



2025 Bilancio di sostenibilità

Sommario

SOMMARIO

Lettera agli stakeholder

Nota metodologica

Evoluzione normativa

1. Overview

- 1.1. Highlights finanziari e di sostenibilità
- 1.2. Il Gruppo
 - 1.2.1. Il Gruppo Multiversity e la sua storia
 - 1.2.2. Mission, Visione e Valori
 - 1.2.3. Modello e Aree di Business
- 1.3. La Strategia ESG per il Gruppo Multiversity
 - 1.3.1. Allineamento con gli SDGs e la Partnership ASVIS
 - 1.3.2. L'impegno verso la Sostenibilità
 - 1.3.3. Analisi di Materialità
 - 1.3.4. Piano Strategico ESG

2. Istruzione innovativa, accessibile e di qualità

- 2.1 Il valore sociale generato dal Gruppo Multiversity
 - 2.1.1 Dalle attività ai cambiamenti: la catena di impatto di Multiversity
 - 2.1.2 Il valore sociale generato: risultati e principali indicatori
 - 2.1.3 Nota Metodologica SROI
- 2.2 Il Gruppo Multiversity come promotore dell'educazione accessibile

3. Salvaguardia dell'ambiente

- 3.1. L'attenzione del Gruppo Multiversity per l'ambiente
 - 3.1.1. Transizione Energetica e Cambiamento Climatico
 - 3.1.2. Emissioni dirette e indirette del Gruppo
 - 3.1.3. Altre azioni intraprese

03	4. Ambiente di lavoro salutare che favorisca l'inclusione e la diversità	54
04	4.1. La community del Gruppo Multiversity	55
05	4.2. Diversità ed Inclusione	56
07	4.3. Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano	62
08	4.4. L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing	64
09	5. Coinvolgimento delle comunità locali	66
09	5.1. Una visione di Gruppo: l'educazione come bene comune	67
11	5.2. Il contributo distintivo dei tre Atenei	69
12	5.2.1 Università Pegaso: un'università diffusa nei territori	69
14	5.2.2 Università Mercatorum: cultura, impresa e governance dei territori	72
14	5.2.3 Università San Raffaele Roma: salute, ricerca di eccellenza e innovazione sostenibile	76
16	6. Attuazione di una buona governance	76
23	6.1. Governance Societaria	77
26	6.2. Etica & Compliance	81
27	6.2.1. Anticorruzione	81
28	6.2.2. Visibilità e Reputazione	82
31	6.2.3. Privacy & Data Security	83
36	6.2.4. Marketing Responsabile	84
38	6.2.5. Fornitori Responsabili ed Etici	85
42	6.3. Performance economica	87
44	GRI Content Index	88
45	Global Compact e GRI Disclosures	95
46	Legal Notice	96
49	Relazione della società di revisione indipendente	97
53		



Lettera agli stakeholder

GRI 2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Le tecnologie evolvono, gli strumenti cambiano, la conoscenza si moltiplica. Ma ogni progresso nasce solo dalla capacità umana di comprendere, interpretare e trasformare il sapere in valore.

Per questo la formazione rappresenta uno dei principali motori di sviluppo economico e sociale: sviluppa competenze, alimenta il pensiero critico, genera nuova conoscenza attraverso la ricerca e offre gli strumenti per affrontare il cambiamento.

È questa la visione di apprendimento che guida Multiversity: mettere la persona al centro, rendendo l'università più accessibile, flessibile e capace di accompagnare ciascuno nelle diverse fasi della vita. È una responsabilità che orienta le nostre scelte e ci spinge a innovare costantemente il modo di fare formazione.

Nel corso dell'ultimo anno questo impegno si è tradotto in risultati concreti. Il nostro modello contribuisce ad ampliare la partecipazione femminile agli studi universitari, sostiene gli studenti lavoratori, favorisce l'inclusione delle persone con disabilità e crea nuove opportunità per chi vive nei territori meno serviti. Rendere l'istruzione più accessibile significa rafforzare competenze, occupabilità e capacità di contribuire alla crescita del Paese.

Questo Bilancio di Sostenibilità racconta il consolidamento del nostro percorso.

La Medaglia d'Oro EcoVadis, il posizionamento ai vertici del rating Sustainalytics e l'inclusione tra i "Leader della sostenibilità 2026" de Il Sole 24 Ore e Statista rappresentano riconoscimenti importanti, che rafforzano la fiducia degli stakeholder e ci incoraggiano a proseguire con determinazione.

La sostenibilità, tuttavia, si misura soprattutto nelle scelte quotidiane. La validazione dei nostri obiettivi di decarbonizzazione da parte della Science Based Targets initiative (SBTi), insieme agli investimenti dedicati al benessere, alla salute e allo sviluppo delle nostre persone, testimonia una visione che integra responsabilità ambientale, valorizzazione del capitale umano e una governance fondata su trasparenza, integrità e creazione di valore nel lungo periodo.

I prossimi anni saranno dedicati a rafforzare ulteriormente il nostro percorso di crescita, facendo leva su innovazione, sostenibilità e intelligenza artificiale per contribuire all'evoluzione dell'apprendimento e creare valore duraturo per tutti i nostri stakeholder.

Il progresso tecnologico acquista pieno significato solo quando amplia le opportunità delle persone. Per questo continueremo a innovare contribuendo all'evoluzione dell'ecosistema dell'apprendimento umano e allo sviluppo della società



**Fabio
Vaccarone**

Presidente Esecutivo
Multiversity



**Francesco
Durante**

Amministratore Delegato
Multiversity



Nota metodologica

GRI 2-2: Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione
GRI 2-3: Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto
GRI 2-4: Revisione delle informazioni
GRI 2-5: Assurance esterna
GRI 2-14: Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità

Siamo lieti di presentare la seconda Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità del Gruppo Multiversity (di seguito anche il “Gruppo”), un traguardo significativo che testimonia l’impegno concreto verso le tematiche afferenti ai fattori ambientali, sociali e di governance.

Questo documento di sostenibilità rappresenta un passaggio fondamentale nel percorso di sostenibilità, offrendo una visione chiara e dettagliata sulle attività svolte, i risultati ottenuti e gli obiettivi futuri. La Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025 (di seguito anche “Rendicontazione”, “Documento” o “Bilancio”) redatta su base volontaria, è conforme ai “GRI Sustainability Reporting Standards 2021” pubblicati dalla Global Reporting Initiative (GRI) seguendo l’approccio “with reference to”, selezionando gli indicatori più pertinenti per il contesto aziendale.

Il Gruppo ha applicato quindi i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto della sostenibilità, tempestività e verificabilità in accordo con i GRI Standards considerando l’impatto del Gruppo nel più ampio contesto dello sviluppo sostenibile.

Il presente documento, si riferisce al periodo 01/01/2025 – 31/12/2025 in linea con il bilancio finanziario.

Nel 2025, il Gruppo Multiversity ha costruito la propria rendicontazione sulla base dei temi materiali individuati nel corso del 2024, a seguito dell’aggiornamento dell’analisi di materialità, i cui esiti hanno confermato la rilevanza degli ambiti già precedentemente identificati.



In coerenza con tali risultanze, gli indicatori rendicontati e i contenuti del presente documento riflettono i medesimi temi materiali, garantendo continuità e pieno allineamento rispetto alle priorità strategiche del Gruppo, come illustrate nel paragrafo “1.3. La Strategia ESG per il Gruppo Multiversity”.

I capitoli successivi approfondiscono le tematiche materiali emerse, analizzando l’impegno del Gruppo nella governance responsabile, tutela ambientale e responsabilità sociale.

Inoltre, per garantire la massima trasparenza, sono state integrate informazioni quali-quantitative, utili alla narrazione delle performance di sostenibilità, anche se non direttamente riconducibili a una specifica informativa GRI. In appendice, è disponibile il GRI Content Index, che raccoglie gli Standard GRI associati a ciascun tema materiale.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economiche, sociali e ambientali rendicontate coincide con quello del Bilancio economico-finanziario consolidato, tuttavia ogni variazione è puntualmente segnalata all’interno del documento.

L’inclusione o esclusione di queste entità è finalizzata a migliorare la comprensione dell’attività di impresa, fornendo una rappresentazione più coerente del quadro generale. Eventuali variazioni sono specificate nel corpo del testo.

La Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità sarà pubblicata con cadenza annuale. Per garantire l’affidabilità dei dati, il ricorso a stime è stato ridotto al minimo e, quando necessario, queste sono state formulate sulla base delle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

La Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025 è stata oggetto di verifica da parte di un soggetto terzo indipendente, nominato dall’Assemblea dei Soci in data 26/06/2025.

Il Documento è stato sottoposto ad approvazione da parte del Consiglio di amministrazione del Gruppo Multiversity in data 27/07/2026.

Il presente documento è anche stato reso pubblico sul sito web della Società, consultabile al seguente indirizzo: multiversity.it.

Per ogni informazione relativa alla Rendicontazione di Sostenibilità, è possibile contattare il seguente indirizzo mail: esg@multiversity.it.



Evoluzione normativa

In un'epoca segnata da trasformazioni rapide e sfide globali sempre più complesse, il Gruppo Multiversity si impegna a contribuire attivamente alla costruzione di un futuro più giusto e sostenibile.

Attraverso un modello di istruzione digitale, innovativa e accessibile, il Gruppo non solo reimmagina il mondo accademico, ma contribuisce con concretezza a ridurre l'impatto ambientale e ad abbattere barriere sociali e geografiche. L'adozione di un approccio sostenibile, in questa visione, non è un semplice atto di responsabilità, è un modo per sostenere la crescita, la resilienza e il valore nel tempo.

Questo impegno prende forma già nel 2023 con la pubblicazione dell'ESG Handbook 2022, documento cardine che sancisce l'inizio di un percorso strutturato verso una governance responsabile. La seconda edizione pubblicata nel 2024 rafforza ulteriormente questo cammino, segnando una rinnovata volontà di dialogo trasparente e costruttivo con tutti gli stakeholder.

Nel 2025, con la presentazione della prima Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità sui dati FY 2024, il Gruppo compie un ulteriore passo avanti nel proprio percorso di integrazione dei fattori ESG, rafforzando l'impegno verso una crescita del business sostenibile e trasparente nei confronti dei propri stakeholder. Il presente Bilancio di Sostenibilità 2025 conferma l'impegno del Gruppo verso una crescita sostenibile e trasparente.

Il contesto regolamentare europeo in materia di rendicontazione di sostenibilità è attualmente interessato da una fase di evoluzione e razionalizzazione, finalizzata a garantire una progressiva e ordinata implementazione dei nuovi obblighi introdotti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), recepita in Italia con il D.lgs. 125/2024. In tale quadro si collocano le misure di revisione delle tempistiche di prima applicazione previste dalla direttiva cosiddetta "Stop the clock", parte del pacchetto normativo "Omnibus" proposto dalla Commissione Europea.

Alla luce di tali sviluppi, l'obbligo di rendicontare secondo la CSRD diverrà applicabile per il Gruppo a partire dall'esercizio 2027, con prima pubblicazione della Rendicontazione di Sostenibilità nel corso del fiscal year 2028. Pur in assenza di un vincolo normativo immediato, il Gruppo ha scelto di anticipare volontariamente i futuri requisiti regolamentari, adottando un approccio proattivo e graduale all'allineamento alle disposizioni europee.

La Rendicontazione rappresenta pertanto non solo uno strumento di conformità prospettica, ma anche un elemento qualificante del percorso di maturazione della governance ESG del Gruppo.



Attraverso una disclosure strutturata e trasparente, il documento illustra le strategie, gli investimenti e le iniziative che orientano le decisioni aziendali, offrendo una visione chiara delle performance raggiunte e ponendo le basi per un processo di miglioramento continuo.

In questo contesto, la Rendicontazione di Sostenibilità si configura non esclusivamente come un esercizio di rendiconto, ma come una vera e propria dichiarazione d'intenti: l'espressione della volontà del Gruppo di posizionarsi come operatore responsabile, eticamente orientato e innovativo nel panorama dell'istruzione digitale, in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo e con le crescenti aspettative degli stakeholder.



“La formazione online democratizza l'accesso all'università, offrendo a sempre più persone la possibilità di studiare senza rinunciare ai propri impegni lavorativi e personali.”

AD di Multiversity, Francesco Durante



Career Day Mercatorum 2025



01 Overview

Scopri la storia di Francesca,
Studentessa dell'Università San Raffaele Roma





1.1 Highlights finanziari e di sostenibilità

AMBITO	KPI	UdM	2025
Environmental	Consumo di energia	GJ	6.761
	Emissioni di Scope 1	tonCO2eq	98,74
	Emissioni di Scope 2 – Location based	tonCO2eq	310,63
	Emissioni di Scope 2 – Market based	tonCO2eq	241,47
	Emissioni di Scope 3	tonCO2eq	19.815,97
Social	Numero dipendenti	N	1.471
Governance	Episodi di violazione della privacy	N	0
	Episodi di Corruzione	N	0
Economico/ Finanziario	Valore Economico generato	€/000	627.457
	Valore Economico distribuito	€/000	506.764



1.2 Il Gruppo

1.2.1. Il Gruppo Multiversity e la sua storia

GRI 2-1: Dettagli sull'organizzazione

GRI 2-2: Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione

GRI 2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business

Fondato nel 2019, il Gruppo Multiversity rappresenta una realtà di rilievo nel panorama dell'istruzione accademica e della formazione digitale in Italia.

L'identità del Gruppo si caratterizza per un modello nativamente digitale (born to be digital), orientato a favorire un accesso flessibile, inclusivo e strutturato all'istruzione superiore e all'apprendimento continuo.

Oggi Multiversity opera attraverso una rete diversificata di istituzioni didattiche e societarie, coordinate secondo una visione strategica comune. Il posizionamento nel mondo universitario si articola attraverso le tre università digitali del Gruppo, Università Telematica Pegaso, Università Telematica Mercatorum e Università Telematica San Raffaele Roma. Il perimetro formativo include inoltre: Aulab, coding factory; Certipass, ente erogatore dei programmi internazionali di certificazione; Pegaso International, Università con sede a Malta che offre corsi online e altre attività formative in inglese e italiano; Giapeto Editore, casa editrice spin-off dell'Università Telematica Pegaso; e Benecon, Centro di Competenza promosso dalla Regione Campania nata per supportare e trasferire know-how innovativo alle imprese.

La crescita del Gruppo si è sviluppata attraverso un percorso strutturato di consolidamento sul mercato e ampliamento del catalogo.

Nel biennio 2020-2021, l'offerta formativa è stata potenziata attraverso investimenti dedicati alla ricerca, allo sviluppo di contenuti didattici di alta qualità e all'evoluzione tecnologica delle piattaforme digitali. In questo periodo, l'offerta è stata arricchita con l'introduzione di nuovi corsi di laurea, master e percorsi professionalizzanti progettati in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

A partire dalla fine del 2022, il Gruppo ha avviato una strategia di diversificazione delle proprie attività oltre i confini strettamente accademici, con l'obiettivo di intercettare le crescenti esigenze di lifelong learning sia nel segmento retail (B2C) sia in quello aziendale (B2B).

In questa direzione si sono inserite l'acquisizione di Aulab S.r.l. e Sole 24 ORE Formazione, la collaborazione paritetica con Il Sole 24 ORE S.p.A., attiva fino al termine del 2025, finalizzate a integrare competenze tecniche e manageriali all'interno dell'ecosistema didattico del Gruppo.



Il processo di integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nella strategia aziendale è stato formalizzato a partire dal 2023, anno in cui è stata definita la prima matrice di materialità del Gruppo. A questa tappa iniziale è seguita, nel 2023, la costituzione di una Funzione ESG & DE&I interna dedicata e la pubblicazione del primo ESG Handbook, documento aggiornato successivamente con una seconda edizione nel 2024 per consolidare e condividere gli obiettivi di sostenibilità con tutti gli stakeholder. La trasparenza ESG del Gruppo ha registrato un passaggio fondamentale nel 2025 con la redazione e la pubblicazione della prima Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità, che ha avviato in modo strutturato il processo di disclosure ESG. Nel 2026, con la pubblicazione della seconda edizione della Rendicontazione Consolidata, il Gruppo Multiversity dà continuità al percorso intrapreso. Questa scelta risponde alla volontà di consolidare un modello di business orientato alla sostenibilità e di monitorare costantemente le proprie performance in conformità con i più recenti standard di rendicontazione.

Il presente Bilancio risponde alla volontà di seguire l'evoluzione dei modelli di rendicontazione di sostenibilità.





Attualmente, il Gruppo Multiversity è strutturato come una rete educativa digitale che unisce realtà diverse guidate da una visione comune:

- Multiversity S.p.A.
- Università Telematica Pegaso S.r.l. (di seguito anche, Università Pegaso)
- Università Telematica Universitas Mercatorum (di seguito anche, Università Mercatorum)
- Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l. (di seguito anche, Università San Raffaele Roma)
- Pegaso International L.t.d. (di seguito anche, Med.E.A)
- Aulab S.r.l.
- Certipass S.r.l.
- Giapeto Editore S.r.l.
- Principe di Napoli S.c.a.r.l.
- Benecon S.c.a.r.l.
- Law Camp S.r.l.
- Sole 24 ORE Formazione S.p.A.¹

L'ecosistema formativo accademico del Gruppo registra circa 300.000 studenti, insieme a un network di docenti, tutor e professionisti dedicati ai processi di apprendimento e sviluppo delle competenze. Coniugando il modello nativamente digitale alla strategia di sostenibilità, il Gruppo persegue l'obiettivo di favorire l'evoluzione culturale e il progresso sociale.

¹ La società Sole 24 ORE Formazione S.p.A., uscita dal Gruppo in data 22/12/2025, è stata inclusa nel perimetro del Gruppo Multiversity per l'anno 2025. Tuttavia, si segnala che l'inclusione o l'esclusione della società dal perimetro di rendicontazione sono indicate nelle pertinenti sezioni del documento.



1.2.2. Mission, Visione e Valori

GRI 2-1: Dettagli sull'organizzazione

Il modello didattico delle università digitali risponde all'esigenza di superare i vincoli spazio-temporali dell'istruzione tradizionale.

Questa modalità flessibile garantisce parità di accesso allo studio per diverse categorie di utenti: studenti lavoratori, caregiver, residenti in aree geograficamente isolate e persone con disabilità. L'obiettivo strategico del Gruppo Multiversity è la democratizzazione dell'istruzione di alto livello.

L'innovazione tecnologica e lo sviluppo delle piattaforme sono finalizzati a valorizzare le competenze dei singoli, fornendo gli strumenti necessari per l'inserimento nel contesto sociale e professionale.

Mission: fornire un'istruzione accessibile e di qualità, capace di generare impatto reale nella vita delle persone e nella società.

Vision: diventare il punto di riferimento per un modello educativo innovativo, che colmi il divario di competenze in Italia e accompagni la crescita di un'intera generazione.



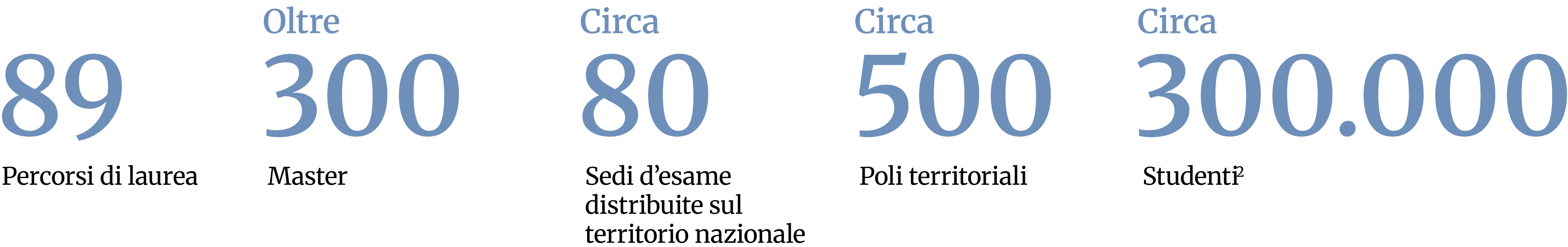


1.2.3. Modello e Aree di Business

GRI 2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business

L'architettura del Gruppo Multiversity si basa su un modello integrato e focalizzato sull'innovazione digitale.

L'obiettivo strutturale è l'evoluzione del comparto formativo attraverso un'offerta flessibile e diffusa, i cui principali indicatori quantitativi delineano il posizionamento sul mercato:



La diversificazione delle attività operative garantisce l'efficienza del sistema. Il Gruppo presidia l'ecosistema della didattica e della formazione digitale attraverso società specializzate, le cui sinergie coprono ambiti complementari:

- Didattica universitaria e formazione professionale
- Certificazioni digitali ed editoria
- Ricerca e sviluppo di piattaforme tecnologiche proprietarie e soluzioni AI

² Studenti iscritti all'anno accademico 2024/2025 presso gli Atenei Pegaso, Mercatorum e San Raffaele Roma e Pegaso International; studenti iscritti nell'anno solare 2025 per Aulab, Sole24ORE Formazione S.p.A. e Law Camp.

Scopri la storia di Luisa,
Studentessa dell'Università Pegaso



Di seguito viene specificato l'elenco delle società incluse nel perimetro di rendicontazione del Gruppo Multiversity.



Multiversity S.p.A. è tra i principali operatori italiani nell'istruzione digitale. Riunisce tre università telematiche di rilievo nazionale (Università Pegaso, Università Mercatorum e Università San Raffaele Roma), il centro di formazione tech Aulab, l'ente certificatore IT Certipass e Sole 24 Ore Formazione, attivo nei master B2C e B2B. Il Gruppo include anche un istituto internazionale a Malta (MED.E.A), dedicato all'apprendimento continuo.



Istituita con Decreto Ministeriale del 20/04/2006 (GU n.118 del 23 maggio 2006 – Supplemento Ordinario n. 125), l'Università Telematica Pegaso è un ateneo digitale che coniuga innovazione, accessibilità e prossimità territoriale. Attraverso una rete diffusa di sedi, partnership e iniziative di Terza Missione, contribuisce alla crescita culturale, sociale ed economica delle comunità, promuovendo la diffusione della conoscenza e delle opportunità formative su tutto il territorio nazionale.



Università Telematica Universitas Mercatorum, l'Università delle Camere di Commercio italiane (socio della compagine societaria), offre percorsi di studio che rilasciano titoli accademici, contribuendo allo sviluppo economico, sociale e culturale del Paese e promuovendo la diffusione della conoscenza su tutto il territorio nazionale.



L'Università Telematica San Raffaele Roma si distingue per l'elevata qualità delle attività didattiche e di ricerca, sviluppate secondo un approccio multidisciplinare spiccatamente orientato alla promozione della salute, del benessere e della qualità della vita.



Pegaso International, nome legale di Med.E.A. – University for the Mediterranean, Europe and Africa, è un'università con sede a Malta, accreditata dalla MFHEA. Fondata nel 2015, offre corsi di laurea, laurea magistrale e dottorato in italiano e inglese. Nel 2023 ha assunto il nome Med.E.A. e, nel 2025, ha ottenuto ufficialmente lo status di università, adottando l'attuale denominazione e un nuovo logo.



Aulab è la prima Tech School dedicata al coding e alle professioni digitali italiana e rappresenta un punto di riferimento nel settore della formazione digitale, grazie a un modello formativo efficace, una piattaforma di placement efficiente e solidi rapporti di collaborazione con le aziende.



Certipass è l'ente erogatore dei programmi internazionali di certificazione delle competenze digitali EIPASS. L'obiettivo principale di CERTIPASS è promuovere la Cultura Digitale – ovvero un approccio consapevole e corretto alle nuove tecnologie e a Internet – attraverso la diffusione delle I-Competences.



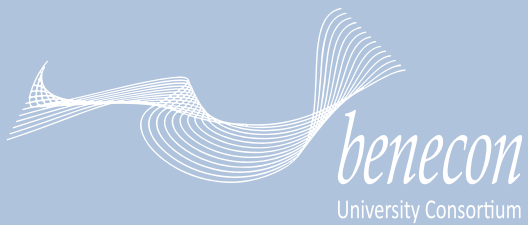
Sole 24 ORE Formazione S.p.A.³ è la partnership nel settore dell'istruzione con Il Sole 24 Ore S.p.A., che ha creato uno standard all'avanguardia per risorse aziendali, professionisti e neo laureati con l'obiettivo di rispondere in modo efficace alla richiesta di nuove competenze del mercato del lavoro e rappresentare l'ecosistema educativo di riferimento per l'upskilling e il reskilling delle organizzazioni e imprese.



Giapeto Editore S.r.l. è uno spin-off dell'Università Telematica Pegaso, interamente partecipato dall'ateneo. Nasce per valorizzare idee e competenze di studenti, ricercatori e docenti, ma opera anche in autonomia come promotrice di innovazione e della cultura del territorio. Grazie all'esperienza maturata in ambito umanistico, giuridico e aziendale, ha sviluppato gruppi di ricerca indipendenti, impegnati nella capitalizzazione delle competenze e nel trasferimento di conoscenze e avanzamenti scientifici.



Il Campus Principe di Napoli è la prima Università e Centro di Alta Formazione interamente dedicato alla gastronomia e al turismo. Grazie alla sua sede strategica, affacciata sulla Costiera Amalfitana, il Gruppo punta a valorizzare l'eccellenza formativa e a rispondere alla crescente domanda di figure professionali capaci di promuovere la cultura enogastronomica e turistica nazionale.



È uno dei dieci Centri di Competenza promossi dalla Regione Campania – Assessorato all'Istruzione e alla Ricerca Scientifica, Innovazione Tecnologica e Nuova Economia, Sistemi Informativi e Statistica – con l'obiettivo di supportare e trasferire know-how innovativo alle imprese.



Law Camp offre da oltre dieci anni corsi di formazione rivolti a chi vuole studiare per diventare notaio, magistrato ordinario, magistrato tributario e avvocato. Il metodo didattico unisce preparazione teorica ed esercitazioni redazionali, oltre a un approccio strategico per il superamento delle relative prove.

³ La società Sole 24 ORE Formazione S.p.A., uscita dal Gruppo Multiversity in data 22/12/2025, non è stata inclusa nel perimetro di consolidamento dei dati rendicontati nel presente Bilancio. Tuttavia, alcuni KPI rilevanti sono riportati separatamente anche con riferimento a Sole 24 ORE Formazione S.p.A. Tutte le esclusioni dal perimetro di rendicontazione e le relative informazioni sono opportunamente indicate all'interno del Documento.



1.3 La Strategia ESG per il Gruppo Multiversity

1.3.1. Allineamento con gli SDGs e la Partnership ASviS

Per il Gruppo Multiversity la sostenibilità è parte integrante della strategia di crescita e del modo in cui creiamo valore. Il nostro modello di business si fonda sulla volontà di ampliare l'accesso a un'educazione di qualità, attraverso un'esperienza di apprendimento flessibile, innovativa e inclusiva, capace di rispondere alle esigenze di una società in continua evoluzione.

Attraverso le sue tre università digitali, il Gruppo offre percorsi di formazione universitaria e post-universitaria a una popolazione di studenti ampia e diversificata, contribuendo a ridurre le barriere che ancora limitano l'accesso all'istruzione superiore. Ogni giorno accompagniamo circa 300.000 studenti nei loro percorsi di crescita personale e professionale, generando un impatto concreto:

- circa un terzo degli studenti vive in aree al di fuori dei principali centri urbani, dove l'offerta formativa è spesso meno accessibile;
- oltre l'80% concilia lo studio con un'attività lavorativa, grazie alla flessibilità dell'apprendimento digitale;
- tra gli studenti con più di 30 anni le donne rappresentano la maggioranza, a conferma del ruolo della formazione come leva di inclusione e sviluppo professionale;
- il nostro ecosistema digitale rende inoltre la formazione più accessibile anche a persone con disabilità, disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) o altre esigenze che possono rendere più complesso l'accesso ai percorsi universitari tradizionali.

Negli ultimi anni abbiamo progressivamente integrato la sostenibilità nei processi aziendali e nella governance del Gruppo, rafforzando i sistemi di gestione, misurazione e rendicontazione e consolidando un approccio sempre più strutturato e orientato al miglioramento continuo. Parallelamente, abbiamo investito nel benessere delle nostre persone, promuovendo modelli di lavoro flessibili, iniziative di welfare e programmi dedicati alla salute e al benessere psicologico, nella convinzione che la crescita sostenibile passi anche dalla valorizzazione del capitale umano. Questo percorso è riconosciuto anche da autorevoli valutazioni indipendenti che attestano la solidità del nostro sistema di governance e delle nostre performance ESG.

Per Multiversity la sostenibilità significa creare opportunità per le persone, rafforzare le comunità e contribuire allo sviluppo di un ecosistema educativo sempre più innovativo, inclusivo e responsabile. Una visione che si traduce in una strategia ESG fondata su obiettivi concreti, orientata alla creazione di valore duraturo per studenti, persone, istituzioni e tutti i nostri stakeholder.



L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite rappresenta il quadro di riferimento globale per promuovere uno sviluppo economico, sociale e ambientale sostenibile, attraverso 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs). Per il Gruppo Multiversity gli SDGs costituiscono un punto di riferimento per orientare la propria strategia di sostenibilità e valorizzare il contributo che il modello educativo può offrire alla crescita delle persone e della società. Attraverso le proprie attività, il Gruppo contribuisce in particolare al raggiungimento di sette Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, che riflettono le aree in cui l'azione di Multiversity genera il maggiore impatto positivo.

4

QUALITY
EDUCATION

SDG 4

Istruzione di qualità

Fornire un'educazione di qualità
inclusiva, equa e opportunità di
apprendimento per tutti.

8

DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

SDG 8

Lavoro dignitoso e crescita
economica

Promuovere una crescita economica
inclusiva e sostenibile, occupazione e un
lavoro dignitoso per tutti.

10

REDUCED
INEQUALITIES

SDG 10

Ridurre le disuguaglianze

Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra
le Nazioni.

17

PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS

SDG 17

Partnership per gli obiettivi

Rafforzare i mezzi di attuazione
e rivitalizzare il partenariato mondiale
per lo sviluppo sostenibile.

