



# Policy Diversity, Equity & Inclusion

Cerved Group S.p.A.

TIPO DI DOCUMENTO: POLICY	
Redazione	Comitato DE&I – Sofia Campos
Approvazione	Executive Sponsors DE&I

## REVISIONI

N° REV.	DATA REV.	NOTE
001	30/06/2020	Prima emissione e approvazione CDA
002	21/04/2022	Prima revisione
003	15/07/2024	Seconda revisione

### Legal Notices

No part of this document may be copied, reproduced or translated without the prior written consent of Cerved Group its affiliates. The information contained in this document may be amended by Cerved Group without notice.

© Copyright Cerved Group S.p.A. 2024. All Rights Reserved.

All company, product, and service names are acknowledged.

## INDICE

PREMESSA .....	4
PRINCIPI DI RIFERIMENTO .....	6
IMPEGNI E AZIONI.....	7
GESTIONE, MONITORAGGIO E REPORTING .....	10
DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY .....	11

# Premessa

Il **Gruppo Cerved** (“Cerved” o “Gruppo”) è un operatore primario in Italia nell’analisi del rischio del credito e nell’offerta di servizi relativi alla valutazione e gestione di posizioni creditizie e rappresenta una delle principali agenzie di rating in Europa.

Il Purpose aziendale del Gruppo è “aiutare il sistema Paese a proteggersi dal rischio e a crescere in maniera sostenibile”, ambizione che Cerved persegue mettendo a disposizione dei suoi clienti dati, tecnologie e soprattutto il talento dei suoi dipendenti. Per questo motivo Cerved ritiene fondamentale investire e tutelare il suo capitale più prezioso: le persone, che, con le loro idee e la loro professionalità, rappresentano il valore aggiunto ai servizi erogati. Garantire che tutte le persone possano esprimere il proprio potenziale ogni giorno e possano sentirsi valorizzate nella piena espressione delle proprie caratteristiche diventa un fattore imprescindibile della gestione aziendale per un business come quello del Gruppo Cerved che riconosce proprio nella persona un ruolo centrale.

Diversità e pluralità sono valori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro aperto e stimolante, garantendo prospettive e punti di vista che favoriscono idee innovative e comportamenti efficaci e virtuosi, anche in termini di una migliore collaborazione. Il Gruppo Cerved ritiene inoltre che la gestione delle diversità aziendali abbia un impatto positivo su vari aspetti, tra cui il miglioramento degli stili manageriali, le competenze e le performance in aree come la comunicazione, talent recruitment e retention e benefici in termini reputazionali che si traducono in migliori opportunità di mercato, oltre che a soddisfare le aspettative degli stakeholder sempre più attenti alle tematiche ESG (Environmental, Social, Governance), di cui l’ambito Social, e quindi anche il tema della diversità che ne fa parte, ricopre un ruolo rilevante per Cerved.

Per queste ragioni il Gruppo ha intrapreso un percorso per valorizzare la diversità e sostenere l’inclusione partendo da un impegno concreto, la definizione della Policy Diversity, Equity & Inclusion.

La **Policy Diversity, Equity & Inclusion** (“Policy” o “DE&I Policy”) del Gruppo Cerved ha l’obiettivo di definire gli indirizzi, le linee guida e gli impegni in merito alle tematiche di Diversità e Inclusione che si fondano sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze di ciascuna persona all’interno del Gruppo. Inoltre, i principi riportati in questa Policy consentono di poter segnalare qualsiasi dubbio e/o preoccupazione in merito alla sua mancata applicazione. In particolare, Cerved Group pone in essere tutte le azioni necessarie a scongiurare episodi di discriminazione in relazione alle seguenti caratteristiche della persona:

- **età;**
- **genere, cambiamento di genere;**
- **orientamento sessuale;**
- **diversa abilità;**
- **provenienza geografica, etnia, nazionalità, colore;**
- **orientamento religioso;**
- **orientamento politico e sindacale;**
- **stato civile, gravidanza, maternità, paternità;**

- **status socioeconomico e background professionale**
- **inquadramento contrattuale.**

Cerved riconosce inoltre l'importanza della diversità come fonte di valorizzazione di punti di vista differenti, nuove prospettive non tradizionali nell'interazione e nella risoluzione dei problemi, favorendo quindi l'emergere del pensiero laterale, la creatività e la propensione all'innovazione continua; ponendo in questo modo le basi per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo in cui ognuno si senta libero di esprimere appieno il proprio potenziale.

