



Human & Labour Rights 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	8
4	FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	8
5	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	8
6	SISTEMA DISCIPLINARE.....	8
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 tutela dei diritti 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 *Human & Labour Rights Policy*, il cui obiettivo è identificare e promuovere i diritti umani fondamentali riconosciuti dal Gruppo nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, definendo altresì i principi e le aspettative di condotta cui conformarsi in relazione al rispetto dei Diritti Umani, della dignità della persona, della diversità e dell’inclusione. Ambito di applicazione e destinatari

La presente *Human & Labour Rights Policy* disciplina i principi, gli standard di comportamento e gli impegni adottati dal Gruppo in materia di tutela dei Diritti Umani, condizioni di lavoro, intese come condizioni di impiego eque, sicure e dignitose, inclusi aspetti quali salute e sicurezza, orario di lavoro, retribuzione, pari opportunità, libertà di associazione e tutela del benessere delle persone, che le Entità appartenenti al Gruppo sono chiamate a recepire e fare propri, nel rispetto dei rispettivi assetti organizzativi, di governance e delle normative applicabili.

1.2 Ambito di applicazione e destinatari

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.

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.

2. RIFERIMENTI

La Human & Labour Rights Policy conferma quanto dichiarato anche nel Codice Etico di Multiveristy S.p.A. - in qualità di *holding company* del Gruppo - in materia di diritti umani e, sebbene gran parte dell’attività del Gruppo sia esercitata prevalentemente in Italia dove i diritti umani sono garantiti a livello di normativa

nazionale, è condivisa la necessità di citare le fonti dei principi emanati da organizzazioni nazionali e internazionali che hanno ispirato la stesura di questo documento:

- Legge 300/1970 Statuto dei lavoratori;
- D.lgs. 81/2008 salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro;
- Le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- 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;
- L'Agenda 2030;
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs);
- I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (Framework Ruggie, 2011);
- Le otto Convenzioni fondamentali ILO (n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) e la Convenzione ILO n. 190 per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- Il Secondo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani 2021–2026 (Italia);
- 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;
- 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;
- Policy per la prevenzione ed il contrasto alle molestie, alle violenze, al mobbing ed alle discriminazioni nei luoghi di lavoro;
- Procedura Whistleblowing di Multiversity S.p.A. e delle altre Entità appartenenti al Gruppo.

3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Abbreviazioni	Definizioni
AD	Amministratore Delegato
D&I	Diversity 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 riconosce la tutela dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori quali principi fondamentali e imprescindibili nello svolgimento delle proprie attività, impegnandosi a operare nel rispetto della dignità della persona, dell'uguaglianza, della non discriminazione, della libertà individuale e delle condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose della normativa applicabile e degli standard internazionali di riferimento.

Il Gruppo si impegna a monitorare e ad aggiornare, se necessario, i principi contenuti nella Policy volti a garantire il rispetto delle Carte Internazionali sui diritti fondamentali partendo dalla protezione della dignità della persona, la base della tutela dei valori condivisi da ogni individuo indipendentemente dalle differenze di religione, sesso, etnia o opinione politica.

Il Gruppo si impegna nella cura del benessere economico e sociale per garantire la sostenibilità dei **bisogni primari** assicurando sia opportunità di lavoro sia il godimento dei diritti fondamentali della persona formalizzati nelle **Convenzioni e Raccomandazioni dell'ILO** e nell'Agenda 2030 siglata a Parigi nel 2015 con la definizione dei Sustainable Development Goals (SDGs).

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 Human & Labour Rights 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.

Tra i diritti:

Diritto alla Libertà: il Gruppo non limiterà i principi enunciati nella "Dichiarazione", non facendo alcuna distinzione di sesso, lingua, religione, opinione, nazionalità, ricchezza o altre condizioni. Non verranno inoltre effettuate discriminazioni sulla base dello statuto politico, giuridico o internazionale riconducibile a una qualsiasi nazione o regione cui la persona appartiene. Il godimento di questo diritto viene assicurato a prescindere che l'individuo sia indipendente o sottoposto ad amministrazione fiduciaria o non autonomo, o soggetto a qualsiasi limitazione di sovranità.

Tutela delle condizioni di lavoro, orario di lavoro e retribuzione equa. Il Gruppo riconosce il valore del lavoro quale elemento centrale per la tutela della dignità della persona e si impegna a garantire condizioni di lavoro eque, trasparenti e conformi alla normativa applicabile e alla contrattazione collettiva di riferimento. Multiversity e tutte le Entità del Gruppo promuovono un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone, alla tutela dell'equilibrio tra vita professionale e privata e alla valorizzazione delle competenze individuali.

