

Codice Etico di Cassa depositi e prestiti S.p.A. e delle Società soggette a direzione e coordinamento

INDICE

Sommario

Storia del documento	4
1. Disposizioni generali di applicazione	5
1.1 Valore contrattuale del Codice	5
1.2 Ambito di applicazione	6
2. Missione e valori aziendali	8
2.1 Integrità	9
2.1.1 Rigore, rispetto, fiducia e impegno per i diritti umani	9
2.1.2 Diligenza e buona fede	9
2.1.3 Spirito critico, obiettività e curiosità	10
2.1.4 Coraggio e passione	10
2.1.5 Trasparenza	10
2.1.6 Correttezza ed etica	13
2.1.7 Riservatezza, confidenzialità e protezione delle informazioni	13
2.1.8 Salute e sicurezza sul lavoro	15
2.1.9 Legalità	15
2.2 Inclusione	16
2.2.1 Pari opportunità e tolleranza zero verso le discriminazioni	17
2.2.2 Diversità, equità, ed imparzialità	17
2.2.3 Dignità	18
2.2.4 Conciliazione vita privata-lavoro	18
2.2.5 Libertà di esprimere il proprio potenziale	18
2.2.6 Appartenenza alla comunità del Gruppo CDP	18
2.3 Ambiente	19
2.3.1 Comportamento ambientalmente responsabile	19
2.3.2 Supporto alla mitigazione e all'adattamento al cambiamento climatico	20
2.3.3 Protezione dell'ecosistema	20
2.4 Impatto	21
2.4.1 Promozione di iniziative a supporto del sistema paese e a beneficio delle comunità	21
2.4.2 Correttezza nei rapporti con gli Stakeholders	22
2.4.3 Comportamenti socialmente responsabili	24
2.4.4 Attuazione di investimenti nel capitale umano	25
2.5 Competenza	26
2.5.1 Valorizzazione del personale	26
2.5.2 Meritocrazia ed eccellenza	26

2.5.3 Formazione continua e aggiornamento professionale.....	27
2.5.4 Collaborazione e soddisfazione.....	27
2.5.5 Pensiero innovativo	27
2.6 Innovazione.....	27
2.6.1 Cultura dell'innovazione.....	28
2.6.2 Evoluzione dei processi e trasformazione digitale.....	29
2.6.3 Innovazione nei prodotti e negli strumenti a beneficio dei clienti.....	29
3. Disposizioni di attuazione e controllo	29
3.1 Comunicazione e formazione	29
3.2 Segnalazioni di condotte illecite e di violazione del Codice Etico.....	30
3.3 Sistema sanzionatorio.....	30

1. Disposizioni generali di applicazione

1.1 Valore contrattuale del Codice

Il presente Codice Etico (di seguito anche “Codice”) attribuisce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e alle norme di comportamento in esso descritti che, per tale ragione, devono considerarsi parte integrante e sostanziale dei rapporti giuridici con Cassa depositi e prestiti S.p.A. (di seguito “CDP” o la “Società”) e/o le Società del Gruppo soggette a direzione e coordinamento, ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice civile (di seguito “Società coordinate” o “Società del Gruppo”), e nelle relative obbligazioni anche ai sensi e per gli effetti degli artt. 1176, 2104 e 2392 del Codice civile¹.

Il presente Codice Etico indica i principi, i modelli e le norme di comportamento che CDP e le Società del Gruppo riconoscono, accettano, condividono e osservano in ogni attività, nei rapporti interni, nei confronti dell’ambiente e nelle relazioni con gli *Stakeholders* – come definiti nel prosieguo - tenendo conto delle tipologie dei rapporti giuridici e delle specifiche disposizioni legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali in essere.

Il Codice costituisce, inoltre, normativa interna del Gruppo, e rappresenta, pertanto, uno strumento di *Governance*, nonché parte essenziale ed integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche “Modello” o “Modello 231”) di CDP e dei Modelli di ciascuna Società coordinata.

Tutte le Società del Gruppo (di seguito anche “Gruppo”) rispettano le norme e le procedure interne, la normativa esterna eventualmente applicabile, le disposizioni contrattuali e la regolamentazione nazionale ed internazionale applicabile, attualmente in vigore.

La mancata osservanza del Codice Etico, ovvero delle altre normative interne di CDP e delle Società coordinate lede il rapporto in essere con la relativa società e può comportare l’attivazione di misure di carattere sanzionatorio e/o disciplinare, come in seguito descritto.

La violazione delle disposizioni del presente Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito anche “CCNL”) applicabile, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Al fine di garantire un maggiore rispetto dei principi dettati dal presente Codice, il Gruppo ha predisposto internamente un proprio Sistema Disciplinare a cui si rimanda.

È attivo, per CDP e per ciascuna Società del Gruppo, un sistema di gestione delle segnalazioni nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (D. Lgs. n. 24/2023 e Direttiva n. 2019/1937). I relativi Modelli 231 prevedono, pertanto, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il Sistema Disciplinare, adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Nei confronti della persona che effettua una segnalazione in buona fede non è consentita, né tollerata alcuna forma di

¹ Dal Codice civile, inter alia, art. 1176 (Diligenza nell’adempimento), art. 1218 (Responsabilità del debitore), art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro) e art. 2392 (Responsabilità verso la società).

ritorsione, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione effettuata.

È adottata a tale fine la *Policy* di Gruppo “Gestione delle Segnalazioni – *Whistleblowing*”, pubblicata sulle rispettive *intranet* aziendali, ovvero, diffusa secondo le modalità ritenute più opportune dalle stesse Società del Gruppo.

Sono fornite, inoltre, chiare informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne, a tutte le parti che non abbiano accesso alla *intranet* aziendale o strumento equivalente. In particolare, CDP rende disponibili tali informazioni sul proprio sito *internet* istituzionale (www.cdp.it), in apposita sezione.

1.2 Ambito di applicazione

CDP è un’istituzione finanziaria italiana, sotto forma di società per azioni, controllata dal Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF) per una quota pari all’82,77% del capitale; il restante 17,23% risulta di titolarità di Fondazioni di origine bancaria.

Dall’Unità ad oggi, CDP ha contribuito alla transizione dell’Italia da paese prevalentemente agricolo ad economia moderna basata sull’industria e sui servizi. Oggi svolge servizi di interesse economico generale, garantendo il proprio equilibrio economico-patrimoniale e finanziario, la conservazione e l’incremento del valore dell’azienda, promuovendo la sostenibilità economica, sociale e ambientale di lungo periodo a vantaggio degli azionisti, e tenendo conto degli interessi di tutti gli *Stakeholders*.

La Società adotta un modello organizzativo e contabile che assicura la separazione tra le attività di interesse generale, quali investimenti, in capitale di debito o di rischio, mediante l’emissione di buoni fruttiferi postali o libretti di risparmio che godono della garanzia dello Stato, infrastrutture ed interventi a sostegno dell’economia, dall’attività di finanziamento dei servizi pubblici. Questa separazione tra le attività di interesse generale è svolta secondo logiche meramente privatistiche, mediante l’utilizzo di fondi raccolti presso investitori istituzionali, provenienti dall’emissione di titoli, dall’assunzione di finanziamenti e da altre operazioni finanziarie, questi, invece, senza garanzia dello Stato e con preclusione della raccolta di fondi a vista.

In particolare, sono Risorse Destinatarie del presente Codice Etico:

- le figure componenti gli Organi Sociali (Amministratrici/Amministratori, Sindache/Sindaci e ogni altra risorsa componente di organi collegiali);
- le/i dipendenti;
- le collaboratrici e i collaboratori;
- le/i consulenti;
- le/i *partner*;
- le imprese fornitrici/gli enti fornitori;
- le controparti di *business*.

Il presente Codice si applica, ad ogni modo, a tutti gli *Stakeholders* di CDP e delle Società coordinate (ad esempio, Ministeri e Istituzioni, Pubbliche Amministrazioni e comunità finanziaria).

Tutte le Risorse Destinatari del presente Codice sono a conoscenza delle norme deontologiche contenute nel presente documento e sono tenute alla piena osservanza delle stesse durante tutto il rapporto instaurato con CDP e le Società coordinate.

L'orientamento all'etica e l'adozione di principi d'azione sono il fondamento su cui si poggia l'affidabilità dei comportamenti di CDP e delle Società coordinate verso gli *Stakeholders* e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui operano, volto anche alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Tutta la popolazione aziendale basa lo svolgimento della propria attività lavorativa sulle normative interne sulle quali si fonda il Codice Etico.

2. Missione e valori aziendali

La Missione del Gruppo CDP è promuovere il futuro del Paese, contribuendo allo sviluppo economico dello stesso ed incoraggiando l'innovazione, la crescita e la competitività delle imprese in un'ottica sempre più sostenibile.

Assicurando la *compliance* delle proprie attività all'attuale quadro normativo e regolamentare, domestico, europeo e/o internazionale, il Gruppo promuove, tra le altre, iniziative ed attività di particolare rilevanza per il Paese che includono, anche, interventi nell'edilizia sociale e scolastica e nel settore dell'efficienza energetica nel territorio.

Il Gruppo si fonda, promuove, rispetta e garantisce i seguenti valori:

Integrità

Costante aggiornamento dei principi di rigore e trasparenza in linea con le evoluzioni normative, privilegiando un comportamento responsabile e un dialogo aperto in ogni iniziativa.

Inclusione

Diversità come valore, continuando ad ampliare le iniziative dedicate alla promozione di equità e pari opportunità all'interno e all'esterno del gruppo.

Ambiente

Intensificazione degli sforzi per una gestione sostenibile e responsabile delle iniziative di business e dell'operatività interna con impatti ambientali, incentivando la transizione a beneficio delle generazioni future.