5

GENDER
EQUALITY

SDG 5

Parità di genere

Raggiungere la parità di genere e favorire
l'emancipazione di donne e ragazze.

9

INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE

SDG 9

Industria, Innovazione
e Infrastrutture

Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere
l'innovazione ed una industrializzazione equa,
responsabile e sostenibile

13

CLIMATE
ACTION

SDG 13

Lotta contro
il cambiamento climatico

Agire con urgenza per combattere
il cambiamento climatico e le sue conseguenze.



Alice Marie Soulie, Head of
ESG & DE&I, Multiversity
durante la conferenza
stampa di lancio di ASviS

A testimonianza concreta di questo impegno, nel 2026 il Gruppo Multiversity è stato partner del **Festival dello Sviluppo Sostenibile**, promosso da **ASviS – Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile**, la rete che riunisce oltre 320 tra le principali istituzioni e organizzazioni della società civile impegnate nella diffusione della cultura della sostenibilità e nell'attuazione dell'Agenda 2030. La partecipazione al Festival rappresenta un'opportunità per contribuire al dibattito nazionale sui temi dello sviluppo sostenibile, condividere esperienze e buone pratiche, sensibilizzare studenti, docenti e stakeholder sui valori dell'Agenda 2030 e rafforzare il ruolo di Multiversity come protagonista nella costruzione di un futuro più equo e sostenibile attraverso la leva dell'educazione.

In coerenza con il proprio modello di business e con le aspettative degli stakeholder, il Gruppo ha definito indirizzi strategici di sostenibilità che traducono gli impegni assunti in azioni concrete e contribuiscono alla generazione di valore condiviso e duraturo nel medio-lungo termine.



1.3.2. L'impegno verso la Sostenibilità

GRI 2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

La pianificazione strategica del Gruppo Multiversity integra digitalizzazione e sostenibilità per orientare lo sviluppo di un modello educativo inclusivo. L'architettura di questo percorso è definita dalla Strategia ESG e DE&I, strutturata su cinque pilastri operativi che traducono gli esiti dell'analisi di materialità condivisa con gli stakeholder:

- Istruzione innovativa, accessibile e di qualità, per garantire pari opportunità e sviluppo del talento.
- Ambiente di lavoro salutare che favorisca l'inclusione e la diversità, in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata.
- Salvaguardia dell'ambiente, attraverso politiche consapevoli e pratiche sostenibili.
- Coinvolgimento delle comunità locali, condizione per una crescita realmente condivisa.
- Attuazione di una buona governance, basata su integrità, trasparenza e visione di lungo periodo.

Per ciascun pilastro sono stati definiti tre obiettivi prioritari, finalizzati a monitorare i progressi nel tempo e a garantire un approccio misurabile alla sostenibilità, come illustrato nello schema grafico successivo. L'efficacia della strategia adottata trova riscontro nei processi di valutazione e nelle certificazioni internazionali ottenute dal Gruppo, con progressi costanti registrati fino all'esercizio 2025.

Il percorso di integrazione della sostenibilità nella strategia del Gruppo trova conferma nei principali rating, certificazioni e riconoscimenti ESG ottenuti. Nel Febbraio 2026 Multiversity ha ottenuto un **ESG Risk Rating** di **7,1** da **Morningstar Sustainalytics**, confermandosi nella categoria "Negligible Risk" e classificandosi 32* a livello globale tra circa 15.000 aziende valutate, prima nel settore Consumer Services*.

Nel 2025 Multiversity ha conseguito la **Medaglia Gold EcoVadis**, con un punteggio di **77/100**, posizionandosi tra il 5% delle aziende con le migliori performance ESG a livello globale. Nello stesso anno, gli obiettivi di riduzione delle emissioni sono stati validati dalla Science Based Targets initiative (SBTi) ed è stato realizzato l'audit energetico, a supporto del miglioramento dell'efficienza energetica e del percorso di decarbonizzazione.

La solidità del sistema di gestione del Gruppo è inoltre attestata dalle certificazioni **ISO 9001** (Qualità), **ISO 14001** (Gestione ambientale), **ISO 45001** (Salute e sicurezza sul lavoro), **ISO 20000-1** (Gestione dei servizi IT), **ISO 22301** (Continuità operativa) e **ISO 27001** (Sicurezza delle informazioni).

Questi risultati confermano il percorso di miglioramento continuo del Gruppo e il costante rafforzamento della sostenibilità e della corporate governance.

Ecovadis
Sustainability
Rating

77/100



Sustainalytics
Morningstar ESG Risk
Rating

7,1 Negligible
Risk



* Dato aggiornato a luglio 2026

I cinque pilastri della strategia ESG definiscono le priorità attraverso cui Multiversity genera valore per le persone, l'ambiente e la società.



1 Istruzione innovativa,
accessibile e di qualità

- Offrire un'istruzione accessibile e di qualità
- Garantire costante innovazione accademica attraverso ricerca e sviluppo
- Aumentare la soddisfazione degli studenti e supportarne l'ingresso nel mercato del lavoro



2 Ambiente di lavoro
salutare che favorisca
l'inclusione e la diversità

- Promuovere e formare le nostre persone sui temi di diversità, equità e inclusione (DE&I)
- Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sano, sicuro e inclusivo
- Promuovere programmi di sviluppo e fidelizzazione



3 Salvaguardia
dell'ambiente

- Ridurre l'impatto climatico e l'uso delle risorse naturali
- Promuovere una cultura e un'educazione sostenibile
- Migliorare la gestione dei rifiuti e incoraggiare approvvigionamenti responsabili



4 Coinvolgimento
delle comunità
locali

- Coinvolgere gli stakeholder nella promozione di un approccio aziendale più sostenibile
- Sviluppare iniziative di DE&I per ridurre le disuguaglianze; produrre ricerche e promuovere campagne per affrontare temi sociali e ambientali
- Generare valore condiviso per la comunità



5 Attuazione di una
buona governance

- Applicare le migliori pratiche di governance e gestione dei rischi
- Garantire conformità a politiche e certificazioni
- Assicurare sicurezza e tutela dei dati



I principali stakeholder del Gruppo Multiversity sono riportati nella tabella di seguito:

Categoria di stakeholder	Modalità di comunicazione		
Comunità Studentesca	Le studentesse e gli studenti occupano un ruolo centrale, strategico e identitario. Sono al tempo stesso destinatari e protagonisti del progetto educativo del Gruppo, motivo per cui la comunicazione con loro non è solo funzionale, ma profondamente relazionale e orientata al coinvolgimento attivo. La modalità di comunicazione verso questa categoria si fonda su alcuni principi chiave: accessibilità, trasparenza, personalizzazione ed empatia. Il Gruppo dialoga costantemente con i propri studenti attraverso molteplici canali, digitali e umani, integrando piattaforme e-learning di ultima generazione, servizi di tutoraggio dedicati, helpdesk multicanale, newsletter informative, chatbot intelligenti e un'intensa attività social. L'obiettivo è garantire un flusso comunicativo fluido, tempestivo e coerente lungo tutto il ciclo di vita accademico: dall'orientamento alla carriera post-laurea.	Personale Tecnico Amministrativo	favoriscono una gestione snella ed efficiente delle attività didattiche, dell'accesso ai materiali e delle comunicazioni tra il personale accademico e le strutture amministrative. Il personale tecnico-amministrativo riveste un ruolo chiave per il funzionamento quotidiano e per il consolidamento dei processi di qualità, innovazione e inclusività che caratterizzano il modello educativo del Gruppo. Si tratta di figure professionali altamente qualificate, che garantiscono il coordinamento tra le strutture centrali e le sedi periferiche, il supporto alla comunità studentesca e al corpo docente, la gestione dei flussi organizzativi e l'implementazione dei servizi digitali, contribuendo in modo decisivo alla reputazione e all'efficienza dell'intero sistema. La comunicazione con questo stakeholder è fondata su prossimità, chiarezza, tempestività e coinvolgimento attivo. Il Gruppo promuove un dialogo aperto e continuo attraverso strumenti digitali dedicati come portali intranet, sistemi di messaggistica interna, comunicazioni periodiche via e-mail e momenti di aggiornamento in presenza e da remoto. Questi strumenti non solo facilitano il coordinamento operativo, ma valorizzano anche il contributo individuale, favorendo l'allineamento su obiettivi comuni e la diffusione della cultura organizzativa del Gruppo.
Personale Docente	I docenti rappresentano una colonna portante, non solo per la trasmissione del sapere, ma anche per il continuo arricchimento dell'offerta didattica, la co-progettazione dei percorsi formativi e il rafforzamento della qualità educativa. Sono protagonisti della trasformazione digitale dell'educazione, catalizzatori di innovazione, cultura e autorevolezza scientifica. La loro presenza è quindi fondamentale per garantire una formazione solida, attuale e realmente capace di generare impatto. La comunicazione con questa categoria di stakeholder si fonda su trasparenza, collaborazione e valorizzazione professionale. Il Gruppo promuove un dialogo aperto e costante con il corpo docente attraverso una molteplicità di canali istituzionali e digitali: aggiornamenti regolamentari, workshop interni, momenti formativi e spazi di confronto in presenza e online. A questi strumenti si affianca l'utilizzo di piattaforme digitali evolute, che	Istituzioni Nazionali, Regionali e Locali	Nel sistema di relazioni istituzionali del Gruppo Multiversity, le istituzioni nazionali, regionali e locali rappresentano interlocutori fondamentali, sia per il riconoscimento del modello educativo digitale adottato dal Gruppo, sia per la co-progettazione di iniziative nel campo della ricerca, dell'innovazione e della cosiddetta Terza Missione. Il dialogo attivo e strutturato con questi stakeholder è parte integrante della strategia di crescita e impatto del Gruppo sul territorio e nel sistema accademico italiano ed europeo. In particolare, nell'ambito della ricerca scientifica e della Terza Missione, i principali stakeholder



istituzionali sono:

- Il MUR (Ministero dell'Università e della Ricerca), con il quale il Gruppo interagisce per l'accreditamento, la programmazione e il finanziamento delle attività scientifiche e formative;
- L'ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca), che rappresenta un riferimento imprescindibile per la valutazione della qualità della ricerca e dei processi formativi;
- La Commissione Europea, partner strategico per la partecipazione ai programmi di finanziamento comunitari nei settori della ricerca, della formazione superiore e dell'innovazione digitale;
- I partner di progetto, tra cui enti pubblici, università, centri di ricerca e attori del mondo produttivo, con cui il Gruppo Multiversity collabora per la realizzazione concreta delle attività progettuali, la sperimentazione di modelli formativi avanzati e la diffusione di buone pratiche.

La comunicazione con queste istituzioni si basa su formalità, trasparenza e continuità. Il Gruppo partecipa attivamente a bandi nazionali e internazionali, elabora e condivide studi e rendicontazioni, promuove incontri istituzionali e aderisce a reti collaborative per favorire un confronto continuo su temi strategici quali l'accesso all'istruzione, la digitalizzazione, l'occupabilità e la sostenibilità.

Ordini
professionali

Rappresentano stakeholder di rilevanza strategica nell'ambito della didattica, della formazione continua e dell'aggiornamento professionale. La comunicazione con questi attori avviene attraverso modalità istituzionali, programmatiche e orientate alla costruzione di convenzioni attive, che consentono di modellare l'offerta formativa in modo coerente con le esigenze reali delle professioni regolamentate.

Il Gruppo sviluppa accordi specifici con gli Ordini, aggiornati regolarmente, per definire percorsi di studio, riconoscimenti formativi, crediti formativi professionali (CFP) e opportunità di collaborazione su eventi e attività didattiche congiunte.

Imprese

Le imprese rappresentano uno degli stakeholder più dinamici e strategici, essenziali sia per l'orientamento dell'offerta didattica che per lo sviluppo di progettualità commerciali ad alto impatto. Il dialogo con il mondo produttivo è infatti parte integrante della visione del Gruppo: creare un ecosistema formativo che risponda alle reali esigenze del mercato del lavoro, anticipandone le trasformazioni e favorendo l'occupabilità. In ambito didattico, la comunicazione con le imprese si articola attraverso partnership strutturate e percorsi co-progettati, che danno vita a corsi professionalizzanti, tirocini, programmi di reskilling e upskilling, e inserimento di moduli industry-based nei piani di studio. Questo avviene tramite convenzioni formali, incontri one-to-one con i referenti aziendali, tavoli tematici, oltre a una presenza continua nei principali eventi di settore.

Multiversity promuove inoltre l'interazione tra studenti e mondo del lavoro attraverso piattaforme digitali per il matching domanda-offerta, career day e laboratori di imprenditorialità. Sul piano commerciale, la comunicazione con le imprese è orientata allo sviluppo di soluzioni formative su misura, rivolte sia ai dipendenti che ai quadri e dirigenti, con particolare attenzione ai settori ad alta intensità tecnologica. Il dialogo avviene attraverso canali dedicati come strutture B2B interne, account manager di settore, mailing verticali e incontri di presentazione. Il Gruppo si propone così come un partner strategico per la formazione continua e la trasformazione digitale del capitale umano aziendale.

Comunità
Locali

Nel modello valoriale del Gruppo Multiversity, le comunità locali rappresentano uno stakeholder essenziale e profondamente interconnesso con la missione educativa e sociale del Gruppo. Ogni territorio in cui il Gruppo è presente non è soltanto uno spazio geografico di azione, ma un contesto umano, culturale e socioeconomico con cui instaurare un dialogo duraturo, attivo e partecipato. La comunicazione con le comunità locali si sviluppa



	attraverso una strategia multicanale e relazionale, basata su trasparenza, ascolto e corresponsabilità. Viene favorita attraverso incontri istituzionali con enti locali, partecipazione a iniziative civiche e culturali, condivisione di progetti formativi aperti al territorio, così come attraverso canali digitali, comunicati, newsletter territoriali e collaborazioni con media locali. Il tono è inclusivo, chiaro e improntato alla valorizzazione delle specificità locali. Fondamentale è anche la presenza capillare del Gruppo sul territorio, con oltre 100 sedi d’esame e 1.000 Poli territoriali, che fungono da presidi culturali e punti di riferimento comunitari per l’accesso all’istruzione. Questo radicamento consente di generare un impatto positivo in termini di accessibilità, occupazione, sviluppo professionale e inclusione digitale. Attraverso progetti di responsabilità sociale, azioni di public engagement e collaborazioni con associazioni, fondazioni e realtà del terzo settore. Il Gruppo si impegna a promuovere una cultura dell’apprendimento permanente e a restituire valore ai territori che ne accolgono la presenza.	
Enti di Sostegno	Nel quadro delle proprie relazioni strategiche, il Gruppo Multiversity riconosce gli Enti di Sostegno — come fondazioni, associazioni no-profit, enti erogatori di borse di studio, enti previdenziali e assistenziali — come stakeholder fondamentali per promuovere l’accesso inclusivo all’istruzione, sostenere percorsi educativi personalizzati e favorire la crescita sociale attraverso l’istruzione digitale. La comunicazione con questi attori si sviluppa in modo istituzionale, trasparente e orientato alla co-progettazione. Il Gruppo mantiene un contatto continuativo attraverso convenzioni, protocolli d’intesa, proposte progettuali condivise, aggiornamenti periodici sui risultati ottenuti e sugli impatti generati. I principali strumenti utilizzati comprendono canali formali di comunicazione (e-mail, documentazione progettuale, relazioni di impatto), incontri in presenza e da remoto, presentazioni istituzionali e partecipazione congiunta a iniziative pubbliche e bandi finanziati. Uno degli elementi centrali della relazione con gli	
		Enti di Sostegno è la condivisione di obiettivi valoriali, quali l’inclusione, la parità di accesso alle opportunità formative e la promozione del talento anche in contesti svantaggiati. Il tono comunicativo adottato è pertanto collaborativo, attento e orientato all’impatto sociale, con un forte focus sul monitoraggio dei risultati e sulla rendicontazione di valore generato. In molti casi, la comunicazione assume una dimensione progettuale, dando vita a iniziative comuni per il finanziamento di borse di studio, programmi di empowerment, percorsi dedicati a categorie fragili o l’adozione di tecnologie accessibili. Gli Enti di Sostegno vengono coinvolti anche nelle fasi di valutazione e miglioramento, attraverso survey, tavoli consultivi e momenti di confronto periodico, che rafforzano il legame fiduciario con il Gruppo.
		Fornitori Nel modello operativo e valoriale del Gruppo Multiversity, i fornitori rappresentano uno stakeholder strategico, fondamentale per garantire la qualità, l’efficienza e la sostenibilità dell’intera catena di valore. Dalle tecnologie digitali ai servizi logistici, dai contenuti educativi alle piattaforme informatiche, ogni collaborazione esterna contribuisce in modo concreto al raggiungimento della missione educativa del Gruppo. Particolare attenzione viene riservata al monitoraggio delle performance e alla valutazione della conformità ai requisiti di qualità, sicurezza, innovazione e impatto ambientale. In quest’ottica, il Gruppo favorisce un approccio partnership-based, volto a costruire relazioni durature e responsabili. Anche attraverso survey periodiche e momenti di aggiornamento condivisi, il Gruppo promuove il miglioramento continuo e la responsabilizzazione reciproca.



**Banche & Istituzioni
Finanziarie**

Nel sistema relazionale del Gruppo Multiversity, banche e istituzioni finanziarie rappresentano un'importante categoria di stakeholder, in quanto partner strategici per il sostegno alla crescita, la solidità patrimoniale, lo sviluppo di nuovi investimenti e la realizzazione di obiettivi a lungo termine legati all'innovazione educativa e alla sostenibilità. La comunicazione con questi attori si articola attraverso canali istituzionali, professionali e altamente strutturati, caratterizzati da trasparenza informativa, tempestività e coerenza valoriale.

Il Gruppo intrattiene rapporti continuativi con gli istituti finanziari mediante incontri periodici, presentazioni dei risultati economico-finanziari, condivisione di piani industriali, relazioni ESG e documentazione ufficiale relativa alla governance, alla compliance normativa e alle performance ambientali, sociali ed economiche.

Particolare attenzione viene riservata alla rendicontazione ESG, che negli ultimi anni ha assunto un ruolo centrale nel dialogo con gli stakeholder finanziari.

Attraverso report puntuali, rating ESG indipendenti, adesioni a iniziative internazionali come il Global Compact delle Nazioni Unite e il conseguimento di certificazioni di gestione, il Gruppo comunica il proprio impegno concreto verso una gestione responsabile e sostenibile.

**Sigle
Sindacali**

Le sigle sindacali rappresentano uno stakeholder essenziale per la promozione del dialogo sociale, la tutela dei diritti del personale e il rafforzamento di un ambiente di lavoro equo, sicuro e partecipativo. Il confronto con le organizzazioni sindacali è parte integrante di una visione del lavoro fondata su corresponsabilità, rispetto reciproco e valorizzazione delle persone.

La comunicazione con le sigle sindacali si sviluppa attraverso modalità istituzionali, regolate e improntate alla trasparenza, nel pieno rispetto delle normative nazionali e dei contratti collettivi applicabili. Sono previste forme di interlocuzione regolare mediante incontri programmati, tavoli di confronto, comunicazioni ufficiali su materie rilevanti (organizzazione del lavoro, welfare, sicurezza, formazione), nonché momenti dedicati all'ascolto e alla raccolta di proposte.

Il Gruppo favorisce un approccio costruttivo e collaborativo, in cui le relazioni sindacali non sono vissute come dinamiche conflittuali, bensì come un'opportunità per individuare soluzioni condivise e migliorative del contesto lavorativo. Viene inoltre garantita la disponibilità di canali dedicati alla comunicazione bidirezionale, come l'accesso a portali interni con documentazione utile, informative periodiche e la possibilità di interlocuzione diretta con gli uffici HR e relazioni sindacali.





“La conoscenza esprime il suo
valore più grande quando genera
opportunità per le persone e
contribuisce allo sviluppo della
società.”

Presidente Esecutivo di Multiversity, Fabio Vaccarone

1.3.3. Analisi di Materialità

GRI 3-1: Processo per determinare i temi materiali
GRI 3-2: Elenco di temi materiali

Secondo quanto previsto dagli Standard GRI per la rendicontazione di sostenibilità, il principio di materialità consente di determinare quali tematiche assumono maggiore rilevanza per un'organizzazione, ovvero quelle che generano impatti significativi o condizionano le scelte degli stakeholder. Il termine "impatto" fa riferimento agli effetti - positivi o negativi - che l'attività aziendale può avere su persone, diritti umani, contesto economico e ambientale, contribuendo allo sviluppo sostenibile. In questo senso, l'analisi di materialità si configura come uno strumento imprescindibile per l'individuazione delle priorità strategiche in ambito ESG, da riportare nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità. Nel 2023, il Gruppo ha pubblicato un ESG Handbook come primo esercizio di rendicontazione volontaria. A partire dal 2024, il Gruppo ha adottato un approccio metodologico in linea con le migliori pratiche internazionali e coerente con il quadro di riferimento vigente, avviando il proprio percorso di rendicontazione ESG attraverso la pubblicazione dell'ESG Report. Tale approccio metodologico è stato confermato anche nel 2025, al fine di garantire continuità, comparabilità e coerenza nell'identificazione e nella valutazione delle tematiche materiali. L'intero processo è stato sviluppato secondo gli Standard GRI, con il coinvolgimento attivo di un team multidisciplinare, al fine di garantire un'analisi partecipativa, inclusiva e rappresentativa della realtà del Gruppo.

L'adozione del framework GRI 3: Material Topics 2021 ha permesso al Gruppo di individuare gli impatti più significativi legati alle proprie attività, alle relazioni lungo la catena del valore e al dialogo con i principali stakeholder. L'indagine si è focalizzata su tre ambiti fondamentali - economico, ambientale e sociale - rafforzando l'impegno del Gruppo verso una rendicontazione sempre più trasparente, integrata e orientata all'impatto.

L'analisi è stata realizzata con il contributo diretto di stakeholder interni, scelti sulla base della loro conoscenza approfondita dei processi aziendali. Il percorso si è articolato in diverse fasi:

- analisi preliminare del contesto interno ed esterno, includendo benchmark con i principali competitor e la revisione della documentazione disponibile, al fine di identificare i temi rilevanti;
- definizione delle priorità strategiche a cura del Top Management, in considerazione dell'assenza del Sector Standard GRI al momento della valutazione;
- valutazione degli impatti, esaminando quelli già esistenti, sia positivi che negativi, nonché le iniziative intraprese per mitigarne gli effetti o potenziarne i benefici;
- individuazione dei temi prioritari per la rendicontazione, valutati in base alla loro incidenza strategica sui processi aziendali;
- classificazione finale delle tematiche materiali, ordinate per livello di rilevanza complessiva.

I risultati di questo processo sono sintetizzati nella tabella che segue, dove i temi materiali emersi sono associati alle macro-tematiche ESG (Ambientale, Sociale e Governance).

Area	Tematiche materiali
Ambientale	Uso dell'energia e impatto climatico
	Innovazione, digitalizzazione e ricerca
Governance	Visibilità e reputazione
	Governance aziendale e anticorruzione
	Performance economica
	Marketing responsabile
	Privacy e sicurezza dei dati
	Fornitori responsabili ed etici
	Diversità, equità e inclusione
Sociale	Soddisfazione degli studenti
	Educazione accessibile
	Placement e iniziative
	Sviluppo e retention del capitale umano
	Coinvolgimento della comunità e partnership
	Educazione e cultura della sostenibilità
	Diritti umani
	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti



Tematica di sostenibilità rilevante per Gruppo Multiversity e contributo agli SDGs		Descrizione dell'Impatto generato	Natura dell'impatto (Positivo o negativo)	Tipologia di impatto (Potenziale o Effettivo)	Catena di fornitura (A monte – Operazioni interne – A valle)
	Uso dell'energia e impatto climatico	Riduzione delle emissioni grazie al modello di business digitale	Positivo	Effettivo	Operazioni interne
		Riduzione della dipendenza da luoghi fisici durante eventi meteorologici estremi	Positivo	Effettivo	Operazioni interne
	Diversità, equità e inclusione	Aumento dell'inclusività e dell'impatto sociale grazie al modello di istruzione telematico	Positivo	Effettivo	Operazioni interne / A valle
	Soddisfazione degli studenti	Tutela della libertà di espressione a supporto di trasparenza, fiducia e miglioramento dei servizi	Positivo	Effettivo	Operazioni interne / A valle
	Educazione accessibile	Inclusione e pari accesso all'istruzione tramite abbattimento barriere e soluzioni online accessibili	Positivo	Effettivo	Operazioni interne / A valle
	Placement e iniziative	Inclusione e riduzione delle disuguaglianze educative tramite accesso equo e modalità online accessibili di job placement	Positivo	Effettivo	Operazioni interne / A valle
	Innovazione, digitalizzazione e ricerca	Innovazione e digitalizzazione a supporto di competitività, accesso all'istruzione ed efficienza operativa	Positivo	Potenziale	Operazioni interne
	Visibilità e reputazione	Miglioramento della reputazione a supporto di competitività, fiducia degli stakeholder e crescita sostenibile	Positivo	Effettivo	Operazioni interne / A valle
	Sviluppo e retention del capitale umano	Monitoraggio orari e straordinari tramite Team System a supporto di fidelizzazione e soddisfazione dei dipendenti	Positivo	Potenziale	Operazioni interne
	Governance aziendale e anticorruzione	Misure anticorruzione e cultura dell'integrità a supporto di un ambiente sano e di una reputazione positiva	Positivo	Effettivo	Operazioni interne
	Coinvolgimento della comunità e partnership	Attività di lobbying a supporto di accesso equo all'istruzione, responsabilità sociale e inclusione	Positivo	Potenziale	A valle
	Uso dell'energia e impatto climatico	Transizione verso energie rinnovabili per ridurre l'impronta di carbonio e mitigare i cambiamenti climatici	Positivo	Potenziale	Operazioni interne / A valle



	Educazione e cultura della sostenibilità	Formazione ESG per studenti e dipendenti a supporto di consapevolezza, competenze e pratiche sostenibili	Positivo	Effettivo	Operazioni interne / A valle
	Diritti umani	Sostegno a diritti umani e comunità tramite collaborazioni e iniziative sociali, promuovendo inclusione e benessere	Positivo	Effettivo	A valle
	Fornitori responsabili ed etici	L'assenza di una procedura di selezione dei fornitori che includa potenziali criteri ambientali potrebbe aumentare le emissioni Scope 3 del Gruppo e generare il rischio di non raggiungere gli obiettivi di zero emissioni nette SBTi	Negativo	Potenziale	A monte
	Sviluppo e retention del capitale umano	Formazione continua dei dipendenti a supporto di sviluppo competenze, coinvolgimento e fidelizzazione	Positivo	Effettivo	Operazioni interne
		L'assenza di strumenti strutturati come sondaggi sulla soddisfazione, percorsi di sviluppo della carriera e valutazioni delle prestazioni potrebbe incidere sulla capacità dell'organizzazione di monitorare il benessere dei dipendenti, riconoscere i talenti e supportare la crescita. Ciò potrebbe influire negativamente sulla motivazione e ostacolare la fidelizzazione e lo sviluppo a lungo termine del capitale umano	Negativo	Potenziale	Operazioni interne
	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	L'assenza di politiche sulla salute e sicurezza potrebbe provocare un aumento del rischio di infortuni, burnout e danni posturali, compromettendo l'ambiente di lavoro	Negativo	Potenziale	Operazioni interne
	Performance economica	Crescita stabile e creazione di valore a supporto di investimenti, continuità aziendale e benefici economici per stakeholder e comunità	Positivo	Potenziale	Operazioni interne
	Uso dell'energia e impatto climatico	Una gestione più efficiente dell'energia offre l'opportunità di ridurre sprechi, costi ed emissioni, favorendo la sostenibilità e la diminuzione dell'impronta di carbonio	Negativo	Potenziale	Operazioni interne
	Marketing responsabile	Pratiche di reclutamento aggressive potrebbero generare stress negli studenti e danneggiare la reputazione del Gruppo	Negativo	Potenziale	Operazioni interne / A valle
	Privacy e sicurezza dei dati	Minacce informatiche crescenti aumentano il rischio di violazione dei dati e potrebbero compromettere la privacy dei clienti	Negativo	Potenziale	Operazioni interne / A valle
	Diversità, equità e inclusione	Un basso livello di diversità all'interno del Gruppo potrebbe ridurre la creatività e l'innovazione, aumentando l'insoddisfazione dei dipendenti	Negativo	Potenziale	Operazioni interne



1.3.4. Piano Strategico ESG

Nel 2023 il Gruppo Multiversity ha adottato il primo Piano Strategico ESG, con l'obiettivo di integrare la sostenibilità nella strategia aziendale e nei principali processi di governance. Il Piano ha definito priorità, obiettivi e KPI coerenti con i temi materiali e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs).

La sua attuazione ha consentito di consolidare il sistema di gestione della sostenibilità attraverso il coinvolgimento degli stakeholder, la realizzazione della prima analisi di materialità, la definizione della strategia ESG e dei relativi KPI, l'istituzione dell'ESG Management Committee, l'adozione di politiche e certificazioni di sistema, il conseguimento dei principali rating ESG, la definizione dei target near-term validati dalla Science Based Targets initiative (SBTi) per la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e il rafforzamento della governance e della gestione dei rischi.

Su queste basi, il Gruppo ha definito una nuova roadmap strategica orientata ad accelerare il proprio percorso di sostenibilità attraverso l'allineamento alla CSRD e agli ESRS, l'integrazione dei rischi ESG nell'Enterprise Risk Management (ERM), l'adozione della doppia materialità e della Tassonomia Europea, la digitalizzazione dei processi ESG, l'attuazione del piano di decarbonizzazione e il miglioramento continuo delle performance ambientali, sociali e di governance.

Questa evoluzione conferma l'impegno di Multiversity a integrare la sostenibilità nelle decisioni strategiche e a generare valore duraturo per studenti, persone, comunità e stakeholder.





