

Politica Generale

“Diversità, equità e inclusione” di CDP

Equity

Indice

1.	Glossario	3
2.	Perimetro di applicazione.....	4
3.	Premessa.....	4
3.1	Contesto di riferimento	4
3.2	Obiettivi del documento	4
4.	Principi generali.....	4
4.1	Impegno di CDP Equity in materia di diversità, equità e inclusione	4
4.2	Declinazioni degli impegni di CDP Equity nelle singole dimensioni della diversità delle persone.....	5
5.	Applicazione della Politica Generale “Diversità, equità e inclusione”	6
5.1	Filoni strategici	6
5.2	Ambiti di intervento	7
5.2.1	Persone	7
5.2.2	Business.....	10
5.2.3	Acquisti.....	10
5.2.4	Comunicazione.....	10
5.3	Principio di inviolabilità della persona.....	10
5.4	Strumenti di presidio e controllo delle violazioni.....	11
6.	Ruoli e responsabilità.....	11
7.	Regole di diffusione, monitoraggio e aggiornamento delle politiche DEI	13

1. Glossario

- **Agenda ONU 2030:** programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDG – in un grande programma d'azione per un totale di 169 “target”.
- **Capogruppo:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. (anche CDP S.p.A.).
- **CDP Equity:** CDP Equity S.p.A. (di seguito anche CDPE).
- **Environmental, Social and Governance (ESG):** indica tutte quelle attività che perseguono obiettivi tipici di una gestione attenta agli aspetti di natura ambientale, sociale e di governance.
- **Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG):** 17 obiettivi concordati dall'Organizzazione delle Nazioni Unite che mirano a raggiungere complessivamente 169 target riguardanti lo sviluppo economico e sociale: la povertà, la fame, la salute, l'istruzione, il cambiamento climatico, l'uguaglianza di genere, l'acqua, i servizi igienico-sanitari, l'energia, l'urbanizzazione, l'ambiente e l'uguaglianza sociale.
- **Società del Gruppo:** le società direttamente controllate e sottoposte all'attività di direzione e coordinamento di CDP, ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice Civile.
- **Struttura/Unità Organizzativa:** ogni componente dell'assetto organizzativo indipendentemente dalla tipologia, dal ruolo gerarchico, dal peso e dalla complessità della posizione.

2. Perimetro di applicazione

Il perimetro societario di applicazione del presente documento è quello di CDP Equity S.p.A. (“CDP Equity”).

CDP Equity, in quanto società sottoposta a Direzione e Coordinamento di CDP, ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice Civile, recepisce la Politica “Diversità, equità e inclusione di CDP” adeguandola al proprio modello organizzativo e di business.

3. Premessa

3.1 Contesto di riferimento

La diversità, l'equità e l'inclusione (di seguito anche DEI) sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. Ogni persona è unica e diversa, con una propria storia, con le proprie esperienze, caratteristiche, capacità e qualità. Per questo motivo CDP, in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), riconosce e accoglie il valore dei principi di diversità, equità e inclusione, come parte integrante della propria cultura, dei propri valori espressi nel Codice Etico e delle proprie attività di business.

3.2 Obiettivi del documento

Il presente documento definisce i principi ispiratori e le modalità operative per promuovere costantemente la diversità, l'equità e l'inclusione sia all'interno del sistema organizzativo di CDP Equity, favorendo un ambiente di lavoro sempre più aperto per le sue persone, sia all'esterno per gli altri *stakeholder*, sostenendo l'impegno a favore di tutte le forme di diversità.

4. Principi generali

4.1 Impegno di CDP Equity in materia di diversità, equità e inclusione

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 Equity che ha nelle persone il proprio asset più importante.

Per garantire la piena espressione di sé, CDP Equity incoraggia una cultura solidale, inclusiva e rispettosa delle pari opportunità in tutte le proprie funzioni ed ambiti di operatività, senza distinzioni di stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità.

Questa cultura riflette un'organizzazione in cui pluralità, equità e inclusione contribuiscono ad aumentare la fiducia e il senso di appartenenza delle persone, a rendere l'azienda più coesa nell'affrontare le sfide lavorative e a creare valore nella società in cui viviamo.