Impatto

Crescente azione per la massimizzazione del valore generato dall'attività di CDP per le persone, il territorio e il Paese.

Competenza

Ampliamento continuo delle opportunità di sviluppo e formazione, al fine di potenziare le competenze e stimolare l'eccellenza in ogni attività del Gruppo.

Innovazione

Costruzione del futuro del Gruppo CDP attraverso la sperimentazione e l'adozione di soluzioni avanzate e la diffusione della cultura della contaminazione, per trasformare i processi aziendali e per far evolvere prodotti e servizi generando valore per i clienti.

2.1 Integrità

Il Gruppo persegue i suoi obiettivi instaurando con le proprie/i propri *Stakeholders* un dialogo aperto volto al rispetto dell'onestà, della trasparenza e della correttezza, nella piena osservanza dell'etica, delle regole e delle *best practices* di riferimento in un'ottica di lungo periodo.

Il Gruppo, inoltre, valorizza il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale delle persone, promuovendo un ambiente di lavoro ispirato da motivazione, coinvolgimento e lavoro di squadra, e contrasta tutte le forme di violenza, *mobbing* e molestia, anche di natura psicologica, per tutelare la dignità di ogni risorsa.

2.1.1 Rigore, rispetto, fiducia e impegno per i diritti umani

CDP e le Società coordinate ricercano l'obiettività e la coerenza nella progettazione e nell'attuazione delle proprie politiche aziendali, applicando il principio di equità verso tutto il personale aziendale attraverso un comportamento onesto e basato sul rispetto nei confronti di colleghe e colleghi, di clienti, di *partner*, delle imprese fornitrici/enti fornitori e di soggetti della Pubblica Amministrazione.

Il Gruppo riconosce le proprie responsabilità professionali e personali nei confronti degli individui e del Paese e, per tali ragioni, si adopera per creare rapporti basati sulla fiducia con tutte le sue interlocutrici e i suoi interlocutori, qualsiasi sia la natura del loro rapporto in essere con la Società e i loro orientamenti.

Nello svolgimento delle proprie attività, la Società richiede a tutti coloro che operano per suo conto comportamenti volti al rigore, al rispetto e alla fiducia, e considera essenziale il rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti in linea con quanto definito nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e nelle "Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui diritti umani fondamentali" e "UN Guiding Principles on Business and Human Rights".

Il Gruppo promuove la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore.

2.1.2 Diligenza e buona fede

Le Risorse Destinatarie hanno conoscenza del Codice, delle disposizioni normative interne e di quelle esterne a cui sono sottoposte, agiscono onestamente e secondo buona fede, nel rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa applicabile, anche aziendale, ed esercitano le proprie attività nell'ambito del sistema di responsabilità e competenze definito dalle disposizioni di legge e dalle normative interne di CDP e delle Società coordinate.

Le Risorse Destinatarie si astengono:

- dal trattare affari, per conto proprio o di terzi, in condizioni di concorrenza con CDP e le Società coordinate, nonché dal divulgare informazioni rilevanti o non veritiere attinenti all'organizzazione e all'operatività, o farne comunque uso, recando ad esse un danno² e/o traendone un vantaggio illecito;
- dal richiedere prestazioni o favori personali, evitando forme di favoritismo, nepotismo e clientelismo o qualunque comportamento in violazione della normativa esterna, interna e del

² Artt. 2104 e 2105 del Codice civile.

Le figure responsabili delle unità organizzative di CDP e delle Società coordinate sono tenute a:

- rendere nota e far rispettare la normativa interna al personale di CDP e delle Società coordinate;
- svolgere un'attenta e costante valutazione dei rischi legati allo svolgimento delle attività di pertinenza dell'unità organizzativa stessa, garantendo una diligente esecuzione dei controlli;
- gestire al meglio il personale, pianificando le attività, fornendo informazioni accurate sulle mansioni da svolgere e sulle responsabilità conseguenti, valorizzando le professionalità presenti e sviluppando le competenze, la motivazione e la partecipazione ai processi aziendali;
- valutare il personale da assumere sulla base della coerenza con i requisiti della posizione da coprire. Le informazioni richieste a candidate e candidati riguardano esclusivamente la verifica degli aspetti professionali e psicoattitudinali, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni delle stesse persone candidate. Inoltre, nel corso dei colloqui di selezione non è ammesso l'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale (di seguito anche "IA"), inclusi quelli di tipo generativo (di seguito anche "GenIA").

Il Gruppo fa espressamente divieto al personale di eseguire un ordine o di attuare un atto direttivo impartito da una figura non competente o non legittimata. Qualora dovesse verificarsi, la/il ricevente tale ordine ha l'obbligo di darne immediata comunicazione alla figura responsabile dell'unità organizzativa/funzione aziendale di appartenenza.

2.1.3 Spirito critico, obiettività e curiosità

CDP e le Società coordinate incoraggiano i/le dipendenti, nell'esercizio del proprio lavoro, ad operare con spirito critico e, pertanto, con apertura mentale, curiosità, valutando la bontà, la completezza, la correttezza e, dunque l'affidabilità delle informazioni acquisite.

Ciò consente ai/alle dipendenti di formulare valutazioni oggettive, basate su fatti, mettendo sempre in discussione o alla prova la coerenza e la veridicità delle informazioni apprese e delle soluzioni da adottare.

2.1.4 Coraggio e passione

Le persone di CDP e delle Società coordinate si impegnano ad approfondire le competenze professionali e culturali, che sono acquisite anche durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, mosse da passione per il proprio lavoro e dal coraggio delle scelte adottate.

Ciascuna persona del Gruppo deve sentirsi libera di esprimere il proprio talento senza coercizioni e/o limiti, dando spazio alla propria creatività in un'ottica di generazione di valore condiviso per l'azienda. CDP e le Società coordinate stimolano ciascuna persona del Gruppo a perseguire nuovi obiettivi e ad accogliere nuove opportunità di crescita professionale, anche in Aree diverse dalle Unità organizzative di appartenenza.

2.1.5 Trasparenza

Il Gruppo garantisce costantemente informazioni chiare, corrette, veritiere e complete sia all'interno che all'esterno di CDP e delle Società coordinate sulla loro situazione economico-patrimoniale e finanziaria.

Tutte le operazioni o transazioni economiche sono tempestivamente rilevate e registrate nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalle normative vigenti e sulla base dei principi contabili nazionali e internazionali applicabili; inoltre, ogni operazione o transazione è autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità di CDP e delle Società coordinate risulti veritiera, trasparente e completa deve essere adeguatamente archiviata e conservata, tale da consentire:

- l'accurata rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Ogni registrazione contabile rappresenta in maniera esatta ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Per tale ragione, è compito di tutte le figure interne all'azienda, apicali o meno, fare in modo che suddetta documentazione risulti di facile reperimento e consultazione e che sia archiviata in maniera conforme a quanto disposto dalle procedure aziendali.

È espressamente fatto divieto al personale del Gruppo di effettuare pagamenti da e per conto di CDP e delle Società coordinate in assenza di idonea autorizzazione ed eventuale documentazione di supporto. È altresì fatto divieto, in tali attività, di avvalersi di sistemi di IA, inclusi quelli di GenIA, diversi dagli strumenti messi a disposizione da CDP, senza preventiva autorizzazione fornita per iscritto da CDP e/o dalle Società coordinate in tal senso.

Il personale del Gruppo è obbligato a riportare al diretto superiore e all'Organismo di Vigilanza eventuali o appurate omissioni, falsificazioni o negligenze nonché eventuali utilizzi non autorizzati per iscritto di sistemi di IA, inclusi quelli di GenIA, nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto.

Tutte e tutti gli *Stakeholders* si astengono dal praticare qualsiasi atto che sia o possa essere di impedimento allo svolgimento delle attività di competenza degli Organi sociali.

CDP e le Società coordinate evitano, ove possibile, i conflitti di interesse e, nel caso in cui ciò non sia possibile, li gestiscono nel miglior modo possibile, in maniera tale da evitare qualsiasi danno e/o vantaggio illecito nei confronti del Gruppo, mediante l'adozione di misure organizzative e procedure nonché attraverso l'osservanza delle disposizioni legislative, regolamentari e di autoregolamentazione applicabili al Gruppo.

CDP e le Società coordinate non si fanno rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da soggetti terzi, quali consulenti, quando ciò può generare conflitti d'interessi.

Gli strumenti normativi interni consentono al personale dipendente di CDP e delle Società coordinate, nell'ambito dell'espletamento delle proprie attività lavorative, di riconoscere ed evitare il verificarsi di eventuali conflitti di interessi e, qualora ciò non accadesse, di segnalarli alla/al diretta/o superiore o, se del caso, alla figura specificatamente indicata dalle procedure di cui al Modello organizzativo.

Le figure in posizione apicale hanno il dovere di comunicare in maniera tempestiva a CDP, od eventualmente alle Società coordinate, in qualità di dirette responsabili, qualsiasi conflitto di interessi anche potenziale, di natura economica o non economica, derivante da rapporti personali o professionali, che possa influire o aver influito sull'espletamento dei loro compiti e delle loro responsabilità, condizionando le decisioni o le attività inerenti alle proprie mansioni.

Le amministrate e gli amministratori di CDP e delle Società coordinate, in linea con l'art. 2391 del Codice civile e con la normativa interna di riferimento, sono tenute/i a segnalare senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, eventuali interessi di cui siano portatrici o portatori, per conto proprio o di terzi, in relazione alle materie o alle questioni da trattare, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

È severamente vietato trarre vantaggi diretti o indiretti da opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nell'espletamento di attività in favore di CDP e/o delle Società coordinate.