International
Research

Scopri la storia di Orazio,
Dottorando dell'Università Pegaso in visiting al King's College London

02

Istruzione innovativa,
accessibile
e di qualità



2.1 Il valore sociale generato dal Gruppo Multiversity



Il Gruppo Multiversity genera valore sociale attraverso un modello educativo digitale che amplia l'accesso a un'istruzione universitaria di qualità e favorisce lo sviluppo delle competenze richieste dal mercato del lavoro. Per misurare in modo oggettivo questo impatto, nel 2025 il Gruppo ha realizzato un'analisi di Social Return on Investment (SROI) con il supporto di un primario advisor indipendente, adottando una metodologia riconosciuta a livello internazionale per la misurazione del valore sociale generato. L'analisi si inserisce in un contesto nazionale caratterizzato da sfide strutturali che interessano il sistema educativo e il mercato del lavoro. In particolare, persistono:

- **Diseguaglianze nell'accesso all'istruzione legate a fattori geografici, economici e anagrafici:** nel 2024 la quota di giovani tra i 25 e i 34 anni in possesso di un titolo di istruzione terziaria è pari al **31,6%**, a fronte di una media UE27 pari al **44,1%**. Il dato conferma il ritardo dell'Italia nella formazione di capitale umano qualificato e la persistenza di divari rispetto al contesto europeo⁴.

- **Fragilità nella partecipazione e nella continuità dei percorsi educativi e formativi:** nel 2025, il tasso di abbandono scolastico precoce si attesta all'**8,2%**, mentre la quota di giovani NEET tra i 15 e i 29 anni è pari al **13,3%**. Tali evidenze, pur in un quadro di miglioramento rispetto agli anni precedenti, segnalano la presenza di una quota ancora rilevante di giovani fuori dai percorsi di istruzione, formazione e lavoro, confermando la necessità di modelli educativi capaci di sostenere accesso, continuità e completamento dei percorsi⁵.
- **Un significativo mismatch tra competenze acquisite e fabbisogni del mercato del lavoro:** nel 2025 le imprese italiane hanno programmato l'attivazione di circa **670 mila contratti per laureati**, evidenziando tuttavia una difficoltà di reperimento pari al **50,9%** per tali profili. Il mismatch risulta particolarmente rilevante per alcuni indirizzi tecnico-scientifici e professionali, confermando la necessità di rafforzare il collegamento tra sistema formativo e fabbisogni delle imprese⁶.
- **Difficoltà nella conciliazione tra studio, lavoro e vita personale:** 3 milioni di adulti in Italia vivono il cosiddetto "pendolarismo familiare" ovvero periodi regolari lontano dalla residenza abituale per motivi di lavoro o studio; il fenomeno è particolarmente rilevante tra i giovani, con il **19,6% dei 18-24enni** coinvolto nel 2024. A ciò si aggiunge il tema della povertà di tempo: nel 2023 il **49,2%** della popolazione di 15 anni e più dichiara di essersi sentito in affanno per mancanza di tempo, con un'incidenza maggiore tra donne, persone occupate e madri lavoratrici⁷.
- **Gap di genere e criticità in termini di inclusione sociale e professionale:** nel 2025 il tasso di occupazione femminile tra i 15 e i 64 anni si attesta al **60,8%**, a fronte di un tasso maschile pari all'**80,9%**, con un divario di **20,1 punti percentuali**⁸.

Tali criticità, se lette congiuntamente, evidenziano la necessità di modelli educativi più flessibili, inclusivi e orientati al lavoro, in grado di intercettare bisogni emergenti non pienamente coperti dall'offerta tradizionale. In questo contesto, il modello educativo digitale sviluppato dal Gruppo Multiversity rappresenta una risposta concreta a tali sfide. Attraverso un'offerta formativa flessibile, accessibile e orientata alle esigenze del mercato, il Gruppo contribuisce in primo luogo ad ampliare l'accesso all'istruzione terziaria, superando barriere geografiche e temporali; al contempo, favorisce lo sviluppo e l'aggiornamento continuo delle competenze, con particolare riferimento a quelle professionalizzanti, e rafforza il collegamento tra formazione e occupazione, supportando l'inserimento e la crescita nel mercato del lavoro. In questa prospettiva, il modello Multiversity si configura come un abilitatore di inclusione sociale e professionale e come leva di sviluppo del capitale umano.

⁴ ISTAT, Rapporto annuale 2026. La situazione del Paese.

⁵ ISTAT, Rapporto annuale 2026. La situazione del Paese.

⁶ Unioncamere, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, Laureati e lavoro – Gli sbocchi professionali dei laureati nelle imprese, Indagine 2025.

⁷ ISTAT, Rapporto annuale 2026. La situazione del Paese

⁸ ISTAT, Rapporto annuale 2026. La situazione del Paese.



Problema strutturale	Descrizione dell’Impatto generato	Risposta del modello Multiversity
Diseguaglianze nell’accesso all’istruzione	L’Italia presenta ancora un ritardo rispetto alla media europea nella quota di giovani con istruzione terziaria, confermando criticità nella formazione di capitale umano qualificato.	Modello digitale con la quasi totalità dei corsi accessibili da remoto che riduce le barriere geografiche ed economiche e amplia l’accesso all’istruzione terziaria.
Fragilità nella partecipazione e nella continuità dei percorsi educativi e formativi	Persistono fenomeni di uscita precoce dai percorsi educativi e quote rilevanti di giovani fuori da istruzione, formazione e lavoro.	Offerta formativa flessibile e servizi di supporto agli studenti, orientati a favorire accesso, continuità e completamento dei percorsi formativi.
Mismatch tra competenze e mercato del lavoro	Le imprese segnalano difficoltà significative nel reperimento di profili laureati, soprattutto in ambiti tecnico-scientifici e professionali.	Percorsi orientati alle esigenze del mercato del lavoro, con focus su competenze professionalizzanti e aggiornamento continuo
Difficoltà di conciliazione studio–lavoro–vita personale	La partecipazione a percorsi di studio e lavoro può comportare rilevanti vincoli organizzativi, di tempo e mobilità, con impatti più marcati su giovani, persone occupate e donne.	Modalità di erogazione digitale e asincrona, che consente maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di studio e facilita la conciliazione con lavoro, vita personale e vincoli familiari.
Gap di genere e criticità di inclusione sociale e professionale	Permangono divari significativi nella partecipazione femminile al mercato del lavoro, nonostante i progressi registrati e i livelli di istruzione mediamente elevati.	Maggiore accessibilità e flessibilità dei percorsi formativi, a supporto della partecipazione femminile e dell’inclusione di categorie con vincoli familiari, territoriali o lavorativi.



Grazie a questo approccio, il Gruppo genera un impatto diffuso su molteplici categorie di stakeholder, tra cui studenti, docenti, imprese e territori.

La misurazione del valore generato assume un ruolo centrale, in quanto consente di rendere esplicito il contributo del Gruppo nel rispondere a tali sfide strutturali e rappresenta, al contempo, un efficace strumento di supporto al processo decisionale e al miglioramento continuo. Per questo motivo, nel corso del 2026 il Gruppo ha avviato un percorso strutturato di valutazione dell'impatto sociale, basato sulla metodologia SROI – Social Return on Investment, con l'obiettivo di:

- comprendere in modo sistematico i cambiamenti generati dalle proprie attività;
- rendere visibile il valore sociale prodotto;
- rafforzare l'integrazione tra strategia ESG e creazione di valore nel lungo periodo.



Scopri la storia di Federico,
Ricercatore dell'Università Pegaso in visiting a The City College of New York

Il Social Return on Investment (SROI)

Lo SROI è una metodologia che consente di analizzare e quantificare il valore sociale generato da un'organizzazione, mettendo in relazione le risorse impiegate con i risultati ottenuti e i cambiamenti prodotti sugli stakeholder. Nel caso di Multiversity, l'adozione di questo approccio risponde alla necessità di affiancare alla rendicontazione tradizionale una lettura più ampia dell'impatto, capace di cogliere gli effetti dell'attività formativa in termini di inclusione, sviluppo delle competenze e riduzione delle disuguaglianze.

Elemento centrale della metodologia è la Theory of Change, che consente di rappresentare in modo strutturato il legame tra attività realizzate (output), cambiamenti generati (outcome) ed effetti di lungo periodo (impatti).

Lo SROI prevede inoltre la monetizzazione degli outcome, attraverso l'utilizzo di proxy economiche selezionate in modo trasparente e prudentiale, con l'obiettivo di restituire una rappresentazione sintetica del valore sociale generato, pur nella consapevolezza della complessità e multidimensionalità degli impatti.

Come si legge lo SROI?

“Per ogni euro investito nelle attività di Multiversity, si generano X euro di valore sociale”.

2.1.1. Dalle attività ai cambiamenti: la catena di impatto di Multiversity

Partendo dall'analisi delle attività del Gruppo lungo l'intero ecosistema formativo, dalle università digitali alla formazione professionalizzante e ai servizi di placement, è stata sviluppata una catena di impatto strutturata secondo la **Theory of Change**⁹, utilizzata per ricostruire in modo strutturato il legame tra le attività del Gruppo e i cambiamenti generati sugli stakeholder.

La catena di impatto collega in modo chiaro e sequenziale:

- le risorse e le attività messe in campo dal Gruppo;
- gli output generati;
- i cambiamenti prodotti sugli stakeholder (outcome);
- gli impatti di medio-lungo periodo.

Output: i servizi erogati

Gli output includono l'insieme delle principali attività attraverso cui il Gruppo opera, tra cui:

- Erogazione di **percorsi universitari e di formazione specialistica in modalità digitale e telematica**: offerta di corsi di laurea e programmi formativi erogati interamente online tramite piattaforme proprietarie, garantendo accesso flessibile e continuo ai contenuti didattici. Questo modello consente di raggiungere un'ampia platea di studenti, inclusi lavoratori e studenti non tradizionali.
- Programmi di **certificazione delle competenze digitali e informatiche**: sviluppo e promozione di percorsi certificativi finalizzati a validare competenze digitali e professionali richieste dal mercato del lavoro. Tali programmi rafforzano l'occupabilità degli studenti e contribuiscono all'allineamento tra formazione e fabbisogni delle imprese.
- **Percorsi formativi internazionali**: proposta di iniziative formative con respiro internazionale, incluse partnership accademiche e programmi in lingua, favorendo l'esposizione degli studenti a contesti globali. Questo contribuisce allo sviluppo di competenze interculturali e linguistiche rilevanti per mercati del lavoro sempre più integrati.
- **Servizi di supporto** agli studenti (orientamento, tutoraggio, supporto didattico): affiancamento

degli studenti lungo tutto il percorso formativo attraverso servizi dedicati di orientamento, tutoraggio e assistenza didattica. Questi strumenti sono progettati per migliorare l'esperienza di apprendimento e ridurre il rischio di abbandono. Nel 2025 sono state erogate **104 attività di orientamento**.

- **Servizi di placement e accompagnamento al lavoro**: supporto all'ingresso nel mercato del lavoro attraverso servizi di career guidance, matching con imprese e attività di accompagnamento. Tali servizi mirano a facilitare l'occupabilità e il collegamento tra formazione e opportunità professionali. Nel 2025 sono stati realizzati più di **200 eventi placement, e coinvolte più di 1.000 aziende partner** nei percorsi di formazione, rafforzando il collegamento tra percorsi formativi e mercato del lavoro.
- **Attività di ricerca, innovazione e collaborazione con imprese e istituzioni**: promozione di iniziative di ricerca applicata e collaborazione con il tessuto produttivo e istituzionale. Queste attività contribuiscono allo sviluppo di contenuti formativi aggiornati e coerenti con i bisogni emergenti del mercato. Nel 2025, tale impegno si è tradotto anche nella realizzazione di oltre **140 eventi, seminari e convegni** e nella produzione di **1.450 pubblicazioni**, tra articoli, capitoli e libri, confermando il ruolo del Gruppo nella generazione e diffusione di conoscenza scientifica e professionale.

⁹ La Theory of Change è un framework concettuale che descrive in modo sistematico la relazione causale tra le attività di un intervento e gli impatti generati, esplicitando le assunzioni sottostanti e le diverse fasi del cambiamento (input, output, outcome e impatti). Tale approccio consente di rendere trasparente la logica di generazione del valore e di supportare in modo strutturato i processi di valutazione dell'impatto.



Outcome intermedi: i principali cambiamenti abilitanti

Gli output attivati dal Gruppo generano una serie di outcome intermedi, che costituiscono i meccanismi attraverso cui si producono i cambiamenti di lungo periodo. In particolare:

- Aumento **dell'accessibilità all'istruzione**: il modello digitale di Multiversity supera barriere geografiche e temporali, consentendo l'accesso a studenti che altrimenti sarebbero esclusi dai percorsi tradizionali. Questo risulta particolarmente rilevante per lavoratori, studenti in aree periferiche e persone con vincoli familiari.
- Maggiore possibilità di **conciliazione tra studio, lavoro e vita personale**: la flessibilità dei percorsi consente agli studenti di gestire in autonomia tempi e modalità di studio. Ciò favorisce la partecipazione di studenti adulti e contribuisce alla continuità dei percorsi formativi anche in presenza di altri impegni.
- **Acquisizione e rafforzamento delle competenze disciplinari, professionali e digitali**: attraverso i programmi offerti, gli studenti sviluppano competenze tecniche e digitali aggiornate, coerenti con gli standard richiesti dal mercato del lavoro. Questo rappresenta un elemento chiave per l'inserimento e la crescita professionale.
- Miglioramento delle **competenze linguistiche e interculturali**: le esperienze formative, anche in contesti internazionali, favoriscono lo sviluppo di soft skills quali problem solving, comunicazione e capacità relazionali, oltre a competenze linguistiche sempre più richieste.

- Maggiore **conoscenza del mercato del lavoro** e delle **opportunità professionali**: grazie ai servizi di placement e orientamento, gli studenti acquisiscono una migliore comprensione delle dinamiche del mercato del lavoro. Questo consente scelte formative e professionali più consapevoli.
- Incremento delle **opportunità di networking tra studenti e imprese**: le attività promosse dal Gruppo facilitano la creazione di relazioni tra studenti, alumni e attori del mercato del lavoro. Questo rafforza le opportunità di inserimento professionale e collaborazione futura.
- Maggiore **allineamento tra contenuti formativi ed esigenze del mercato del lavoro**: le collaborazioni con imprese e istituzioni consentono di aggiornare costantemente i contenuti didattici. Ciò garantisce una maggiore coerenza tra competenze acquisite e fabbisogni del mercato.
- Aumento del **completamento dei percorsi formativi e continuità dell'apprendimento**: i servizi di supporto e la flessibilità del modello favoriscono la permanenza degli studenti nei percorsi e il loro completamento. Questo contribuisce allo sviluppo di un apprendimento continuo lungo l'arco della vita.
- **Generazione e diffusione di nuova conoscenza scientifica**: le attività di ricerca e la produzione di pubblicazioni scientifiche favoriscono lo sviluppo e la condivisione di nuove conoscenze. Ciò contribuisce a rafforzare il ruolo del Gruppo nella produzione e diffusione del sapere.

Outcome finali: i cambiamenti generati sugli stakeholder

Gli outcome intermedi convergono nella generazione di outcome finali, che rappresentano i principali cambiamenti osservabili per gli stakeholder, tra cui:

- **Riduzione delle disparità nell'accesso, nella partecipazione e nel completamento dei percorsi formativi**, contribuendo a ridurre le disuguaglianze educative e ampliando l'accesso all'istruzione superiore a categorie tradizionalmente meno rappresentate.
- **Aumento della disponibilità locale di competenze qualificate**, favorendo lo sviluppo di capitale umano qualificato, con benefici per i territori e il sistema produttivo.
- **Maggiore accesso a occupazioni stabili e qualificate**, fornendo agli studenti che completano i percorsi maggiori opportunità di inserimento in lavori qualificati.

- **Miglioramento della posizione lavorativa e delle prospettive di carriera**, permettendo agli studenti di migliorare la propria condizione occupazionale, accedendo a ruoli più qualificati o avanzando all'interno del proprio percorso professionale.
- **Arricchimento delle conoscenze e competenze individuali**, contribuendo allo sviluppo complessivo del capitale umano degli studenti, con effetti positivi non solo sul piano professionale ma anche personale e sociale. Ciò garantisce una maggiore coerenza tra competenze acquisite e fabbisogni del mercato.
- **Incremento del patrimonio scientifico** disponibile per il sistema della ricerca nazionale: ampliando la disponibilità di conoscenze, evidenze e contributi scientifici utili a supportare future attività di ricerca, innovazione e sviluppo applicato.



Impatti: gli effetti di lungo periodo

Tali outcome generano, nel medio-lungo periodo, impatti più ampi e sistemici, tra cui:

- **Riduzione delle disuguaglianze socio-economiche**, attraverso l'ampliamento delle opportunità educative e professionali.
 - **Miglioramento del benessere e della qualità della vita delle persone.**
- **Rafforzamento della competitività e della produttività del sistema economico.**
 - **Riduzione degli squilibri territoriali e rafforzamento dei sistemi locali.**

Output	Outcome intermedi	Outcome intermedi	Outcome finali	Impatti
Erogazione di percorsi di istruzione universitaria e formazione specialistica erogati in modalità digitale e telematica	Aumento dell'accessibilità all'istruzione e formazione per persone con vincoli geografici, economici, personali e/o legati a condizioni di disabilità		Riduzione delle disparità nell'accesso, nella partecipazione e nel completamento dei percorsi formativi	Miglioramento del benessere della qualità della vita
Erogazione di programmi di certificazioni delle competenze digitali e informatiche	Maggiore possibilità di conciliare formazione, lavoro e impegni personali		Aumento della disponibilità locale di competenze qualificate	
Erogazione di percorsi formativi in lingua inglese e contesto internazionale	Acquisizione e rafforzamento di competenze disciplinari, professionali e digitali	Maggiore continuità della partecipazione a percorsi di apprendimento lungo l'arco della vita	Maggiore accesso a occupazioni stabili e qualificate	Contributo all'innovazione produttiva e competitività del sistema Paese
Erogazione di servizi di supporto allo studente (orientamento, tutoraggio, supporto didattico)	Miglioramento delle competenze linguistiche e interculturali			
Erogazione di servizi di placement e di accompagnamento alla transizione verso il mercato del lavoro	Maggiore conoscenza del mercato del lavoro e dei percorsi professionali	Aumento del completamento di percorsi formativi	Arricchimento delle conoscenze e competenze personali	Riduzione delle disuguaglianze socio-economiche
Sviluppo e gestione di collaborazioni con imprese, istituzioni e stakeholder mediante eventi, workshop, etc.	Incremento delle occasioni di networking diretto tra studenti e imprese		Miglioramento della posizione lavorativa e delle prospettive di carriera	
Sviluppo e realizzazione di attività di ricerca scientifica e progetti di innovazione	Maggiore allineamento tra contenuti formativi e esigenze del mercato del lavoro		Incremento del patrimonio scientifico disponibile per il sistema della ricerca nazionale	Riduzione degli squilibri territoriali e rafforzamento dei sistemi economici locali
	Generazione e diffusione di nuova conoscenza scientifica			

La struttura della catena evidenzia come il valore generato dal Gruppo non derivi da singoli interventi isolati, ma dall'effetto combinato e progressivo di più fattori: accessibilità, flessibilità, qualità formativa e connessione con il mercato del lavoro. Nella costruzione della catena, sono stati esplicitati i principali collegamenti tra output e outcome, evidenziando per ciascun cambiamento le specifiche leve attivate dal Gruppo e le modalità attraverso cui

tali leve contribuiscono alla generazione dei risultati osservati. Questo consente di offrire una rappresentazione più solida e realistica del processo di generazione dell'impatto, rafforzando la leggibilità della catena e la capacità del modello di restituire il contributo effettivo di Multiversity, evidenziando il ruolo del Gruppo come abilitatore di cambiamenti strutturali nel sistema educativo e professionale.



La riduzione delle disparità come outcome chiave

Tra gli outcome finali individuati, assume un ruolo centrale la riduzione delle disparità nell'accesso, nella partecipazione e nel completamento dei percorsi formativi, pienamente coerente con la missione del Gruppo e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Tale outcome è stato approfondito attraverso l'identificazione di specifici sotto-outcome, che rappresentano i principali meccanismi attraverso cui il Gruppo genera questo cambiamento:

- riduzione delle barriere strutturali all'istruzione e alla transizione lavorativa per le donne;
- ampliamento delle opportunità educative per studenti con disabilità;
- rafforzamento della mobilità e resilienza professionale;
- contributo a un sistema educativo più inclusivo e diversificato.



In particolare, tale contributo si collega in modo diretto a:

SDG 4 – Istruzione di qualità, con riferimento ai target:

- 4.3 - Garantire ad ogni donna e uomo un accesso equo ad un'istruzione tecnica, professionale e terziaria - anche universitaria - che sia economicamente vantaggiosa e di qualità;
- 4.4 - Aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche -anche tecniche e professionali- per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria;
- 4.5 - Eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità;

SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze, in particolare:

- 10.2 - Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;
- 10.3 - Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

Attraverso il proprio modello digitale e i servizi di supporto agli studenti, Multiversity contribuisce concretamente al raggiungimento di tali target, ampliando l'accesso all'istruzione superiore, favorendo l'acquisizione di competenze e riducendo le barriere che ostacolano la partecipazione ai percorsi formativi.





“La tecnologia crea valore quando rende l'apprendimento più efficace, più inclusivo e più vicino ai bisogni reali delle persone.”

2.1.2. Il valore sociale generato: risultati e principali indicatori

In questo contesto, l'applicazione della metodologia **Social Return on Investment (SROI)** ha consentito di stimare, in forma sintetica, il valore complessivo generato dal Gruppo in relazione alle risorse impiegate. Il risultato dell'analisi evidenzia che il modello educativo del Gruppo è in grado di produrre:

Social Return on investment (SROI)



Tale indicatore rappresenta una sintesi della capacità del Gruppo di generare benefici economici e sociali per i propri stakeholder, valorizzando i principali outcome individuati lungo la catena di impatto e tenendo conto, in modo prudentiale, dei fattori che influenzano la generazione del cambiamento.

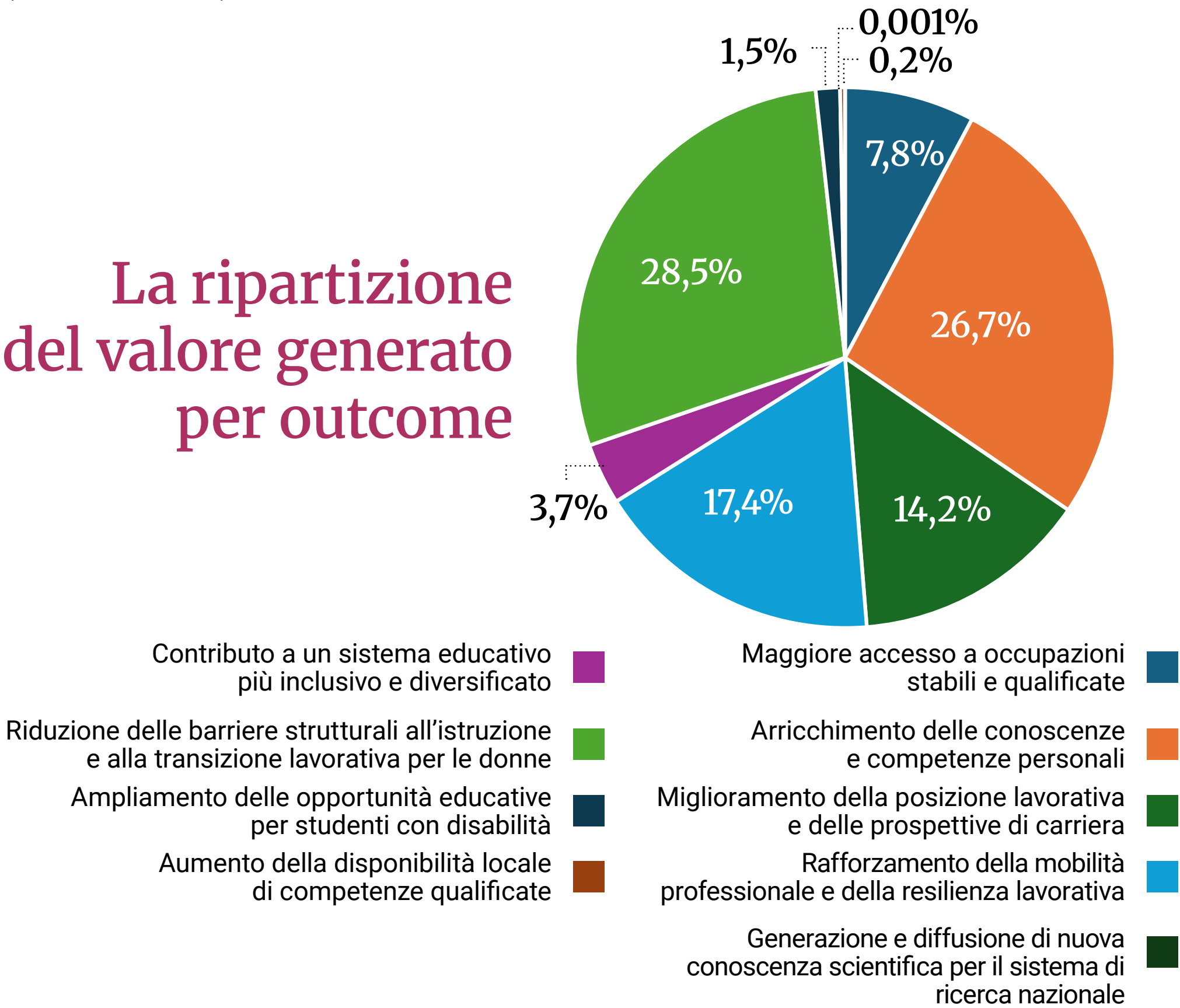
La ripartizione del valore sociale lordo generato per outcome evidenzia come il contributo più rilevante derivi dalla **riduzione delle barriere strutturali all'istruzione e alla transizione lavorativa per le donne (28,5%)**, seguita dall'**arricchimento delle conoscenze e competenze personali (26,7%)** e dal **rafforzamento della mobilità professionale e della resilienza lavorativa (17,4%)**.

La distribuzione conferma il peso centrale degli outcome legati all'accessibilità, alla flessibilità dei percorsi e allo sviluppo di competenze, che rappresentano i principali driver di generazione del valore sociale del Gruppo.

La ripartizione del valore sociale lordo generato per gruppi di beneficiari e outcome associati¹⁰ mostra una concentrazione prevalente del valore generato a favore delle **donne/studentesse (28,5%)**, seguite dagli **studenti iscritti (26,7%)**, dagli **studenti che completano gli studi (21,9%)** e dagli **studenti lavoratori (17,4%)**. Tale distribuzione riflette la capacità del modello Multiversity di generare benefici soprattutto per le categorie direttamente coinvolte nei percorsi formativi e per i gruppi maggiormente interessati da barriere di accesso, conciliazione e continuità educativa.

Accanto a questa misura sintetica, la valutazione dell'impatto si integra con un insieme di **indicatori quantitativi**, che consentono di leggere il valore generato sia in termini di scala dell'intervento sia di qualità dei risultati prodotti.

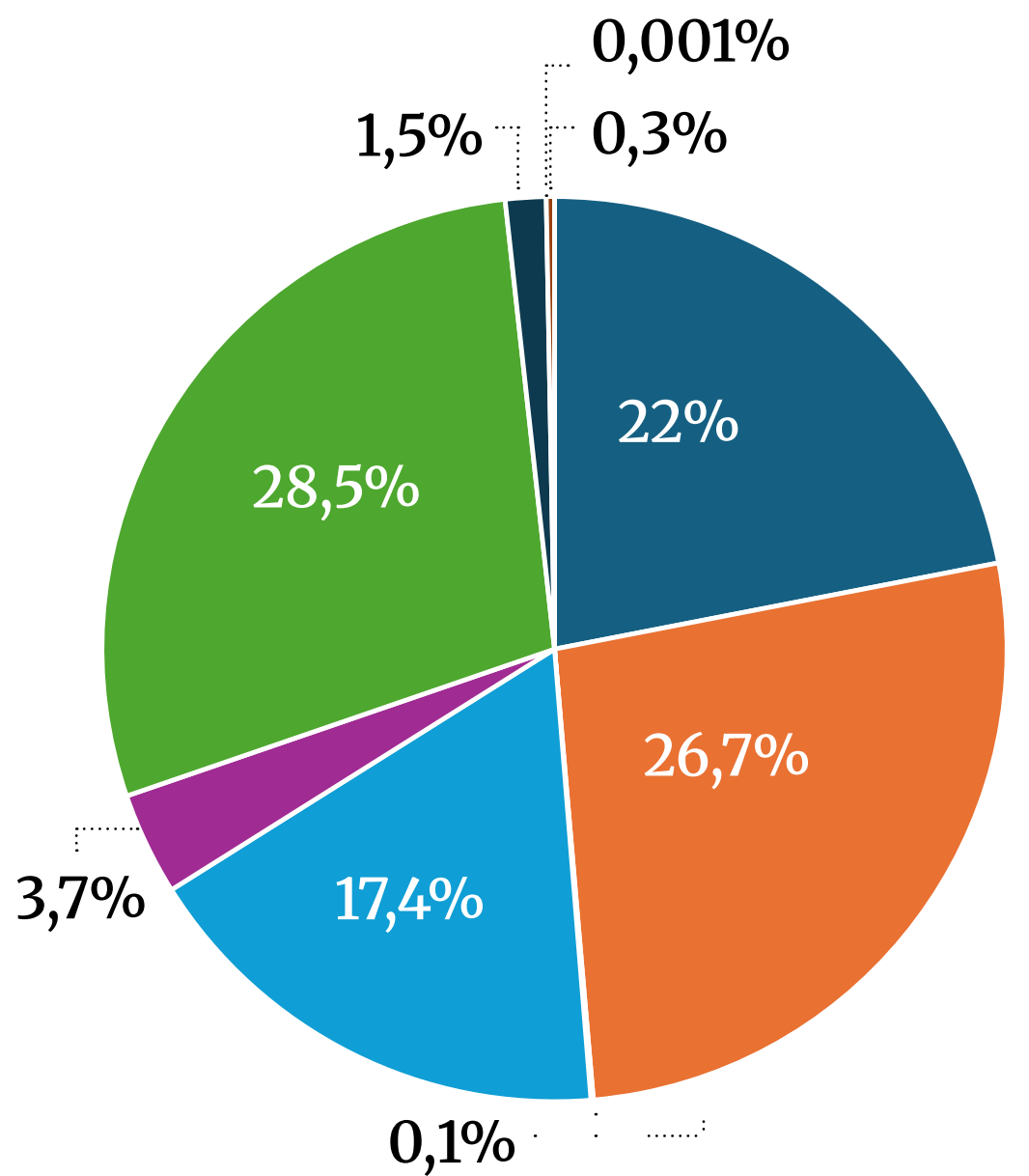
La ripartizione del valore generato per outcome



¹⁰ Le categorie rappresentate nel grafico non sono da intendersi come gruppi mutuamente esclusivi di stakeholder, ma come categorie di analisi associate agli outcome valorizzati nel modello SROI. Uno stesso studente può quindi rientrare in più categorie, ad esempio in quanto studente lavoratore, donna, residente al di fuori dei principali centri urbani, appartenente ad altra categoria specifica.