CDP Equity si impegna a rispettare e a promuovere attivamente i principi previsti dalla normativa interna, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs);
- Global Compact delle Nazioni Unite;
- UN Guiding principles on business and human rights;
- Women’s Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Il presente documento è redatto anche in attuazione dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Codice Etico di Gruppo, che riconoscono l’inclusione quale valore fondante del Gruppo CDP, il quale promuove e si impegna a garantire che tutte le persone *“possano esprimere il proprio potenziale, consentendo loro di vivere in uno stato di equità e di pari opportunità”*. CDP e le Società del Gruppo, infatti, *“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”*. Pertanto, di fondamentale importanza è l’impegno ad attuare *“azioni concrete a supporto della parità e dell’inclusione sociale mediante un modello organizzativo focalizzato sulla complessità ed eterogeneità dell’ambiente culturale”*.

CDP Equity, in coerenza con gli obiettivi e gli strumenti di Gruppo, si impegna altresì a dotarsi di presidi ed iniziative volti a garantire il monitoraggio, la rendicontazione degli aspetti di DEI nella rendicontazione di sostenibilità e l’effettiva applicazione dei principi sanciti nel presente documento. Tale attività di monitoraggio prevede a regime la valutazione di KPI specifici su obiettivi DEI prefissati.

4.2 Declinazioni degli impegni di CDP Equity nelle singole dimensioni della diversità delle persone

La diversità delle persone è un valore che alimenta la creatività, l’innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo e favorendo un ambiente culturale eterogeneo; pertanto, va tutelata e protetta in tutte le sue forme, tra le quali stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità, .

Genere

CDP Equity promuove un ambiente che favorisce la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna in politiche e azioni volte a promuovere pari opportunità di accesso per tutte le persone, ad eliminare il *gender pay gap*, a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave, a promuovere iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell’equilibrio di genere.

Età

CDP Equity si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza e la trasmissione delle conoscenze tra persone di età diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui poter valorizzare e promuovere lo sviluppo di tutte le professionalità.

Disabilità

CDP Equity promuove un equo accesso alle opportunità per tutte le persone, indipendentemente dalle loro condizioni fisiche, psichiche e sensoriali, mettendo chiunque nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali. CDP Equity si impegna ad individuare ed eliminare tutto ciò che possa essere considerato una barriera nascosta o causa visibile di discriminazione: nella fruizione degli spazi, nella partecipazione sociale, nell'autonomia, nell'accesso alle risorse fisiche e digitali e nello sviluppo professionale.

Cultura

CDP Equity favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola come fonte di conoscenza, innovazione e creatività.

Identità, affermazione di genere ed orientamento affettivo-sessuale

CDP Equity promuove la creazione di ambienti aperti ed inclusivi dove ciascuna persona si possa sentire rispettata e apprezzata, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi ad eliminare ogni discriminazione, pregiudizio o qualsivoglia forma di micro-aggressione anche verbale.

5. Applicazione della Politica Generale “Diversità, equità e inclusione”

5.1 Filoni strategici

Sulla base dei principi sopra descritti, CDP Equity, nello svolgimento delle proprie attività, si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sulle proprie persone e sui suoi *stakeholder*, in particolare:

Al suo interno CDP Equity:

- abbatte ogni tipo di stereotipo e pregiudizio, identificando in modo proattivo gli elementi che costituiscono un freno all'oggettiva eliminazione di discriminazioni e penalizzazioni, quali *bias cognitivi*, consci o inconsci, e richieste anche implicite di comportamenti lavorativi non oggettivamente necessari per l'ottenimento dei risultati aziendali;
- crea relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco, al fine di permettere alle persone di esprimersi al meglio senza il timore di essere giudicate/penalizzate in relazione al proprio, stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità;
- si impegna a identificare ed attivare iniziative in termini di inclusione nelle sue varie declinazioni, a sviluppare iniziative dedicate a rimuovere le barriere esistenti, monitorando il raggiungimento dei risultati e a definire un piano di continuo e progressivo miglioramento;
- promuove la dignità e il rispetto per ciascuna persona, adottando un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, intimidazione, molestia o persecuzione;

