Policy costituisce parte integrante del programma di compliance e il rispetto delle disposizioni ivi previste è obbligatorio. L'inosservanza della Policy costituisce inadempimento contrattuale e dà luogo all'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Sistema Disciplinare adottato ai sensi del D. Lgs.

231/2001 e dei Modelli Organizzativo 231 adottati da Multiversity e dalle altre Entità del Gruppo, graduate in base alla gravità della violazione, fatte salve eventuali conseguenze penali o civili. La contestazione, l'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni competono esclusivamente agli Organi e alle Funzioni preposte.

7 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

La presente Policy è resa disponibile sul sito web aziendale e sulla intranet aziendale, ed è diffusa a tutte le parti interessate interne ed esterne.

In linea con quanto dichiarato nei rispettivi Codici Etici, Multiversity e le altre Entità del Gruppo cercano di diffondere questi principi anche esternamente, incluse le entità che lavorano per suo conto come business partners e fornitori.

La presente Policy è sottoposta a revisione periodica almeno ogni due anni, nonché in caso di evoluzioni normative, organizzative o di contesto rilevanti, da parte della Funzione ESG & DE&I Management.