Sono da considerarsi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, fattispecie di conflitto di interessi:

- gli interessi economici e finanziari delle Risorse Destinatarie e/o delle loro famiglie in attività di imprese fornitrici/enti fornitori, clienti e concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione al fine di realizzare interessi o vantaggi propri e/o di terzi in contrasto con quelli della Società o comunque non nell'interesse della stessa;
- l'uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi in contrasto con gli interessi della Società;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali, nonché la copertura di cariche societarie) presso clienti, imprese fornitrici/enti fornitori, concorrenti e/o presso terze parti in contrasto con gli interessi di CDP e delle Società coordinate e la copertura di cariche elettive presso enti mutuatori;
- l'attività di assistenza a processi di quotazione e vendita di prodotti emessi da altri intermediari finanziari, di svolgimento congiunto di attività d'investimento con i medesimi;
- la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti – in nome e per conto di CDP e delle Società coordinate – che abbiano come controparte familiari o socie/soci delle Risorse Destinatarie, ovvero, persone giuridiche a cui essi siano personalmente ed economicamente interessati.

Nel rispetto delle procedure aziendali e della disciplina applicabile, qualora una/un dipendente (che non ricopra il ruolo di amministratore) decida di accettare un incarico lavorativo al di fuori di CDP, delle Società coordinate e delle Società da queste ultime partecipate per le quali vengano esercitati diritti di *governance* (società partecipate), fornisce preventiva informativa al proprio datore/datrice di lavoro in linea con l'iter autorizzativo e procedurale interno. Successivamente, CDP o la Società coordinata/partecipata effettua le specifiche verifiche disposte dalle funzioni competenti al fine di rilevare l'eventuale presenza di conflitto di interessi, sempre nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali vigenti.

Fermo quanto disposto dal Codice civile, dalle previsioni della disciplina legale, regolamentare, statutaria o aziendale di riferimento, gli amministratori e le amministrate forniscono preventiva informativa in relazione ad eventuali rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, diretti o indiretti, anche non continuativi, che intendono assumere nel Gruppo CDP ovvero all'esterno, nel caso in cui tali incarichi comportino eventuali variazioni rispetto alle dichiarazioni sui requisiti precedentemente rese a CDP.

L'interesse aziendale di CDP deve essere sempre anteposto a quello individuale nell'assunzione degli incarichi sopra menzionati.

2.1.6 Correttezza ed etica

Il Gruppo CDP, al fine di adempiere ai doveri di correttezza e di comportamento etico, vieta di promettere, corrispondere o accettare regali in denaro contante, in strumenti di pagamento equivalenti o in altre forme di utilità o beneficio.

Qualsiasi forma di cortesia, in ambito di omaggi e regalie, potrà essere accettata o offerta solo a seguito di una valutazione del valore e dell'opportunità, e solo qualora non pregiudichi la moralità e la reputazione delle parti coinvolte, impedendo così l'acquisizione di vantaggi inopportuni da parte di tutte le persone coinvolte.

Le valutazioni del valore e dell'opportunità di cui sopra devono potersi desumere da documentazione a supporto che legittima l'accettazione/il rifiuto, nonché l'offerta dell'omaggio.

Chiunque venga a conoscenza di regali o omaggi inopportuni o comunque volti ad influire sulle decisioni aziendali riferite a qualunque *Stakeholder* è tenuto ad informare immediatamente CDP e/o le Società coordinate.

A tal proposito, sussiste l'obbligo di:

- osservare le disposizioni normative interne ed esterne per la selezione e la gestione dei rapporti con controparti terze;
- selezionare solo personale ed imprese qualificate e con buona reputazione;
- tener conto adeguatamente delle indicazioni di qualunque provenienza circa l'opportunità di utilizzare determinate/i collaboratrici e collaboratori esterne/i;
- riferire tempestivamente secondo le modalità previste dalle procedure aziendali e dal Modello su dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di collaboratrici e collaboratori esterne/i.

All'interno delle sedi del Gruppo Cassa Depositi e Prestiti è rimessa alla sensibilità di ciascuna risorsa del Gruppo l'utilizzo di un abbigliamento rispettoso del contesto professionale di riferimento e in linea con il decoro e il prestigio che caratterizzano l'identità e il ruolo istituzionale del Gruppo.

2.1.7 Riservatezza, confidenzialità e protezione delle informazioni

Il Gruppo informa in modo chiaro, trasparente e completo tutti gli *Stakeholders* in relazione alla situazione e all'andamento economico e gestionale, nell'ottica di favorire l'adozione di scelte consapevoli riguardo alle relazioni da intrattenere con il Gruppo stesso.

Le informazioni sono mantenute integre nel loro dettaglio, al fine di essere facilmente recuperabili nel lungo periodo.

In generale, al fine di garantire la tutela e l'integrità delle informazioni e di evitare l'indebita diffusione a terzi non autorizzati di informazioni riservate di CDP e/o di Società coordinate, è fatto obbligo di:

- (i) astenersi dal diffondere a terzi non autorizzati informazioni riservate di CDP e delle Società coordinate, attraverso qualsiasi mezzo di informazione;
- (ii) rispettare i limiti e le modalità di utilizzo dei sistemi di IA, inclusi quelli di GenIA, stabiliti dal presente Codice Etico e dalle *Policy* di CDP e delle Società coordinate, nonché – per i membri degli Organi Sociali – dalla normativa interna che ne regola il funzionamento;
- (iii) rispettare i limiti e le modalità di gestione, definiti dalla normativa interna di CDP e delle Società coordinate, nei rapporti con i *Media* (quali, a titolo esemplificativo, quotidiani e periodici cartacei

e *online*, televisioni, radio, etc.), incluse le indicazioni circa i comportamenti da adottare nell'utilizzo dei *Social Media* e dei siti, anche personali (incluso il processo di condivisione preliminare alla divulgazione di contenuti proprietari di CDP e/o delle Società coordinate, e il divieto di utilizzo di sistemi di IA, inclusi quelli di GenIA, per inserire e analizzare dati, documenti o altre informazioni di CDP non classificati come "pubblici", se non su espressa autorizzazione fornita per iscritto da CDP e/o dalle Società coordinate), e le regole da seguire propedeuticamente alla partecipazione, anche a titolo personale, in qualità di relatrice o relatore ad eventi con presenza di persone esterne, o ad incontri e iniziative con presenza di *Media* (e.g. eventi di carattere divulgativo, accademico e formativo).

Inoltre, le Risorse Destinatarie, con eccezione dei soggetti espressamente preposti alla comunicazione verso l'esterno o comunque autorizzati a tale attività in forma scritta, in nessuna circostanza possono rilasciare commenti, dichiarazioni o interviste o, in generale, rispondere o assumere impegni a rispondere alle richieste provenienti da testate giornalistiche su CDP, ivi incluse le Società coordinate, o le sue attività.

Resta fermo, in ogni caso, il diritto di partecipare liberamente e a titolo personale ad iniziative quali eventi, convegni, interviste. In questo caso non è consentito spendere il ruolo ricoperto in CDP o nelle Società coordinate, né fare menzione di CDP, ivi incluse le Società coordinate, o le sue attività.

Le Risorse Destinatarie devono astenersi da qualsiasi intervento qualora durante tali iniziative dovessero emergere tematiche relative a CDP e/o alle sue Società coordinate, nonché alla sua/loro operatività, non prevedibili al momento dell'adesione all'evento/iniziativa (es. una domanda su CDP e/o sulla sua operatività nel corso di un'intervista su un argomento del tutto diverso).

Fermo restando quanto sopra e in linea con il sistema di deleghe e la regolamentazione interna vigenti, è fatto obbligo alle/ai componenti degli Organi Sociali di astenersi dal comunicare a figure terze e/o commentare all'esterno - incluso verso gli organi di stampa e altre forme di comunicazione e *Media* - e/o comunque divulgare, in qualsiasi forma, la documentazione e ogni tipo di informazione circa le attività e le determinazioni degli Organi Sociali. Inoltre, le/i partecipanti alle riunioni degli Organi Sociali sono tenute/i a: (i) mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite nello svolgimento delle rispettive funzioni, (ii) rispettare i presidi interni in materia di diffusione dei documenti e delle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni; (iii) rispettare il divieto di utilizzo di strumenti tecnologici differenti da quelli messi a disposizione e monitorati da CDP e/o dalle Società coordinate, nelle more dello sviluppo di strumenti autonomi, di servizi che integrano sistemi/modelli di intelligenza artificiale, soprattutto di tipo generativo, e/o altri strumenti tecnologici per la consultazione della documentazione.

Inoltre, è obbligatorio astenersi dal realizzare condotte manipolative del mercato mediante, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la diffusione di notizie non veritiere, operazioni simulate o ogni altro artificio che possa risultare idoneo a provocare un'alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

CDP e le Società coordinate adottano regole e procedure per la corretta gestione delle informazioni privilegiate nonché dei dati personali delle proprie Risorse Destinatarie, nel rispetto delle disposizioni normative applicabili.

La violazione degli obblighi sopra descritti costituisce grave illecito disciplinare che determina l'applicazione di sanzioni espressamente previste al paragrafo dedicato "Sistema sanzionatorio" (§ 3.3).

2.1.8 Salute e sicurezza sul lavoro

CDP e le Società coordinate si adoperano per garantire condizioni e ambienti di lavoro in linea con le normative di salute e sicurezza sul lavoro e, per tale ragione, adottano Sistemi di Gestione conformi ai requisiti delle norme UNI EN ISO 45001.