- utilizza un linguaggio ed uno stile di comunicazione attento al rispetto e all'inclusione;
- favorisce un ambiente in cui le unicità e il contributo di tutte le persone siano riconosciuti e apprezzati, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli;
- promuove pari opportunità durante tutta la vita lavorativa offrendo possibilità di crescita e di sviluppo secondo logiche meritocratiche e riconoscendo adeguati spazi di realizzazione professionale, coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/adattabilità di ciascuno, senza distinzioni di stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità;
- favorisce la conciliazione e l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, offrendo strumenti e servizi a supporto del benessere personale, della genitorialità e dell'assistenza (*caregiving*);

Nella sua catena del valore (incluse le attività riguardanti i fornitori):

- promuove, in accordo con la Capogruppo, campagne di sensibilizzazione, *partnership*, percorsi formativi ed eventi dedicati ai temi della diversità, equità ed inclusione sia per la propria popolazione aziendale che per i propri stakeholder;
- assicura che le pratiche di diversità e inclusione siano adottate e condivise anche dai partner con cui CDP Equity opera (fornitori, controparti di business, stakeholder, ecc.).

5.2 Ambiti di intervento

Al fine di ottenere un ambiente plurale, equo e inclusivo, sono stati individuati quattro macro ambiti di intervento che hanno un impatto sulle persone di CDP Equity, sulle scelte del business, sulla selezione dei fornitori e sulle modalità di comunicazione.

CDP Equity monitora periodicamente l'efficacia delle azioni intraprese e adotta laddove necessario le opportune misure correttive.

5.2.1 Persone

Recruiting, selezione e assunzione

CDP Equity, in accordo con CDP, riconosce il valore del merito nel reclutare, selezionare ed assumere nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni dettate dalle procedure interne, impegnandosi a rispettare e a valorizzare ogni persona all'interno dell'organizzazione, sia nel processo di selezione che nella definizione delle responsabilità dei vari ruoli, senza distinzioni di stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità.

Per questo si impegna affinché le campagne di assunzione siano improntate su criteri di oggettività, competenza e professionalità, e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando ogniqualvolta possibile la rappresentanza dei generi e di ogni altra eventuale forma di diversità all'interno delle *long* e *short list* delle candidature, così da garantire un processo di selezione equo ed imparziale.

In particolare, per tutte le posizioni ricercate è prevista una fase di *assessment* tecnico-attitudinale, basata su prove e strumenti di valutazione selezionati in funzione della posizione da coprire. Nel caso in cui la persona candidata dichiari, tramite certificazione, di avere un disturbo specifico

dell'apprendimento (DSA), nel rispetto del principio di equità, è garantito l'accesso a specifici strumenti e misure compensative.

Nel rafforzare i concetti di trasparenza e imparzialità, viene introdotta una ulteriore fase di valutazione condotta da panel misti, composti da Manager di funzioni diverse, che intervistano tutte le risorse in *short list* rispetto ad un set di domande omogeneo, volto ad assicurare un raffronto quanto più oggettivo ai fini della scelta finale.

Compensation

Il processo di *compensation* è basato sui principi della trasparenza e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali il merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto.

CDP Equity, in coerenza con gli obiettivi e gli strumenti del Gruppo CDP, si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per eliminare gli eventuali *gap* rilevati, allo scopo di promuovere attivamente il raggiungimento dell'equità salariale. Tali obiettivi possono essere raggiunti anche attraverso l'applicazione di politiche retributive specifiche e programmi di incentivazione dei manager, volti a ridurre la disparità retributiva, con particolare riferimento ai cluster di popolazione con i *gap* salariali più significativi.

Formazione e sviluppo

Per quanto concerne la formazione, CDP Equity, anche avvalendosi degli strumenti formativi del Gruppo CDP, si impegna affinché non ci sia alcuna discriminazione nell'offerta di programmi di formazione e nei percorsi di sviluppo. Tali processi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascuna risorsa di esprimere la propria piena potenzialità attraverso opportunità basate su competenze ed esperienze.