La ripartizione
del valore sociale
generato per gruppi
di beneficiari
e outcome associati



- Studenti al di fuori dei principali centri urbani
- Studentesse
- Studenti con disabilità
- Studenti che completano gli studi
- Studenti iscritti
- Docenti
- Studenti lavoratori
- Imprese
- Sistema Paese

In particolare, il modello di Multiversity dimostra la propria capacità di generare impatto attraverso un coinvolgimento ampio e diversificato di beneficiari: il **numero complessivo di studenti che hanno rinnovato l'iscrizione** ai percorsi formativi (pari a 147.469), insieme ai **nuovi iscritti** nell'anno (pari a 157.597), evidenzia la forte attrattività e la capacità del modello digitale di raggiungere una platea estesa e in continua crescita. Allo stesso tempo, la presenza significativa di **studenti lavoratori** (pari a circa 239.000¹¹), di **studenti adulti** (pari a 79.000¹²) e di **studenti residenti al di fuori dei principali centri urbani** (pari a circa 95.800¹³), conferma il ruolo della flessibilità dei percorsi nel favorire l'accesso all'istruzione anche per categorie tradizionalmente meno rappresentate. Il contributo del Gruppo in termini di inclusione emerge anche dalla **partecipazione di studentesse** (pari a 162.193¹⁴), che riflette il supporto concreto alla promozione della presenza femminile nei percorsi formativi, nonché dal coinvolgimento di **studenti con disabilità** (pari a 6.317), a testimonianza dell'attenzione verso un modello educativo realmente accessibile. In particolare, tale approccio si traduce nella progressiva adozione di soluzioni e strumenti volti a ridurre le barriere fisiche, digitali e culturali e a garantire pari opportunità di accesso, partecipazione e completamento dei percorsi di studio. Il Gruppo, infatti, si impegna a favorire un ambiente di apprendimento inclusivo, in grado di rispondere ai diversi bisogni degli studenti e di valorizzarne le specificità, contribuendo così a un modello formativo più equo

e aperto. Parallelamente, la **varietà dell'offerta formativa** e il numero di docenti coinvolti (pari a 724) evidenziano la solidità e articolazione dell'ecosistema educativo sviluppato dal Gruppo. La connessione con il mercato del lavoro rappresenta un ulteriore elemento chiave del valore generato: il **numero di tirocini attivati** (pari a 45.667) e i **risultati in termini di inserimento lavorativo** (il 74,5% degli studenti laureati risulta occupato ad un anno dal conseguimento del titolo¹⁵) e di **miglioramento della posizione lavorativa** (pari al 44% dei laureati già occupati prima della laurea dichiara di aver registrato un avanzamento di carriera anche grazie al percorso formativo¹⁶), dimostrano la capacità dei percorsi di tradursi in opportunità professionali concrete. A questi si affianca il **tasso di completamento dei percorsi** (pari a circa il 47% per i corsi di laurea¹⁷ e per gli altri corsi formativi e 36% per i master), che costituisce un indicatore rilevante della qualità dell'esperienza formativa e dell'efficacia dei servizi di supporto agli studenti. Infine, il contributo del Gruppo alla produzione e diffusione della conoscenza scientifica si riflette in un patrimonio complessivo di 1.450 pubblicazioni realizzate nel 2025 dagli Atenei del Gruppo, di cui 100 ri-feribili all'Università Pegaso, 995 all'Università Mercatorum e 355 all'Università San Raffaele Roma. Tale produzione scientifica rappresenta un importante contributo all'avanzamento della ricerca, alla genera-zione di nuova conoscenza e al rafforzamento del dialogo tra università, sistema produttivo e società. Nel complesso, tali evidenze consentono di leggere il valore generato secondo una duplice prospettiva: da un lato, restituiscono la dimensione e la diffusione dell'intervento del Gruppo nel contesto educativo e professionale; dall'altro, permettono di cogliere la qualità del cambiamento prodotto, in termini di sviluppo delle competenze, occupabilità e miglioramento delle opportunità individuali. L'integrazione tra la misura sintetica del valore SROI e l'analisi degli indicatori di performance consente quindi di offrire una rappresentazione articolata e coerente dell'impatto sociale del Gruppo, evidenziando come il valore generato si sviluppi lungo più dimensioni e si traduca in benefici concreti per le persone, i territori e il sistema economico.

11 E' stata considerata la percentuale di rispondenti che dichiarano di essere occupati nello stesso lavoro che svolgevano prima del conseguimento del titolo. Tale incidenza è stata applicata al totale degli studenti dell'a.a. 2024/2025. L'analisi si basa su un campione di 1.029 laureati rispondenti alla survey. Il dato relativo all'inserimento lavorativo deriva da una survey condotta dal Gruppo e rivolta ai laureati ad un anno dal conseguimento del titolo. Ai fini della stima, è stata considerata la percentuale di rispondenti che dichiarano di essere occupati nello stesso lavoro che svolgevano prima del conseguimento del titolo. Tale incidenza è stata applicata al totale degli studenti dell'a.a. 2024/2025. L'analisi si basa su un campione di 1.029 laureati rispondenti alla survey.

12 Il dato relativo agli studenti adulti è stato determinato sulla base delle informazioni disponibili per gli Atenei del Gruppo. Per le altre società incluse nel perimetro di analisi, in assenza di un dato puntuale per fascia d'età, il valore è stato stimato applicando la distribuzione percentuale per classi di età rilevata nell'ultimo dataset disponibile. Ai fini della presente analisi, sono classificati come "studenti adulti" gli studenti con età pari o superiore a 40 anni.

13 Il dato relativo agli studenti residenti al di fuori dei principali centri urbani è stato determinato sulla base delle informazioni disponibili per gli Atenei del Gruppo. Per le altre società incluse nel perimetro di analisi, in assenza di un dato puntuale relativo alla residenza degli studenti, il valore è stato stimato applicando la distribuzione percentuale per area territoriale rilevata nell'ultimo dataset disponibile. Ai fini della presente analisi, sono classificati come "studenti residenti al di fuori dei principali centri urbani" gli studenti appartenenti a province e aree territoriali con popolazione inferiore a 500.000 abitanti.

14 Il dato relativo alle studentesse è stato determinato sulla base delle informazioni disponibili per gli Atenei del Gruppo. Per Aulab, Law Camp e Pegaso International, in assenza di un dato puntuale per genere, il valore è stato stimato applicando la distribuzione percentuale per genere rilevata nell'ultimo dataset disponibile.

15 Il dato relativo all'inserimento lavorativo deriva da una survey condotta dal Gruppo e rivolta ai laureati ad un anno dal conseguimento del titolo. L'analisi fa riferimento a un campione di 1.029 laureati rispondenti.

16 Il dato relativo al miglioramento della posizione lavorativa deriva da una survey condotta dal Gruppo e rivolta ai laureati ad un anno dal conseguimento del titolo. In particolare, il valore fa riferimento ai rispondenti già occupati prima della laurea che hanno dichiarato di aver registrato un avanzamento di carriera anche grazie al percorso formativo. L'analisi fa riferimento a un campione complessivo di 1.029 laureati rispondenti.

17 Il tasso di completamento dei corsi di laurea, pari al 47%, è stato calcolato secondo un approccio per coorte. Il metodo della coorte consiste nel seguire nel tempo un gruppo omogeneo di studenti identificato in base all'anno di iscrizione, al fine di osservare quanti tra questi completino il percorso entro un determinato orizzonte temporale. In particolare, sono stati considerati gli studenti iscritti ai corsi di laurea degli Atenei nell'a.a. 2022/2023 e il numero di studenti appartenenti alla medesima coorte che ha conseguito il titolo entro la durata ordinaria del percorso nell'a.a. 2024/2025. Il dato rappresenta quindi una misura del completamento "in tempo" dei percorsi di laurea e non un indicatore riferito all'intero stock degli studenti iscritti.





2.1.3. Nota Metodologica SROI

Calcolo SROI

Il calcolo del Social Return on Investment (SROI) è stato condotto al fine di stimare il valore sociale ed economico generato dalle attività formative e dai servizi del Gruppo Multiversity, in relazione agli outcome prodotti sui principali stakeholder coinvolti.

La valutazione è stata costruita a partire dalla Theory of Change del Gruppo, che ha consentito di collegare in modo strutturato le attività realizzate, gli output prodotti, gli outcome generati e gli impatti di medio-lungo periodo. L'analisi ha considerato il ruolo del modello digitale/telematico, dei servizi di supporto agli studenti, delle attività di orientamento e placement, della produzione e diffusione di conoscenza e del collegamento con il mercato del lavoro.

In coerenza con la metodologia SROI, gli outcome rilevanti sono stati monetizzati mediante proxy finanziarie, selezionate in funzione della coerenza causale con il cambiamento osservato, della disponibilità di fonti attendibili, dell'osservabilità della grandezza economica e di un principio generale di prudenza. Il valore degli outcome è stato successivamente rettificato attraverso specifici fattori di correzione (deadweight, displacement, attribution e drop-off) e sottraendo le risorse immesse dagli stakeholder pari a circa €582 milioni, al fine di stimare il valore sociale netto attribuibile alle attività del Gruppo.

Il risultato dell'analisi evidenzia uno SROI pari a 4,97 indicando che per ogni euro investito nelle attività considerate vengono generati 4,97€ di valore sociale.

Identificazione degli stakeholder e degli outcome

L'identificazione degli stakeholder e degli outcome è stata effettuata a partire dall'analisi delle attività del Gruppo, della documentazione disponibile, dei KPI raccolti e della letteratura sul ruolo dell'istruzione, della formazione continua e dello sviluppo delle competenze come driver di occupabilità, inclusione sociale e crescita professionale.

Gli stakeholder considerati nel modello comprendono: studenti, studentesse, studenti lavoratori, studenti adulti, studenti residenti in aree "Rural", studenti con disabilità, docenti e imprese. Ai fini della lettura dei risultati, alcune

categorie non devono essere intese come gruppi mutuamente esclusivi, ma come categorie di analisi associate agli outcome valorizzati. Uno stesso studente può pertanto rientrare in più categorie, ad esempio in quanto lavoratore, donna, residente in area "Rural" o appartenente ad altra categoria specifica.

Con riferimento ai KPI relativi alla popolazione studentesca, i dati considerati fanno riferimento all'a.a. 2024/2025, ad eccezione di Law Camp: per quest'ultima, acquisita dal Gruppo a settembre 2025, il dato studenti incluso nell'analisi è riferito all'anno solare 2025.

Proxy finanziarie e fattori di correzione applicati

La tabella seguente riporta, per ciascun outcome valorizzato, la categoria di analisi considerata, la quantità di riferimento, la proxy finanziaria utilizzata e i fattori di correzione applicati nel modello.

Nel calcolo del valore economico degli outcome sono stati applicati i seguenti fattori di correzione:

1. Deadweight: rappresenta la quota di cambiamento che si sarebbe verificata anche in assenza delle attività del Gruppo e consente di isolare il valore addizionale generato.
2. Displacement: considera l'eventuale quota di beneficio che sostituisce altri benefici o esperienze alternative. Nel caso del modello telematico/misto, tale fattore tiene conto anche del fatto che alcuni benefici di accessibilità e flessibilità possono sostituire componenti dell'esperienza universitaria tradizionale in presenza, quali socialità, networking informale, vita di campus o percorsi di emancipazione legati al trasferimento fuori sede
3. Attribution: esclude la quota di cambiamento attribuibile ad altri soggetti o a fattori esterni, quali dinamiche del mercato del lavoro, caratteristiche individuali, politiche pubbliche, contesto territoriale o altre iniziative formative.
4. Drop-off: misura la riduzione nel tempo dell'effetto generato, riconoscendo che alcuni benefici tendono a diminuire progressivamente lungo l'orizzonte temporale considerato.



Stakeholders impattati				Fattori di correzione				
Categoria	Nr di individui /unità	Outcome finale	Approccio di monetizzazione	Proxy	Deadweight	Displacement	Attribution	Drop-off
				(euro)				
Studenti che hanno completato gli studi	126.602	Maggiore accesso a occupazioni stabili e qualificate	Differenziale occupazionale tra laureati e diplomati applicato alla retribuzione annua netta dei laureati	2.372	35%	25%	25%	25%
		Miglioramento della posizione lavorativa e delle prospettive di carriera	Differenziale tra retribuzione annua netta a 1 anno e a 5 anni dal conseguimento del titolo	4.308	37%	18%	25%	35%
Studenti iscritti	305.066	Arricchimento delle conoscenze e competenze personali	Contribuzione media annua per studenti paganti in atenei non statali telematici	2.155	27%	20%	25%	30%
Studenti lavoratori	239.477	Rafforzamento della mobilità professionale e della resilienza lavorativa	Quota di retribuzione annua netta esposta a rischio di instabilità lavorativa	2.792	37%	18%	25%	35%
Studenti residenti al di fuori dei principali centri urbani	95.840	Contributo a un sistema educativo più inclusivo e diversificato	Valore del tempo di commuting evitato e del costo abitativo annuo accademico	9.892	65%	60%	25%	20%
Studentesse	162.193	Riduzione delle barriere strutturali all'istruzione e alla transizione lavorativa per le donne	Differenziale occupazionale di genere applicato alla retribuzione annua netta femminile	3.451	21%	12%	25%	25%
Studenti con disabilità	6.317	Ampliamento delle opportunità educative per studenti con disabilità	Valore economico del tempo di accompagnamento e supporto risparmiato dai caregiver grazie all'accessibilità della formazione universitaria online per studenti con disabilità	17.168	50%	5%	60%	40%
Docenti	724	Miglioramento della posizione lavorativa e delle prospettive di carriera	Contributo economico per mobilità internazionale Erasmus+ per attività di docenza	1.937	40%	15%	25%	30%
		Arricchimento delle conoscenze e competenze personali	Costo di un corso universitario di perfezionamento in progettazione formativa e didattica innovativa	1.856	30%	5%	25%	20%
Imprese	1.064	Aumento della disponibilità locale di competenze qualificate	Costo evitato di ricerca prolungata e attrazione/trasferimento di profili laureati	14.250	40%	30%	25%	25%
Sistema Paese	1	Incremento del patrimonio scientifico disponibile per il sistema della ricerca nazionale	Costo medio di pubblicazione scientifica Open Access ponderato per qualità VQR	3.407.867	40%	20%	95%	25%



Valore sociale attualizzato degli outcome

La monetizzazione degli outcome è stata effettuata tenendo conto della diversa durata attesa dei benefici associati ai singoli outcome. I benefici futuri sono stati attualizzati per esprimerne il valore presente. La tabella seguente sintetizza il valore attualizzato degli outcome inclusi nel modello. Il valore sociale lordo attualizzato generato dagli outcome inclusi nel modello è pari a circa

€2.078 milioni. Ai fini del calcolo del numeratore SROI, tale valore è stato rettificato sottraendo gli input degli stakeholder, costituiti dai ricavi derivanti dalle rette degli studenti pari a circa €582,0 milioni, ottenendo un valore sociale netto pari a circa €1.495,9 milioni.

Outcome	Valore attualizzato	% sul valore sociale generato
Maggiore accesso a occupazioni stabili e qualificate	€ 161.903.582	7,791%
Arricchimento delle conoscenze e competenze personali	€ 555.653.053	26,740%
Miglioramento della posizione lavorativa e delle prospettive di carriera	€ 294.754.742	14,185%
Rafforzamento della mobilità professionale e della resilienza lavorativa	€ 360.681.184	17,357%
Contributo a un sistema educativo più inclusivo e diversificato	€ 76.152.058	3,665%
Riduzione delle barriere strutturali all'istruzione e alla transizione lavorativa per le donne	€ 592.552.918	28,515%
Ampliamento delle opportunità educative per studenti con disabilità	€ 30.197.935	1,453%
Incremento del patrimonio scientifico disponibile per il sistema della ricerca nazionale	€ 19.320	0,001%
Aumento della disponibilità locale di competenze qualificate	€ 6.088.159	0,293%
Totale	€ 2.078.002.952	100,0%

Risorse considerate nel denominatore SROI

Ai fini del calcolo del rapporto SROI, sono state considerate le risorse economiche direttamente impiegate dal Gruppo per sostenere le attività oggetto di analisi. Le voci incluse sono state selezionate a partire dal Bilancio Consolidato di Multiversity S.p.A. al 31/12/2025, privilegiando le componenti maggiormente rappresentative dell'effettivo investimento operativo sostenuto per l'erogazione e lo sviluppo delle attività formative. In particolare, sono stati considerati i costi operativi e i costi del personale sostenuti nel 2025, in quanto rappresentano le principali risorse economiche impiegate per garantire il funzionamento

del modello educativo, l'erogazione dei percorsi formativi, il supporto agli studenti, la gestione delle piattaforme e delle attività operative connesse. Oltre ai costi, sono stati considerati anche gli investimenti in immobilizzazioni materiali e immateriali, in quanto rappresentativi delle risorse destinate allo sviluppo e al potenziamento delle infrastrutture, delle piattaforme, dei contenuti e degli strumenti a supporto dell'erogazione dell'offerta formativa. Tali investimenti contribuiscono a sostenere l'evoluzione del modello educativo digitale e la qualità dei servizi messi a disposizione degli studenti.



Voce	Valore 2025
Costi del personale	€ 81.730.000
Costi operativi	€ 202.943.000
Totale costi operativi	€ 284.673.000
Investimenti	€ 16.080.000
Totale risorse considerate nel denominatore SROI	€ 300.753.000

Non sono state incluse le componenti di natura finanziaria, fiscale, straordinaria o non direttamente riconducibili all'operatività delle attività formative oggetto di analisi, quali oneri finanziari, imposte, ammortamenti, componenti non ricorrenti o investimenti/disinvestimenti di natura finanziaria. Tale scelta è stata adottata al fine di evitare l'inclusione di voci non direttamente rappresentative delle risorse impiegate per generare gli outcome sociali oggetto del modello.

Assunzioni, limiti e sviluppo futuro del modello

Il modello è stato costruito secondo un approccio prudentiale e trasparente. Alcuni dati sono stati stimati in assenza di rilevazioni puntuali disponibili sull'intero perimetro, utilizzando distribuzioni percentuali rilevate nell'ultimo dataset disponibile o evidenze raccolte tramite survey interne. Tali stime sono state esplicitate nel testo del capitolo al fine di garantire tracciabilità metodologica. Il modello non valorizza separatamente eventuali impatti negativi associati alla fruizione di percorsi formativi in modalità telematica/mista. Tali effetti sono stati considerati in via prudentiale attraverso la ricalibrazione dei fattori di displacement e degli altri fattori correttivi, tenendo conto della possibile sostituzione di alcune componenti dell'esperienza universitaria tradizionale in presenza, quali socialità, networking informale, partecipazione alla vita di campus ed esperienza di emancipazione connessa al trasferimento fuori sede. Multiversity intende affinare progressivamente il modello nei prossimi esercizi attraverso l'ampliamento delle attività di stakeholder engagement, il rafforzamento della base dati disponibile, la raccolta sistematica di indicatori longitudinali sugli esiti formativi e occupazionali, e l'aggiornamento delle proxy finanziarie e dei fattori di correzione utilizzati.





Scopri la storia di Rachele,
Studentessa dell'Università Pegaso

Il Gruppo Multiversity come promotore dell'educazione accessibile

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali

GRI 413-1: Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo

In linea con la propria natura educativa e la visione di un impatto sociale duraturo, il Gruppo Multiversity riconosce nel Career Service una leva strategica per generare valore per le persone, i territori e l'economia nel suo insieme. Il presidio attivo di questo tema si traduce nel rafforzamento concreto del collegamento tra istruzione e mondo del lavoro, un impegno presidiato e monitorato con continuità per massimizzarne i benefici e mitigarne, con responsabilità estesa, ogni potenziale rischio.

L'azione del Placement si muove sinergicamente su tre assi fondamentali:

- **Economico**, facilitando l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, riducendo il mismatch tra competenze accademiche e fabbisogni industriali, e alimentando la produttività e la competitività dei sistemi produttivi locali attraverso partnership strutturate con aziende, Agenzie per il Lavoro (APL) e Società di Recruiting.
- **Sociale**, promuovendo l'inclusione anche per le fasce più vulnerabili, l'accesso equo per gli studenti non tradizionali e la mobilità sociale, in piena coerenza con la tutela dei diritti umani fondamentali e il diritto a un lavoro dignitoso.
- **Ambientale**, adottando strumenti digitali avanzati che abbattano gli impatti logistici e la necessità di spostamenti fisici, riducendo le emissioni indirette legati a mobilità e logistica.

Identificazione e gestione degli impatti lungo la catena del valore

Le attività di Placement del Gruppo Multiversity non generano, per loro natura, impatti negativi diretti. Tuttavia, l'approccio inclusivo e responsabile della Società impone un'analisi attenta dei potenziali rischi indiretti che possono emergere lungo la catena del valore e nei rapporti d'affari con terze parti. Sul piano economico e sociale, si rileva il potenziale rischio di una concentrazione delle opportunità in determinati settori più volatili o, sul fronte dei diritti umani, la possibile esposizione a offerte lavorative non

pienamente coerenti con gli standard di lavoro equo qualora promosse da soggetti partner non in linea con i valori del Gruppo.

Esiste inoltre il rischio di esclusione di soggetti con minori competenze relazionali o digitali; una criticità che nell'ecosistema del Gruppo risulta fortemente mitigata dall'elevata alfabetizzazione digitale media dei nostri discenti, ma che impone comunque un'attenzione costante all'accessibilità quale priorità assoluta. Sul piano ambientale, l'intensificarsi delle attività online genera un potenziale incremento dell'impronta digitale (digital footprint) legato ai consumi energetici delle infrastrutture IT, che richiede una selezione sempre più efficiente e sostenibile delle tecnologie.

Per presidiare queste aree e prevenire i rischi, l'area Career Service agisce su più fronti:

- **Effettua verifiche preliminari** sulla coerenza formale e la trasparenza delle job description pubblicate;
- **Collabora stabilmente con l'Area Risk** per valutare preventivamente la reputazione generale delle aziende partner su fonti aperte prima di attivare contratti di collaborazione;
- **Mantiene un dialogo diretto e costruttivo con le imprese**, escludendo le opportunità non in linea con i principi etici degli Atenei e privilegiando partnership continuative con realtà che dimostrano un chiaro orientamento a criteri DE&I e di sostenibilità.

In un'ottica di miglioramento continuo, questo approccio si sta progressivamente evolvendo verso l'integrazione di criteri ESG strutturati per la selezione e il monitoraggio dei partner e dei fornitori di servizi di recruiting.



Le azioni concrete per il presidio e lo sviluppo della tematica

Il Gruppo ha messo a punto un insieme coordinato di azioni volte a valorizzare gli impatti positivi e a mitigare i rischi potenziali, integrando pienamente la cultura della responsabilità nella governance aziendale:

- Piattaforma digitale unica e compliance:** Nel 2025, l'introduzione di una piattaforma digitale di Career Service condivisa a livello di Gruppo per la gestione dei tirocini curriculari ed extracurriculari ha ulteriormente rafforzato il presidio dei diritti dei tirocinanti. Questo strumento consente una gestione strutturata e tracciabile delle convenzioni e dei progetti formativi, garantendo la piena conformità alla normativa nazionale e la massima trasparenza, con un impatto diretto sulla tutela dei nostri discenti, nonché di digitalizzazione del processo nella sua interezza eliminando il più possibili i passaggi e la documentazione cartacei.
- Accessibilità e inclusione digitale:** Tutte le iniziative sono progettate per essere fruite prevalentemente online, con eventi registrati e accessibili in modalità asincrona per non escludere gli studenti lavoratori o con esigenze specifiche, inclusi i discenti con disabilità.
- Rafforzamento delle competenze trasversali:** Sono state attivate iniziative formative dedicate allo sviluppo delle soft skill e dell'employability, utili a colmare i gap relazionali e a facilitare l'incontro domanda-offerta.
- Gestione delle criticità e meccanismi di riparazione:** Qualora emergano segnalazioni relative a pratiche non conformi da parte di enti terzi, l'Area Placement interviene tempestivamente con verifiche interne, giungendo alla sospensione delle opportunità non coerenti. Il monitoraggio si arricchisce di survey periodiche per raccogliere i feedback di studenti e imprese, i cui dati vengono utilizzati per riprogettare e migliorare i format.

Monitoraggio dell'efficacia, obiettivi e target

Per misurare l'efficacia delle azioni intraprese, il Gruppo Multiversity applica un sistema di monitoraggio multilivello basato sull'ascolto e sulla qualità dei dati. Questo processo include la raccolta sistematica dei feedback post-evento, l'analisi operativa dei KPI di engagement e il tracciamento degli esiti occupazionali a 12, 36 e 60 mesi dalla laurea. Tali evidenze vengono integrate e verificate anche grazie al confronto con i Nuclei di Valutazione degli Atenei, le relazioni ANVUR e i dati OPIS.

Gli obiettivi strategici identificati riflettono la volontà di una crescita solida e strutturata:

- Ampliare il coinvolgimento di studenti e laureati,** puntando a incrementare costantemente la partecipazione e la fruizione asincrona rispetto all'anno precedente;
- Rafforzare il network di aziende partner,** incrementando il volume e la qualità delle imprese attive e delle offerte di stage pubblicate;

- Migliorare l'occupabilità dei laureati,** potenziando, proprio a partire dalla fine del 2025, la capacità di tracciare in modo omogeneo ed efficace sui tre Atenei i tassi di placement a 1, 3 e 5 anni dal titolo, integrando le potenzialità della nuova piattaforma digitale con survey biennali mirate.

A un anno dall'avvio strutturato di questo percorso (avvenuto nel periodo aprile/maggio 2024), i risultati quantitativi conseguiti nel 2025 confermano l'efficacia e lo straordinario dinamismo delle azioni messe in campo:

- +154%** nel numero di eventi organizzati con le aziende rispetto al 2024;
- +63%** nel numero di partecipanti complessivi in tempo reale alle attività ed eventi organizzati;
- +52%** nel volume di visualizzazioni post-evento in modalità asincrona;
- +3.270%** nel numero di aziende registrate sulla piattaforma di Career Service (su Jobiri), un incremento eccezionale dovuto alla centralizzazione e digitalizzazione del processo di stipula delle convenzioni;
- +170%** nel numero di offerte di stage e lavoro pubblicate dalle aziende partner;
- +45%** nel numero di tirocini curriculari e stage attivati rispetto al 2024;
- +400%** nelle sessioni di orientamento one-to-many erogate a studenti e laureati, con un aumento del **+208%** del numero di persone supportate;
- +430%** nel numero di studenti e laureati supportati direttamente attraverso sessioni di career advisory personalizzate one-to-one.

Nel 2024 è stato anche introdotto il primo tool AI-based di supporto allo studio nel panorama universitario italiano, confermando l'ambizione di guidare l'innovazione tecnologica nel settore dell'education.

Crescere ascoltando: adattamento continuo e lezioni apprese

L'analisi attenta dei risultati e il confronto proattivo con la nostra comunità hanno evidenziato che determinati segmenti della popolazione studentesca – in particolare gli studenti lavoratori o i funzionari del settore pubblico – mostrano dinamiche di interesse differenti rispetto ai servizi di career service più tradizionali. La principale lezione appresa riguarda la necessità di una forte segmentazione dell'offerta basata sul profilo reale del discente. Questo patrimonio informativo è stato immediatamente incorporato nella pianificazione strategica attraverso l'introduzione di format ibridi e asincroni, una comunicazione maggiormente targetizzata e una forte focalizzazione su eventi settoriali e verticali di chiaro valore aggiunto per il recruiting. Questo processo di co-progettazione continua con le aziende partner, unito alle consultazioni con i Presidi e i Coordinatori dei corsi di laurea, permette al Gruppo di far evolvere costantemente il proprio modello. In questo ecosistema inclusivo, l'educazione accessibile e il successo professionale non sono solo obiettivi: sono responsabilità che il Gruppo Multiversity si assume ogni giorno, unendo metodo, visione e passione.



Salvaguardia dell’ambiente



3.1 L'attenzione del Gruppo Multiversity per l'ambiente

GRI 2-28: Appartenenza ad associazioni

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali

La responsabilità ambientale è integrata nella governance, nella strategia e nel sistema di gestione dei rischi del Gruppo Multiversity.

Questo approccio si sviluppa attraverso un framework strutturato che include la conformità allo standard ISO 14001, un'analisi di materialità definita in conformità ai principi del Global Reporting Initiative (GRI) e l'adozione progressiva dei requisiti ESRS e del GHG Protocol.

L'obiettivo è la mitigazione dei rischi operativi e l'allineamento del business alla transizione ecologica.

Le linee d'azione ambientali si articolano su tre direttrici:

- Transizione energetica tramite l'efficientamento dei consumi e l'approvvigionamento da fonti rinnovabili.
- Monitoraggio e abbattimento delle emissioni di gas a effetto serra lungo l'intera catena del valore (Scope 1, 2 e 3).
- Riduzione degli impatti ambientali derivanti dalle attività aziendali.

Il modello didattico digitale riduce strutturalmente l'impronta ambientale rispetto ai sistemi universitari tradizionali, limitando gli spostamenti casa-studio e l'utilizzo di infrastrutture immobiliari ad alta intensità energetica. Su questa base, Multiversity adotta una strategia di decarbonizzazione science-based, allineata agli obiettivi dell'Accordo di Parigi. Nel corso del 2025, la **Science Based Targets initiative (SBTi)** ha validato formalmente i target di riduzione delle emissioni di gas serra a breve termine del Gruppo. Entro il 2030, assumendo il 2023 come anno base, l'impegno prevede una contrazione assoluta del 42% per le emissioni Scope 1 e 2, e del 25% per lo Scope 3.

In linea con tali obiettivi, nell'ultimo esercizio è stata incrementata la quota di energia elettrica da fonti rinnovabili e sono stati implementati interventi di efficientamento energetico. Sempre a luglio 2025 si sono conclusi gli audit energetici ai sensi del D.lgs. 102/2014 presso le due sedi principali per consumi, identificando le azioni correttive necessarie alla riduzione progressiva dell'uso di energia elettrica e gas naturale.

Il percorso di posizionamento internazionale ha visto il Gruppo aderire al Global Compact delle Nazioni Unite nel 2023 e alla SBTi nel 2024.

Nel 2025, Multiversity ha partecipato al **Climate Ambition Accelerator Program del UN Global Compact**, un percorso semestrale focalizzato sulla quantificazione della carbon footprint e sull'affinamento delle competenze interne per la definizione dei target climatici.

In parallelo, le attività aziendali si sono concentrate sul progressivo allineamento alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Questo processo ha incluso l'elaborazione dell'analisi di Doppia Materialità – con focus su impatti, rischi e opportunità ambientali – e l'esecuzione di una Gap Analysis finalizzata a mappare le aree di miglioramento in vista dei futuri obblighi di rendicontazione.





3.1.1. Transizione Energetica e Cambiamento Climatico

GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione
GRI 302-3: Intensità energetica

L'impegno del Gruppo Multiversity verso la transizione a basse emissioni di carbonio è formalizzato nella Sustainability Policy e nella Environmental Policy. Tali documenti definiscono le linee guida per la tutela ambientale e la riduzione progressiva delle emissioni climalteranti. Il perseguimento di questi obiettivi si articola attraverso il monitoraggio delle fonti emissive, l'adozione di soluzioni tecnologiche e organizzative, la conformità normativa e la prevenzione dei reati ambientali. Sotto il profilo operativo, il modello di formazione digitale rappresenta il principale fattore di mitigazione degli impatti, in quanto riduce strutturalmente la necessità di spostamenti fisici da parte degli studenti e le relative emissioni legate alla mobilità. La strategia ambientale si estende lungo la catena del valore attraverso il principio della responsabilizzazione diffusa, che coinvolge il personale interno e i soggetti terzi nella gestione delle sedi e delle attività. Inoltre, pur

operando in un settore a bassa intensità di produzione di rifiuti, il Gruppo adotta pratiche di contenimento, riuso e riciclo orientate ai principi dell'economia circolare. Questa pianificazione si integra nella strategia ESG aziendale, con particolare riferimento al contributo verso l'SDG 13 (Lotta contro il cambiamento climatico) dell'Agenda ONU 2030. La definizione della baseline emissiva e il monitoraggio costante dei consumi energetici costituiscono gli strumenti di verifica dell'efficacia delle politiche di decarbonizzazione. Nel periodo di riferimento, il consumo energetico totale del Gruppo è stato pari a **6.761 GJ**, alimentato da una quota di fonti rinnovabili e non rinnovabili. Questo dato registra una flessione circa del **-2%** rispetto ai 6.854 GJ rilevati nel 2024, confermando il progressivo consolidamento delle performance e l'efficacia degli interventi di efficientamento implementati.

GRI 302-1: Energia Consumata all'interno dell'Organizzazione ¹⁸			
Fonte di consumo	UdM	2025	2024
Gas Naturale	smc	21.157	25.920
Gasolio per autotrazione	L	18.381	18.383
Benzina per autotrazione	L	1.734	1.463
Energia elettrica utilizzata, di cui:	kWh	1.464.850	1.406.940
da fonte rinnovabile certificata	kWh	890.292	836.841

¹⁸ All'interno del perimetro dei dati ambientali è stata inclusa anche la società Sole240re Formazione S.p.A. nonostante sia uscita dal perimetro del Gruppo Multiversity in data 22/12/2025.





GRI 302-1: Energia Consumata all'interno dell'Organizzazione ¹⁹			
Fonte di consumo	UdM	2025	2024
Gas Naturale	GJ	776	1.043
Gasolio per autotrazione	GJ	655	696
Benzina per autotrazione	GJ	56	50
Energia elettrica utilizzata, di cui:	GJ	5273	5.065
da fonte rinnovabile certificata	GJ	3.205	3.013
Totale	GJ	6.761	6.854

In parallelo, per permettere un confronto diretto nel corso degli anni e con i peers di settore, il Gruppo Multiversity ha deciso di rendicontare anche l'intensità energetica utilizzando come parametro di riferimento il numero

totale di studenti dell'anno accademico 2024/2025, unità indicativa dell'attività del Gruppo:

GRI 302-3: Intensità Energetica			
Parametro	UdM	2025	2024
Consumo totale di energia	GJ	6.761	6.854
Numero di studenti per anno accademico	n	305.066 ²⁰	270.000
Intensità energetica	GJ/n.	0,0222	0,0254 ²¹

¹⁹ I fattori di conversione impiegati per la conversione dei consumi energetici in Gigajoule (GJ) sono stati estratti dal database "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" pubblicato dal DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) nell'edizione 2025.

²⁰ Studenti iscritti all'anno accademico 2024/2025 presso gli Atenei Pegaso, Mercatorum e San Raffaele Roma e Pegaso International; studenti iscritti nell'anno solare 2025 per Aulab, Sole24ORE Formazione S.p.A. e Law Camp.

²¹ Studenti iscritti all'anno accademico 2023/2024 presso gli Atenei Pegaso, Mercatorum e San Raffaele Roma e Pegaso International; studenti iscritti nell'anno solare 2024 per Aulab, Sole24ORE Formazione S.p.A.



“Innovare significa mettere la tecnologia e la ricerca al servizio dell'apprendimento, affinché ogni persona possa sviluppare il proprio potenziale.”

AD di Multiversity, Francesco Durante



3.1.2. Emissioni dirette e indirette del Gruppo

GRI 305-1: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)
GRI 305-2: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)
GRI 305-3: Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)
GRI 305-4: Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)

Nel percorso verso una gestione ambientale responsabile, il Gruppo Multiversity prosegue anche nel 2025 il proprio impegno pluriennale nel monitoraggio, nella valutazione e nella rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG). Questo lavoro, potenziato nell'ultimo anno, permette di misurare in modo strutturato l'impatto aziendale, orientando le strategie di decarbonizzazione sulla base di dati oggettivi e verificabili. Il processo segue i principali standard internazionali ed è allineato ai requisiti del Greenhouse Gas Protocol (sviluppato da WRI e WBCSD). A partire dall'esercizio 2025, la rendicontazione recepisce inoltre le indicazioni della direttiva CSRD e dei relativi standard ESRS – con particolare riferimento all'ESRS E1 sul cambiamento climatico – oltre alle best practice di settore.

In conformità con il GHG Protocol, le emissioni sono suddivise in tre categorie:

- Scope 1:** emissioni dirette generate da fonti di proprietà o controllate dal Gruppo.
- Scope 2:** emissioni indirette derivanti dall'energia elettrica e termica acquistata.

- Scope 3:** altre emissioni indirette generate lungo la catena del valore.

Le emissioni dirette (**Scope 1**) sono riconducibili principalmente all'uso di combustibili fossili per il riscaldamento delle sedi e per la mobilità aziendale. Nel corso del 2025, l'impegno del Gruppo si è tradotto in una ulteriore riduzione dei consumi, nel progressivo rinnovo del parco auto verso modelli ibridi ed elettrici e nell'ammodernamento degli impianti per migliorare l'efficienza energetica delle sedi. In più, durante l'esercizio 2025, sono state analizzate e rendicontate anche le emissioni derivanti dall'utilizzo di gas refrigeranti negli impianti societari. Le emissioni indirette da energia elettrica acquistata (**Scope 2**) sono calcolate secondo entrambi gli approcci previsti dal GHG Protocol (location-based e market-based), così da garantire una rappresentazione completa e trasparente dell'impatto dei consumi elettrici. L'approvvigionamento da fonti rinnovabili, supportato da contratti con Garanzia d'Origine (GO), rimane uno dei pilastri per la riduzione delle emissioni indirette di Multiversity, che nel 2025 ha ampliato ancora la quota di energia verde sul totale dei consumi.

GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1) ²²			
Scope 1 ²³	UdM	2025	2024
Emissioni per riscaldamento e processi	tCO ₂ eq	42,86	52,33
Emissioni per autotrazione	tCO ₂ eq	50,83 ²⁴	49,24
F-Gas	tCO ₂ eq	5,05	N/A
Totale emissioni Scope 1	tCO ₂ eq	98,74	101,57

²² All'interno del perimetro dei dati ambientali è stata inclusa anche la società Sole24Ore Formazione S.p.A. nonostante sia uscita dal perimetro del Gruppo Multiversity in data 22/12/2025.

²³ Le emissioni dirette sono quelle prodotte da fonti detenute o controllate dall'organizzazione. Queste fonti, per il Gruppo Multiversity, sono rappresentate dai combustibili utilizzati per i riscaldamenti, i carburanti (benzina e gasolio) che alimentano le autovetture del gruppo e i gas refrigeranti utilizzati negli impianti di climatizzazione. Fonte fattori di emissione: Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica – "Tabella parametri standard nazionali" (Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica), DEFRA 2025 – "Fuels".

²⁴ Le emissioni di CO₂ di origine biogenica generate dalla combustione della frazione bio presente nei carburanti fossili utilizzati ammontano a 2,80 tCO₂eq. Coerentemente con quanto previsto dal GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard e dalle linee guida DEFRA 2025, tali emissioni sono contabilizzate separatamente ("outside of scopes") e non concorrono al totale delle emissioni dirette di Scope 1, in quanto associate a fonti rinnovabili la cui CO₂ rilasciata è bilanciata dall'assorbimento atmosferico avvenuto durante la fase di crescita della biomassa.



GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) ²⁵			
Scope 2	UdM	2025	2024
Emissioni indirette – Location-based ²⁶	tCO ₂ eq	310,63	362,99
Emissioni indirette – Market-based ²⁷	tCO ₂ eq	241,47	251,41

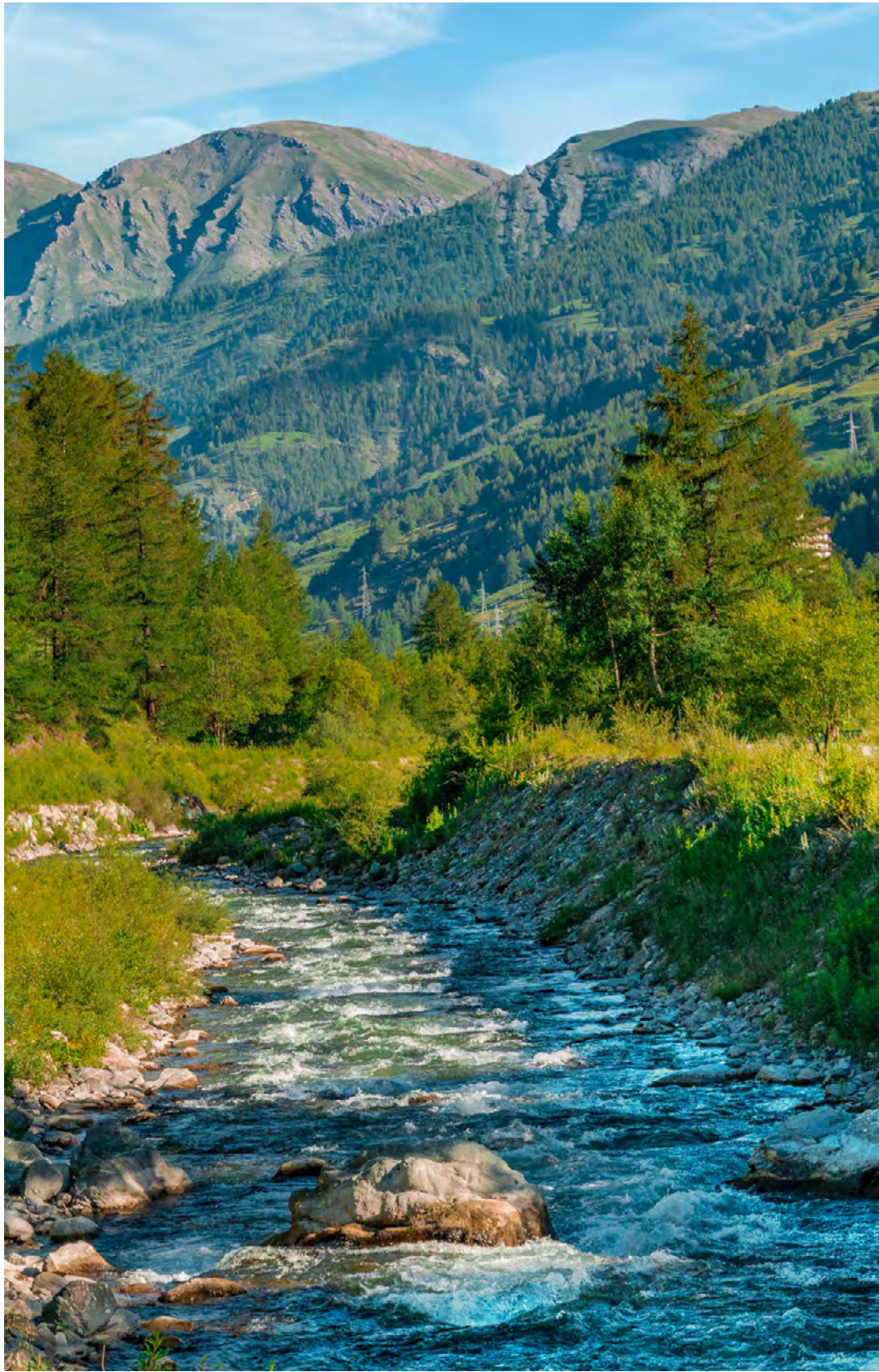
Focus on: Metodologie di calcolo Scope 2

Location-based:

metodologia che considera per l'energia elettrica consumata un fattore di emissione medio (kg di CO₂eq emessa per kWh consumato), calcolato sulla base del mix energetico nazionale rispetto al Paese nel quale la Società opera, in questo caso l'Italia. Maggiore è la quota parte di energia proveniente da fonti di energia rinnovabile all'interno del mix energetico nazionale, minore sarà il valore del fattore di emissione associato.

Market-based:

approccio che permette di tenere conto della quantità di energia proveniente da fonti rinnovabili acquistata direttamente dalla Società. La provenienza di questa energia deve essere certificata dal Gestore dei Servizi Energetici (GSE) mediante l'emissione di un certificato d'origine (Garanzie d'Origine, GO).



²⁵ All'interno del perimetro dei dati ambientali è stata inclusa anche la società Sole24Ore Formazione S.p.A. nonostante sia uscita dal perimetro del Gruppo Multiversity in data 22/12/2025.

²⁶ Le emissioni indirette Location-based sono calcolate considerando tutta l'energia acquistata dalla società come indicato dagli Standard GRI. Fonte fattori di emissione: Italia - ISPRA 2025 (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale), è un ente pubblico di ricerca italiano che svolge attività tecnico-scientifiche per la protezione e il controllo dell'ambiente; Malta - Association of Issuing Bodies – European Residual Mixes 2025, Table 5: Production Mix 2025.

²⁷ Le emissioni indirette della società calcolate secondo il metodo Market-based prendono in considerazione la quota parte di energia elettrica acquistata non rinnovabile. Fonte fattori di emissione: Association of Issuing Bodies – European Residual Mixes 2025, Table 2: Residual Mixes 2025.

Per quanto riguarda le **emissioni Scope 3**, il Gruppo ha avviato nel 2025 un processo di mappatura e quantificazione esteso alle categorie più rilevanti per il proprio modello di business – tra cui beni e servizi acquistati, viaggi di

lavoro, pendolarismo dei dipendenti e l'acquisto di beni e servizi. Il Gruppo si pone l'obiettivo di ampliare progressivamente il perimetro di rendicontazione, migliorando la qualità e la granularità dei dati raccolti.



GRI 305-3: Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3) ²⁸			
Scope 3 – Categoria	UdM	2025	2024
1. Acquisto di beni e servizi	tCO ₂ eq	18.180,86	15.163,44
2. Beni strumentali	tCO ₂ eq	[escluso]	[escluso]
3. Attività legate a carburante ed energia non incluse in Scope 1 o 2	tCO ₂ eq	74,89	90,3
4. Trasporto e distribuzione upstream	tCO ₂ eq	[escluso]	[escluso]
5. Rifiuti generati nelle operazioni	tCO ₂ eq	74,67	26,2
6. Viaggi di Lavoro	tCO ₂ eq	262,86	401,5
7. Pendolarismo dei dipendenti	tCO ₂ eq	1.202,25	1.567,2
8. Attività in leasing upstream	tCO ₂ eq	20,42	33,8
Totale Upstream	tCO ₂ eq	19.815,97	17.282,4
9. Trasporto e distribuzione downstream	tCO ₂ eq	[escluso]	[escluso]
10. Lavorazione dei prodotti venduti	tCO ₂ eq	[escluso]	[escluso]
11. Uso dei prodotti venduti	tCO ₂ eq	[escluso]	[escluso]
12. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	tCO ₂ eq	[escluso]	[escluso]
13. Attività in leasing a valle	tCO ₂ eq	[escluso]	[escluso]
14. Attività in franchising	tCO ₂ eq	[escluso]	[escluso]
15. Investimenti	tCO ₂ eq	[escluso]	[escluso]
Totale Scope 3	tCO ₂ eq	19.815,97	17.282,4

²⁸ Le emissioni indirette della società relative alle categorie Scope 3 sono state calcolate utilizzando fattori di emissione derivati dal dataset “UK and England’s Carbon Footprint to 2022”, inclusi i conversion factors by SIC code, pubblicato dal Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) del Regno Unito. Fonte: UK full dataset 1990-2022, including conversion factors by SIC code.



Per valutare l'efficacia delle azioni di mitigazione nel tempo, è stato deciso di valutare l'intensità emissiva del Gruppo, calcolando questo parametro come rapporto tra le emissioni totali (Scope 1, Scope 2 Market Based e Scope 3) e il numero di studenti dell'anno accademico 2024/2025. Da un confronto tra l'intensità delle emissioni di GHG tra il 2025 e il 2024 appare evidente un livello stabile del valore pro-capite, passato da circa 65,3 kgCO₂ e/studente nel 2024 a 66,6 kgCO₂e/studente nel 2025. Tale risultato, pur in presenza di una crescita complessiva

delle emissioni assolute (+12,5%), evidenzia come l'incremento sia stato proporzionalmente assorbito dall'aumento della popolazione studentesca (+13,2%), a testimonianza del fatto che le azioni di efficientamento e mitigazione intraprese stanno producendo i primi effetti tangibili in termini di disaccoppiamento tra crescita dell'attività formativa e impatto climatico generato.

GRI 305-4: Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)			
Parametro	UdM	2025	2024
Emissioni totali di GHG	tCO ₂ eq	20.156,18	17.635,4
Numero di studenti anno accademico	n.	305.066 ²⁸	270.000 ²⁹
Intensità delle emissioni	tCO₂eq /n.	0,066	0,065

A conferma della volontà di contribuire attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico, il Gruppo Multiversity ha aderito alla **Science Based Targets initiative (SBTi)**, impegnandosi a definire e validare obiettivi di riduzione delle emissioni in linea con gli scenari scientifici per contenere il riscaldamento globale al di sotto di 1,5°C, in coerenza con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi.

Nel corso del **2025**, la Science Based Targets initiative ha **formalmente validato gli obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra di breve termine** del Gruppo Multiversity.

Entro il **2030**, assumendo come anno base il **2023**, il Gruppo si impegna a:

- ridurre **del 42% in termini assoluti** le emissioni **Scope 1 e Scope 2**;
- ridurre **del 25% in termini assoluti** le emissioni **Scope 3**.

Questi impegni rafforzano la credibilità e l'ambizione del percorso di decarbonizzazione intrapreso dal Gruppo, fornendo un quadro scientifico, trasparente e misurabile per orientare le azioni di riduzione delle emissioni lungo l'intera catena del valore.



Focus on: Science Based Target initiative

L'SBTi (Science Based Targets initiative) è un'organizzazione non profit nata per supportare aziende e istituzioni finanziarie nella lotta alla crisi climatica, fornendo un percorso scientificamente validato per la riduzione delle emissioni di gas serra (GHG). L'iniziativa aiuta le imprese a definire obiettivi di decarbonizzazione in linea con gli accordi internazionali sul clima, in particolare l'Accordo di Parigi, che mira a limitare il riscaldamento globale a 1,5°C rispetto ai livelli preindustriali.

²⁹ Studenti iscritti all'anno accademico 2024/2025 presso gli Atenei Pegaso, Mercatorum e San Raffaele Roma e Pegaso International; studenti iscritti nell'anno solare 2025 per Aulab, Sole24ORE Formazione S.p.A. e Law Camp.
³⁰ Studenti iscritti all'anno accademico 2023/2024 presso gli Atenei Pegaso, Mercatorum e San Raffaele Roma e Pegaso International; studenti iscritti nell'anno solare 2024 per Aulab, Sole24ORE Formazione S.p.A.





3.1.3. Altre azioni intraprese

L'impegno profuso dal Gruppo nel corso dell'esercizio si è concretizzato in una serie di azioni trasversali volte a consolidare la governance climatica e a garantire la resilienza del modello di business rispetto alle sfide ambientali globali.

Riconoscimenti e Standard Internazionali

- **UNGC Climate Accelerator Program:** La partecipazione al programma del United Nations Global Compact ha rappresentato un passaggio chiave per accelerare l'integrazione delle strategie climatiche nei processi decisionali. Il programma ha fornito metodologie avanzate per il monitoraggio delle emissioni e lo sviluppo di roadmap verso il Net-Zero.
- **Leader della Sostenibilità:** Il Gruppo è stato inserito nel ranking "Leader della Sostenibilità", un riconoscimento che premia le aziende distinte per la trasparenza nella rendicontazione e per le performance ambientali, sociali e di governance (ESG).

Analisi Strategica e Gestione dell'Energia

- **Analisi dei rischi climatici:** Il Gruppo, con il supporto di un advisor indipendente specializzato, ha condotto un'analisi dei rischi fisici e di transizione legati al cambiamento climatico, a supporto della strategia di adattamento, della gestione dei rischi e della pianificazione di lungo periodo.
- **Audit Energetici:** In conformità con le best practice di gestione delle risorse, sono stati eseguiti audit energetici mirati presso i principali siti operativi. Tali verifiche hanno permesso di mappare puntualmente i vettori energetici e di individuare interventi di efficientamento volti alla riduzione dei consumi e all'ottimizzazione delle performance energetiche complessive.





04

Ambiente
di lavoro salutare
che favorisca
l'inclusione
e la diversità



4.1 La community del Gruppo Multiversity

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali
GRI 2-7: Dipendenti
GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti
GRI 2-30: Accordi di contrattazione collettiva

Dietro ogni progetto educativo del Gruppo Multiversity vi è una comunità professionale articolata, che nel corso del 2025 ha conosciuto una fase di significativa espansione. **L'organico complessivo è cresciuto del 17,9%**, passando da 1.248 a 1.471 dipendenti, con un incremento netto di 223 risorse: una traiettoria coerente con il **percorso di sviluppo strategico** del Gruppo e con la volontà di rafforzarne in modo equilibrato tutte le componenti professionali. Nel corso del 2025, il Gruppo non si è avvalso di stagisti, tirocinanti o lavoratori somministrati. Al suo interno, la community continua a mantenere un equilibrio strutturale tra personale amministrativo e corpo docente. Il 50,8% dell'organico è rappresentato dal personale amministrativo, ovvero figure dirigenziali e impiegatizie che presidiano ambiti nevralgici come amministrazione, compliance legale, comunicazione, progettazione commerciale e sviluppo digitale, la trama che assicura continuità operativa e tenuta istituzionale. Il corpo docente, pari al 49,2%, si compone di personale docente e di ricerca, articolato nei tre livelli accademici dei professori ordinari, dei professori associati e dei ricercatori: la sua missione è accompagnare gli studenti nella costruzione di competenze concrete, in dialogo con un mondo del lavoro in continua trasformazione. A rendere possibile entrambe le funzioni interviene la piattaforma proprietaria full remote del Gruppo, che, integrata da oltre 100 sedi d'esame distribuite sul territorio italiano, permette di coniugare il modello

digitale con un radicamento fisico capillare e di rendere l'**istruzione accessibile** anche nelle aree più remote del Paese. Sul piano contrattuale, il personale amministrativo — che rappresenta il 51% della forza lavoro complessiva — è **interamente coperto dal CCNL** di riferimento, mentre il restante 49%, costituito dal corpo docente, è disciplinato nel quadro della **Legge 240/2010**. Il 72,8% dei dipendenti svolge la propria attività con orario full time, indice di un coinvolgimento professionale stabile e continuativo; l'intera popolazione aziendale lavora sul territorio nazionale e beneficia di **policy di smart working e flessibilità oraria, pensate per conciliare esigenze organizzative e bisogni individuali**. L'attenzione del Gruppo verso le proprie persone si basa sulle tre policy adottate nel 2023: Human Rights, Health & Safety e Diversity, Equity & Inclusion. Lavorando in sinergia, queste linee guida definiscono un modello che mette al centro l'individuo, unendo tutela dei diritti, sicurezza sul lavoro e valorizzazione delle diversità. La composizione di genere conferma un equilibrio strutturale: la **presenza femminile**, pari a 812 unità, costituisce il **55,2% dell'organico**, mentre la componente maschile si attesta al 44,8% con 659 unità, in linea con il 55,5% del 2024 anche a fronte della crescita dimensionale registrata nell'anno.

Tipologia contrattuale ³¹	UdM	2025			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato ³²	n	605	691	1296	399	481	880
Tempo determinato	n	54	121	175	156	212	368
Totale	n	659	812	1471	555	693	1248
Full-time	n	440	631	1071	367	534	901
Part-time	n	219	181	400	188	159	347
Totale	n	659	812	1471	555	693	1248

³¹ Per il Fiscal Year 2025 le informazioni non includono i dati relativi alla Società Sole24 Ore Formazione S.p.A. Si segnala, inoltre, che i dati comparativi riferiti al 2024 non includono la Società Benecon, Pegaso International e Law Camp.
³² Nel conteggio delle dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono state incluse anche 4 lavoratrici assunte con contratto di apprendistato, in quanto, secondo la normativa giuslavoristica vigente, tale tipologia contrattuale rientra tra i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.





4.2 Diversità ed Inclusione

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali
GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
GRI 405-2: Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Per il Gruppo Multiversity la valorizzazione delle differenze rappresenta un elemento fondamentale della cultura aziendale e della capacità di creare valore nel tempo. L'impegno per la Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) si traduce in azioni concrete, obiettivi misurabili e iniziative volte a promuovere un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale.

In questa prospettiva, l'inclusione costituisce il fondamento del modello organizzativo del Gruppo: un contesto in cui competenze, esperienze e prospettive diverse sono riconosciute come un fattore di crescita, innovazione e sviluppo sostenibile.

La Policy Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) rappresenta il principale riferimento per orientare comportamenti e processi aziendali, traducendo in pratica i principi del Codice Etico. La Policy si ispira alla Convenzione n. 111 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e all'articolo 37 della Costituzione Italiana, promuovendo un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione basata su genere, età, orientamento sessuale, origine, nazionalità, disabilità, credo religioso o altre caratteristiche personali.

L'impegno del Gruppo si traduce in strumenti concreti e misurabili. La rappresentanza femminile nei ruoli manageriali e il gender pay gap sono monitorati con continuità per orientare le politiche di people management, mentre la Procedura Operativa di Selezione e Assunzione garantisce criteri di valutazione oggettivi e pari opportunità in tutte le fasi del processo di recruiting.

A supporto di questo percorso, gli Atenei del Gruppo redigono periodicamente il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan, strumenti che consentono di monitorare i risultati raggiunti, individuare aree di miglioramento e rafforzare l'efficacia delle politiche di inclusione.

Il percorso è completato da programmi di onboarding dedicati ai nuovi assunti, finalizzati a favorire l'integrazione e la condivisione dei valori del Gruppo.



La fotografia della rappresentanza nel 2025 testimonia l'efficacia di queste misure attraverso progressi tangibili e diffusi in tutte le categorie professionali:

% Dipendenti per categoria di impiego e genere							
Inquadramento	UdM	2025			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	%	69	31	100	71	29	100
Quadri	%	62	38	100	68	32	100
Impiegati	%	33	67	100	35	65	100
Professore Ordinario	%	64	36	100	62	38	100
Professore Associato	%	51	49	100	54	46	100
Ricercatore	%	50	50	100	46	54	100
Totale	%	45	55	100	44	56	100

- Dirigenti:** la quota femminile sale al **31%** (+2% rispetto al 2024), consolidando la crescita delle donne nelle posizioni di vertice.
 - Quadri:** la presenza femminile raggiunge il **38%** (con un incremento significativo pari al 6%), rafforzando la linea di sviluppo verso i ruoli di responsabilità intermedia.
 - Impiegati:** le donne si confermano in maggioranza al **67%** (in crescita rispetto al 65% dell'anno precedente).
 - Professori Ordinari:** si registra una quota femminile del **36%** (rispetto al 38% del 2024).
- Professori Associati:** le donne salgono al **49%** (dal 46% precedente), avvicinandosi alla piena parità di genere.
 - Ricercatori:** si raggiunge il perfetto equilibrio del **50%-50%**, pur a fronte di un forte incremento dell'organico (passato da 210 a 300 unità), garantendo una base paritaria per le future carriere accademiche.