Ogni risorsa che dispone, a vario titolo, dei beni aziendali ne assicura un corretto ed appropriato utilizzo al fine di poter operare in condizioni rispettose per la salute e la sicurezza propria e altrui. Inoltre, rispetta scrupolosamente le direttive in materia di sicurezza sul lavoro e provvede a sollecitare le figure responsabili della sicurezza qualora apprenda condizioni, comportamenti o situazioni di lavoro potenzialmente dannose.

Ogni iniziativa individuale di operazioni o manovre potenzialmente dannose e non di propria competenza è severamente vietata.

È espressamente fatto divieto di svolgere l'attività lavorativa sotto gli effetti di sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto e di consumare o introdurre a qualsiasi titolo sostanze considerate stupefacenti o alcoliche nei luoghi di lavoro.

Il personale, nel rispetto della normativa vigente, si sottopone alle visite mediche periodiche ed ai controlli sanitari previsti.

2.1.9 Legalità

CDP e le Società coordinate, al fine di rafforzare l'efficacia del Modello 231 ed evitare eventuali rischi reputazionali, adottano presidi e clausole contrattuali standard 231 nei contratti stipulati con le figure con le quali intrattengono rapporti contrattuali. CDP e le Società coordinate ostacolano e contrastano il compimento di qualsiasi attività criminosa.

Le Risorse Destinatarie sono tenute al rispetto dei principi in materia di contrasto alla Corruzione e mettono costantemente in atto tutte le misure necessarie ad ostacolarla in ogni sua forma. In particolare, è espressamente vietata qualsiasi tipologia di comportamento volto a favorire pratiche di Corruzione e/o atteggiamenti collusivi, perpetrati anche attraverso terze parti, finalizzati all'ottenimento di vantaggi personali o per CDP e/o per le Società coordinate. Le condotte proibite in ambito corruttivo includono l'offerta, la promessa e/o la ricezione, da parte delle Risorse Destinatarie, di denaro, di un vantaggio economico, di altre utilità o beneficio in relazione all'attività svolta.

Inoltre, il Gruppo CDP si impegna costantemente nella lotta internazionale al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo, vincolando il proprio impegno e quello delle Risorse Destinatarie all'osservanza di tutte le norme e le disposizioni in tema ed ostacolano ogni atteggiamento che supporti tali fenomeni criminali.

È, pertanto, espressamente fatto divieto alle Risorse Destinatarie di ricevere o accettare alcuna promessa di denaro o altri pagamenti in contanti o di prendere parte ad iniziative con finalità di riciclaggio di denaro o altri proventi derivanti da attività illecite o criminali.

CDP e le Società coordinate, nel momento in cui stipulano un contratto o instaurano altra relazione d'affari con soggetti terzi quali imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* o consulenti, sono tenute a prendere atto dell'integrità morale e della reputazione della controparte, applicando, durante il processo di selezione della stessa, le disposizioni previste dal Codice Etico e dalle normative esterne ed interne applicabili.

CDP e le Società coordinate, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività di business, si interfacciano con altri istituti finanziari, intermediari e Autorità di Vigilanza e controllo al fine di

prevenire e contrastare il compimento di possibili attività criminose, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- reati in materia di diritti umani;
- frodi informatiche;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- usura;
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- abusi di mercato;
- finanziamento di attività terroristiche o di eversione dell'ordine democratico;
- evasione fiscale.

Per fronteggiare tali fenomeni, il Gruppo si è dotato di un sistema organizzativo, procedurale e di controlli interni idoneo ad assicurare un'efficace ed efficiente prevenzione dei rischi.

CDP e le Società coordinate operano nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali, anche mediante l'ausilio di adeguati sistemi informativi e tecnologici a supporto, che permettono un'informativa chiara, corretta e veritiera sulla situazione economico-patrimoniale e finanziaria delle stesse.

Tutte le Risorse Destinatarie del presente Codice, che sono parte del sistema di controllo aziendale, partecipano alla definizione, attuazione e funzionamento dello stesso al fine di renderlo efficace ed efficiente. Inoltre, custodiscono responsabilmente i beni di CDP e delle Società coordinate, siano questi materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta, evitando così un uso improprio degli stessi.

2.2 Inclusione

Il Gruppo sostiene tutte le iniziative atte ad ottenere un ambiente di lavoro libero, dignitoso ed inclusivo, dove ciascuna persona possa esprimere il proprio potenziale senza alcuna discriminazione, e sia incoraggiata a partecipare alle attività aziendali, fornendo sempre il proprio contributo per sentirsi rispettata, ascoltata e valorizzata come parte attiva dell'organizzazione.

In CDP e nelle Società coordinate l'inclusione rappresenta un fattore cardine della cultura aziendale e in tale *vision* è contrastato qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di *mobbing* e di molestia. Il Gruppo CDP considera come molestia, anche sessuale³, ogni azione o espressione lesiva, mirata a caratteristiche quali genere, etnia, fede, orientamento politico e sessuale, salute, condizioni fisiche o psichiche, età, o qualsiasi altra caratteristica personale.

A tutte le persone di CDP e delle Società coordinate vengono assicurate le stesse opportunità, indipendentemente dalle eventuali diversità basate su: stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, nazionalità, età e disabilità, situazione familiare.

³ Le molestie sessuali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, comprendono avances non richieste, promesse di benefici lavorativi per favori sessuali, incontri indesiderati, contatti fisici non graditi, reazioni avverse a rifiuti o segnalazioni, commenti o gesti sessualmente inappropriati, e la diffusione di contenuti sessualmente espliciti.

Il Gruppo attua, inoltre, azioni concrete a supporto della parità di genere, dell'inclusione e pari opportunità, mediante un modello organizzativo focalizzato sulla complessità ed eterogeneità dell'ambiente culturale.

2.2.1 Pari opportunità e tolleranza zero verso le discriminazioni

CDP e le Società coordinate adottano una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, intimidazione, molestia o persecuzione da parte di chiunque abbia relazioni con il Gruppo, a prescindere dal livello di responsabilità o funzione ricoperta, segnalando qualsiasi atteggiamento che possa ledere l'altrui sensibilità.

Nell'ambiente lavorativo sono assicurate pari opportunità offrendo a tutte le risorse interne possibilità di crescita e di sviluppo secondo logiche meritocratiche e riconoscendo adeguati spazi di realizzazione professionale a tutte le fasce generazionali, coerentemente con l'esperienza, la motivazione, l'adattabilità di ciascuno, senza alcuna forma di discriminazione. A tal proposito CDP e le Società coordinate riconoscono come discriminazione qualsiasi forma di molestia, caratterizzata da azioni ostili ripetute con obiettivi di persecuzione, capaci di compromettere la dignità altrui e di instaurare un ambiente intimidatorio, degradante o umiliante, ovvero ogni atto (o mancato atto) che genera una differenza di trattamento non giustificata o non legale nei confronti di persone, sia dentro sia fuori il Gruppo.

Il Gruppo sostiene un ambiente di lavoro in cui sia rispettata l'inviolabilità della persona. È richiesto il contributo di tutte e tutti allo scopo di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ogni persona.

2.2.2 Diversità, equità, ed imparzialità

Riconoscere le diversità, garantire l'equità attraverso decisioni imparziali e creare le condizioni necessarie affinché si possa esprimere liberamente il proprio valore, sono fattori prioritari e strategici per CDP e le Società coordinate che hanno nelle persone il proprio asset più importante.

CDP e le Società coordinate sostengono l'equità, in quanto principio alla base di un comportamento leale e imparziale, che sottintende la capacità di intrattenere costantemente un dialogo bilanciato tra gli interessi di volta in volta rilevanti e quelli del Gruppo.

Le persone di CDP e delle Società coordinate sono trattate con equità nel rispetto dei propri diritti durante tutto l'arco della propria vita lavorativa, in ottemperanza all'assolvimento delle proprie mansioni. Il Gruppo considera equamente e in modo imparziale le capacità ed i meriti, oltre che i doveri, propri di ogni sua risorsa.

Le figure apicali si assicurano che il rispetto della diversità e l'inclusione sociale, siano obiettivi primari da perseguire nell'instaurazione dei rapporti con le risorse.

CDP e le Società coordinate assicurano un luogo di lavoro professionalizzante, avulso da qualsiasi forma di discriminazione o intimidazione, che promuove l'equità e assicura la diversità tra le persone, incoraggiandole ad esprimere il proprio potenziale, certi che la collaborazione tra differenti culture, vedute e conoscenze, sia un valore imprescindibile per garantire il progresso aziendale.

Nell'impiego e adozione di soluzioni di IA, incluse quelle di GenAI, CDP pone attenzione all'utilizzo etico dell'intelligenza artificiale per prevenire e controllare eventuali *bias* che possano essere discriminatori e non equi.

Il Gruppo rispetta la dignità e la vita privata delle Risorse Destinatarie del presente Codice.

CDP e le Società del Gruppo agiscono nel rispetto del prossimo e non tollerano azioni che ledono la dignità altrui o che implicano l'utilizzo di coercizione mentale o fisica, o di punizioni corporali, di violenza verbale o mentale, nei confronti di chi non ottempera all'osservanza di tale principio.

Il Gruppo assicura che l'esercizio dell'autorità nell'impartizione e nella supervisione di compiti e ruoli, propri di ogni funzione aziendale, avvenga nel pieno rispetto dei valori di equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale e professionale delle persone.

CDP e le Società coordinate sono obbligate ad assicurare condizioni di lavoro dignitose in ambienti lavorativi salutarì e sicuri.