Il Gruppo garantisce il rispetto delle disposizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale applicato, incluse quelle relative all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, alle ferie e alla regolamentazione delle prestazioni straordinarie. In particolare, l'orario ordinario di lavoro è definito nel rispetto della normativa vigente e, di norma, non eccede le 40 ore settimanali. Eventuali prestazioni straordinarie sono autorizzate, monitorate e retribuite secondo quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Il Gruppo promuove inoltre il principio della parità retributiva e delle pari opportunità, assicurando che ogni lavoratore sia valorizzato sulla base delle proprie competenze, qualifiche ed esperienza, senza alcuna

discriminazione. Il Gruppo respinge ogni forma di sfruttamento del lavoro, **non tollera alcuna forma di lavoro forzato e rifiuta il lavoro minorile**. La Convenzione ILO n. 138 del 1973 stabilisce che l'età minima per l'ammissione al lavoro non possa essere inferiore ai 15 anni e la Convenzione ILO n. 182 del 1999 prevede, invece, il divieto e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, garantendo una tutela specifica a tutte le persone di età inferiore a 18 anni. Nell'ordinamento italiano, l'accesso ordinario al lavoro è consentito a partire dai 16 anni, previo assolvimento dell'obbligo di istruzione di almeno dieci anni, ai sensi dell'art. 1, comma 622, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e del D.M. 22 agosto 2007, n. 139. È prevista la possibilità di iniziare a lavorare dai 15 anni mediante un contratto di apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale, ai sensi dell'art. 43, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Multiversity e le altre Entità del Gruppo, anche attraverso l'adozione dei rispettivi Codici Etici, garantiscono l'estraneità a qualunque forma di lavoro minorile diretta e indiretta e non si avvale di nessuna forma di lavoro forzato. Inoltre, ripudia pratiche di carattere disciplinare che implicino l'uso della violenza fisica.

Il Gruppo sostiene l'abolizione del lavoro minorile, del lavoro forzato, della schiavitù moderna e della tratta degli esseri umani che rappresentano una priorità per l'azione dell'ILO sin dalla sua istituzione nel 1919.

Rispetto per le diversità e la non discriminazione: il Gruppo promuove unità d'intenti nel rispetto e nella non umiliazione della dignità altrui. Discriminazioni di carattere sessuale, etnico, religioso, etc., non sono tollerate in coerenza con il Codice Etico di Multiversity e delle altre Entità del Gruppo. Multiversity e tutte le Entità del Gruppo si impegnano all'instaurazione di un ambiente di lavoro sano che si prefigga di favorire la crescita personale dell'individuo all'insegna delle pari opportunità e rispetto reciproci, dove l'individuazione di diversità non comporti l'isolamento dell'individuo, bensì venga riconosciuta come un'opportunità. Su questo tema il Gruppo si allinea con la Convenzione 111 dell'ILO dove viene descritto il concetto di Diversità e 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". 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". 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.

Garantire salute e sicurezza: è fondamentale per Multiversity e tutto il Gruppo garantire la salute e la sicurezza per massimizzare il benessere dei suoi dipendenti e creare un ambiente di lavoro sempre in grado di non intaccare i diritti precedentemente descritti. Il Gruppo valorizza e sviluppa la professionalità dei propri dipendenti, promuovendo una formazione professionale continua e provvede a preservare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia, con il fine di prevenire gli infortuni e le malattie professionali. Allo scopo di garantire il rispetto delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, le Entità del Gruppo organizzano attività di sensibilizzazione, formazione, informazione e addestramento del personale e di tutte le parti interessate, anche in conformità agli adempimenti previsti per il conseguimento delle certificazioni ISO.

Multiversity e tutto il Gruppo si impegnano a:

- Aggiornarsi ed applicare le leggi e normative inderogabili nel rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori;
- Sottoporre a verifiche periodiche il Documento di valutazione dei Rischi ai sensi del D. Lgs 81/08 in collaborazione con il servizio di Prevenzione e Protezione;
- Favorire attività di training.

Il Gruppo non tollera alcuna forma di molestia, molestia sessuale, intimidazione, abuso, comportamento offensivo o ritorsivo, sia nei rapporti interni sia nei confronti di stakeholder esterni. Il Gruppo promuove

canali di segnalazione sicuri, riservati e accessibili tramite il sistema whistleblowing adottato, a tutela di chiunque segnali comportamenti contrari ai principi della presente Policy, garantendo la riservatezza del segnalante e la protezione da eventuali ritorsioni. Ulteriori principi, misure di prevenzione e modalità di gestione delle segnalazioni sono disciplinati nella “Policy per la prevenzione e il contrasto alle molestie, alle violenze, al mobbing e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro”, alla quale si rinvia.