Nr. Dipendenti per categoria di impiego e genere ³³							
Inquadramento	UdM	2025			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	20	9	29	20	8	28
Quadri	n	39	24	63	39	18	57
Impiegati	n	217	438	655	226	421	647
Professore Ordinario	n	83	46	129	58	36	94
Professore Associato	n	151	144	295	115	97	212
Ricercatore	n	149	151	300	97	113	210
Totale	n	659	812	1471	555	693	1248

L'analisi per fasce di età completa il quadro della diversità interna: l'organico si presenta come una compagine multigenerazionale, in cui il dialogo tra esperienza consolidata ed energie più giovani si afferma come fattore abilitante di innovazione, trasferimento di competenze e continuità organizzativa. La capacità di tenere insieme professionalità senior, profili intermedi e nuovi ingressi rappresenta per il Gruppo un asset strategico, in grado di sostenere processi di apprendimento reciproco e di rendere più resiliente il sistema rispetto ai cambiamenti del contesto.

L'attenzione all'inclusività si estende oltre il perimetro di genere e raggiunge le politiche attive del lavoro, traducendosi in scelte concrete sul fronte dell'inserimento di lavoratrici e lavoratori appartenenti alle categorie protette. La sottoscrizione della Convenzione ex art. 11 della L. 68/1999 consente al Gruppo di pianificare in modo programmato tali percorsi di inserimento, definendo tempi, modalità e strumenti coerenti con le esigenze organizzative e con la natura delle posizioni da ricoprire.

I target HR collegati a tutti questi ambiti rientrano nel pilastro strategico "Ambiente di Lavoro

Salutare che favorisca l'Inclusione e la Diversità" e sono oggetto di monitoraggio trimestrale da parte della funzione ESG, anche in mancanza, ad oggi, di una survey aziendale strutturata sull'engagement: una scelta che testimonia la volontà di accompagnare gli obiettivi con una governance puntuale e con una rendicontazione interna costante. Sul fronte retributivo, l'orientamento del Gruppo è quello di garantire pari opportunità sia nei percorsi di carriera sia nelle politiche di compenso, sostenendo le scelte gestionali con piani formativi mirati, con un set dedicato di indicatori chiave e con un'analisi periodica dei differenziali salariali per categoria di impiego.

³³ Per tale indicatore è stata esclusa la Società Sole24 Ore Formazione S.p.A.



GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti³⁴

Inquadramento	UdM	Fascia d'età																	
		2025									2024								
		< 30 anni (estremi esclusi)			Tra 30 e 50 anni (estremi inclusi)			< 50 anni (estremi esclusi)			< 30 anni (estremi esclusi)			Tra 30 e 50 anni (estremi inclusi)			< 50 anni (estremi esclusi)		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	0	0	0	11	5	16	9	4	13	0	0	0	14	5	19	6	3	9
Quadri	n	2	0	2	32	17	49	5	7	12	1	0	1	33	11	44	5	7	12
Impiegati	n	38	57	95	160	341	501	19	40	59	51	59	110	160	323	483	15	39	54
Professore Ordinario	n	0	0	0	35	23	58	48	23	71	0	0	0	22	19	41	36	17	53
Professore Associato	n	0	0	0	99	104	203	52	40	92	0	0	0	69	68	137	46	29	75
Ricercatore	n	2	4	6	137	132	269	10	15	25	2	0	2	90	101	191	5	12	17
Totale	n	42	61	103	474	622	1096	143	129	272	54	59	113	388	527	915	113	107	220

³⁴ Per tale indicatore è stata esclusa la Società Sole24 Ore Formazione S.p.A.



GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti³⁵

Inquadramento	UdM	Fascia d'età																	
		2025									2024								
		< 30 anni (estremi esclusi)			Tra 30 e 50 anni (estremi inclusi)			< 50 anni (estremi esclusi)			< 30 anni (estremi esclusi)			Tra 30 e 50 anni (estremi inclusi)			< 50 anni (estremi esclusi)		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	%	0	0	0	69	31	100	69	31	100	0	0	0	74	26	100	67	33	100
Quadri	%	100	0	100	65	35	100	42	58	100	100	0	100	75	25	100	42	58	100
Impiegati	%	40	60	100	32	68	100	32	68	100	46	54	100	33	67	100	28	72	100
Professore Ordinario	%	0	0	0	60	40	100	68	32	100	0	0	0	54	46	100	68	32	100
Professore Associato	%	0	0	0	49	51	100	57	43	100	0	0	0	50	50	100	61	39	100
Ricercatore	%	33	67	100	51	49	100	40	60	100	100	0	100	47	53	100	29	71	100
Totale	%	41	59	100	43	57	100	53	47	100	48	52	100	42	58	100	51	49	100

³⁵ Per tale indicatore è stata esclusa la Società Sole24 Ore Formazione S.p.A.



GRI 405-2: Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini ³⁶		
Inquadramento	UdM	2025
Dirigenti	%	- 3
Quadri	%	3
Impiegati	%	- 4
Professori Ordinari	%	8
Professori Associati	%	2
Ricercatori	%	4

L'analisi del rapporto tra la retribuzione delle donne e quella degli uomini nel 2025³⁸ evidenzia una situazione complessivamente equilibrata per quanto riguarda lo **stipendio base**, con differenziali generalmente contenuti tra i diversi inquadramenti professionali. Le donne percepiscono una retribuzione base superiore rispetto agli uomini nelle categorie dei Quadri (+3%), dei Professori Ordinari (+8%), dei Professori Associati (+2%) e dei Ricercatori (+4%). Permangono invece differenziali negativi tra i Dirigenti (-3%) e gli Impiegati (-4%), sebbene di entità limitata.

Con riferimento alla **retribuzione complessiva**, che comprende anche le componenti variabili e accessorie, emerge una maggiore eterogeneità tra le categorie professionali. La sostanziale parità retributiva è raggiunta tra i Quadri (0%), mentre i Ricercatori (+4%), i Professori Ordinari (+8%) e i Professori Associati (+2%) presentano un differenziale positivo a favore delle donne. Differenziali negativi si rilevano invece tra i Dirigenti (-24%) e gli Impiegati (-5%), indicando che le componenti accessorie della retribuzione incidono in modo differente tra uomini e donne in alcune categorie. Per il 2025, globalmente, la differenza salariale sullo stipendio base è pari a **-16%**, e pari a **-21%** per la retribuzione complessiva.

A completare l'impianto culturale del Gruppo concorrono tre presidi che ne assicurano continuità nel tempo, ciascuno con una propria specificità e un proprio raggio d'azione. Con **Valore D**, la prima associazione di imprese in Italia pioniera nell'affrontare il tema dell'equilibrio di genere e la diffusione di una cultura dell'inclusione, anche nel 2025 è proseguita una collaborazione che si è arricchita di nuovi programmi di sviluppo, esperienze formative condivise e occasioni di dialogo tra gli associati su

GRI 405-2: Rapporto dello stipendio complessivo delle donne rispetto agli uomini ³⁷		
Inquadramento	UdM	2025
Dirigenti	%	- 24
Quadri	%	0
Impiegati	%	- 5
Professori Ordinari	%	8
Professori Associati	%	2
Ricercatori	%	4

best practice e ricerca: una partnership che consente al Gruppo di partecipare attivamente al dibattito nazionale sulla diversità ed inclusione e di portare al proprio interno strumenti, metodi e linguaggi che valorizzino tutte le persone. Il **Multiwomen Affinity Group**, attivo dal maggio 2024, ha consolidato il proprio ruolo di spazio di supporto, e confronto interno aperto all'intera comunità aziendale: gli incontri mensili di mentoring e formazione hanno affrontato temi legati al benessere e alla crescita professionale, tra cui la gestione dello stress al rientro dalle vacanze estive, il mantenimento del focus e della centratura sul proprio percorso personale e professionale, nonché lo sviluppo di tecniche e strategie per valorizzare il proprio contributo e comunicare con maggiore efficacia durante meeting e contesti lavorativi, alimentando un ambiente in cui il dialogo tra colleghe e colleghi diventa esso stesso leva di empowerment e di crescita personale. L'**ESG Champions Network**, istituito nel 2023, riunisce infine referenti di funzioni eterogenee — HR, Legal, Marketing, Building, Purchasing, Finance — con l'obiettivo di diffondere l'Agenda ESG del Gruppo in pratiche quotidiane e in iniziative trasversali capaci di coinvolgere l'intera organizzazione e i suoi stakeholder, contribuendo a fare della sostenibilità una dimensione operativa della cultura aziendale e non un capitolo a parte.

³⁶ I dati relativi al 2024 non sono stati rappresentati, in quanto determinati secondo una metodologia di calcolo differente e, pertanto, non comparabili con quelli riferiti al periodo di rendicontazione.

³⁷ I dati relativi al 2024 non sono stati rappresentati, in quanto determinati secondo una metodologia di calcolo differente e, pertanto, non comparabili con quelli riferiti al periodo di rendicontazione.

³⁸ L'indicatore Gender Pay Gap (GRI 405-2) è stato calcolato impiegando la seguente formula: [(stipendio medio donne/stipendio medio uomini)-1].



4.3 Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali
GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover
GRI 404-1: Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente
GRI 404-2: Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione

La capacità di attrarre talenti, di accompagnarne l’inserimento e di sostenerne la crescita rappresenta un elemento strutturale nella sostenibilità di lungo periodo di un’organizzazione knowledge-intensive come il Gruppo Multiversity. In questa prospettiva, il 2025 ha visto un ulteriore affinamento delle leve dedicate al ciclo di vita professionale delle persone, con l’obiettivo di rendere l’esperienza lavorativa coerente e riconoscibile in ogni sua fase.

I dati restituiscono la dimensione di questo impegno: l’anno si è chiuso con **320 nuove assunzioni** e un turnover in entrata pari al **22%**, a fronte di un tasso di cessazioni contenuto al **6%** (87 uscite).

Particolarmente rilevante è la composizione dei nuovi ingressi: la presenza femminile rappresenta il **52%** del totale e raggiunge il **66% nella fascia under 30**, segnale di una capacità attrattiva del Gruppo verso le giovani professioniste e indicatore di una pipeline di talento che potrà consolidare nel tempo l’equilibrio di genere lungo i percorsi di carriera.

La fascia 30-50 anni si conferma il principale bacino di reclutamento, in coerenza con un modello che valorizza al contempo competenze già strutturate e potenziale di sviluppo.

Fascia d'età	UdM	Assunzioni ³⁹						Cessazioni					
		2025			2024			2025			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	n	12	24	36	29	28	57	8	8	16	18	11	29
30-50 anni	n	112	125	237	160	173	333	26	26	52	28	26	54
> 50 anni	n	28	19	47	37	28	65	8	11	19	2	5	7
Totale	n	152	168	320	226	229	455	42	45	87	48	42	90
Turnover													
Totale	n	23	21	22	41	33	36	6	6	6	9	6	7

³⁹ La mancata corrispondenza tra il saldo delle assunzioni e delle cessazioni e la variazione dell'organico rispetto al 2024 è riconducibile alla modifica del perimetro di rendicontazione. In particolare, i dati relativi al 2024 non includevano Law Camp, Benecon e Pegaso International, società considerate nel perimetro dell'esercizio 2025.



Per dare struttura all'esperienza professionale lungo tutto il suo arco, il 2025 ha visto l'attivazione coordinata di tre dispositivi gestionali tra loro complementari. Il primo riguarda il rafforzamento del **processo di onboarding**, ridisegnato per migliorare la qualità della fase di ingresso e per costruire fin da subito un solido senso di appartenenza. Il secondo è la sistematizzazione delle **Exit Interview**, che permettono di trasformare le uscite in occasioni di apprendimento organizzativo, raccogliendo feedback strutturati utili a sostenere la retention e a rafforzare il clima interno. Il terzo è l'introduzione delle schede di **valutazione delle performance**, primo passo verso un sistema di valorizzazione meritocratica capace di riconoscere il contributo individuale e di stimolare il miglioramento continuo. Tutti e tre gli interventi si inseriscono nel pilastro strategico "Ambiente di Lavoro Salutare che

favorisca l'Inclusione e la Diversità", con obiettivi annuali misurabili e oggetto di monitoraggio congiunto con la funzione ESG.

La leva formativa accompagna in modo coerente questa impostazione. Nel corso del 2025 sono state erogate complessivamente **2.496 ore** di formazione tra contenuti obbligatori e facoltativi. Il portafoglio dei temi — Modello 231, anticorruzione, salute e sicurezza, cybersecurity, privacy ed ESG — riflette le priorità strategiche del Gruppo: garantire conformità normativa, rafforzare la protezione dei dati e diffondere in modo capillare la cultura della sostenibilità nei comportamenti quotidiani.

Ore totali di formazione ⁴⁰ per inquadramento professionale e genere				
Inquadramento	UdM	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	h	79	27	106
Quadri	h	134	69	203
Impiegati	h	668	1219	1888
Docenti	h	156	145	301
Totale	h	1037	1460	2496

Ore medie di formazione ⁴¹ per inquadramento professionale e genere				
Inquadramento	UdM	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	h	3,95	2,97	3,64
Quadri	h	3,42	2,88	3,22
Impiegati	h	3,08	2,78	2,88
Docenti	h	0,41	0,43	0,42
Totale	h	1,57	1,80	1,70

⁴⁰ Le ore totali di formazione non includono i contributi relativi alla società Sole24 Ore Formazione, pari complessivamente a 41 ore.

⁴¹ Le ore medie di formazione prendono in considerazione tutte le ore dei corsi erogati il cui totale è stato poi diviso per il numero di dipendenti al 31/12/2025.





L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali
GRI 403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti
GRI 403-3: Servizi di medicina del lavoro
GRI 403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione

GRI 403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403-6: Promozione della salute dei lavoratori
GRI 403-7: Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali
GRI 403-9: Infortuni sul lavoro

Benessere delle persone

Per il Gruppo Multiversity il benessere delle persone rappresenta una componente essenziale della cultura aziendale e della capacità di creare valore nel lungo periodo. Promuovere un ambiente di lavoro attento alla qualità della vita significa sostenere la crescita professionale e personale dei collaboratori, favorendo equilibrio, salute e coinvolgimento.

In questa prospettiva, il Gruppo affianca alle politiche di flessibilità organizzativa un insieme di servizi dedicati al benessere fisico e psicologico delle proprie persone, con l'obiettivo di rispondere ai bisogni che evolvono lungo tutto il percorso professionale.

Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo significa anche prendersi cura del benessere delle persone. Per questo Multiversity affianca alle politiche di flessibilità organizzativa

una gamma di servizi dedicati alla salute e al benessere dei propri dipendenti.

Dal 2024 il Gruppo offre un servizio di counselling psicologico con Serenis; nel 2026 ha inoltre ampliato questa offerta con percorsi di supporto nutrizionale, coaching e con un servizio di telemedicina gratuito, attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e disponibile anche per i nuclei familiari dei dipendenti. Mentre la partnership con **Wellhub** apre l'accesso a un'ampia rete di strutture sportive, programmi di fitness e contenuti wellness personalizzabili.

La collaborazione con **Sole 24 ORE Formazione** garantisce inoltre una scontistica del **30%** sui corsi non accademici privi di CFU; completano il quadro le risorse stanziare per la ricerca a favore del corpo docente, leva specifica di valorizzazione del know-how interno.





Salute e sicurezza sul lavoro

L'adesione alle piattaforme Tconsulta e Wellhub è oggetto di monitoraggio continuo e i feedback raccolti restituiscono un giudizio positivo sull'approccio integrato del Gruppo al tema del benessere.

L'impianto di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro trova la propria cornice nella **Health & Safety Policy**, sviluppata in piena coerenza con il Codice Etico e finalizzata a garantire un ambiente di lavoro sicuro, affidabile e allineato agli standard attesi dagli stakeholder. L'approccio è trasversale e proattivo, e poggia sull'integrazione tra prevenzione, formazione continua, vigilanza operativa, coinvolgimento del personale e miglioramento sistematico dei processi. Il Gruppo si impegna a fornire mezzi adeguati, dispositivi di protezione, istruzioni operative chiare e percorsi formativi coerenti con l'evoluzione dei rischi, mentre alle persone è richiesto un comportamento responsabile, l'uso corretto degli strumenti messi a disposizione e la segnalazione tempestiva di eventuali anomalie.

A presidiare operativamente il sistema interviene il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, aggiornato con regolarità e affiancato da procedure di prevenzione, audit interni, verifiche sul campo e percorsi formativi mirati. Il quadro normativo di riferimento è quello del D.lgs. 81/08 (Testo Unico

Salute e Sicurezza), arricchito dalla conformità alla **ISO 45001**⁴² sui Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro e alla **ISO 9001** sulla gestione della qualità, e si completa con il **D.lgs. 231/2001** in tema di responsabilità amministrative, l'**art. 18 del D.lgs. 81/2008** sugli obblighi specifici del datore di lavoro e l'**art. 2087 del Codice Civile** sull'obbligo di tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori. Le attività di informazione, consultazione e formazione promosse dalle entità del Gruppo coinvolgono regolarmente l'intero personale, alimentando una cultura condivisa della prevenzione fondata sulla collaborazione di tutte le parti interessate. Il principio del miglioramento continuo orienta l'intero impianto: ogni audit, segnalazione o feedback diventa occasione per affinare procedure, dispositivi e comportamenti.

A fronte di **1.350.656,3 ore lavorate complessive**⁴³, l'esercizio si è chiuso con zero decessi e senza infortuni con gravi conseguenze, registrando **0 infortuni complessivi**.

Il dato restituisce un quadro di continuità operativa e di progressivo rafforzamento delle misure di prevenzione, riflettendo un sistema orientato non solo al rispetto degli obblighi normativi, ma anche al loro costante presidio.

GRI 403-9: Infortuni sul lavoro ⁴⁴			
Inquadramento	UdM	2025	2024
Numero di ore lavorate	n	1.350.656,30	1.256.286,20
Numero e tasso di decessi a seguito di in-fortuni sul lavoro	n	-	-
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	n	-	-
Numero di infortuni sul lavoro	n	0	2
Tasso di infortuni sul lavoro	%	0	1,59

⁴² Le certificazioni ISO 14001 e ISO 45001 sono state ottenute da Multiversity S.p.A. (sede legale: Piazza Santi Apostoli, 49 – 00187 Roma) con riferimento ai seguenti siti:
ISO 14001: Pegaso S.r.l. – Centro Direzionale Isola F2; Piazza Santi Apostoli, 49 – Roma; Universitas Mercatorum – Piazza Mattei, 10 – Roma.
ISO 45001: Pegaso S.r.l. – Piazza Santi Apostoli, 49 – Roma; Pegaso S.r.l. – Centro Direzionale Isola F2; Pegaso S.r.l. – Villa Vannucchi; Pegaso S.r.l. – Piazza Trieste e Trento; Universitas Mercatorum – Piazza Mattei, 10 – Roma.

⁴³ Le ore lavorate fanno riferimento al solo personale tecnico amministrativo.

⁴⁴ Per il Fiscal Year 2025 le informazioni non includono i dati relativi alla Società Sole24 Ore Formazione S.p.A. Inoltre non sono incluse le società Benecon, Law Camp e Pegaso International.





Scuola di Arti Performative e Community Care,
Università Pegaso

05

Coinvolgimento delle comunità locali



5.1 Una visione di Gruppo: l'educazione come bene comune

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali

GRI 413-1: Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo

Per il Gruppo Multiversity, il rapporto con le comunità non è un capitolo a margine della propria missione, ma una delle radici da cui questa missione prende forma.

Educare significa, prima di tutto, mettersi in ascolto dei luoghi e delle persone: di chi vive nelle aree interne come nei grandi centri urbani, di chi torna a studiare dopo molti anni come di chi affronta per la prima volta un percorso accademico, di chi opera nelle imprese, nelle scuole, nelle istituzioni pubbliche e nel terzo settore. È in questo dialogo continuo che la conoscenza prodotta dagli Atenei diventa risorsa concreta per i territori, e i territori, a loro volta, diventano per gli Atenei una fonte permanente di ispirazione progettuale.

Il modo in cui Multiversity concepisce il proprio ruolo nelle comunità nasce da una convinzione semplice: la formazione produce vero impatto solo quando è in grado di raggiungere chi, altrimenti, ne resterebbe escluso.

Da questa premessa discende una postura che attraversa l'intera attività del Gruppo, fatta di accessibilità, ascolto strutturato, attenzione al benessere e investimento sull'occupabilità.

La fotografia della comunità studentesca è il primo, eloquente indicatore di un modello educativo che funziona come leva di inclusione. La flessibilità del modello digitale consente di tenere insieme storie di vita molto diverse, riducendo divari che — nella formazione tradizionale — restano spesso insormontabili:

- circa 8 studenti su 10 lavorano già al momento dell'iscrizione e trovano nel Gruppo la possibilità di conciliare formazione, professione e impegni familiari;
- circa un terzo della popolazione studentesca risiede al di fuori dei principali centri urbani, dove l'offerta universitaria fisica è storicamente più rarefatta;
- le donne over 30 rappresentano la quota più ampia delle iscrizioni, in un percorso che parla di empowerment, riqualificazione e ricostruzione di traiettorie professionali;
- l'età degli studenti copre tutte le fasi della vita adulta, fino a casi che superano gli ottant'anni;
- oltre 6.000 studenti con disabilità trovano nel Gruppo un ambiente accademico realmente accessibile.





Summer School, Università Pegaso



Si tratta di numeri che, letti insieme, raccontano un'università capace di ridurre simultaneamente più disuguaglianze — geografiche, di genere, generazionali, legate alla condizione fisica — e di trasformare l'istruzione in un fattore concreto di mobilità sociale. Su questa base, il Gruppo costruisce una cultura della sostenibilità diffusa, che non si limita a essere un tema dell'offerta formativa, ma diventa una chiave di lettura trasversale a didattica, ricerca, comunicazione interna e iniziative rivolte all'esterno. L'idea di fondo è che il cambiamento parta dalla consapevolezza, e che l'università abbia il compito di alimentarla in tutti i propri pubblici.

Le principali leve in campo sono:

- **campagne di sensibilizzazione su ambiente, salute mentale, parità di genere e comportamenti quotidiani responsabili;**
- **percorsi formativi specialistici sui temi ESG e DE&I, con dottorati dedicati all'Agenda 2030 e all'inclusione;**
- **iniziative di volontariato ambientale rivolte alla popolazione studentesca, anche grazie alla collaborazione con realtà come Plastic Free;**
- **il premio “10 tesi per la sostenibilità,” che riconosce il valore civico delle migliori ricerche di laurea;**
- **la partecipazione attiva a network internazionali quali UN Global Compact, Valore D ed ESG Champions;**
- **il Centro Studi ESG dell'Università Pegaso, riferimento del Gruppo per la connessione tra ricerca accademica, formazione e mondo professionale.**

Sul piano dell'offerta accademica gli Atenei e le Scuole di Formazione del Gruppo propongono complessivamente circa 50 corsi a contenuto ESG, distribuiti su lauree triennali e magistrali, master, alta formazione e dottorati. È il segnale che la sostenibilità è diventata un linguaggio comune della didattica, e non più un'area tematica di nicchia.

A completare il quadro c'è la qualità dell'esperienza vissuta dallo studente, dal momento dell'iscrizione fino all'ingresso nel mondo del lavoro: una filiera presidiata con strumenti integrati di ascolto, miglioramento continuo e accompagnamento professionale. L'ascolto si fonda su rilevazioni sistematiche (survey, CSAT, NPS, OPIS), sul confronto strutturato con le rappresentanze e le commissioni paritetiche e sull'aggiornamento costante delle piattaforme digitali a partire dalle indicazioni ricevute; il legame con i laureati prosegue attraverso l'Associazione Alumni, che mantiene attiva la relazione anche dopo il titolo. I risultati si leggono nel miglioramento della soddisfazione, nella riduzione del tasso di abbandono e in tassi di prosecuzione progressivamente più solidi. Tutto questo è sostenuto da un investimento costante in innovazione responsabile: misure di cybersecurity e protezione dei dati, formazione continua di docenti e personale, un servizio centralizzato di supporto tecnico — attivo dal primo quadrimestre 2024 e capace di risolvere l'80% delle richieste al primo contatto, con una soddisfazione media di 6 su 7 — e uno sviluppo continuo di ambienti digitali basati su intelligenza artificiale e apprendimento adattivo. L'intera azione è governata dall'ESG Committee, in coerenza con il Codice Etico e la Sustainability Policy, e trova un canale di rendicontazione trasparente nei due ESG Handbook pubblicati nel 2023 e nel 2024, pensati per restituire in forma divulgativa a tutti gli stakeholder l'impatto delle iniziative realizzate.

5.2

Il contributo distintivo
dei tre Atenei*GRI 3-3: Gestione dei temi materiali*

Se la cornice è comune, ogni Ateneo del Gruppo coltiva una propria fisionomia, definita dalla storia, dalle aree disciplinari di elezione e dai territori con cui dialoga. Nel complesso, nel corso del 2025 i tre Atenei hanno realizzato 42 eventi in presenza e 18

webinar (per circa 11.000 visualizzazioni) su temi ESG e DE&I, costruiti insieme a esperti accademici, professionisti della salute e psicologi. Di seguito si riporta il dettaglio di ciascun Ateneo.

5.2.1. Università Pegaso: un'università diffusa
nei territori

Pegaso ha scelto di stare nei territori non come ospite occasionale, ma come soggetto strutturalmente presente, capace di intercettare i bisogni e di costruire risposte insieme alle comunità. Nel 2025 questa scelta ha preso la forma di circa 79 iniziative di Terza Missione, sviluppate con una rete di oltre 50 partner esterni: tra questi figurano la Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS), il Consiglio Nazionale delle Ricerche, l'Università Cattolica del Sacro Cuore, Sapienza Università di Roma, TIM S.p.A. e la Scuola Centrale di Formazione, accanto a numerosi Comuni, Parchi Naturali, scuole, associazioni e organizzazioni del terzo settore. È una geografia di alleanze che racconta la volontà di intrecciare la presenza accademica con i nodi più vitali del Paese. Tra le esperienze più rappresentative, la Summer School realizzata in Salento rimane un esempio di come l'università digitale possa farsi presidio reale nei territori più periferici:

un'occasione di co-progettazione in cui formazione, ricerca e cittadinanza si sono incontrate intorno ai temi dell'innovazione tecnologica e della valorizzazione delle identità locali, contribuendo a generare nuove opportunità sociali, culturali ed economiche per la comunità.

L'impegno si misura, in modo particolarmente eloquente, anche nei numeri della ricerca a impatto ESG. Dei 34 progetti gestiti nell'anno tra PRIN, Erasmus+, Horizon Europe e altri programmi competitivi, 23 risultano direttamente riconducibili all'area ESG — il 67,6% del portafoglio complessivo — per un finanziamento totale di € 2.230.245,85.

Si tratta di un patrimonio progettuale denso, che spazia dalla rigenerazione dei piccoli borghi alla tutela del patrimonio culturale, dall'innovazione educativa alla salute e al benessere, passando per la sostenibilità ambientale e la cooperazione internazionale.

Ambiti di intervento e principali progetti ESG

Inquadramento

Rigenerazione dei pic-coli borghi
Tutela del patrimonio culturale
Innovazione educativa
Salute e benessere
Sostenibilità ambientale e cooperazione internazionale

Iniziativa/
Partnership

Iniziativa/ Partnership
Attrattività dei Borghi, Comune di Santa Severina
Italian Historic Villages Regeneration -Voices of Heritage
Mapping and Promoting Cultural Skills
Sustainable Cultural Innovation
AILEM (AI-Infused Language Education)
DIGIFUNCOLLAB
TALENTED
DigiWell
E-Hand
SMART BEAR 23.0
SILVANUS
DESIBOOK
MORHEL
IN-DEEP
TIFONE
TReE
USEFULL
Green Biomass Fractionation
DRASTIC
TAITALE

Particolarmente rilevante è l’impegno dell’Ateneo per la promozione dell’inclusione, dell’accessibilità e della partecipazione educativa, sviluppato attraverso 36 iniziative rivolte a persone con disabilità, studenti con DSA e altri bisogni educativi specifici, nonché a docenti, famiglie e comunità educanti. Tra queste si segnalano:

- **il premio “Pegaso for Inclusion,”promosso nell’ambito della Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità;**
- **il Career Service per le Categorie Protette, realizzato in collaborazione con Grafton;**
- **il ciclo di seminari “L’ora di psicologia” e diversi incontri tematici, tra cui La scuola è linguaggio con ANP;**
- **webinar dedicati alla Sindrome di Down e alla consapevolezza dell’Autismo, nonché campagne di sensibilizzazione come il Global Accessibility Awareness Day;**
- **percorsi formativi rivolti ai docenti sui temi della plusdotazione e della didattica inclusiva.**

Nel complesso, tali iniziative evidenziano come l’inclusione venga considerata una dimensione trasversale dell’azione accademica, orientata a favorire l’accesso, la partecipazione e il successo formativo delle diverse componenti dell a comunità universitaria.

Il dialogo con il tessuto produttivo si traduce in cinque spin-off accademici, ciascuno dei quali porta nel mercato un asse della produzione scientifica dell’Ateneo: ECOBIOFUSION opera nel campo della sostenibilità e della bioingegneria, sviluppando materiali ecocompatibili e biochemicals da risorse rinnovabili; CARES lavora sulla psicoeducazione e sui disturbi del neurosviluppo; H.IB.I. Analytics applica intelligence e analytics al talent management; STAMMIBENE! porta nelle imprese strumenti di benessere organizzativo di matrice psicologica; RESTRUCT propone soluzioni innovative nell’ambito della resilienza strutturale.

Una particolare attenzione è rivolta al benessere psicologico degli studenti. Pur in assenza, al momento, di uno sportello strutturato, le azioni promosse grazie al finanziamento sul bando PROBEN hanno raggiunto numeri significativi: 8.000 studenti coinvolti, 2.000 questionari di screening completati per intero, 350 studenti identificati in condizione di distress, oltre 300 ore di consulenza psicologica erogate e 72 percorsi di counseling portati a termine.