2.2.4 Conciliazione vita privata-lavoro

CDP e le Società del Gruppo riconoscono l'importanza del bilanciamento vita privata/lavoro e facilitano la soddisfazione delle proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali, favorendo uno stile di vita sano. In quest'ottica, CDP e le Società del Gruppo si impegnano a fornire strumenti concreti e ad implementare iniziative *ad hoc* per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.

Per favorire la conciliazione vita privata-lavoro, sono adottate modalità di lavoro flessibile (*smart-working*) e sono posti a disposizione, coerentemente con la strategia aziendale, in maniera integrata e continua, iniziative e servizi volti a favorire la promozione del benessere individuale e del *work-life balance*, nonché il miglioramento del clima aziendale. Inoltre, è assicurata l'adozione di misure e di strumenti in favore della genitorialità e dell'assistenza (*caregiving*), ivi incluso il ricorso all'istituto del *part-time*, privilegiando le richieste legate a genitorialità, gravi difficoltà familiari e/o personali.

2.2.5 Libertà di esprimere il proprio potenziale

La possibilità di esprimere il proprio potenziale costituisce un elemento indispensabile per la creazione, lo sviluppo e il successo di ogni attività.

CDP e le Società coordinate pongono particolare attenzione alla tutela e alla crescita di tutte le risorse affinché esse possano esprimere al massimo il proprio potenziale e le proprie capacità congiuntamente al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Per tale ragione, ciascuna figura in posizione apicale si adopera nel favorire la crescita e lo sviluppo personale e professionale di collaboratrici e collaboratori assicurando, a ciascuna/o, la facoltà di manifestare in egual modo le competenze professionali e il proprio spirito d'iniziativa, consolidando il senso di appartenenza al Gruppo stesso.

2.2.6 Appartenenza alla comunità del Gruppo CDP

Ciascuna risorsa di CDP e delle Società coordinate, come membro della comunità, ricopre un ruolo fondamentale per la salvaguardia della cultura aziendale e dell'etica del Gruppo e, di conseguenza, mantiene quotidianamente un comportamento eticamente corretto.

Il Gruppo incoraggia le proprie persone ad essere cittadine/i responsabili e ad impegnarsi, nella

quotidianità, in attività di beneficenza o basate sulla tutela della comunità, a condizione che tali attività non abbiano un impatto negativo sui doveri che le stesse persone sono tenute ad osservare nello svolgimento delle proprie mansioni ed evitando, altresì, che queste diano luogo a conflitti di interesse o che pregiudichino la reputazione del Gruppo.

Le iniziative di volontariato promosse dal Gruppo hanno l'obiettivo di fornire supporto ad attività artistiche, culturali, scientifiche, educative, giuridiche, sportive, religiose, caritatevoli o qualsiasi altra iniziativa senza scopo di lucro, nel rispetto dei fini statuari.

Tali progetti si prefiggono l'obiettivo di realizzare investimenti nel capitale umano, considerato dal Gruppo come un *asset* strategico per lo sviluppo e la crescita del Paese, che CDP e le Società coordinate intendono realizzare sia attraverso il finanziamento delle iniziative strategiche che coinvolgendo le proprie persone in azioni socialmente responsabili.

2.3 Ambiente

Il Gruppo agisce consapevole del proprio ruolo al servizio del Paese e si adopera per sensibilizzare tutti gli *Stakeholders* verso un atteggiamento responsabile, incentivando la salvaguardia ambientale, orientando i propri comportamenti verso un uso razionale delle risorse, ricercando soluzioni innovative per garantire sempre una maggiore efficienza energetica e valutando i rischi e le opportunità ambientali derivanti dall'impatto della propria attività.

Il Gruppo, nella realizzazione di un modello di sviluppo realmente sostenibile, orienta il proprio orizzonte strategico e operativo ai principi *ESG*, in quanto principali *driver* di un mercato maturo, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs) ed attuare scelte sempre più mirate alla considerazione degli impatti ambientali, sociali ed economici degli investimenti.

2.3.1 Comportamento ambientalmente responsabile

CDP e le Società coordinate tengono conto degli effetti che il cambiamento climatico ha sul Pianeta. L'attenzione per l'ambiente assume un ruolo centrale nell'operatività quotidiana del Gruppo e viene protetto con la consapevolezza che le azioni intraprese condizioneranno il futuro delle prossime generazioni.

Il Gruppo garantisce la massima attenzione e priorità al rispetto degli interessi della collettività e considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutte e tutti, da tutelare e da difendere, orientando e gestendo la propria attività nel rispetto di tali interessi e valori.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, CDP e le Società coordinate tengono conto dell'impatto ambientale e paesaggistico, condannando qualsiasi forma di danneggiamento e deterioramento dell'ambiente e ponendo particolare attenzione alle disposizioni di legge vigenti in materia ambientale.

L'impegno del Gruppo si delinea nel valutare la necessità di intraprendere un cammino in cui lo sviluppo economico non interferisca con la tutela ambientale e con obiettivi definiti nell'interesse del Paese, integrandosi in armonia nel rispetto del contesto ambientale e sociale del Paese.

Inoltre, la responsabilità del Gruppo si riflette anche internamente con iniziative in tutte le sedi operative volte all'efficientamento dei consumi energetici, idrici e ad una corretta gestione dei rifiuti al fine di consolidare la cultura della sostenibilità e diffondere messaggi chiave per ridurre le emissioni atmosferiche attraverso un impatto ambientale positivo.

2.3.2 Supporto alla mitigazione e all'adattamento al cambiamento climatico

Il Gruppo si impegna nella lotta al cambiamento climatico mediante il supporto di iniziative volte a combattere il fenomeno del riscaldamento globale, contenendo l'aumento di temperatura al di sotto dei limiti previsti.

A tal proposito, CDP e le Società coordinate promuovono la mobilità sostenibile, con l'obiettivo di ottimizzare gli spostamenti casa-lavoro delle proprie persone attraverso soluzioni tali da consentire l'adozione di modalità di viaggio che diminuiscano gli impatti ambientali e, allo stesso tempo, diffondano la cultura di una mobilità alternativa.

Il Gruppo CDP, al fine di integrare la sostenibilità nel proprio modello operativo, predispone la Rendicontazione di Sostenibilità che permette di fornire, a tutti gli *Stakeholders* con cui il Gruppo intrattiene dei rapporti, una comunicazione sintetica che illustri la strategia, la *governance*, la gestione dei rischi, le *performance* e le prospettive del Gruppo in ambito sostenibilità, consentendo di creare valore nel breve, medio e lungo periodo.

In particolare, le informazioni riportate all'interno della Rendicontazione di Sostenibilità descrivono le *performance* tenendo conto delle interconnessioni esistenti tra le diverse forme di capitale, i processi, le funzioni aziendali, mostrando come CDP, insieme alle Società controllate soggette e direzione e coordinamento, considerando l'impatto delle proprie attività, riesca a generare risultati economici, sociali e ambientali, producendo benefici per il Gruppo, gli *Stakeholders* ed il sistema Paese.

Pertanto, la Rendicontazione di Sostenibilità consente ai destinatari di comprendere gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti per il Gruppo CDP e fornisce una descrizione delle politiche, azioni, metriche, e obiettivi associati a ciascuna tematica materiale, anche con riferimento alle questioni di sostenibilità specifiche per l'entità.

Tale Rendicontazione, contenuta all'interno della specifica sezione della Relazione sulla Gestione del Bilancio Annuale, viene redatta in conformità con gli *European Sustainability Reporting Standards*⁴ (ESRS), secondo quanto previsto dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive*⁵ (CSRD), quest'ultima recepita nell'ordinamento italiano dal D.Lgs. n.125/2024.

2.3.3 Protezione dell'ecosistema

Al fine di contribuire costantemente alle politiche economiche del Paese, il Gruppo si impegna nell'utilizzo sostenibile e nella protezione delle risorse idriche e marine, nella transizione verso l'economia circolare, nella prevenzione e nel controllo dell'inquinamento, nella protezione della biodiversità e della salute degli ecosistemi.

Il Gruppo promuove, inoltre, l'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale in conformità alla normativa UNI EN ISO 14001, la certificazione di natura volontaria che garantisce una riduzione dei costi di gestione dei rifiuti, un risparmio nel consumo di energia e materiali, una riduzione dei costi di distribuzione ed un miglioramento dell'immagine aziendale. Tale *standard* fornisce gli strumenti gestionali per tenere sotto controllo gli impatti e migliorare le prestazioni ambientali dei propri processi.

A tal proposito, il Gruppo sostiene iniziative volte alla misurazione dell'impatto positivo dei propri

⁴ Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione del 31 luglio 2023 che integra la Direttiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio per quanto riguarda i principi di rendicontazione di sostenibilità.

⁵ Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 che modifica il Regolamento (UE) n. 537/2014, la Direttiva 2004/109/CE, la Direttiva 2006/43/CE e la Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità.

investimenti, impegnandosi proattivamente nella gestione della sostenibilità con tutte le controparti interessate.

2.4 Impatto

Il Gruppo implementa nello svolgimento delle proprie attività nuovi modi di lavorare, migliorando la propria pertinenza, efficacia ed efficienza non guardando solo ciò che ha funzionato in passato, ma adottando nuove tecnologie ed approcci all'avanguardia, in grado di contribuire allo sviluppo del Paese generando impatto sociale, etico e ambientale.

In particolare, il Gruppo adotta sistemi di IA, inclusi quelli di GenIA, nella propria organizzazione, al fine di rendere più agevole, celere, efficiente ed efficace lo svolgimento delle proprie attività e l'organizzazione del lavoro.

A tal fine, CDP e le Società coordinate si assumono la responsabilità dell'impatto delle proprie azioni supportando sia lo sviluppo di nuova imprenditoria, che il finanziamento delle imprese in difficoltà, così da favorire la creazione di valore economico per le persone, il territorio ed il Paese.