Il Gruppo si aspetta che fornitori, partner commerciali e terze parti adottino standard coerenti con i principi della presente Policy.

Libertà di associazione dei lavoratori: il Gruppo si impegna a garantire i diritti dei lavoratori e la libertà di associazione e di adesione sindacale dei dipendenti. Promuove un dialogo aperto e costruttivo con i dipendenti e con le organizzazioni che li rappresentano, favorendo relazioni basate sul rispetto reciproco e sulla ricerca di soluzioni condivise.

Contrasto alla violenza, alle molestie e al mobbing: il Gruppo tutela l'integrità morale e fisica di tutte le persone che vi operano, contrastando atti di violenza fisica, sessuale e psicologica, inclusi il mobbing e qualsiasi comportamento intimidatorio o discriminatorio. In coerenza con la Convenzione ILO n. 190, il Gruppo promuove una cultura del rispetto a tutti i livelli dell'organizzazione e garantisce canali sicuri per la segnalazione di episodi.

Valorizzazione delle competenze: il Gruppo riconosce il valore delle competenze come diritto fondamentale allo sviluppo professionale e personale, garantendo accesso paritario alle opportunità di crescita, in coerenza con la propria missione educativa. Il Gruppo si dota di strumenti di valutazione strutturata delle performance che supportino lo sviluppo individuale in modo trasparente e non discriminatorio.

Tutela della privacy e protezione dei dati personali: il Gruppo rispetta il diritto alla riservatezza di tutti i suoi stakeholder e garantisce il trattamento lecito, corretto e trasparente dei dati personali, in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e alla normativa italiana applicabile. Data la natura digitale del business e l'elevato volume di dati trattati relativi a studenti, docenti e collaboratori, la protezione dei dati costituisce per Multiversity un ambito prioritario di tutela dei diritti umani. Il Gruppo adotta un approccio preventivo basato sul rischio, con ruoli e responsabilità chiaramente definiti, inclusa la figura del Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), e garantisce attività di formazione diffusa sul corretto trattamento delle informazioni.

Tutela degli studenti e dei consumatori di servizi educativi: il Gruppo eroga servizi educativi che incidono direttamente sulle opportunità di vita delle persone e si impegna a garantire trasparenza, correttezza e completezza nelle comunicazioni commerciali e istituzionali, a tutelare gli studenti da pratiche scorrette, a mettere a disposizione canali di contatto accessibili per la gestione di reclami e controversie, e a prestare particolare attenzione alle esigenze delle fasce più fragili o svantaggiate, promuovendo l'inclusione digitale e l'accessibilità dei propri servizi.

Gestione responsabile delle relazioni con i fornitori: il Gruppo considera i fornitori stakeholder prioritari nella catena del valore e si impegna a promuovere i principi della presente Policy anche lungo la filiera. Dal fornitore e, ove consentito, dal sub-fornitore sono attesi comportamenti volti a tutelare i diritti umani del personale, con particolare attenzione a: condizioni di lavoro dignitose (non discriminazione, assenza di lavoro forzato e minorile, retribuzioni adeguate, rispetto degli orari), tutela della salute e sicurezza sul lavoro, rispetto della privacy e protezione dei dati. Le relazioni contrattuali con i fornitori includono clausole e processi di verifica finalizzati a identificare e prevenire rischi in materia di diritti umani.

Sicurezza informatica e protezione degli asset digitali: in quanto Gruppo interamente digitale, Multiversity riconosce nella sicurezza informatica una componente essenziale della tutela dei diritti umani. Il Gruppo adotta misure tecniche e organizzative adeguate per proteggere i dati e i sistemi da accessi non autorizzati, violazioni e incidenti, garantisce la continuità operativa dei servizi educativi e promuove la formazione del personale sui rischi cyber, a tutela di tutti gli stakeholder.

3 GOVERNANCE E MONITORAGGIO

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

Le strutture ESG & DE&I Management e People promuovono l'adozione della presente Policy, monitorandone l'applicazione e gli effetti all'interno dell'organizzazione, al fine di individuarne eventuali ambiti di miglioramento e favorirne il continuo perfezionamento.

Il Gruppo si impegna inoltre a rendicontare, attraverso l'ESG Report pubblicato con cadenza annuale, le principali informazioni qualitative e quantitative relative ai temi di Human & Labour Rights Policy, 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 strutture preposte.

7 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

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 cooperano 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.

La Policy è resa disponibile a tutti sul sito web aziendale. Tutte le parti coinvolte saranno sempre tenute al corrente di eventuali aggiornamenti della Human & Labour Rights Policy a fronte di eventuali mutazioni delle normative e/o degli standard nazionali e internazionali.