L’iniziativa contribuisce alla promozione del benessere psicologico della popolazione studentesca e alla prevenzione del disagio emotivo, rafforzando la capacità dell’Ateneo di intercettare precocemente situazioni di vulnerabilità.



A completamento del quadro si collocano la formazione dottorale e la dimensione internazionale. Il XL ciclo del dottorato in Digital Transformation ha registrato 18 immatricolati, di cui 9 beneficiari di borsa. L'Ateneo può contare su 48 partnership con enti esteri, che hanno favorito flussi di mobilità pari a 35 partecipanti incoming (25 studenti e 10 docenti) e 68 outgoing (54 studenti e 14 docenti). L'offerta didattica comprende inoltre 21 corsi erogati in lingua inglese e 81 insegnamenti con contenuti ESG, integrati trasversalmente nei diversi percorsi formativi.

In parallelo, l'innovazione didattica si sviluppa lungo sei principali direttrici: l'adozione di dashboard analitiche, l'impiego dell'intelligenza artificiale, il potenziamento dell'e-learning, la diffusione di metodologie di didattica interattiva, utilizzo di strumenti e piattaforme digitali orientati all'accessibilità e alla personalizzazione degli apprendimenti, nonché il progressivo rafforzamento dell'accessibilità dei contenuti e degli ambienti formativi secondo i principi dell'Universal Design for Learning (UDL)⁴⁵. L'Ateneo è inoltre impegnato nel progressivo sviluppo di strumenti di monitoraggio e valutazione dell'impatto sociale ed educativo delle proprie iniziative di Terza Missione, con particolare attenzione ai temi dell'inclusione, del benessere e dell'accessibilità.

Qualità della ricerca scientifica

La qualità e l'impatto della produzione scientifica trovano conferma nell'inclusione di due docenti dell'Ateneo nella classifica World's Top 2% Scientists, elaborata annualmente da Stanford University in collaborazione con Elsevier, che seleziona i ricercatori più influenti a livello globale sulla base delle performance scientifiche e dell'impatto delle pubblicazioni.

⁴⁵ I principi UDL (Universal Design for Learning) sono un approccio alla didattica che mira a rendere l'apprendimento accessibile ed efficace per tutti gli studenti, fin dalla progettazione dei corsi, senza dover intervenire solo a posteriori con adattamenti individuali.



Scuola Arti Perfomative e Community Care,
Università Pegaso



5.2.2. Universitas Mercatorum: cultura, impresa e governance dei territori

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali

Mercatorum interpreta il proprio ruolo come quello di un'università attiva tra accademia, impresa e istituzioni pubbliche, con una sensibilità particolare per la cultura, la governance dei territori e la trasformazione digitale del Paese. È una vocazione che orienta l'Ateneo a coltivare alleanze plurali e a presidiare, con continuità, i nodi della transizione sostenibile e dell'innovazione culturale. Nel 2025 questa identità si è tradotta in otto partnership strategiche, distribuite tra dimensione ambientale e dimensione sociale:

- **Ambiente:**
 - Convenzione Quadro con Federparchi, orientata a biodiversità e gestione delle aree protette;
- **Ambito sociale e socio-economico:**
 - Accordo con CeSPI – Centro Studi di Politica Internazionale, su sviluppo, cooperazione e politiche sociali;
 - Memorandum of Understanding con UNU-CRIS, su integrazione regionale e governance globale;
 - Convenzione con Associazione “La Nostra Famiglia” – IRCCS Medea, su disabilità, riabilitazione e inclusione;
 - Accordo con Associazione Nazionale Presidi, su governance scolastica;
 - Intesa con Consorzio SUM City School, su sostenibilità urbana;
 - Collaborazione con Centro Studi G. Tagliacarne, su sviluppo economico territoriale;
 - Convenzione con Associazione Italiana Dislessia (AID), su inclusione educativa.

In linea con la propria missione culturale, Mercatorum promuove iniziative multidisciplinari che integrano patrimonio, innovazione e partecipazione. Progetti come Musens, il Contamination Lab, il Museo digitale Emilio Schuberth e Memoria Viva – Palazzo Costaguti mostrano come il sapere accademico possa dialogare con la città, le imprese culturali e la cittadinanza attiva, rafforzando il ruolo dell'università nella valorizzazione e nel rinnovamento del patrimonio simbolico del Paese.

Sul piano della ricerca, l'attività si è articolata in 42 progetti complessivi, di cui 19 riconducibili a tematiche ESG, per un finanziamento totale pari a € 271.463,39. In tale ambito, emergono iniziative che coniugano sostenibilità ambientale, innovazione tecnologica e attenzione al benessere della comunità studentesca, contribuendo a rafforzare il posizionamento dell'Ateneo su questi ambiti.

Ambiti di intervento e principali progetti ESG	
Inquadramento	Rigenerazione dei piccoli borghi Tutela del patrimonio culturale Innovazione educativa Salute e benessere Sostenibilità ambientale e cooperazione internazionale
Iniziativa/ Partnership	Attrattività dei Borghi Comune di Santa Severina Italian Historic Villages Re-generation Voices of Herit-age Mapping and Promoting Cultural Skills Sustainable Cultural Innovation AILEM (AllInfused Language Educa-tion) DIGIFUNCOLLAB TALENTED DigiWell E-Hand SMART BEAR 23.0 SILVANUS DESIBOOK MORHEL IN-DEEP TIFONE TReE USEFULL Green Biomass Frac-tionation DRASTIC TAITALE



L'offerta formativa include 11 corsi con contenuti ESG, articolati in ambiti quali Ingegneria Energetica, Economia sociale e Psicologia del lavoro, affiancati da percorsi di dottorato dedicati ai temi della sostenibilità e dell'innovazione. Un ambito di particolare rilievo è rappresentato dalla formazione dottorale, per la quale sono state finanziate complessivamente 70 borse, di cui 20 nell'area "Sostenibilità e Agenda ESG", 19 in "Big Data e Intelligenza Artificiale" e le restanti nell'ambito della "Gestione Finanziaria d'Impresa". Sul versante del trasferimento tecnologico, gli spin-off Magnetic Future e DyslexIA hanno promosso 27 iniziative e progetti nei settori della robotica, dell'intelligenza artificiale e della sostenibilità.

L'impegno per l'inclusione delle persone con disabilità si traduce in dieci iniziative dedicate, fra cui i tutoraggi specializzati per studenti con DSA, le attività formative rivolte sia agli studenti sia ai docenti, il Recruiting Day e l'Inclusion Job Day virtuale, oltre a progetti di ricerca focalizzati sulla salute mentale e sui diritti delle persone con disabilità nei contesti lavorativi. A questo si aggiunge un'attività di sportello di ascolto psicologico e inclusione che nel corso dell'anno ha seguito 100 studenti, accompagnata da avvisi pubblici per il benessere psicofisico e da studi specifici, ad esempio sul disturbo borderline di personalità. L'Ateneo conduce inoltre un'intensa azione formativa per la Pubblica Amministrazione, con percorsi rivolti alle Province di Viterbo e Pistoia, al raggruppamento di 12 Comuni dell'area pistoiese e ai Comuni di Bra, Quartu Sant'Elena, Grottaferrata, Mentana e Mondragone: un presidio capillare che rafforza le competenze della macchina pubblica e contribuisce alla qualità dei servizi resi ai cittadini. A completare il quadro, una solida apertura internazionale — con 36 partnership con enti esteri, 18 partecipanti incoming e 38 outgoing, e un Corso di Alta Formazione Jean Monnet G.E.D.I. erogato in lingua inglese — e un'attenzione operativa all'accessibilità della didattica testimoniata dal progetto Sensus Access, che garantisce la piena fruibilità dei contenuti agli studenti con disabilità sensoriali e cognitive. A conferma di tale attenzione verso le comunità locali e le dinamiche territoriali, Mercatorum ha attivato una borsa dedicata al Master di II livello in Management e Governance delle politiche di coesione e del divario territoriale.

Qualità della ricerca scientifica e riconoscimenti

Nell'anno l'Ateneo ha inoltre ricevuto tre riconoscimenti pubblici, ha visto sei propri docenti entrare nella classifica World's Top 2% Scientists elaborata annualmente da Stanford University in collaborazione con Elsevier, che seleziona i ricercatori più influenti a livello globale sulla base delle performance scientifiche e dell'impatto delle pubblicazioni.



Evento di presentazione del Bilancio di Genere di Università Mercatorum 2025



5.2.3. Università San Raffaele Roma: salute, ricerca di eccellenza e innovazione sostenibile

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali

San Raffaele Roma porta nel Gruppo una vocazione fortemente caratterizzata dalle scienze della vita, dalla promozione della salute e dall'innovazione sostenibile prevalentemente in ambito sanitario, con un'apertura crescente verso i temi dell'economia circolare e della cultura inclusiva. È un'identità che si riflette tanto nelle alleanze costruite quanto, e con particolare nettezza, nei numeri della ricerca.

Le quattro partnership strategiche consolidate nel 2025 disegnano una geografia coerente di collaborazioni, ciascuna ancorata a un asse riconoscibile della missione dell'Ateneo. In particolare:



Obesità 3.0: l'evoluzione della cura tra farmacoterapia, nutrizione personalizzata e approccio psicologico integrato, Università San Raffaele Roma

Ambiti di intervento e principali progetti ESG

Inquadramento

- Sostenibilità am-bientale
- Innovazione sociale e sanitaria
- Valorizzazione delle diversità
- Promozione della salute

Iniziativa/ Partnership

- IRACE
- Internatio-nal Research Asso-ciation on Circular Economy: network internazionale per l'economia circolare e la gestione sostenibile delle risorse
- HEALTHPRENEURS (EIT): sviluppo di competenze imprenditoriali nel settore salute
- Valore D: promozione dell'inclusione e del benessere organizzativo
- Federazione Italiana Fitness: prevenzione, benessere e invecchiamento attivo



Sul piano scientifico, la concentrazione di energie sui temi ESG è una caratteristica distintiva dell'Ateneo. Dei 32 progetti di ricerca gestiti nell'anno tra PRIN, Horizon, PNRR e altri programmi competitivi, 29 risultano a contenuto ESG: una proporzione che restituisce l'identità di un'università di ricerca profondamente segnata dalle priorità della sostenibilità, della salute e dell'inclusione. Sul piano didattico, l'Ateneo eroga dieci corsi specificamente a contenuto ESG, mentre la mappatura interna individua circa trenta insegnamenti nei quali i temi della sostenibilità sono integrati in modo trasversale.

Qualità della ricerca scientifica

Nell'anno l'Ateneo ha visto dieci propri docenti entrare nella classifica World's Top 2% Scientists elaborata annualmente da Stanford University in collaborazione con Elsevier, che seleziona i ricercatori più influenti a livello globale sulla base delle performance scientifiche e dell'impatto delle pubblicazioni.

L'azione comunitaria si completa con interventi mirati sul diritto allo studio, sull'inclusione e sul benessere. Nell'anno l'Ateneo ha erogato complessivamente 23 borse di studio: tre rivolte alla frequenza dei Corsi Executive part-time del Sole 24 ORE Formazione — destinate a studenti, personale docente e personale tecnico-amministrativo, in chiave di formazione continua — e venti previste nell'ambito della collaborazione con l'Associazione Nazionale Presidi, finalizzate a sostenere giovani diplomati fino a 21 anni nell'accesso ai percorsi universitari. L'impegno verso le persone con disabilità si traduce in quattro iniziative dedicate, costruite in modo trasversale attraverso attività di orientamento, formazione, sensibilizzazione e progettazione educativa.

Accanto a iniziative specifiche per l'accesso al mondo del lavoro a favore delle Categorie Protette, sono stati promossi percorsi di alta formazione e di ricerca focalizzati sulla disabilità, sui nuovi modelli di intervento e sul benessere della persona, rafforzando progressivamente un approccio inclusivo e sistemico. In tema di salute mentale e benessere studentesco, pur non essendo attivo nell'A.A. 2024-2025 uno sportello strutturato di ascolto psicologico, l'Ateneo ha partecipato in modo continuativo al progetto nazionale ProBen, sviluppando azioni di sensibilizzazione, informazione e divulgazione scientifica sui temi della salute mentale, dello stile di vita e del benessere psicofisico, anche attraverso i canali istituzionali e i social: un'attività che contribuisce a diffondere una cultura della prevenzione, del supporto e dell'attenzione alla persona. A completare il quadro, l'Ateneo ha avviato un progetto strutturato di innovazione della piattaforma e delle metodologie didattiche, finalizzato a promuovere l'uso consapevole degli strumenti digitali e l'adozione di pratiche didattiche innovative. Rivolto a docenti e tutor, il progetto prevede il riconoscimento di micro-credenziali digitali allineate a standard internazionali e si inserisce in una strategia più ampia di innovazione didattica orientata al miglioramento continuo della qualità e dell'accessibilità dell'esperienza formativa.



Laboratori IRCCS San Raffaele Roma



06

Attuazione di una
buona governance



6.1 Governance Societaria

La governance del Gruppo Multiversity si configura come un elemento cardine nella definizione e nell’implementazione della propria strategia di sviluppo, assicurando coerenza tra indirizzo strategico, gestione operativa e presidio dei rischi, inclusi quelli connessi alle tematiche ESG.

In qualità di holding del Gruppo, Multiversity S.p.A., costituita nel 2019, esercita attività di direzione e coordinamento sulle società controllate, contribuendo alla costruzione di un modello integrato che coniuga innovazione tecnologica, qualità dell’offerta formativa e solidità organizzativa. Il sistema di amministrazione e controllo adottato si fonda su un impianto conforme alla normativa civilistica italiana e articolato secondo principi di trasparenza, responsabilità e chiarezza nella definizione dei ruoli.

In tale contesto, la struttura di governance si sviluppa attorno a due organi principali – Consiglio di Amministrazione, e Collegio Sindacale, i quali garantiscono un presidio efficace sia sull’indirizzo strategico sia sulle attività di controllo, e un comitato informale consultivo di supporto all’indirizzo strategico e gestionale, l’Advisory Board. In dettaglio:

Consiglio di Amministrazione (CdA), rappresenta il fulcro del sistema di governance del Gruppo, essendo investito della responsabilità della gestione strategica e amministrativa e della definizione delle linee di sviluppo nel medio-lungo periodo. Nominato in compliance con quanto previsto dal Codice Civile, che dura in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina fino ad un massimo di tre esercizi ed è responsabile in via esclusiva della gestione strategica e amministrativa del Gruppo, con il compito di perseguire lo scopo societario e garantire la continuità operativa e lo sviluppo. Il Consiglio di amministrazione è regolarmente e periodicamente informato sulle tematiche ESG del Gruppo, e sugli impatti che queste producono. Alla data di pubblicazione del presente Bilancio, esso risulta composto da sette membri, inclusi il Presidente e l’Amministratore Delegato, entrambi dotati di poteri di rappresentanza. La dimensione contenuta dell’organo appare coerente con la struttura e il modello operativo del Gruppo, consentendo una gestione efficiente dei processi decisionali e una piena operatività nelle attività di indirizzo.

Sotto il profilo qualitativo, la composizione del Consiglio evidenzia una prevalenza di membri non esecutivi, elemento che contribuisce a favorire un adeguato equilibrio tra funzioni di gestione e attività di supervisione.

Inoltre, il Consiglio presenta una marcata seniority: il 71% dei componenti appartiene alla fascia di età superiore ai 50 anni, mentre il restante 29% si colloca tra i 30 e i 50 anni. Tale distribuzione riflette una composizione fortemente orientata all’esperienza e alla maturità professionale, fattore che contribuisce a rafforzare la capacità del Consiglio di affrontare tematiche complesse e di guidare il Gruppo in un contesto competitivo e regolato come quello della formazione universitaria digitale.

GRI 2-9: Struttura e composizione della governance
GRI 2-10: Nomina e selezione del massimo organo di governo
GRI 2-11: Presidente del massimo organo di governo
GRI 2-12: Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti
GRI 2-14: Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità
GRI 2-23: Impegni assunti tramite policy
GRI 2-24: Integrazione degli impegni in termini di policy
GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Carica al 30.06.2026	Nominativi	Genere	Età	Caratteristiche
Presidente	Luciano Violante ⁴⁶	Uomo	>50	Presidente Onorario
Presidente	Fabio Domenico Vaccarone ⁴⁷	Uomo	>50	Presidente, con poteri di rappresentanza
Amministratore Delegato	Francesco Durante	Uomo	>50	AD, con poteri di rappresentanza
Consigliere	Giampiero Mazza	Uomo	>50	Non esecutivo/ Non indipendente
Consigliere	Andrea Ferrante	Uomo	30-50	Non esecutivo/ Non indipendente
Consigliere	Camilla Bianchi	Donna	<30	Non esecutivo/ Non indipendente
Consigliere	Umberto Delzanno	Uomo	>50	Non esecutivo/ Non indipendente
Consigliere	Pietro Scott Iovane	Uomo	>50	Consigliere indipendente

⁴⁶ Il Presidente del CdA non è un alto dirigente nel Gruppo
⁴⁷ Il Presidente del CdA non è un alto dirigente nel Gruppo



Composizione del Consiglio di Amministrazione per genere e fasce d'età al 31/12 ⁴⁸						
Classi di età	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	-	-	-	-	-	-
30-50	29%	-	29%	29%	-	29%
≥50	71%	-	71%	71%	-	71%
Totale	100%	-	100%	100%	-	100%

Il Collegio Sindacale, a cui sono affidate le funzioni di vigilanza sulla correttezza della gestione e sull'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili. Nell'esercizio delle proprie attività, il Collegio verifica la conformità dei processi alle normative vigenti e ai principi di sana e prudente gestione, contribuendo al mantenimento di elevati standard di affidabilità e trasparenza. Il suo ruolo si estende anche all'analisi degli aspetti di sostenibilità, con particolare attenzione alla coerenza tra le scelte aziendali e i principi ESG, a conferma dell'integrazione progressiva di tali tematiche nei meccanismi di controllo. Con riferimento alla composizione, il Collegio Sindacale al 31/12/2025 risulta articolato in membri effettivi e supplenti, con la presenza di un Presidente e due sindaci effettivi, affiancati da sindaci supplenti, secondo una struttura coerente con le previsioni normative. La configurazione complessiva evidenzia un organo dotato di competenze diversificate e complementari, funzionali a garantire un presidio efficace delle attività di controllo. Si osserva inoltre una composizione che include sia componenti maschili sia femminili, contribuendo a introdurre un primo livello di eterogeneità rispetto ad altri organi di governance del Gruppo. La presenza della società di revisione rafforza ulteriormente il sistema dei controlli, assicurando un presidio indipendente sulla qualità dell'informativa finanziaria e sulla correttezza dei processi amministrativo-contabili.

Carica	Membro
Presidente	Francesco Facchini
Sindaca	Alessia Vignudelli
Sindaco	Francesco D'Aniello Amyas
Sindaco Supplente	Stefano Massarotto
Sindaco Supplente	Giancarlo Lapecorella
Società di Revisione	ERNST & YOUNG S.P.A.

⁴⁸ La composizione del Consiglio di Amministrazione riportata nella seguente tabella fa riferimento all'organo in carica al 31/12/2025. Tale composizione coincide con quella riportata nel Bilancio di Sostenibilità 2024.



L'Advisory Board, istituito nel mese di settembre 2023, svolge funzioni consultive e di supporto strategico attraverso l'espressione di pareri non vincolanti. La presenza di questo organismo riflette la volontà del Gruppo di arricchire il proprio processo decisionale mediante il contributo di competenze esterne e qualificate, provenienti da ambiti istituzionali, accademici e culturali. La composizione ampia e articolata dell'Advisory Board consente di integrare prospettive diversificate, rafforzando il posizionamento del Gruppo e favorendo un dialogo continuo con il contesto di riferimento.

Al 31/12/2025, la composizione dell'Advisory Board risulta la seguente:

Carica	Membro
Presidente	Luciano Violante
Consigliere	Federica Russo
Consigliere	Marta Dassù
Consigliere	Gianni De Gennaro
Consigliere	Lucia Lucchini
Consigliere	Monica Maggioni
Consigliere	Alessandro Pajno
Consigliere	Corrado Petrocelli
Consigliere	Giovanni Salvi
Consigliere	Stefano Scarpetta
Consigliere	Ersilia Vaudo
Consigliere	Enrico Panai

A supporto dell'intero sistema di governance, Multiversity ha strutturato un articolato framework di controlli interni, che si sviluppa su più livelli e coinvolge diverse funzioni specialistiche. In particolare, la Direzione Internal Audit opera quale terzo livello di controllo, fornendo attività di assurance e consulenza a supporto del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, con l'obiettivo di rafforzare la capacità del Gruppo di preservare e generare valore nel tempo. A questa si affiancano la Funzione Risk & Compliance, responsabile del presidio del rischio di non conformità e della gestione e monitoraggio dei rischi aziendali, il Responsabile Privacy di Gruppo e il Data Protection Officer, con competenze specifiche in materia di protezione dei dati personali. Nell'ambito delle proprie attività, la Funzione Risk & Compliance effettua un esercizio periodico di Enterprise Risk Management, svolto alternativamente sul perimetro Multiversity e su quello delle altre Entity del Gruppo e, a partire dal 2026, sono stati integrati anche i rischi relativi a temi ESG. Il processo contribuisce all'identificazione e all'aggiornamento del portafoglio rischi aziendale, nonché alla definizione e al monitoraggio di eventuali azioni di mitigazione per le fattispecie di rischio risultate maggiormente rilevanti. Il coordinamento tra tali funzioni di controllo ed i Presidi specialistici, contribuisce a garantire un approccio integrato alla gestione dei rischi e a rafforzare l'efficacia complessiva del sistema di controllo interno. L'impianto di governance è sostenuto da un insieme strutturato di strumenti e presidi organizzativi che disciplinano in modo puntuale i processi aziendali e i comportamenti attesi. Nell'ambito della trasposizione dei valori della società e delle logiche di controllo in attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (nel seguito anche "Modello Organizzativo 231" assume particolare rilievo il Codice Etico, che definisce i valori e i principi di condotta del Gruppo, che prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. A tali strumenti si affiancano il sistema di deleghe e procure, gli ordini di servizio e un articolato framework di policy e procedure operative, che contribuiscono a garantire chiarezza nella distribuzione delle responsabilità e coerenza nell'esecuzione delle attività e del rispetto del principio della Segregation of Duties proprio del Modello Organizzativo 231. In tale contesto, particolare attenzione è dedicata alla gestione dei conflitti di interesse. Nel corso del 2025 non sono stati riscontrati casi all'interno del Consiglio di Amministrazione, in coerenza con quanto previsto dalla specifica policy adottata dal Gruppo, che disciplina modalità e presidi per l'identificazione e la gestione di eventuali situazioni critiche, assicurando trasparenza e tracciabilità dei processi decisionali.



Il modello di governance include inoltre presidi specifici lungo la catena di approvvigionamento, attraverso processi strutturati di qualificazione e monitoraggio dei fornitori che comprendono, tra l'altro, verifiche di natura reputazionale, analisi dei conflitti di interesse e valutazioni relative ai profili di sostenibilità. Tali elementi testimoniano l'adozione di un approccio progressivamente integrato alla gestione dei rischi, esteso anche alle relazioni con le controparti.

Per quanto concerne il sistema di remunerazione, esso si articola in una componente fissa, determinata dall'Assemblea dei soci in relazione alla carica ricoperta, e in una eventuale componente variabile definita dal Consiglio di Amministrazione in funzione delle attività svolte. A tale scopo la società si è dotata di una specifica Policy sulla Politica di Retribuzione. Alla data di rendicontazione, non risultano ancora formalizzati meccanismi di incentivazione specificamente collegati a obiettivi ESG. Tale aspetto si inserisce in un percorso di progressiva evoluzione del sistema di governance,

che potrà nel tempo rafforzare ulteriormente l'integrazione tra performance economico-finanziarie e dimensioni di sostenibilità. Infine, la governance del Gruppo opera in un contesto accademico caratterizzato da un elevato livello di regolamentazione. Le università che fanno parte del Gruppo operano infatti sotto la supervisione del Ministero dell'Università e della Ricerca e dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), che impongono requisiti stringenti in materia di trasparenza, qualità e organizzazione. In tale quadro, il sistema di governance accademica si articola in una pluralità di organi gestionali, valutativi e di controllo, nonché in processi strutturati di accreditamento iniziale e periodico. Gli esiti positivi conseguiti nelle più recenti valutazioni confermano la solidità dell'impianto organizzativo e il livello di presidio dei processi formativi, contribuendo al consolidamento del posizionamento del Gruppo nel panorama della formazione universitaria digitale.

Focus on: Governance Universitaria e Accreditamento

Le Università che compongono il Gruppo Multiversity operano in un mercato regolamentato, sottoposto a rigorosi requisiti normativi da parte del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) e dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). Tali disposizioni impongono agli atenei un sistema di governance strutturato, con obblighi di trasparenza, rendicontazione e assicurazione della qualità.

In particolare, le sedi e i corsi di studio delle Università del Gruppo sono soggetti a procedura di accreditamento iniziale e periodico da parte di ANVUR, attraverso valutazioni che individuano aree di miglioramento e valorizzano l'adozione di best practices. Nell'ultima sessione di accreditamento, le Università Pegaso, Mercatorum e San Raffaele hanno ottenuto esiti positivi, consolidando il posizionamento del Gruppo nel settore della formazione universitaria telematica.

La governance accademica si articola in organi gestionali, valutativi e di controllo, sia interni che indipendenti, che assicurano una gestione rigorosa e supervisionata, con il coinvolgimento attivo degli stakeholder. Tale sistema di verifiche incrociate, comprensivo dell'apporto di soggetti terzi, contribuisce al coordinamento della pianificazione strategica, della programmazione operativa e dei processi di assicurazione della qualità all'interno delle Università.



6.2 Etica & Compliance

6.2.1. Anticorruzione

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali
GRI 2-23: Impegni assunti tramite policy
GRI 2-24: Integrazione degli impegni in termini di policy
GRI 2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità
GRI 205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese

Nel quadro del proprio sistema di governance, il Gruppo Multiversity riconosce il contrasto alla corruzione come un elemento centrale per la tutela dell'integrità aziendale, il rafforzamento della reputazione e il perseguimento di obiettivi di sostenibilità nel medio-lungo periodo. Tale impegno si traduce nell'adozione di un sistema strutturato di principi, regole e presidi operativi finalizzati a prevenire, individuare e gestire i rischi corruttivi, nonché a promuovere una cultura aziendale improntata a trasparenza, correttezza e lealtà nei rapporti economici e commerciali. La Policy e la procedura operativa Anticorruzione si inseriscono in un più ampio sistema di controllo e governo dei rischi previsto dal Modello Organizzativo 231, e dal Codice Etico della Società. Il Modello Organizzativo 231 della Società è presidiato da un Organismo di Vigilanza collegiale, nominato dal Consiglio di Amministrazione il 17/04/2025 e composto da due membri esterni e dal Responsabile della Direzione Internal Audit, configurazione che assicura indipendenza, competenze specialistiche e una corretta segregazione delle responsabilità. Nel corso del 2025, il sistema di prevenzione è stato ulteriormente rafforzato attraverso l'aggiornamento della Procedura Whistleblowing, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società. Tale Procedura disciplina in modo puntuale il processo di gestione delle segnalazioni, definendo ruoli e responsabilità e assicurando la riservatezza e la protezione del segnalante. In tale ambito, è stato istituito un Comitato Whistleblowing collegiale con funzioni di Gestore delle Segnalazioni, composto dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, dalla Responsabile della Direzione Internal Audit e dal Responsabile della Funzione Risk & Compliance. Il sistema di segnalazione si avvale di canali dedicati in conformità alla normativa vigente Il Canale preferenziale per la gestione delle segnalazioni è la piattaforma EQS Integrity Line strutturata in modo da garantire che durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza del segnalante. La segnalazione può essere effettuata inoltre anche tramite posta cartacea o mediante contatto diretto con i membri del Comitato, come indicato nella Procedura Whistleblowing. Tali strumenti sono resi accessibili al personale tramite il sito istituzionale, la intranet aziendale e specifiche comunicazioni interne. Il Modello Organizzativo 231 aggiornato e la Procedura Whistleblowing sono stati inoltre formalmente condivisi con il personale, mentre sono stati pianificati e svolti nel primo trimestre del 2026 interventi formativi dedicati.

Il sistema anticorruzione è sostenuto da presidi operativi applicati ai processi maggiormente esposti al rischio, tra cui le attività di due diligence preventiva sulle controparti, i processi di qualificazione e monitoraggio dei fornitori, la raccolta e verifica delle dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse, nonché il controllo e la tracciabilità di omaggi e sponsorizzazioni. Particolare attenzione è riservata ai rapporti con Persone Politicamente Esposte (PEP), per i quali sono previsti livelli di controllo rafforzati.

Le modalità di gestione del rischio si articolano lungo tre direttrici principali:

- **prevenzione e mitigazione**, attraverso verifiche preliminari e controlli sui processi sensibili;
- **gestione degli impatti**, mediante l'inserimento di specifiche clausole contrattuali che prevedono la facoltà di recesso in caso di violazioni dei requisiti di integrità;
- **miglioramento continuo**, perseguito attraverso il monitoraggio dell'evoluzione del rischio associato alle controparti e la progressiva riduzione dell'esposizione complessiva.

Il Gruppo assicura inoltre un costante allineamento al quadro normativo di riferimento, monitorando l'evoluzione delle principali disposizioni nazionali ed europee in materia di anticorruzione, incluse le Linee Guida ANAC, adattando di conseguenza i propri strumenti di controllo. In tale ambito, è stata condotta nel secondo semestre del 2025 il corruption risk assessment, finalizzato a rafforzare ulteriormente i processi di identificazione, valutazione e gestione dei rischi residui. È stata altresì avviata nel primo trimestre 2026 un'attività di revisione della Procedura Whistleblowing alla luce delle nuove Linee Guida ANAC e verrà svolto nel 2026 un intervento di aggiornamento del Modello Organizzativo della Società e degli Atenei principalmente al fine di:

- **recepire le modifiche normative e organizzative** intervenute successivamente all'ultima approvazione dei Modelli Organizzativi 231 vigenti;
- **rafforzare i presidi di controllo nelle aree** potenzialmente a maggiore esposizione al rischio.