In ambito formativo, i programmi devono essere progettati e proposti con l'obiettivo di fare evolvere le competenze delle persone, garantendo un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna (es. genere, età, disabilità, condizione contrattuale).

Inoltre, nell'ottica di sviluppare sempre di più la cultura della non-discriminazione, CDP Equity si impegna a strutturare una formazione che aiuti a riconoscere e rimuovere gli stereotipi e pregiudizi di ogni tipo. Tale formazione è erogata a tutta la popolazione aziendale all'interno del processo di *induction* per i nuovi ingressi.

Relativamente allo sviluppo professionale, CDP Equity si avvale di un processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione delle performance e di identificazione dei piani di successione basato sul rispetto dei principi di trasparenza, diversità, inclusione e pari opportunità, imparzialità, proporzionalità e competenza. Tale processo ambisce a promuovere l'ascolto e il confronto, garantendo l'allineamento tra obiettivi individuali e aziendali. Per garantire a tutta la popolazione aziendale un trattamento equo, è prevista una formazione obbligatoria sui *bias* cognitivi inconsci e *workshop/corsi* dedicati alle/ai responsabili.

Con riferimento ai criteri di diversità, inclusione e pari opportunità, CDP Equity, attraverso i programmi di sviluppo professionale, si impegna affinché la proporzione tra generi sia bilanciata, con l'obiettivo di promuovere avanzamenti di carriera equi che incoraggino donne e uomini in egual misura.

Equilibrio tra vita privata e lavorativa

CDP Equity riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata e professionale delle sue persone, promuovendo il raggiungimento delle loro ambizioni e aspirazioni personali/professionali.

In quest'ottica, CDP Equity, anche nell'ambito delle iniziative promosse dal Gruppo CDP, si impegna a fornire strumenti concreti e ad implementare iniziative ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa.

A titolo di esempio non esaustivo, CDP Equity si impegna a:

- adottare un sistema di lavoro flessibile (es. *smartworking* e *flessibilità oraria in entrata e in uscita*) per permettere alle persone di bilanciare al meglio l'organizzazione della vita privata con le esigenze aziendali;
- introdurre e garantire misure e strumenti di accomodamento ragionevole in favore delle persone con disabilità e offrire maggiore flessibilità oraria e/o congedi per prevenire e fronteggiare eventuali difficoltà personali, familiari o lavorative;
- programmare le riunioni e/o meeting durante il normale orario di lavoro previsto dalla normativa aziendale, facendo debite eccezioni solo per comprovate e rilevanti esigenze aziendali;
- individuare misure organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il “diritto alla disconnessione”;
- mettere 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 *wellbeing*, nonché il miglioramento del clima aziendale. Le iniziative di *people caring*, sviluppate, anche con il supporto di partner di eccellenza, sono periodicamente aggiornate per garantire un'offerta ampia e innovativa in un contesto lavorativo sempre più stimolante e attento alla salute sia psicologica che fisica delle sue persone;
- riconoscere misure e strumenti di assistenza in favore della genitorialità e dell'assistenza (*caregiving*);
- favorire flessibilità nell'uso dell'istituto del part-time per andare incontro alle esigenze delle sue persone, accompagnandole sia in fase di richiesta, privilegiando le richieste legate a genitorialità, gravi difficoltà familiari e/o personali, sia in fase di rientro al full-time.

Sensibilizzazione e consapevolezza

Nella consapevolezza dell'effetto che azioni e parole possono avere nei rapporti tra persone, CDP Equity promuove un uso del linguaggio quotidiano rispettoso, volto ad evitare qualsiasi approccio polemico o giudicante, e a mantenere un comportamento educato e corretto.

CDP Equity si impegna a tenere informate le proprie persone sulle evoluzioni dei temi relativi alla Diversità, Equità e Inclusione attraverso i propri strumenti di comunicazione ed *engagement* e si impegna ad attivare e/o partecipare ad iniziative e campagne di sensibilizzazione, anche attraverso le iniziative di volontariato aziendale, per una costante e attenta applicazione dei principi contenuti nella presente Politica.