Tali condizioni permettono altresì al Gruppo di investire sulle proprie persone, promuovendo iniziative a beneficio delle comunità e del Paese.

2.4.1 Promozione di iniziative a supporto del sistema paese e a beneficio delle comunità

CDP e le Società coordinate sostengono un equilibrio tra le iniziative volte a garantire la crescita del Paese e le proprie necessità imprenditoriali, al fine di implementare servizi ed attività a beneficio della collettività.

A tal proposito, il Gruppo supporta l'innovazione digitale in Italia, mettendo a disposizione strumenti digitali a sostegno delle imprese italiane, in particolare piccole e medie imprese, interessate ad espandere i propri obiettivi di crescita verso l'estero.

CDP e le Società coordinate collaborano con i principali *donor* nazionali e internazionali per strutturare programmi di finanziamento tematici in settori strategici per la crescita dei paesi in via di sviluppo.

Il Gruppo si prefigge di raggiungere obiettivi di sviluppo sostenibile attraverso le proprie iniziative.

I principali settori d'intervento riguardano:

- il cambiamento climatico e la tutela dell'ecosistema;
- il processo di digitalizzazione ed innovazione;
- la crescita inclusiva e sostenibile;
- il ripensamento delle catene del valore.

CDP e le Società coordinate contribuiscono quotidianamente alla crescita del Paese con un modello di sviluppo più resiliente, inclusivo e a basso impatto ambientale.

Il Gruppo investe nella realizzazione di interventi pubblici di demolizione di opere abusive, finanziamenti agevolati finalizzati all'efficientamento energetico ed idrico degli immobili pubblici destinati all'istruzione scolastica e finanziamenti di programmi e interventi che hanno un impatto significativo sulla competitività del sistema produttivo del Paese, grazie al supporto dei Ministeri competenti.

Il Gruppo supporta la crescita del Paese attraverso lo sviluppo sociale, ambientale, culturale ed economico, con particolare attenzione alle iniziative a favore delle giovani generazioni e a sostegno del capitale umano.

Inoltre, il Gruppo, mediante il supporto della Fondazione CDP, promuove attività e iniziative ad alto impatto sociale, senza fini di lucro.

2.4.2 Correttezza nei rapporti con gli *Stakeholders*

Nelle relazioni con gli *Stakeholders*, CDP e le Società coordinate operano nel pieno rispetto dei principi di professionalità, correttezza, trasparenza, libera concorrenza, lealtà, coraggio ed onestà, astenendosi dal compiere pratiche ingannevoli ed agendo sempre nell'osservanza della legge.

Tutte le comunicazioni disposte verso gli *Stakeholders* del Gruppo sono trasparenti, veritiere, complete e opportunamente revisionate.

Il Gruppo impronta la propria gestione e quotidiana operatività sull'applicazione del principio delle pari opportunità.

Il Gruppo CDP fonda i propri rapporti con la Pubblica Amministrazione su criteri di trasparenza e correttezza, con massima collaborazione e rispettando i ruoli e le funzioni attribuite dalla legge e limitando le relazioni alle funzioni aziendali preposte e regolarmente autorizzate.

In presenza di una gara d'appalto predisposta dalla Pubblica Amministrazione, CDP e le Società coordinate sono chiamate ad operare nel rispetto dei principi di legge e di corretta pratica commerciale.

È fatto espresso divieto di intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- utilizzare, nei rapporti con gli *Stakeholders*, sistemi di IA, inclusi quelli di GenIA, se non su espressa autorizzazione fornita per iscritto da CDP e/o dalle Società coordinate;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Le Risorse Destinatarie non offrono, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento, omaggi o regalie a pubblici ufficiali o incaricate/i di pubblico servizio, al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri. Si precisa che si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro personale, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero.

Il Gruppo considera atti illeciti tutti i pagamenti, diretti o indiretti, effettuati da enti italiani o da loro risorse, sia in Italia che all'estero, o per conto di interposta persona con finalità corruttive.

Qualunque forma di contribuzione che mira ad eludere le disposizioni di legge, che siano sponsorizzazioni, incarichi o consulenze, se pur conferita non direttamente a pubblici ufficiali o incaricate/i del pubblico servizio (per esempio, ad un familiare di un pubblico ufficiale) è espressamente vietata.

A tal proposito è fatta richiesta a tutte le risorse di CDP e delle Società coordinate di seguire l'*iter* procedurale predisposto dal Gruppo per l'autorizzazione e la successiva archiviazione delle spese sostenute verso le/i rappresentanti della Pubblica Amministrazione a titolo di cortesia, omaggio o altra

forma di ospitalità, purché questo sia sempre di modico valore e conforme agli usi ed al buon costume.

Tali disposizioni sono da ritenersi valide ed applicabili anche in presenza di atti di cortesia offerti o promessi in quei Paesi dove offrire doni di elevato valore rappresenta una consuetudine.

Nei rapporti con imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* e consulenti, il personale è tenuto al rispetto delle disposizioni di legge applicabili e delle condizioni contrattualmente previste per assicurare la migliore qualità e prestazione dei servizi offerti. Il personale si impegna ad evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei alle società per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Inoltre, nei rapporti con imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* e consulenti, il personale si impegna a non utilizzare sistemi di IA, inclusi quelli di GenIA, se ciò non è stato preventivamente autorizzato da CDP e/o dalle Società coordinate. Per assicurare il rapporto fiduciario tra professionista e cliente, le informazioni relative ai sistemi di intelligenza artificiale utilizzati sono comunicate al soggetto destinatario della prestazione intellettuale con linguaggio chiaro, semplice ed esaustivo.

La selezione di imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* e consulenti è basata scrupolosamente sulle procedure interne di riferimento in relazione alla normativa applicabile, al fine di tutelare da un punto di vista reputazionale CDP e le Società coordinate.

Le Risorse Destinatarie e responsabili delle funzioni aziendali che partecipano a detti processi devono:

- riconoscere a imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* e consulenti in possesso dei requisiti necessari, pari opportunità di partecipazione alla selezione;
- assicurare la partecipazione alla selezione di più di due soggetti, salvo casi eccezionali e disciplinati da apposite procedure aziendali;
- verificare, anche attraverso idonea documentazione, che imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* e consulenti partecipanti alla gara dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine di CDP e delle Società coordinate;
- verificare, anche attraverso idonea documentazione, che imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* e consulenti partecipanti alla gara non utilizzino sistemi di IA, inclusi quelli di GenIA, se ciò non è stato previamente concordato e autorizzato da CDP e/o dalle Società coordinate.

Al fine di garantire integrità ed indipendenza, deve essere evitato di indurre una risorsa esterna a CDP e alle Società coordinate a stipulare un contratto a lei/lui sfavorevole, lasciandole/gli intendere la possibilità della stipula di un successivo contratto più vantaggioso.

Le relazioni con le/i clienti si basano su principi di correttezza, lealtà e professionalità, evitando comportamenti falsi e illusori e improntando un dialogo volto alla disponibilità, al rispetto, e alla cortesia.

CDP e le Società coordinate seguono scrupolosamente quanto previsto nel Codice e nelle procedure interne per la gestione dei rapporti con la clientela, incluse le disposizioni contrattuali definite secondo la normativa vigente, assicurandosi della qualità e dell'affidabilità dei prodotti e dei servizi offerti.

CDP e le Società coordinate rispettano con massima attenzione le disposizioni previste dalle Autorità ai fini del rispetto della normativa vigente per i settori connessi alle loro attività.

Ogni comunicazione, segnalazione o risposta a richieste prodotte dalle pubbliche Autorità di Vigilanza o di controllo è predisposta nel rispetto dei principi di completezza, integrità, oggettività e trasparenza.

Nel caso in cui si verificano accertamenti o ispezioni, le Risorse Destinatarie sono tenute alla massima disponibilità e collaborazione, ed è fatto loro divieto di esporre fatti non rispondenti al vero, occultando mediante l'uso di mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, circostanze o fatti da comunicare alle Autorità o impedire consapevolmente l'espletamento delle funzioni delle pubbliche Autorità di Vigilanza o di altri eventuali organi di controllo.

Nel garantire il perseguimento dei principi di trasparenza e correttezza, la gestione delle relazioni con suddette Autorità di Vigilanza e controllo compete unicamente alle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate.

È severamente fatto divieto di erogare, direttamente o indirettamente, alcun genere di contributo che non sia dichiaratamente collegato alla classica attività lavorativa del Gruppo, nei confronti di partiti politici, movimenti, comitati o organizzazioni politiche e sindacali, altre associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste, etc.) né a loro rappresentanti o candidate/i, sia in Italia che all'Estero.

CDP e le Società coordinate si astengono da qualsiasi pressione diretta o indiretta da parte di esponenti politici o sindacali.

CDP e le Società coordinate vietano alle Risorse Destinatarie del presente Codice di praticare attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature del Gruppo per il raggiungimento di tali scopi.

CDP e le Società coordinate considerano le opinioni politiche delle proprie persone esclusivamente personali, nonché tutti i rapporti intrattenuti con le Organizzazioni Sindacali sono gestiti unicamente da figure a ciò espressamente delegate.

Tutte le relazioni instaurate da CDP e dalle Società coordinate con altre società o enti da queste controllati o collegati si fondano su criteri di trasparenza, correttezza e sui valori etici enunciati nel presente Codice.

CDP e le Società coordinate intraprendono rapporti di collaborazione e cooperazione con organi di informazione pubblica senza discriminazioni e nel rispetto dei reciproci ruoli e delle esigenze di riservatezza commerciale, garantendo la tutela e la trasparenza delle informazioni fornite.