Il sistema si trova attualmente in una fase di progressivo consolidamento. Sebbene non siano ancora stati formalizzati indicatori di performance (KPI) e target quantitativi, l'efficacia delle misure adottate verrà monitorata attraverso processi strutturati di controllo e reportistica. Grazie ai presidi organizzativi, procedurali e di controllo progressivamente implementati e rafforzati, si conferma anche per l'esercizio 2025 l'assenza di casi accertati di corruzione, in linea con quanto già rilevato nel fiscal year 2024. Tale evidenza rappresenta un riscontro concreto dell'efficacia dell'impianto adottato e del costante impegno del Gruppo nella prevenzione dei fenomeni corruttivi e nella promozione di una gestione improntata a integrità, trasparenza e responsabilità.



6.2.2. Visibilità e Reputazione

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali

Nel panorama della formazione, la capacità di costruire una reputazione solida e riconoscibile rappresenta un fattore distintivo per il Gruppo Multiversity. La percezione di affidabilità, qualità e credibilità incide infatti in modo diretto sulla capacità di attrarre studenti, docenti qualificati, partner istituzionali e risorse finanziarie, contribuendo al tempo stesso a rafforzare il posizionamento competitivo del Gruppo.

Un'immagine coerente e autorevole consente inoltre alle università e alle scuole di formazione del Gruppo di consolidare il proprio ruolo come attori attivi nella diffusione della cultura, dell'innovazione e dello sviluppo sostenibile, amplificando l'impatto positivo sul contesto sociale ed economico. In questo quadro, il rafforzamento della reputazione si traduce concretamente in una maggiore attrattività per gli studenti, in un miglior posizionamento nei rating reputazionali anche in chiave ESG e in una più ampia capacità di accedere a opportunità di finanziamento, sia pubbliche che private.

Il presidio della visibilità e della reputazione è sostenuto da un insieme strutturato di strumenti e iniziative coerenti con i valori del Gruppo. Un ruolo centrale è svolto dalla Responsible Marketing Policy, che guida tutte le attività di comunicazione verso principi di trasparenza, correttezza e responsabilità. A questo si affiancano percorsi formativi specifici sui temi di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I), rivolti ai team di marketing e comunicazione, con l'obiettivo di garantire messaggi sempre più inclusivi e consapevoli.

Grande attenzione è riservata alla gestione dei contenuti digitali e alla presenza sui canali social, considerati elementi chiave nella costruzione della relazione con gli stakeholder. I contenuti sono aggiornati con continuità e progettati per stimolare il coinvolgimento, valorizzare le iniziative del Gruppo e promuovere tematiche coerenti con i principi ESG.

Il monitoraggio della reputazione e la prevenzione dei rischi reputazionali si fondano su un sistema di ascolto attivo e su presidi operativi diffusi. In questo ambito rientrano la formazione continua, la diffusione di strumenti informativi quali gli ESG handbook e l'adozione di meccanismi strutturati di raccolta e analisi dei feedback. Il Gruppo misura la qualità percepita anche attraverso indicatori come il Net Promoter Score e le valutazioni raccolte al termine dei corsi, integrando tali informazioni con la revisione periodica dei contenuti pubblicati e con l'applicazione di codici etici condivisi a livello di Gruppo e delle singole istituzioni accademiche.

Parallelamente, il rafforzamento della presenza digitale si concretizza in iniziative di comunicazione inclusiva e nella promozione di eventi, sia fisici sia virtuali, dedicati ai temi della sostenibilità e della diversità. Tali attività sono accompagnate da verifiche periodiche volte ad assicurare coerenza,

qualità e adeguatezza dei contenuti diffusi.

Nel periodo di riferimento non sono stati rilevati impatti negativi da gestire. Gli impatti positivi, effettivi e potenziali, vengono invece monitorati in modo continuativo attraverso l'analisi del livello di coinvolgimento sui canali digitali, la valutazione qualitativa delle iniziative online e la revisione sistematica dei contenuti comunicati.

Questo approccio consente di consolidare progressivamente il posizionamento del Gruppo, garantendo coerenza tra identità dichiarata, azioni intraprese e percezione da parte degli stakeholder.



Contamination Lab 2025 - Università Mercatorum



6.2.3. Privacy & Data Security

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali

GRI 418-1: Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

Nel modello di business del Gruppo Multiversity, fortemente basato sull'erogazione di servizi di formazione telematica, la tutela dei dati personali e la sicurezza delle informazioni assumono un ruolo particolarmente rilevante. La gestione responsabile dei dati – in particolare di studenti, docenti e stakeholder – rappresenta infatti un elemento imprescindibile per garantire affidabilità del servizio, continuità operativa e fiducia nel sistema educativo digitale. In questo quadro, la protezione dei dati personali non si limita al rispetto degli obblighi normativi, ma costituisce un vero e proprio fattore abilitante per la creazione di valore sostenibile. Un approccio strutturato alla data protection contribuisce a rafforzare la fiducia degli stakeholder, a promuovere una cultura interna orientata alla responsabilità e a garantire il rispetto dei diritti fondamentali nel contesto digitale. Il sistema di governance in materia si fonda sulla General Data Policy del Gruppo Multiversity, che definisce principi, ruoli e responsabilità applicabili a tutto il personale – dipendente, somministrato e in formazione – operante sia in presenza che da remoto. Tale policy rappresenta un riferimento unitario anche per le diverse società del Gruppo, assicurando coerenza e omogeneità nell'applicazione delle normative e integrandosi con le procedure privacy specifiche delle singole entità.

L'impianto normativo di riferimento include:

- **il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR);**
- **i Provvedimenti del Garante in materia di amministratori di sistema;**
- **il D.Lgs. 101/2018, di adeguamento della normativa nazionale al quadro europeo.**

Dal punto di vista operativo, il Gruppo ha adottato modelli organizzativi e procedure volte a garantire trasparenza nei confronti degli interessati, corretta gestione degli eventi di sicurezza (quali data breach e data incident) e adeguati livelli di continuità operativa. I rischi legati alla protezione dei dati sono inoltre integrati nel sistema di Enterprise Risk Management e sono oggetto di monitoraggio attraverso verifiche sistematiche e controlli periodici di secondo e terzo livello, svolti rispettivamente dalla Funzione Risk & Compliance e dalla Direzione Internal Audit. Le attività di monitoraggio si basano su strumenti strutturati, tra cui matrici di rischio aggiornate

periodicamente, sistemi di raccolta dei feedback degli stakeholder – inclusi studenti e utenti – e processi formalizzati per la gestione delle richieste di accesso ai dati (diritti degli interessati), gestiti in collaborazione con il Responsabile Privacy di Gruppo e il Data Protection Officer delle diverse società del Gruppo. Gli obiettivi perseguiti riguardano in particolare la conformità normativa, la sicurezza dei dati, la trasparenza informativa e l'efficienza dei processi operativi. I relativi indicatori sono monitorati con continuità e integrati nei sistemi di controllo, evidenziando nel tempo una limitata incidenza di non conformità e la tempestiva attivazione di azioni correttive ove necessario. Nel periodo di rendicontazione non sono stati registrati reclami presso le Autorità competenti in relazione alla gestione dei dati personali da parte delle società del Gruppo, a conferma dell'efficacia dei presidi adottati. Un ruolo fondamentale è infine svolto dalla formazione continua in materia di privacy, rivolta a tutto il personale e ai docenti, quale strumento essenziale per rafforzare la consapevolezza interna e garantire una corretta applicazione delle procedure. Il costante monitoraggio degli orientamenti dell'Autorità Garante e dello European Data Protection Board consente al Gruppo di mantenere un allineamento continuo ai più recenti sviluppi normativi e regolatori.



6.2.4. Marketing Responsabile

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali

GRI 206-1: Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche

Il marketing responsabile rappresenta per il Gruppo Multiversity molto più di una scelta strategica: è uno dei veri punti di forza del proprio modello di business e un tratto distintivo della propria identità. Il Gruppo Multiversity ha scelto di farne una leva centrale della propria visione di sostenibilità, capace di generare valore autentico e duraturo lungo tutte e tre le dimensioni — economica, sociale e ambientale. In questa prospettiva, l'integrazione rigorosa di criteri ESG nella selezione dei fornitori (come dettagliato nel paragrafo successivo) e la progettazione di campagne di comunicazione inclusive, rispettose e libere da stereotipi non costituiscono semplici azioni operative, ma pilastri fondanti del posizionamento sostenibile del Gruppo, che ne rafforzano credibilità, reputazione e leadership di settore.

A conferma di tale impegno, nel periodo di rendicontazione — in piena continuità con il precedente fiscal year — non si registra alcun procedimento legale a carico del Gruppo per condotte anticoncorrenziali o per violazioni della normativa antitrust riconducibili a pratiche monopolistiche. Un risultato che testimonia, in modo concreto e inequivocabile, la coerenza di Multiversity nel rispetto delle regole di mercato e dei principi di leale concorrenza.

Proprio per dare struttura e solidità a questa visione, il Gruppo si è dotato di una Responsible Marketing Policy: uno strumento di indirizzo strategico, concepito per garantire che ogni attività di comunicazione e promozione sia pienamente allineata ai principi di trasparenza, correttezza e responsabilità che da sempre ne ispirano l'operato.

La Policy affonda le proprie radici nei valori etici sanciti dal Codice Etico aziendale e pone con forza l'accento sulla correttezza, trasparenza e responsabilità delle comunicazioni rivolte a tutti gli stakeholder — clienti, committenti pubblici e fornitori. Ogni attività comunicativa è ispirata a rigorosi criteri di veridicità e accessibilità, con l'obiettivo di veicolare messaggi chiari, comprensibili ed eticamente impeccabili, nel pieno rispetto della dignità della persona e in totale coerenza con le policy del Gruppo in materia di diritti umani e diversità.

Particolare e qualificante attenzione è inoltre riservata alla gestione dei dati personali, condotta secondo i più alti standard di responsabilità e trasparenza con la messa a disposizione e la costante possibilità di consultare le informative sul trattamento dei dati redatte in forma chiara, trasparente e immediatamente fruibile dall'utente e la raccolta esplicita dei consensi.

A ulteriore presidio della qualità e dell'integrità della propria comunicazione, il Gruppo Multiversity ha introdotto specifiche misure operative volte a prevenire ogni potenziale impatto negativo, tra cui:

- **la pubblicazione di schede corso dettagliate**, comprensive di obiettivi didattici, programmi formativi e modalità di iscrizione;
- **l'inserimento di sezioni FAQ sui portali degli atenei**, a supporto di una piena e consapevole comprensione da parte degli utenti;
- **la verifica sistematica della chiarezza e dell'intelligibilità** di tutti i contenuti promozionali diffusi.

Alla data di rendicontazione non risultano necessarie azioni riparatorie né interventi di gestione di impatti positivi emergenti; il sistema adottato è tuttavia strutturato per intercettare e gestire tempestivamente qualsiasi evoluzione del contesto, in una logica di miglioramento continuo. Nel suo insieme, il modello di marketing del Gruppo Multiversity si distingue per un approccio profondamente orientato a onestà, inclusività e tutela dei diritti umani, che alimenta la costruzione di relazioni solide, trasparenti e consapevoli con tutti gli stakeholder.

In parallelo, il Gruppo assicura un monitoraggio costante dell'evoluzione del quadro normativo di settore — con particolare riferimento alle più recenti iniziative europee in tema di green claims — per garantire nel tempo la piena coerenza tra comunicazione, trasparenza e responsabilità sociale d'impresa. Un impegno che conferma il marketing responsabile come uno dei tratti più autentici e qualificanti della cultura aziendale di Multiversity.



6.2.5. Fornitori Responsabili ed Etici

GRI 2-23: Impegni assunti tramite policy
GRI 2-24: Integrazione degli impegni in termini di policy

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali
GRI 204-1: Proporzione di spesa verso fornitori locali

In piena coerenza con la visione di marketing responsabile, il Gruppo Multiversity integra nella propria governance una rigorosa politica di selezione e gestione dei fornitori, fondata su criteri di responsabilità sociale, etica professionale e sostenibilità ambientale. Un approccio che riflette la convinzione del Gruppo che la sostenibilità non possa esaurirsi all'interno del proprio perimetro organizzativo, ma debba estendersi all'intera catena del valore.

La visione valoriale che ispira tale impostazione poggia su un sistema integrato di riferimenti normativi internazionali e aziendali, tra cui i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, gli Obiettivi dell'Agenda 2030 (SDGs), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni fondamentali dell'ILO e un ampio corpus di policy interne — tra cui la Sustainability Policy, la Human Rights Policy, la DE&I Policy, la Environmental Policy, la Health & Safety Policy, la Responsible Marketing Policy, la General Data Privacy Policy e la Conflict of Interest Policy.

A presidio di questo impianto valoriale, il Gruppo Multiversity ha adottato la Social Supplier Standards Policy, che si applica lungo l'intera catena di fornitura e definisce gli standard minimi inderogabili che ogni fornitore è tenuto a rispettare per poter collaborare con il Gruppo. Le prescrizioni non si limitano a parametri economici e qualitativi, ma includono criteri ESG specifici, calibrati in base alla rilevanza del contratto e alla dimensione aziendale del fornitore.

Tra i criteri qualificanti per la selezione figurano:

- **Tutela dei diritti dei lavoratori:** rispetto delle normative giuslavoristiche, delle retribuzioni eque, delle tutele della maternità, del divieto di lavoro minorile (in conformità alla Convenzione n. 138 dell'ILO), dell'accessibilità per le persone con disabilità e del diritto di libera associazione. Ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona è espressamente respinto.
- **Salute e sicurezza sul lavoro:** adozione di ambienti di lavoro salubri e sicuri, conformi alla normativa vigente, con estensione del medesimo standard anche alla selezione di eventuali subfornitori.
- **Protezione dei dati e della privacy:** pieno rispetto delle normative in materia di riservatezza e corretta gestione dei dati personali, supportato da adeguati livelli di sicurezza IT.

- **Responsabilità ambientale:** collaborazione attiva con il Gruppo nell'attuazione di politiche orientate alla mitigazione dell'impatto climatico generato dalle attività operative.

Nel contesto dei Poli territoriali, strutture qualificate per lo svolgimento di progetti didattici e formativi degli Atenei del Gruppo, è previsto uno specifico Codice Etico ECP che regola la condotta verso studenti, terzi e università, promuovendo integrità, rispetto e una reputazione pienamente coerente con i valori aziendali.

A garanzia della conformità dei fornitori, il Gruppo Multiversity ha implementato un articolato sistema di presidio che prevede:

- **la condivisione proattiva della policy;**
- **la somministrazione di questionari di autovalutazione;**
- **audit documentali e operativi sulle aree maggiormente esposte a rischio;**
- **l'attivazione di misure correttive in caso di scostamenti;**
- **l'adozione, ove applicabili, delle disposizioni contrattuali più stringenti.**

Le fasi contrattuali e operative sono inoltre sottoposte a un sistema strutturato di controlli interni, finalizzati a garantire che ogni decisione — comprese quelle relative alla selezione dei fornitori — sia assunta nel pieno rispetto della Conflict of Interest Policy e del Codice Etico, prevenendo qualsiasi interferenza tra interessi personali e aziendali.

Attraverso questo approccio, il Gruppo non si limita a tutelare il proprio patrimonio umano ed economico, ma contribuisce attivamente alla costruzione di un ecosistema formativo sostenibile, pienamente coerente con i propri principi ispiratori.



In un’ottica di continua ricerca di efficienza e trasparenza, una volta conclusa la fase di selezione, il Gruppo Multiversity si avvale — a partire da febbraio 2025 — della piattaforma Albo Fornitori, sviluppata in collaborazione con Niuma, che consente di ottimizzare la gestione delle relazioni con i fornitori attraverso processi strutturati di onboarding. La digitalizzazione del processo di acquisto rafforza in modo significativo la governance e la tracciabilità delle interazioni con i fornitori, ai quali è richiesto di dichiarare la presa visione e l'accettazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché di rispondere a questionari obbligatori relativi a criteri di sostenibilità, due diligence e possesso di certificazioni ISO.

Nell’ambito dell’impegno del Gruppo verso una gestione responsabile ed etica della supply chain, assume infine particolare rilevanza l’analisi della distribuzione geografica dei fornitori, che consente di evidenziare il presidio esercitato sui diversi contesti operativi e il livello di integrazione dei criteri di sostenibilità lungo l’intera catena di fornitura.

A tal fine, di seguito si riporta la ripartizione dei fornitori per area geografica, con indicazione del volume di spesa e della relativa incidenza percentuale sul totale, quale elemento utile a qualificare l’approccio del Gruppo nella selezione e gestione di partner commerciali responsabili.

Area geografica	2025	
	€	%
Italia	173.342.574,39	92,9%
UE	10.767.152,40	5,8%
Extra UE	2.422.855,87	1,3%
Totale	186.532.582,66	100%



6.3 Performance economica

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali
GRI 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito

Con la pubblicazione della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità, il Gruppo Multiversity compie un passo strategico verso una governance più trasparente, responsabile e orientata alla valorizzazione degli impatti generati. Il documento testimonia l'evoluzione del modello gestionale del Gruppo, formalizzando il contributo economico prodotto e distribuito come elemento centrale della strategia di sostenibilità.

Nel corso del 2025, Multiversity ha generato un valore economico complessivo pari a 627.457 migliaia di euro, distribuendone 506.764 migliaia di euro tra i diversi stakeholder, mentre 120.693 migliaia di euro sono stati trattenuti all'interno del perimetro aziendale, a supporto della resilienza, dell'innovazione e della crescita futura.

Questa performance si è accompagnata a risultati significativi sul piano organizzativo e sociale, tra cui la diffusione di un modello di lavoro più flessibile, promuovendo un equilibrio tra vita professionale e privata. L'efficacia delle politiche adottate si è tradotta in benefici tangibili e duraturi. Nel periodo di riferimento, non sono stati rilevati impatti negativi significativi, a conferma della solidità del modello gestionale del Gruppo e della sua capacità di attuare una strategia di sviluppo sostenibile, inclusiva e coerente con gli impegni assunti.

Valore	UdM	2025	2024
Valore economico direttamente Generato (ricavi)	(€/000)	627.457,00	548.887,00
Valore economico distribuito (costi)	(€/000)	506.764.00	373.116,00
di cui Costi operativi	(€/000)	212,371.00	189.289,00
di cui Salari e benefit dei dipendenti	(€/000)	87,537.00	61.664,00
di cui Pagamenti a fornitori di capitale	(€/000)	144,564.00	68.376,00
di cui Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	(€/000)	62,292.00	53.787,00
di cui Investimenti nella comunità	(€/000)	-	-
Valore economico trattenuto	(€/000)	120,693.00	175.771,00



GRI content index

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo Multiversity ha redatto la Rendicontazione di Sostenibilità con riferimento agli Standard GRI per il periodo 01/01/2025 – 31/12/2025
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Principi fondamentali 2021
GRI Sector Standard Applicability	N/A

GRI Standard	Informativa	Paragrafo	Note
2-1	Dettagli sull'organizzazione	1.2.1. Il Gruppo Multiversity e la sua storia; p. 9 1.2.2. Mission, Visione e Valori; p. 11	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.2.1. Il Gruppo Multiversity e la sua storia; p. 9 Nota metodologica; p. 4	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica; p. 4	
2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica; p. 4	
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica; p. 4	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.2.1. Il Gruppo Multiversity e la sua storia; p. 9 1.2.3. Modello e Aree di Business; p. 12	
2-7	Dipendenti	4.1. La community del Gruppo Multiversity; p. 55	
2-8	Lavoratori non dipendenti	4.1. La community del Gruppo Multiversity; p. 55	
2-9	Struttura e composizione della governance	6.1. Governance Societaria; p. 77	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	6.1. Governance Societaria; p. 77	



2-11	Presidente del massimo organo di governo	6.1. Governance Societaria; p. 77	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	6.1. Governance Societaria; p. 77	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica; p. 6 6.1. Governance Societaria; p. 77	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholders; p. 3	
2-23	Impegni assunti tramite policy	6.1. Governance Societaria; p. 77 6.2.1. Anticorruzione; p. 81 6.2.5. Fornitori Responsabili ed Etici	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	6.1. Governance Societaria; p. 77 6.2.1. Anticorruzione; p. 81 6.2.5. Fornitori Responsabili ed Etici; p. 85	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	6.2.1. Anticorruzione; p. 81	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	-	Nel corso del 2025 non si sono registrati episodi di non conformità in relazione a norme né regolamenti
2-28	Appartenenza ad associazioni	3.1. L'attenzione del Gruppo Multiversity per l'ambiente; p. 45	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.3.2. Analisi di Materialità; p. 23	
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	4.1. La community del Gruppo Multiversity; p. 55	
3-1	Processo per determinare i temi materiali	1.3.3. Piano Strategico ESG; p. 26	
3-2	Elenco dei temi materiali	1.3.3. Piano Strategico ESG; p. 26	



Ambiente			
Uso dell'energia e impatto climatico			
3-3	Gestione dei temi materiali	3.1. L'attenzione del Gruppo Multiversity per l'ambiente; p. 45	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	3.1.1. Transizione Energetica e Cambiamento Climatico; p. 46	
302-3	Intensità energetica	3.1.1. Transizione Energetica e Cambiamento Climatico; p. 46	
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	3.1.2. Emissioni dirette e indirette del Gruppo; p. 49	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	3.1.2. Emissioni dirette e indirette del Gruppo; p. 49	
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	3.1.2. Emissioni dirette e indirette del Gruppo; p. 49	
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	3.1.2. Emissioni dirette e indirette del Gruppo; p. 49	
Sociale			
Diversità, equità e inclusione			
3-3	Gestione dei temi materiali	4.1. La community del Gruppo Multiversity; p. 55	
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	4.2. Diversità ed Inclusione; p. 56 6.1. Governance Societaria; p. 77	



405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	4.2. Diversità ed Inclusione; p. 56	
Sviluppo e retention del capitale umano			
3-3	Gestione dei temi materiali	4.3. Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano; p. 62	
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	4.3. Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano; p. 62	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	4.3. Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano; p. 62	
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	4.3. Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano; p. 62	
Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti			
3-3	Gestione dei temi materiali	4.4. L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing; p. 64	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.4. L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing; p. 64	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.4. L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing; p. 64	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	4.4. L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing; p. 64	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.4. L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing; p. 64	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.4. L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing; p. 64	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	4.4. L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing; p. 64	



403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	4.4. L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing; p. 64	
403-9	Infortuni sul lavoro	4.4. L'attenzione ai nostri lavoratori: salute, sicurezza e wellbeing; p. 64	
403-10	Malattia professionale	-	Nel corso del 2025 non si sono verificati casi di malattia professionale
Educazione e cultura della sostenibilità			
3-3	Gestione dei temi materiali	4.3. Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano; p. 62 5.1. Una visione di Gruppo: l'educazione come bene comune; p. 67	
Soddisfazione degli studenti			
3-3	Gestione dei temi materiali	5.1. Una visione di Gruppo: l'educazione come bene comune; p. 67	
Placement e iniziative			
3-3	Gestione dei temi materiali	2.2 Il Gruppo Multiversity come promotore dell'educazione accessibile; p. 42 5.2. Il contributo distintivo dei tre Atenei; p. 69	
Coinvolgimento della comunità e partnership			
3-3	Gestione dei temi materiali	5.1. Una visione di Gruppo: l'educazione come bene comune; p. 67	
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	2.2 Il Gruppo Multiversity come promotore dell'educazione accessibile; p. 42 5.1. Una visione di Gruppo: l'educazione come bene comune; p. 67	
Governance, Etica e Compliance			
Governance aziendale e anticorruzione			



3-3	Gestione dei temi materiali	6.2.1. Anticorruzione; p. 81	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	6.2.1. Anticorruzione; p. 81	
Visibilità e reputazione			
3-3	Gestione dei temi materiali	6.2.2. Visibilità e Reputazione; p. 82	
Privacy e sicurezza dei dati			
3-3	Gestione dei temi materiali	6.2.3. Privacy & Data Security; p. 83	
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	6.2.3. Privacy & Data Security; p.83	Nel corso del 2025 non si sono registrati reclami relativi a violazioni della privacy dei clienti o a perdite di dati
Performance economica			
3-3	Gestione dei temi materiali	6.3. Performance economica; p. 87	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	6.3. Performance economica; p. 87	
Marketing responsabile			
3-3	Gestione dei temi materiali	6.2.4. Marketing Responsabile; p. 84	
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	6.2.4. Marketing Responsabile; p. 84	Nel corso del 2025 non si sono registrati procedimenti relativi a comportamenti anticoncorrenziali
Fornitori Responsabili e Etici			



3-3	Gestione dei temi materiali	6.2.5. Fornitori Responsabili ed Etici; p. 85	
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	6.2.5. Fornitori Responsabili ed Etici; p. 85	



Global compact e GRI disclosures

Categoria	Principio Global Compact	GRI Disclosures
Diritti Umani	Principio 1: Le imprese si impegnano a promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti Principio 2: Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici nell'abuso dei diritti umani	GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26
Lavoro	Principio 3: Libertà di associazione e contrattazione collettiva Principio 4: Eliminazione del lavoro forzato Principio 5: Abolizione del lavoro minorile Principio 6: Eliminazione della discriminazione	GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-9, GRI 2-30, GRI 405-1, GRI 405-2
Ambiente	Principio 7: Approccio preventivo Principio 8: Responsabilità ambientale Principio 9: Diffusione tecnologie sostenibili	GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4
Lotta alla corruzione	Principio 10: Contrastare la corruzione in tutte le sue forme	GRI 2-10, GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 205-3, GRI 206-1



Legal Notice

Tutte le dichiarazioni contenute in questo report che non riguardano fatti storici, incluse le previsioni e gli obiettivi relativi ai risultati futuri, l'attesa esecuzione ed efficacia delle nostre strategie e iniziative ESG, nonché gli importi e le tempistiche del loro previsto impatto, costituiscono dichiarazioni previsionali basate sulle attuali aspettative sociali, di mercato, competitive e normative. Queste dichiarazioni previsionali non rappresentano garanzie di performance future e sono soggette a rischi, incertezze e assunzioni, note o ignote, che potrebbero determinare risultati effettivi differenti. Tali dichiarazioni si riferiscono esclusivamente alla data in cui vengono rese e Multiversity non si assume alcun obbligo di aggiornare pubblicamente alcuna dichiarazione previsionale contenuta in questo rapporto, sia in conseguenza di nuove informazioni, eventi futuri, modifiche delle assunzioni o altro. Per ulteriori informazioni si rimanda al sito web di Multiversity e ai futuri Bilanci di sostenibilità.

Il logo Multiversity e gli altri marchi elencati di seguito sono marchi o marchi registrati di Multiversity e/o delle sue affiliate in Italia.

Multiversity è un marchio di proprietà di Multiversity S.p.A.

Università Pegaso (Università Telematica Pegaso S.r.l.) è un marchio di proprietà di Multiversity S.p.A.

Università Mercatorum (Universitas Mercatorum) è un marchio in gestione dell'Università Telematica Universitas Mercatorum.

Università San Raffaele Roma (Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l.) è un marchio di proprietà dell'Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l.

Med.E.A è un marchio di proprietà di Pegaso International LTD.

Aulab è un marchio di proprietà di Aulab S.r.l.

Certipass è un marchio di proprietà di Certipass S.r.l.

Law Camp è un marchio di proprietà di Multiversity S.p.A., per quota parte.

SNV Scuola Notarile Viggiani è un marchio di proprietà di Multiversity S.p.A., per quota parte.

I marchi di terze parti menzionati appartengono ai rispettivi proprietari. L'uso di parole come “partnership”, “partner” e relative varianti in questo manuale non deve essere interpretato come l'esistenza di un rapporto di partnership legale tra Multiversity e qualsiasi altra società.

Tutti i dati riportati in questo Bilancio di Sostenibilità si riferiscono al 31/12/2025, salvo diversa indicazione.
Il presente documento è stato pubblicato nel luglio 2026.

Alcune immagini presenti nel presente Bilancio sono state realizzate con il supporto di strumenti di intelligenza artificiale generativa, tra cui Magnific (www.magnific.com), e successivamente selezionate e validate dal Gruppo Multiversity. Le immagini realizzate con Magnific sono utilizzate nel rispetto dei relativi termini di licenza.



Multiversity S.p.A.

Bilancio di Sostenibilità 2025

Relazione della società di revisione indipendente

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità 2025

Al Consiglio di Amministrazione della
Multiversity S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("*limited assurance engagement*") del Bilancio di Sostenibilità 2025 del Gruppo Multiversity S.p.A. e delle sue controllate (di seguito anche "il Gruppo Multiversity" o "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 (di seguito anche "Bilancio di Sostenibilità").

Responsabilità degli amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori di Multiversity S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "*Nota metodologica*" e con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nella sezione "*GRI Content index*" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità 1 (ISQM Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nella sezione "GRI Content index" del Bilancio di Sostenibilità.

Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito anche "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione e altro personale del Gruppo e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità. Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:
 - per il Gruppo:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

- per Multiversity S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base della responsabilità nella gestione accentrata nel processo di raccolta ed elaborazione dei dati oggetto di rendicontazione, abbiamo effettuato incontri in presenza nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Multiversity relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards, come descritto nella sezione "Nota metodologica" e con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nella sezione "GRI Content index" del Bilancio di Sostenibilità.

Napoli, 30 luglio 2026

EY S.p.A.



Mauro Ottaviani
(Revisore Legale)



MULTIVERSITY

Multiversity S.p.A.

Registered Office: Piazza dei Santi Apostoli, 49 - 00187 (RM)

Vat Number: 15438171009

Registered Share Capital: € 20.000.000

Subscribed Share Capital: € 20.000.000

Paid in Capital: € 20.000.000

Registration Number in the Register of Companies of Rome: 15438171009

REA (Economic and Administrative Index): RM1590600