CDP Equity, inoltre, incentiva tutte le persone nell'attuazione dei principi e degli intendimenti contenuti nella presente Politica, essendo il rispetto di ogni forma di diversità a tutti i livelli dell'organizzazione una componente chiave della propria strategia.

5.2.2 Business

CDP Equity, per rendere più concreto il proprio impegno ad attuare e diffondere a livello sistemico una politica a favore dell'inclusione di tutte le forme di diversità, si impegna a considerare le dimensioni legate alla stessa come un ulteriore criterio che concorre a determinare le decisioni di investimento.

CDP Equity si dota progressivamente di strumenti a supporto dei processi decisionali che forniscono una valutazione completa, sia a livello di controparti che di iniziative, sotto il profilo ambientale e sociale, promuovendo quelle a maggior impatto sulle dimensioni dello sviluppo sostenibile (criteri ESG) e valorizzando altresì controparti virtuose e/o progetti volti a garantire l'inclusione lavorativa con particolare attenzione a donne e giovani.

5.2.3 Acquisti

CDP Equity, nel processo di selezione dei fornitori di beni, servizi e lavori, anche attraverso l'utilizzo dell'Albo Fornitori di Gruppo, si impegna a tenere in considerazione opportuni criteri di valutazione volti a favorire le pari opportunità, generazionali e di genere, come pure a promuovere l'inclusione lavorativa e la non discriminazione, cercando di conseguire un rispetto più ampio degli standard sociali. Tale approccio opera in piena coerenza con il quadro normativo vigente, sia interno¹ che esterno e, in particolare, in coerenza con le linee guida definite nella Policy di Gruppo “Pianificazione e Gestione degli Acquisti”.

5.2.4 Comunicazione

CDP Equity, anche per il tramite della Capogruppo, si impegna affinché tutta la popolazione aziendale utilizzi un linguaggio inclusivo, rispettoso e non giudicante e abbia la piena accessibilità dei propri contenuti (es. audio sottotitolati, traduzioni LIS, accessibilità web/web app/app mobile)..

CDP Equity si impegna affinché ci sia sempre un'adeguata rappresentanza di donne nei convegni, negli appuntamenti istituzionali e nei *talk* organizzati e promossi sia dalla Capogruppo sia da soggetti esterni e in qualsiasi tipologia di comunicazione.

CDP S.p.A, con il supporto di Equity, si impegna a comunicare, attraverso i propri canali di diffusione, aggiornamenti periodici anche grazie attraverso la pubblicazione della rendicontazione di sostenibilità di Gruppo e documenti simili (es. relazione semestrale).

5.3 Principio di inviolabilità della persona

CDP Equity vieta qualsiasi forma di violenza, intimidazione, discriminazione, molestia o maltrattamento, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta protetta, sicura e rispettata, anche in coerenza con quanto già affermato nel Codice Etico che *“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”*.

Qualsiasi persona che ritenga di essere stata discriminata, intimidita, vittima di bullismo, molestata o abbia assistito ad un abuso fisico, verbale, morale, è tenuta a segnalare tale sopruso il prima possibile.

¹ Cfr. Politica Generale “Responsible Procurement”

5.4 Strumenti di presidio e controllo delle violazioni

Le violazioni dei principi contenuti nel presente documento rappresentano una violazione del Codice Etico, e pertanto anche del Modello 231, e sono trattate in osservanza alle previsioni in esso contenute.

CDP Equity prevede un sistema di segnalazione delle violazioni tramite i seguenti canali:

- piattaforma informatica accessibile al seguente link: <https://ewhistlecdp.azurewebsites.net>;
- indirizzo e-mail: whistleblowing.@cdpequity.it;
- casella vocale: accessibile al 0642214764;
- posta ordinaria indirizzata alla Direzione Internal Audit di CDP Equity, via San Marco, 21/A, 20121, Milano, specificando sull'involucro della busta il carattere “RISERVATO” della missiva e la dicitura “CDP Equity - *Whistleblowing*”.

È possibile organizzare anche un incontro diretto e riservato con la figura del Gestore della Segnalazione², veicolando la richiesta mediante uno dei canali sopra menzionati.

Tutti i canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, secondo quanto previsto nella Policy di Gruppo “Gestione delle Segnalazioni – Whistleblowing” cui si rinvia per tutti gli aspetti relativi alla gestione delle segnalazioni. La piattaforma *eWhistle* costituisce il canale preferenziale per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Policy di Gruppo “Gestione delle segnalazioni Whistleblowing”.

6. Ruoli e responsabilità

Al fine di diffondere in maniera capillare i valori di diversità e inclusione, CDP Equity prevede un presidio strutturato su queste tematiche.

- **Il Consiglio di Amministrazione**
 - approva la strategia e le politiche in materia di diversità, equità e inclusione.
- **L'Amministratore Delegato:**
 - valuta le proposte di strategia aziendale in materia di diversità e inclusione, nonché i piani di azione, le iniziative e i target;
 - viene informato periodicamente sullo stato di avanzamento delle attività e dei target, per verificare il rispetto delle politiche e l'attuazione delle strategie.
- **la Direzione “Risorse Umane, Organizzazione e Operations”**, in accordo e con il supporto delle competenti strutture della Capogruppo:
 - formula proposte di strategia aziendale in materia di diversità e inclusione, definendo iniziative, target e piano di azione;

² Direzione Internal Audit

- monitora l’andamento delle attività, dei target e dei processi interessati mettendo in atto eventuali azioni correttive, e definisce l’adesione ad eventuali Certificazioni in ambito diversità, equità e inclusione;
 - acquisisce le eventuali segnalazioni sui comportamenti non conformi alla Politica e gestisce i *follow-up*;
 - si coordina con i referenti delle Società del Gruppo per la diffusione, gestione e applicazione delle attività di cui ai punti precedenti anche a livello di gruppo;
 - coordina le attività di aggiornamento e adeguamento della presente Politica Generale.
- **la Direzione “Investimenti, Persone, Trasformazione e Relazioni Esterne” di CDP S.p.A.³:**
 - supporta la Direzione “Risorse Umane, Organizzazione e Operations” nella promozione di iniziative interne sui temi di diversità e inclusione;
 - in coordinamento con le competenti strutture interne, cura le attività di promozione della policy e delle relative iniziative presso *stakeholders* esterni ed interni, rafforzandone il posizionamento, anche attraverso la cura delle attività di coinvolgimento e comunicazione rivolte sia all’interno che all’esterno.

³ Attività svolte in forza del Service Agreement tra CDP e CDPE “Service Agreement per la fornitura di Servizi di Gestione di Comunicazione, Relazioni Esterne e Sostenibilità”

7. Regole di diffusione, monitoraggio e aggiornamento delle politiche DEI

CDP Equity si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica e a renderla disponibile a tutti gli stakeholder sulla intranet aziendale e sul sito istituzionale in ottica di trasparenza e collaborazione. I principi sanciti all'interno del documento vengono divulgati, in accordo e avvalendosi anche degli strumenti della Capogruppo, tramite apposite sessioni di comunicazione, strumenti, e azioni di coinvolgimento, dialogo e ascolto sia del personale interno sia dei propri *stakeholder* (clienti, investitori, ecc.), per una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità equità e inclusione, nonché per garantire la coerenza del documento con il contesto mutevole in cui opera. Nell'ottica della trasparenza, CDP Equity fornisce annualmente alla Capogruppo le informazioni relative ai temi di diversità e inclusione della Società, che vengono pubblicate annualmente nella rendicontazione non finanziaria di Gruppo⁴.

Inoltre, CDP Equity si impegna ad effettuare un monitoraggio periodico del grado di avanzamento di tutte le linee strategiche di azione derivanti dall'attuazione di questa Politica attraverso l'utilizzo di indicatori elaborati annualmente.

Il presente documento è sottoposto a revisione periodica, anche al fine di riflettere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'evoluzione normativa e regolamentare, il mutamento del contesto di riferimento e la conseguente revisione della strategia di CDP Equity. Il riesame del presente documento ha luogo, in ogni caso, ogni tre anni.

⁴ https://www.cdp.it/sitointernet/it/bilancio_integrato.page