

Politica di Competenza, Formazione e Condotta del Personale Coinvolto nel Rating

Obiettivi

Garantire che il personale della Società possieda e mantenga nel tempo competenze tecniche, professionali ed etiche adeguate allo svolgimento delle proprie responsabilità.

Assicurare che le attività siano svolte con la dovuta diligenza, competenza professionale e nel rispetto delle normative applicabili e dei principi di condotta d'impresa responsabile

In particolare, per HN Finance, garantire che analisti di rating, dipendenti e collaboratori coinvolti nel processo di determinazione dei rating ESG dispongano delle competenze, della formazione e dell'indipendenza di giudizio necessarie, in coerenza con gli standard ISQM 1/2/Italia 1 adottati nel SGQ della società.

Responsabili

Ruolo	Responsabilità specifica nell'ambito della politica
Responsabile HR / People	Definisce le competenze necessarie per ogni ruolo; pianifica ed eroga il piano di formazione annuale; valuta annualmente le competenze di ciascuna risorsa interna ed esterna; mantiene il fascicolo di competenze ed esperienza di ciascuna risorsa, interna o esterna.
Responsabile Metodologia	Verifica l'adeguatezza tecnica degli analisti assegnati a ciascun incarico di rating.
Compliance Officer (CO)	Supervisiona il rispetto dei divieti relativi a negoziazioni e contributi di prezzo da parte del personale (Art. 17 §2).
Comitato Etico	Approva il codice di condotta del personale e ne valuta annualmente l'efficacia.

Commentato [IP1]: In nota

Elementi

- Definizione di criteri chiari per la selezione, l'assegnazione e la valutazione del personale coinvolto nelle attività della Società, assicurando la coerenza tra competenze richieste e responsabilità attribuite.
- Definizione della formazione iniziale e continua obbligatoria al fine di mantenere elevati standard tecnici, metodologici, normativi ed etici nello svolgimento delle attività della Società. In particolare per il personale coinvolto nella attività di rating, formazione su metodologie di rating ESG, normativa applicabile (Reg. 2024/3005), rischi finanziari rilevanti e impatti ambientali/sociali degli elementi valutati.
- Aggiornamento periodico dei requisiti di competenza in funzione dell'evoluzione normativa e metodologica (es. uso di intelligenza artificiale nei processi aziendali).
- Gestione e vigilanza efficace del personale, con percorsi di carriera e valutazione delle performance su criteri obiettivi e condivisi.
- Verifica documentata delle competenze e dell'esperienza di dipendenti e collaboratori esterni prima dell'assegnazione a un incarico.
- Diligenza professionale e responsabilità individuale affinché il personale operi con cura, accuratezza, rigore metodologico e senso di responsabilità, nel rispetto delle procedure interne e dei requisiti normativi applicabili.
- Correttezza, onestà, trasparenza e professionalità del personale interno ed esterno, evitando comportamenti che possano compromettere la qualità o l'imparzialità dei servizi emessi.
- Disponibilità di canali idonei a segnalare eventuali suggerimenti, bisogni o reclami e lamentele relativi al personale e ai collaboratori.
- Disponibilità di canali idonei a segnalare eventuali violazioni delle regole di condotta, delle procedure interne o dei requisiti di indipendenza.

Indicatori Chiave di Prestazione (KPI)

Indicatore (KPI)	Modalità di calcolo / fonte
N° di reclami o lamentele relativamente ad aspetti legati al personale	N° reclami e lamentele relativamente ad aspetti legati al personale / totale reclami e lamentele

Riferimenti

Regolamento (UE) 2024/3005: Artt. 17 e 26

Linee Guida OCSE per la Condotta d'Impresa Responsabile (RBC): Cap. IV (Occupazione e relazioni industriali – formazione e sviluppo competenze); Cap. II (Principi generali – diligenza dovuta e responsabilità individuale)