# Principi di riferimento

La presente Policy conferma quanto già sancito dal **Codice Etico** in materia di tutela dei diritti e del valore della persona e ne specifica i principi di riferimento, gli impegni concreti e le relative modalità di gestione e opera in armonia con la **Policy Diritti Umani** e con la **Policy sulla Diversità per i Componenti degli Organi Sociali**.

Nel definire le linee guida e gli ambiti di intervento in tema di Diversity & Inclusion, il Gruppo Cerved si ispira ai principali riferimenti e standard internazionali tra cui:

- L' **articolo 3** «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**;
- Principi del **Global Compact** delle Nazioni Unite, sottoscritti dal Gruppo nel 2018;
- La **Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro** e le otto Convenzioni fondamentali dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**;
- La **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** e le successive convenzioni internazionali 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;
- Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (**Sustainable Development Goals - SDGs**) delle Nazioni Unite, con un'attenzione particolare ai seguenti SDGs:
  - **4**: “Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti”;
  - **5**: “Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze”;
  - **10**: “Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni.
- **Certificazione UNI/PdR 125:2022**
- **Women's Empowerment Principles** delle Nazioni Unite, firmato in data 6 Marzo 2023

# Impegni e azioni

Il Gruppo Cerved ritiene che siano proprio le diversità con cui ci si confronta ogni giorno a rappresentare un momento di arricchimento ed un patrimonio da difendere e valorizzare. L'approccio adottato per affrontare tali diversità e gestire l'inclusione si focalizza sui seguenti ambiti di intervento:

- 1. Non discriminazione e promozione della diversità;**
- 2. Pari opportunità ed equilibrio di genere;**
- 3. Ambiente di lavoro inclusivo e work-life balance;**
- 4. Diffusione della cultura della diversità in azienda e ascolto;**

## 1. Non discriminazione e promozione della diversità

Non sono ammissibili, all'interno del Gruppo Cerved, forme di discriminazioni basate sulla razza, colore, sesso, età, religione, condizione fisica, stato civile, orientamenti sessuali, cittadinanza, origine etnica o qualunque altra discriminazione contraria alla legge. Nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non deve darsi luogo a molestie, quali la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio od ostile. Non sarà posta in essere né sarà tollerata, all'interno del Gruppo, alcuna forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti e stakeholder che abbiano lamentato episodi di discriminazione o di molestia, né nei confronti dei dipendenti e stakeholder che abbiano fornito notizie in merito.

Il Manifesto del Linguaggio Inclusivo, adottato dal Gruppo e tradotto in rumeno e greco, si propone come una bussola per orientare i nostri comportamenti e azioni che sintetizziamo di seguito:

- Le parole sono importanti: Il linguaggio che usiamo ha un peso. Ponderare i pensieri che danno forma alle parole è un modo per prendersi cura delle relazioni con gli altri, sia nel privato che nella vita professionale
- Crea connessioni: Abbatti le barriere, leggi i segnali deboli e favorisci il dialogo. Coinvolgere gli altri, sorridersi e darsi del «tu» contribuisce a creare un clima di fiducia
- Trova la chiave: Entra in sinergia con il contesto e le persone che ti circondano per trarre e offrire il meglio da qualsiasi confronto
- Dai valore al silenzio: Poniti in ascolto. A volte è proprio il contributo delle persone più riservate e timide ad essere il più prezioso e innovativo
- Pensa a chi ti ascolta: Apri la mente e comunica in modo chiaro e semplice
- Chiedi con coraggio: Fai domande se non hai compreso qualcosa. Il tuo intervento potrebbe essere utile a tanti
- Accogli l'errore: Consenti a te e agli altri di sbagliare e condividi i tuoi errori. E' un'occasione di apprendimento inesauribile e fa parte del processo di innovazione
- Rispetta le unicità: Libera la mente dal pregiudizio, accogli esperienze ed opinioni altrui. Favorisci un confronto onesto, aperto e trasparente per esplorare nuovi confini

Inoltre, vantando una presenza capillare su tutto il territorio nazionale, riconosce l'importanza di accogliere il patrimonio di storia e di esperienze provenienti dalle diverse realtà locali in cui opera, sviluppando un'identità comune condivisa e attenta alle esigenze delle comunità.

### **Valorizzazione del talento femminile**

Il Gruppo Cerved si caratterizza per una significativa presenza delle donne, per questo motivo nella presente Policy Cerved si impegna ad adottare un approccio strategico all'effettiva realizzazione delle pari opportunità in azienda partendo dalla diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, favorendo lo sviluppo e la crescita professionale femminile al fine di equilibrare la composizione di genere nelle posizioni manageriali e di direzione aziendale.



### **Orientamento affettivo e LGBT (Lesbian, gay, bisexual, and transgender)**

Il Gruppo Cerved si impegna a sostenere un ambiente inclusivo per le persone LGBT, creando consapevolezza e sensibilità, promuovendo mentalità, comportamenti, processi e pratiche che accolgono le differenze e combattono ogni forma di discriminazione, al fine di assicurare l'effettiva inclusione di tutti gli individui, anche creando una chiara e aperta linea di comunicazione.

### **Inclusione di persone con diversa abilità**

Il Gruppo Cerved intende continuare e sviluppare ulteriormente la propria politica di accoglienza dei dipendenti con diversa abilità attraverso l'assunzione, l'integrazione e lo sviluppo della carriera, incentivando i diversi dipartimenti aziendali all'inserimento di risorse diversamente abili rispettando le esigenze e le capacità di ogni singola persona, prevedendo un adeguato ambiente di lavoro.

## **2. Pari opportunità ed equilibrio di genere**

Le pari opportunità sono garantite in tutti i processi afferenti alla gestione del personale. Cerved crea un ambiente stimolante in cui ciascuna persona sia libera di esercitare il proprio diritto allo sviluppo professionale e possa giovare di piani di formazione di sviluppo e manageriali che vengono offerti in base al criterio della parità di accesso e delle opportunità di sviluppo con l'obiettivo di favorire la proattività delle persone nel costruire il proprio percorso professionale. Il Gruppo si impegna ad applicare specifiche politiche e metriche di valutazione delle performance al fine di garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone all'assegnazione dei ruoli, alla valutazione della performance allo sviluppo di percorsi di carriera e alla scelta dei piani di successione, ai parametri retributivi con l'obiettivo di favorire un graduale allineamento retributivo tra i generi.

Nell'ambito del percorso per ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022, Cerved ha nominato un Comitato Guida, costituito da un gruppo di Executive che ha la funzione di concordare il piano strategico e verificare l'adozione e la continua ed efficace applicazione delle politiche per la parità di genere

## **3. Ambiente di lavoro inclusivo e work-life balance**

Cerved ritiene che un equilibrio adeguato e proporzionale dei diversi aspetti della vita delle persone abbia un impatto positivo sul luogo di lavoro, sull'impegno, sulla produttività e sul senso di appartenenza all'azienda, oltre a migliorare la qualità della vita ed il benessere dei dipendenti. Per questo motivo Cerved si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti abbiano l'opportunità di partecipare ai processi aziendali senza barriere, promuovendo l'equilibrio vita-lavoro come fattore chiave per supportare le esigenze di integrazione tra vita privata e professionale per la piena espressione del potenziale di ogni individuo.

## 4. Diffusione della cultura della diversità in azienda, formazione e ascolto

Il Gruppo ha intrapreso un percorso volto ad incoraggiare una cultura che, fin dal processo di selezione, valorizzi le diversità delle nostre persone, ciascuna con la propria esperienza e forza culturale, a prescindere dal genere, dalla generazione di appartenenza e dalle ulteriori dimensioni in cui si declina la diversità.

Cerved intende rafforzare la consapevolezza e la sensibilità dei dipendenti sui temi di diversità e inclusione, attraverso campagne di comunicazione e di approfondimento, utilizzando anche survey specifiche per recepire gli input delle sue persone impegnandosi a definire le strategie operative più adeguate per perseguire tali finalità. Il Gruppo ritiene fondamentale investire in iniziative di formazione a supporto della diffusione della cultura aziendale inclusiva della diversità con l'obiettivo di diffondere valori etici tramite programmi di mentoring.

In linea con quanto previsto nel caso di violazioni ai principi e alle disposizioni del Codice Etico e conformemente alla "Procedura per l'utilizzo e la gestione del sistema di segnalazione delle violazioni", il Gruppo Cerved mette a disposizione dei dipendenti e di tutti stakeholder alcuni strumenti di segnalazione tradizionali e digitali, a cui si può ricorrere anche nel caso di presunte violazioni di norme, principi e impegni sui diritti della persona e della sua dimensione di relazione con gli altri.

# Gestione, Monitoraggio e Reporting

Tutte le attività del Gruppo devono essere realizzate nel rispetto della legge, dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico del Gruppo, dei principi di controllo previsti dai vigenti Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo che le Società del Gruppo hanno adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e delle ulteriori procedure/strumenti normativi aziendali.

Cerved verifica l'efficacia dell'approccio adottato e definito nella presente Policy anche attraverso procedure che consentono l'identificazione dei rischi di violazione dei principi adottati, il monitoraggio periodico di indicatori di risultato che misurano il rispetto degli impegni presi e un sistema dedicato alla segnalazione delle violazioni.

Lo stesso modello di gestione dei rischi di Gruppo considera, tra le altre, le tematiche rilevanti per l'Azienda, consentendo l'identificazione delle attività aziendali e delle aree organizzative nelle quali potrebbero verificarsi rischi, lo svolgimento di audit nelle attività e aree identificate e la definizione di appropriati piani di miglioramento, laddove necessario.

Il Gruppo si impegna inoltre a comunicare in modo trasparente ai propri stakeholder le strategie e i risultati raggiunti con riferimento agli ambiti trattati nella presente Policy all'interno dei documenti pubblicati sul sito intranet aziendale e su ogni altro strumento di comunicazione ritenuto adeguato e funzionale all'uso. A tal fine, è stato anche istituito il Comitato Diversity & Inclusion (Comitato DE&I), composto da sei dipendenti rappresentativi della popolazione aziendale e da quattro executive sponsor. È possibile indirizzare suggerimenti di nuove iniziative al Comitato DE&I attraverso l'indirizzo [diversity.matters@cerved.com](mailto:diversity.matters@cerved.com).

Le segnalazioni di comportamenti illeciti e/o discriminatori dovranno essere comunicate attraverso la piattaforma di whistleblowing disponibile all'indirizzo: [ewhistle.cerved.com](http://ewhistle.cerved.com)

Eventuali casi di molestia segnalati in maniera anonima al whistleblowing oppure in maniera diretta verranno gestiti con la dovuta riservatezza dalla figura dell'Internal Audit Director.

# Diffusione e Aggiornamento della Policy

I principi e gli impegni qui sanciti devono essere rispettati dai componenti degli organi societari, nonché da tutte le persone legate da rapporti di lavoro con ciascuna Società del Gruppo e, in generale, da tutti coloro che operano per tali Società, quali che siano i rapporti che li legano alle stesse.

Come sancito dal Codice Etico di Gruppo, Cerved promuove gli stessi principi sia al proprio interno, sia all'esterno, presso quei soggetti che operano per suo conto (come i fornitori o, in generale, i business partner). La Policy, infatti, è portata a conoscenza di tutti i suddetti soggetti e messa a disposizione sul sito web di Cerved e di ciascuna Società del Gruppo (laddove sia presente un sito dedicato).

La presente Policy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2020 e verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dalle attività di gestione e monitoraggio, di eventuali cambiamenti delle strategie o attività aziendali e dall'evoluzione delle tendenze e normative nazionali e internazionali in materia di diritti umani.

Le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente documento - ossia che comportino variazioni strutturali e/o l'introduzione di nuove regole o principi - sono sottoposte ad approvazione degli Executive Sponsors DE&I. Le modifiche o gli aggiornamenti meramente formali del presente documento sono rimessi all'autonomia degli Executive Sponsor, fermi restando tutti gli obblighi informativi.