Tutti i rapporti intrattenuti con i *Media* sono gestiti dalle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate.

È fatto divieto alle persone di CDP e delle Società coordinate di far trapelare, in assenza della necessaria delega da parte della Società, notizie non confermate ufficialmente agli organi di stampa.

2.4.3 Comportamenti socialmente responsabili

CDP e le Società coordinate attuano un comportamento socialmente responsabile mantenendo segreti i dati personali oggetto di trattamento e tutelando le informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata in conformità con le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti.

In nessun caso le informazioni ottenute saranno utilizzate contrariamente a quanto prevede la legge. CDP e le Società coordinate sono impegnate nel continuo in un processo di elaborazione di misure di sicurezza per fronteggiare l'uso improprio ed illecito dei dati personali.

CDP e le Società coordinate trattano, direttamente o indirettamente, i dati personali secondo le disposizioni previste in materia di *privacy* e sicurezza informatica e in base alle preferenze dettate

dalla figura titolare delle informazioni.

Le informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento della propria attività lavorativa, inclusa la partecipazione o esclusione da gare o incarichi svolti per conto del Gruppo, sono strettamente riservate. Il personale del Gruppo è obbligato a trattare tali informazioni con la massima confidenzialità, senza divulgarle all'esterno, fatto salvo previa autorizzazione per esigenze lavorative.

CDP e le Società coordinate si impegnano a preservare in un'ottica di lungo periodo tutti i beni e le proprietà intellettuali del Gruppo.

Tutti i beni del Gruppo, intesi in senso fisico-materiale, sono protetti da usi impropri o non autorizzati e sono impiegati unicamente per i fini inerenti all'attività lavorativa nel rispetto delle *Policy* di Gruppo.

Il personale dipendente di CDP e delle Società coordinate garantisce tali finalità, mediante il rispetto delle direttive aziendali inerenti alla loro divulgazione all'esterno, impedendo che ne sia fatto un uso fraudolento o improprio delle stesse.

Tutti i beni del Gruppo, intesi in senso sia fisico che immateriale (ossia i *know-how* o altra proprietà intellettuale) sono tutelati mediante l'uso di brevetti, marchi o diritti d'autore.

È fatto presente che l'obbligo in capo al personale di CDP e delle Società coordinate di proteggere la proprietà intellettuale del Gruppo permane anche a conclusione del rapporto di lavoro.

È espressamente fatto divieto al personale di CDP e delle Società coordinate di alienare beni aziendali o condurre fuori dai locali della società atti e documenti riservati o confidenziali se non per motivi strettamente connessi alle attività lavorative, previa idonea autorizzazione.

Le Risorse Destinatarie che intendono sottrarre beni di proprietà aziendale o anche denaro contante o altri oggetti, o che decidono di servirsi delle proprietà intellettuali di CDP e delle Società coordinate in maniera impropria e non inerente all'attività lavorativa svolta, sono soggetti a misure previste dalla legge nonché, per le risorse dipendenti, a quelle stabilite dal CCNL⁶.

Il personale del Gruppo, in quanto responsabile della tutela delle informazioni e degli *asset* aziendali loro affidate, in presenza di furto o presunto tale ha l'obbligo di informare tempestivamente le figure responsabili al fine di prevenire eventuali eventi dannosi per CDP e per le Società coordinate, contribuendo così al corretto funzionamento del Sistema di Controlli Interni del Gruppo.

Le Risorse Destinatarie sono responsabili del corretto utilizzo delle risorse informatiche a loro assegnate, secondo quanto stabilito dalle normative vigenti e dalle *Policy* di Gruppo.

È espressamente fatto divieto di ogni tipologia di abuso o danneggiamento dei sistemi informatici del Gruppo.

2.4.4 Attuazione di investimenti nel capitale umano

CDP e le Società coordinate attuano investimenti continui nel capitale umano, quale valore centrale strategico per il raggiungimento della propria *mission* e per la creazione di valore per il Paese. Promuovono, infatti, il concetto di centralità del personale del Gruppo nell'operato quotidiano, assicurando un allineamento costante tra i loro obiettivi e quelli del Gruppo stesso.

Il Gruppo riconosce come principale fattore di successo il contributo professionale delle persone che operano nel Gruppo e, per tale ragione, predilige una politica di gestione del personale che tenga conto di tutte le azioni che possono contribuire a creare condizioni di vita migliori in ambito personale

⁶ Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

e familiare all'interno di un ambiente di lavoro solidale.

Inoltre, il Gruppo pone a disposizione del personale sia iniziative innovative per facilitare l'accesso da remoto ai servizi aziendali, sia iniziative in merito alla salute come, ad esempio, i servizi di ascolto e la possibilità di usufruire di visite specialistiche gratuite, al *wellness* e alla famiglia, con percorsi di salute e benessere o *bonus* dedicati alle persone con figlie e figli in età di asilo o scuola materna.

2.5 Competenza

Il Gruppo promuove il benessere del personale come principio cardine della propria cultura aziendale, sia all'interno che all'esterno, attraverso una valorizzazione continua basata sulle competenze, sulla collaborazione, il coraggio e la curiosità delle proprie persone e degli altri *Stakeholders*, al fine di raggiungere l'eccellenza dei propri risultati.

CDP e le Società coordinate sostengono la crescita del Paese e di tutti gli *Stakeholders*, promuovendo lo sviluppo di competenze, conoscenze ed esperienze, nella convinzione che queste siano un fattore distintivo per la competitività del Paese nei diversi ambiti di operatività, stimolando il pensiero innovativo di tutto il personale e degli altri *Stakeholders* del Gruppo.

Al fine di perseguire tali finalità, il Gruppo pone come essenziale il miglioramento continuo delle competenze delle proprie persone, favorendo l'acquisizione di nuove *skills* e promuovendo, così, il raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo individuo.

2.5.1 Valorizzazione del personale

Il capitale umano, per CDP e per le Società coordinate, rappresenta una parte fondamentale della visione strategica nonché un *asset* imprescindibile al servizio del Paese, su cui il Gruppo investe attraverso piani di sviluppo e formazione sempre più innovativi.

Il Gruppo si adopera nella valorizzazione del personale adottando politiche di ascolto e dialogo volte al raggiungimento di un miglioramento continuo nelle relazioni con tutte le interlocutrici e gli interlocutori.

2.5.2 Meritocrazia ed eccellenza

Il Gruppo svolge le attività inerenti alla ricerca e alla selezione del personale mediante criteri di oggettività, competenza e professionalità. A tutte le persone candidate sono garantite pari opportunità d'inserimento e di carriera, valutate secondo criteri meritocratici.

Tutte le assunzioni, carriere o eventuali *bonus* e riconoscimenti retributivi, sono effettuati da CDP e dalle Società coordinate nel rispetto delle disposizioni dettate dalle procedure interne e delle pari opportunità con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio.

CDP e le Società coordinate promuovono l'eccellenza delle proprie persone preservandone il lavoro, la qualità e la passione che contraddistinguono la realtà del Gruppo. CDP e le Società coordinate garantiscono ai/alle dipendenti opportunità per acquisire le competenze necessarie ad adempiere con successo alle proprie responsabilità. Le competenze richieste comprendono le conoscenze, le capacità e le abilità in linea con la propria posizione e le proprie responsabilità, secondo il livello di esperienza.

2.5.3 Formazione continua e aggiornamento professionale

CDP e le Società coordinate predispongono adeguati e continui programmi di formazione assicurandone la partecipazione da parte di tutto il personale nonché degli altri *Stakeholders* di volta in volta interessati al fine mantenere e sviluppare continuamente le proprie competenze per migliorare l'efficacia e la qualità dei servizi resi ed assicurare uno sviluppo professionale continuo.

La formazione nei confronti del personale del Gruppo non rappresenta soltanto una necessità per raggiungere gli obiettivi aziendali, bensì un elemento fondamentale per sostenere la motivazione allo sviluppo professionale di CDP e delle Società coordinate.

A tal riguardo, il Gruppo si impegna costantemente nel predisporre attività formative con l'obiettivo di favorire lo sviluppo del capitale umano e contribuire all'allineamento delle competenze del personale di CDP e delle Società coordinate ai processi di cambiamento ed alle sfide che influenzeranno i nuovi modi di lavorare.

2.5.4 Collaborazione e soddisfazione

CDP e le Società coordinate assicurano il coinvolgimento di tutte/i le/i dipendenti durante lo svolgimento delle loro mansioni, anche prevedendo situazioni di discussione, funzionali alla realizzazione degli obiettivi del Gruppo.

Le persone del Gruppo si impegnano ad intervenire in ogni situazione, con spirito di collaborazione e autonomia d'opinione.

Le persone di CDP e delle Società coordinate costituiscono un imprescindibile fattore di successo. Per tale ragione, il Gruppo premia il loro valore con il fine ultimo di massimizzarne il grado di soddisfazione ed ampliarne il patrimonio di conoscenze e competenze.

2.5.5 Pensiero innovativo

CDP e le Società coordinate perseguono la propria missione aziendale mettendo in gioco le capacità, gli strumenti e l'apertura di pensiero delle proprie persone, con l'obiettivo di combinare in modo nuovo ed innovativo conoscenze già consolidate che permettano al Gruppo di affrontare le sfide quotidiane con sicurezza e di realizzare nuovi progetti.

Il Gruppo si adopera nello sviluppare il pensiero innovativo delle proprie persone mediante interventi formativi anche specifici.

2.6 Innovazione

CDP e le Società coordinate riconoscono l'innovazione come leva strategica fondamentale per l'adempimento della propria missione istituzionale e per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile ed economico del Paese.

