

standard ethics

GENERALE • DOCUMENTO GENERALE 31

Policy sulla Parità di Genere, Inclusione e Diversità

Principi e impegni in materia di pari opportunità
Standard Ethics Europe Srl

Versione 1.0 — Giugno 2026

standard
éthique 

estándar
ética 

Policy sulla Parità di Genere, Inclusione e Diversità

Standard Ethics Europe Srl

Codice documento	GENERALE 31
Titolo	Policy sulla Parità di Genere, Inclusione e Diversità
Versione	1.0 — Giugno 2026
Classificazione	Standard Ethics Europe Srl
Approvata da	Consiglio di Amministrazione di Standard Ethics Europe Srl
Riferimenti normativi	Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW, 1979); Obiettivi SDG 5 e 10 Agenda 2030 ONU; Direttiva UE 2022/2381 (equilibrio di genere negli organi di amministrazione); Reg. UE 2024/3005; GOVERNANCE 4 [Policy HR]; GOVERNANCE 5 [Codice Etico]; GOVERNANCE 1 [Requisiti Organizzativi]

1. Premessa e Scopo

Standard Ethics Europe (di seguito “Agenzia”) riconosce che la diversità, l'inclusione e la parità di genere non sono soltanto valori etici fondamentali, ma anche fattori di qualità organizzativa e analitica. Un'organizzazione diversa per genere, background, competenze ed esperienze produce analisi più solide, decisioni più equilibrate e una governance più robusta.

La presente Policy definisce i principi e gli impegni dell'Agenzia in materia di parità di genere, inclusione e diversità, in conformità ai principali standard internazionali e comunitari e in coerenza con quanto previsto dal Codice Etico [GOVERNANCE 5] e dalla Policy di Gestione delle Risorse Umane [GOVERNANCE 4].

2. Riferimenti Internazionali e Normativi

- **Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW, 1979):** impegna gli Stati — e indirettamente le organizzazioni — all'eliminazione di qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione basata sul sesso.
- **Agenda 2030 ONU — SDG 5 (Parità di genere) e SDG 10 (Riduzione delle disuguaglianze):** obiettivi globali di sviluppo sostenibile che l'Agenzia contribuisce a promuovere sia nella propria condotta che attraverso i propri rating ESG.
- **Direttiva UE 2022/2381 sull'equilibrio di genere negli organi di amministrazione:** introduce obiettivi vincolanti per la rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate; l'Agenzia adotta volontariamente i principi della Direttiva come standard di riferimento.
- **Regolamento (UE) 2024/3005:** richiede che i provider di rating ESG adottino politiche di governance che includano criteri di diversità nella composizione degli organi di amministrazione.

3. Principi Fondamentali

- **Parità di genere:** l'Agenzia garantisce pari opportunità a tutti i generi in materia di selezione, valutazione, retribuzione, formazione e avanzamento professionale. A parità di competenze e risultati, non è ammessa alcuna differenza retributiva o di trattamento basata sul genere.
- **Inclusione:** l'Agenzia costruisce un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta valorizzata, rispettata e messa nelle condizioni di esprimere il proprio potenziale, indipendentemente da genere, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, religione, disabilità, età o background socioeconomico.
- **Diversità come valore analitico:** l'Agenzia riconosce che la diversità di prospettive, esperienze e competenze migliora la qualità del processo di rating ESG. La composizione del personale e degli organi di governance tiene conto di questo principio nelle scelte di selezione e nomina.
- **Parità di genere nella governance:** l'Agenzia ricerca la parità di genere negli organi collegiali, come il Consiglio di Amministrazione.
- **Tolleranza zero per molestie e discriminazioni:** qualsiasi comportamento discriminatorio, molestia o atto di intimidazione basato sulle caratteristiche personali costituisce violazione grave del Codice Etico [GOVERNANCE 5] e del contratto.

4. Selezione e Valutazione del Personale

I processi di selezione, valutazione e avanzamento del personale dell'Agenzia si basano esclusivamente su criteri di merito, competenza e coerenza ai principi dell'Agenzia. Le procedure di selezione sono strutturate per minimizzare i bias inconsci e privilegiano, ai colloqui di selezione, attività di prova sul campo [GOVERNANCE 4, § 5].

5. Flessibilità e Conciliazione Vita-Lavoro

L'Agenzia riconosce che la conciliazione tra vita professionale e vita privata è un fattore determinante per la parità di genere effettiva. Il modello di smart working adottato dall'Agenzia [GENERALE 28] e la massima flessibilità degli orari di lavoro [GOVERNANCE 4] sono strumenti concreti di supporto alle pari opportunità.

6. Coerenza con l'Attività di Rating ESG

L'Agenzia valuta nelle entità terze — tra gli altri fattori ESG — le politiche di parità di genere, diversità e inclusione. È pertanto essenziale che la propria condotta interna sia coerente con i criteri applicati nelle valutazioni esterne, evitando qualsiasi disallineamento tra i valori promossi e quelli praticati.

7. Segnalazione e Rimedi

Chiunque rilevi comportamenti discriminatori o molestie può segnalarli alla Funzione di Compliance o attraverso il canale di whistleblowing [GOVERNANCE 7]. Le segnalazioni sono trattate con riservatezza assoluta e senza ritorsioni.

8. Monitoraggio e Revisione

La Funzione di Compliance verifica annualmente il rispetto dei principi della presente Policy e riporta al CdA lo stato della diversità e dell'inclusione nell'organizzazione. La Policy è riesaminata dal CdA almeno ogni due anni.

standard ethics

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Standard Ethics Europe Srl — Giugno 2026

Standard Ethics Europe Srl

Policy sulla Parità di Genere, Inclusione e Diversità — GENERALE 31 — Versione 1.0, Giugno 2026

standard
éthique

estándar
ética