CDP e le Società coordinate – nel definire i processi di governo, di sviluppo, di adozione e d'impiego di soluzioni innovative e di strumenti di Intelligenza Artificiale – assicurano presidi di legittimità ed eticità, garantendo il rispetto della normativa applicabile, il corretto recepimento e completamento della stessa in ambito aziendale, l'adeguamento alle migliori pratiche di mercato e un monitoraggio costante volto a verificare l'efficacia e l'aggiornamento dei presidi adottati.

CDP assicura un coordinamento centrale e integrato dei presidi connessi all'innovazione e all'Intelligenza Artificiale, definisce indirizzi comuni e criteri uniformi e garantisce un presidio trasversale sulle iniziative, al fine di mitigare in modo coerente i rischi di *governance*, etici, legali e reputazionali.

Nel rispetto di un approccio antropocentrico, CDP e le Società coordinate promuovono soluzioni che sostengono l'autonomia decisionale delle persone e prevedono idonei meccanismi di sorveglianza umana lungo l'intero ciclo di vita dei sistemi di Intelligenza Artificiale, garantendo, in misura proporzionata ai rischi etici, giuridici ed operativi coinvolti, l'intervento e riesame umano.

CDP e le Società coordinate si impegnano ad un processo di miglioramento continuo dei sistemi di Intelligenza Artificiale, volto ad assicurare la legittimità, la robustezza e la sicurezza delle soluzioni lungo l'intero ciclo di vita, promuovendo presidi adeguati al fine di prevenire, rilevare e gestire i rischi legali e operativi, a tutela della affidabilità, reputazione e continuità operativa di CDP.

In tale contesto, il Gruppo promuove una cultura dell'innovazione orientata alla contaminazione delle competenze, all'imprenditorialità, alla sperimentazione e adozione di soluzioni innovative, al miglioramento continuo della digitalizzazione e della trasformazione tecnologica dei processi, dei prodotti e dei servizi per generare valore e impatto sui clienti, anche mediante l'utilizzo di strumenti di Intelligenza Artificiale messi a disposizione di CDP, nel rispetto dei principi di responsabilità e trasparenza. Le Risorse Destinatarie devono astenersi dall'utilizzare sistemi o modelli di Intelligenza Artificiale, in particolare, di tipo generativo, diversi dagli strumenti messi a disposizione da CDP, per inserire e analizzare dati, documenti o altre informazioni di CDP, per tutto il corso del rapporto con CDP o con le Società coordinate anche nella fase antecedente e/o successiva all'instaurazione dello stesso, se non su espressa autorizzazione fornita per iscritto da CDP e/o dalle Società coordinate.

L'adozione e l'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale nel Gruppo avviene sotto la supervisione congiunta delle competenti funzioni aziendali, secondo criteri di sicurezza, legalità, eticità e responsabilità sociale. L'utilizzo di strumenti diversi da quelli messi a disposizione da CDP espone la Società ai rischi derivanti da eventuali carenze di sicurezza e al rischio di incorrere in sanzioni comminate dalle Autorità competenti in materia di cybersicurezza per non aver correttamente gestito dati e informazioni anche sensibili.

In linea con quanto previsto dal Regolamento (UE) 2024/1689 o "AI Act", che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, il Gruppo CDP si impegna a non utilizzare applicazioni che rappresentano un rischio inaccettabile per la sicurezza, la dignità e i diritti fondamentali delle persone e a adottare misure adeguate e proporzionate per la gestione responsabile dei sistemi di intelligenza artificiale.

2.6.1 Cultura dell'innovazione

Il Gruppo considera l'innovazione un valore condiviso e incoraggia la sua diffusione ad opera di tutte le persone di CDP e delle Società coordinate. L'ambiente di lavoro è improntato alla sperimentazione e al continuo apprendimento, anche attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle idee proposte e la contaminazione con il contesto esterno ("aperto").

CDP e le Società coordinate promuovono l'innovazione come fattore di crescita e sviluppo, favorendo un contesto in cui l'iniziativa individuale è incoraggiata e accompagnata da processi, attività formative e strumenti adeguati.

2.6.2 Evoluzione dei processi e trasformazione digitale

CDP e le Società coordinate promuovono la transizione tecnologica e digitale continua, integrando tecnologie emergenti nei processi operativi (es. *blockchain*, *quantum computing*, *spatial computing*, *IA*, *Internet of Things*), al fine di massimizzare le capacità del Gruppo.

Il Gruppo sostiene tutte le iniziative finalizzate al miglioramento e alla evoluzione dei processi interni, adottando soluzioni tecnologiche avanzate che rendano l'organizzazione più efficace, resiliente e pronta ad affrontare i cambiamenti del contesto economico-finanziario.

Le Funzioni Aziendali di Controllo⁷, nello svolgimento delle proprie attività, adottano strumenti tecnologici all'avanguardia, al fine di rafforzare l'efficacia delle attività di verifica e presidio.

CDP e le Società coordinate assicurano l'implementazione delle strategie e delle politiche D&T (*Digital & Technology*) garantendo il presidio e la corretta gestione della sicurezza dei dati (anche con strumenti di *Cyber Security*), la cui strategia viene definita dalla struttura aziendale competente.

Il Gruppo promuove, inoltre, la formazione del personale in tema *Cyber Security* al fine di aumentare la consapevolezza dei rischi in quanto proporzionale ad un incremento dell'efficacia degli strumenti di difesa e protezione dei dati e delle informazioni.

2.6.3 Innovazione nei prodotti e negli strumenti a beneficio dei clienti

L'innovazione consente lo sviluppo di una gamma evoluta e dinamica di prodotti e strumenti destinati a sostenere imprese e Pubbliche Amministrazioni.

CDP e le Società coordinate si impegnano ad una evoluzione continua, non solo di natura tecnologica, della gamma di prodotti e degli strumenti rivolti ai clienti, da un lato per rispondere alle nuove sfide dei privati e delle Pubbliche Amministrazioni già servite dal Gruppo, dall'altro per espandere la base clienti, mantenendo un approccio complementare e additivo rispetto al mercato.

Il Gruppo, inoltre, si adopera da un lato per rinnovare la gamma dei prodotti in ottica di rafforzamento del Risparmio Postale e della raccolta *retail*, e dall'altro per potenziare il ruolo di CDP sul mercato dei capitali, anche attraverso la promozione di strumenti finanziari in formato digitale basati su tecnologia *Blockchain*, che garantiscono un accesso più diretto e semplificato al mercato dei capitali ad una platea di emittenti più ampia.

3. Disposizioni di attuazione e controllo

3.1 Comunicazione e formazione

Il Gruppo assicura che tutti gli *Stakeholders* possano venire a conoscenza delle disposizioni contenute nel presente Codice che, unitamente alla Parte Generale del Modello 231, è pubblicato sul sito *internet* aziendale. Il Codice è altresì presente sulla *intranet* aziendale o strumento equivalente e messo a disposizione di tutto il personale e le/i componenti degli Organi Sociali congiuntamente a tutta la documentazione costituente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001.

Con lo scopo di garantire la comprensione del presente Codice e delle disposizioni interne a tutta la popolazione aziendale, CDP e le Società coordinate si impegnano a predisporre corsi di formazione

⁷ Funzioni aziendali delegate allo svolgimento dei controlli di primo, secondo e terzo livello.

continui ed aggiornati per tutte/i le/i dipendenti e gli Organi Sociali del Gruppo.

3.2 Segnalazioni di condotte illecite e di violazione del Codice Etico

Il presente Codice costituisce normativa interna del Gruppo nonché parte essenziale ed integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati ex D. Lgs. n. 231/2001, vincolante per tutte le figure coinvolte nelle attività di *business* e non del Gruppo.

CDP e le Società coordinate stabiliscono, nell'ambito della Parte Generale del Modello 231, il sistema sanzionatorio applicabile nei confronti delle Risorse Destinatarie che abbiano tenuto comportamenti contrari alle indicazioni del Codice e del Modello stesso.

Le violazioni del Modello comporteranno la messa in atto di sanzioni disciplinari come previsto dalle attuali disposizioni normative.

Le/I Dipendenti e le altre Risorse Destinatarie del presente Codice che, in ragione del rapporto giuridico in essere, vengano a conoscenza di violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, hanno il dovere di segnalare dette condotte secondo i termini e le modalità descritte nella *Policy* di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni – *Whistleblowing*" sopra citata.

Chiunque riceva erroneamente una segnalazione di *Whistleblowing* è tenuta/o a trasmetterla tempestivamente, e comunque non oltre 7 giorni, alla struttura competente per la relativa gestione.

3.3 Sistema sanzionatorio

In presenza di violazioni del Modello, incluso il Codice Etico, e delle normative interne di CDP e delle Società coordinate, perpetrate da parte del personale del Gruppo, saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300⁸, e delle previsioni di cui al CCNL, oltre che dalle altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia, nonché il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tali comportamenti a CDP e alle Società coordinate.

L'applicazione di tali sanzioni, così come descritte nel Sistema Disciplinare del Modello 231, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Nel rispetto delle procedure interne e delle disposizioni normative in tema, le sanzioni disciplinari sono impartite in relazione alla gravità, alla tipologia e all'entità del danno che viene arrecato a CDP e alle Società coordinate.

Fermo restando quanto sopra, in presenza di violazioni del Modello, incluso il Codice Etico, e delle normative interne di CDP e delle Società coordinate, perpetrate da parte delle Risorse Destinatarie diversi dal personale del Gruppo, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali e/o le sanzioni previste dalla normativa interna ed esterna applicabile.

⁸ Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento).