Politica Generale "*Wellbeing*" di CDP RA SGR

CDP Real Asset SGR

*Questo documento è proprietà di **CDP Real Asset SGR S.p.A**. che se ne riserva tutti i diritti*

Indice

1. Informazioni del documento 3
1.1 Scheda del documento 3
1.2 Storia del documento 5
2. Premessa e finalità del documento 6
3. Contesto regolamentare e normativo di riferimento 7
4. Perimetro di applicabilità 8
5. Principi generali 8
5.1. Organizzazione del lavoro 9
5.2. Financial Wellbeing 10
5.3. Sistema di welfare 11
5.4. Sistema di congedi 12
5.5. Supporto psicologico e fisico 13
6. Ruoli e responsabilità 14
7. Trasparenza e rendicontazione 16

1. Informazioni del documento

1.1 Scheda del documento

Tipologia Documento	☐ Politica Generale
Normativa interna abrogata	☐ -Politica Generale Wellbeing di CDP RA SGR (versione 1.0)
Principale normativa di Gruppo collegata	☐ Policy di Gruppo Modello normativo di Gruppo e principi per la gestione della Normativa di Gruppo ☐ Processo di Gruppo per la gestione della Normativa di Gruppo ☐ Principi generali sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento ☐ Policy di Gruppo "Framework di Sostenibilità" ☐ Policy di Gruppo "Anti-Corruzione" ☐ Policy di Gruppo "Welfare e Benefit" ☐ Policy di Gruppo "Linee Guida in materia di trattamento dei dati personali" ☐ Policy di Gruppo "Remunerazione" ☐ Policy di Gruppo "Gestione incidenti" ☐ Policy di Gruppo "Politiche generali di sicurezza delle informazioni"
Principale normativa interna collegata	☐ Statuto ☐ Codice Etico ☐ Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 ☐ Politica Generale "Diversità, Equità e Inclusione" di CDP RA SGR ☐ Regolamento Linee guida "Diversità, equità e inclusione" di CDP RA SGR ☐ Regolamento "Classificazione e gestione delle informazioni" ☐ Procedura "Gestione adempimenti Privacy" ☐ Procedura "Amministrazione Risorse Umane" ☐ Contratto Integrativo Aziendale per il personale di CDP RA SGR ☐ Accordi sindacali vigenti in tema SW
Riferimenti a normativa esterna	☐ Costituzione art. 38, comma 2 ☐ Codice civile ☐ D.lgs. 231/01 e s.s. ☐ Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile ☐ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

*Questo documento è proprietà di **CDP Real Asset SGR S.p.A**. che se ne riserva tutti i diritti*

	☐ Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali ☐ Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui diritti umani fondamentali (convenzione 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182 ☐ Principi dell'UN Global Compact ☐ UN Guiding principle on business and human rights ☐ Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679 – GDPR e normativa nazionale di attuazione e s.m.i. ☐ D.lgs. 151/2001 e s.m.i ☐ D.lgs. 66/2003 e s.m.i ☐ D.lgs. 252/2005 e s.m.i ☐ D.lgs. 81/2008 e s.m.i ☐ D.lgs. n. 254/2016 e s.m.i. ☐ D.lgs. 81/2017 e s.s. ☐ D.lgs. 228/2021 e s.m.i ☐ D.lgs. 105/2022 ☐ Direttiva UE 89/391 ☐ Direttiva UE 2003/88 ☐ Direttiva UE 2006/54 ☐ Direttiva UE 2024/1500 ☐ Direttiva UE 2019/1158 ☐ Direttiva UE 2023/970 ☐ Regolamento (UE) 2020/672 e s.m.i ☐ Testo Unico delle Imposte sui Redditi 917/1986 ☐ COM (2021) 102 final - Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali ☐ Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile ☐ CCNL settore bancario ☐ Codice degli Appalti - D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36
Redazione	☐ Organizzazione e Sviluppo RU
Validazione	☐ Sostenibilità ☐ Pianificazione e Amministrazione Risorse Umane ☐ Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali ☐ Comunicazione ed Relazioni Esterne
Verifica ex ante	☐ Compliance e Antiriciclaggio

Soggetto Approvatore	☐ Consiglio di Amministrazione
Emanazione	☐ Ordine di Servizio dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale n. 21 del 9/11/2026
Modalità di pubblicazione	☐ Intranet Aziendale

1.2 Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI			
Versione n°	**Principali modifiche introdotte**	**Data**	**Soggetto Approvatore**
1.0	☐ Documento di prima emanazione	25/02/2025	CDA
2.0	☐ Modifiche per integrazione nel documento delle previsioni del CIA sottoscritto dalle parti a marzo 2026 ☐ Modifiche minor per allineamento del documento alla struttura organizzativa vigente	28/10/2026	CDA

*Questo documento è proprietà di **CDP Real Asset SGR S.p.A**. che se ne riserva tutti i diritti*

2. Premessa e finalità del documento

La dignità del lavoro, il rispetto dei diritti dei lavoratori al fine di assicurare condizioni di lavoro giuste e decorose e l'attenzione a ogni situazione in cui le persone possano trovarsi durante la vita lavorativa sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro che promuova e favorisca il benessere fisico, psicologico ed economico delle/i dipendenti e dei loro familiari.

Il Gruppo CDP, in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, ed in particolare con gli obiettivi n.3 (Salute e benessere), n. 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), con le normative internazionali (es. principi UN Business and Human Rights, Convenzioni dell'ILO[1]), europee (es. Direttiva (UE) 2019/1158 e recepita nel D.Lgs. 105/2022) e nazionali, riportati più approfonditamente nel paragrafo dedicato al Contesto regolamentare e normativo di riferimento, e nel rispetto dei principi descritti nella Policy di Gruppo Framework di Sostenibilità riconosce nelle persone il proprio *asset* fondamentale per la crescita sostenibile nel lungo periodo e, per valorizzarlo al meglio, ne tutela i diritti.

Pertanto, al fine di connotarsi sempre più come un datore di lavoro responsabile, che incorpora la sostenibilità in tutti i processi rivolti alle proprie persone, CDP RA SGR (di seguito anche "Società") adotta la presente Politica Generale di Wellbeing, (di seguito la "Politica") con l'obiettivo di ribadire e formalizzare il proprio impegno nel (i) garantire un ambiente di lavoro positivo, equo e stimolante che consenta un'organizzazione del lavoro in grado di contribuire alla conciliazione tra la sfera privata e sfera lavorativa (*work-life balance*); (ii) tutelare il potere d'acquisto delle proprie persone e garantire equità retributiva; (iii) facilitare condizioni di vita privata e lavorativa sempre più favorevoli, attraverso un sistema di *welfare* personalizzato e in continuo miglioramento e (iv) assicurare il benessere psico-fisico. CDP RA SGR è, infatti, consapevole che il benessere complessivo delle proprie persone influenza positivamente la loro motivazione e la loro creatività e incide efficacemente sulla loro produttività, favorendo la fidelizzazione e la capacità di conseguire gli obiettivi strategici con conseguente riduzione del turnover, e una maggiore possibilità di attrarre professionalità dal mercato.

Il presente documento definisce:

- il contesto regolamentare e normativo di riferimento (paragrafo 3);
- il perimetro di applicabilità (paragrafo 4);
- i principi generali (paragrafo 5);
- i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti (paragrafo 6);
- le modalità con cui viene garantita la trasparenza e la rendicontazione (paragrafo 7).

La Politica è sottoposta 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 RA SGR.

[1] Agenzia specializzata delle Nazioni Unite fondata nel 1919 con l'obiettivo di promuovere la giustizia sociale e i diritti dei lavoratori a livello globale coinvolgendo rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori nello sviluppo di politiche e normative per migliorare la vita dei lavoratori e promuovere la giustizia sociale.

*Questo documento è proprietà di **CDP Real Asset SGR S.p.A**. che se ne riserva tutti i diritti*

3. Contesto regolamentare e normativo di riferimento

La Politica Generale di Wellbeing di CDP RA SGR si pone in linea con le Convenzioni e Raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che sanciscono le pari opportunità per donne e uomini di ottenere un lavoro dignitoso e produttivo, in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana e suggeriscono politiche di flessibilità lavorativa, servizi di assistenza all'infanzia e congedi parentali.

Il quadro normativo europeo e italiano in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, riflette un impegno crescente volto a migliorare l'equilibrio tra le due sfere, mirando a garantire che le/i dipendenti possano bilanciare i loro impegni familiari con quelli lavorativi, favorendo le pari opportunità e contribuendo a creare un ambiente lavorativo più flessibile, supportando il loro benessere e la coesione sociale, generando effetti positivi anche sul tessuto sociale e ambientale nel quale sono inserite/i.

A livello europeo, il tema della *work-life balance* è stato oggetto di disposizioni non normative quali a titolo esemplificativo e non esaustivo il Pilastro europeo dei diritti sociali[2] e di numerose iniziative legislative, mirate a migliorare la qualità della vita dei lavoratori e a promuovere l'uguaglianza di genere. Uno dei principali strumenti normativi in questo ambito è la Direttiva (UE) 2019/1158 europea recepita con il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105[3], relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. La Direttiva apporta modifiche significative al Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151), introduce diverse misure chiave, tra cui il rafforzamento dell'istituto del congedo parentale e per i prestatori di assistenza, inserendo nel contesto legislativo anche il congedo di paternità e promuove le modalità di lavoro flessibili come il telelavoro o l'orario flessibile.

Il contesto normativo italiano in materia di tutela dei lavoratori e conciliazione tra vita privata e vita professionale è complesso e in continua evoluzione, in quanto riflette l'importanza crescente di bilanciare gli impegni lavorativi con quelli familiari. Le normative vigenti mirano a garantire diritti fondamentali, la promozione dell'uguaglianza di genere e il miglioramento della qualità della vita dei lavoratori, attraverso misure di sostegno come i congedi parentali, il lavoro flessibile e lo *smart working*.

Oltre a quanto evidenziato, al momento della stesura della presente Politica, il principale assetto regolatorio nazionale ed internazionale include i seguenti principali Trattati, Convenzioni e Regolamenti:

- le 8 Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (International Labour Organization – ILO) ossia, le Convenzioni n. 29, 87, 98, 100, 105, 111 e 182 e la Convenzione ILO n. 155 sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la Convenzione ILO n. 1/1919 sui limiti alla durata dell'orario di lavoro;

[2] https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.
[3] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158

- la Convenzione ILP n. 190/2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro;
- la Convenzione ILO n. 95, 131 sulla protezione del salario minimo;
- la "Dichiarazione Universale dei Diritti Umani";
- l'art. n. 32 della "Convenzione sui Diritti del Fanciullo";
- UN Guiding principle on business and human rights;
- la legislazione nazionale vigente, riguardante la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché la legislazione relativa al lavoro, inclusa quella relativa all'assicurazione sociale (previdenza e assistenza).

Il quadro regolatorio e normativo di riferimento è completato dalle fonti normative interne, anch'esse ispirate alle sopra menzionate regolamentazioni esterne, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo il Codice Etico di Gruppo, la Policy di Gruppo Framework di Sostenibilità, la Policy di Gruppo "Welfare e Benefit", la Politica Generale "Diversità, Equità e Inclusione" di CDP RA SGR e il Regolamento "Linee guida Diversità, equità e inclusione" di CDP RA SGR ove sono declinati i principi, le metodologie e le modalità operative attraverso cui la sostenibilità sociale viene perseguita in ambito risorse umane, e più in generale all'interno dell'organizzazione aziendale.

4. Perimetro di applicabilità

Il perimetro societario di applicazione del presente documento è quello di CDP RA SGR e, ove applicabile, delle Società Controllate[4].

5. Principi generali

CDP RA SGR, coerentemente all'obiettivo di perseguire nel suo agire la creazione di valore economico, ambientale e sociale per accompagnare il Paese verso un futuro più solido e sostenibile, riconosce l'importanza delle proprie persone, che mettono le proprie competenze al servizio di questa missione, nel rispetto anche dei principi e dei valori contenuti nel proprio Codice Etico con riferimento al capitale umano inteso come "*valore centrale strategico per il raggiungimento della propria mission e per la creazione di valore per il Paese*".

Al fine di assicurare una cultura aziendale solidale e rispettosa dei fabbisogni della singola persona e al fine di promuovere sempre di più un ambiente di lavoro in cui siano garantiti benessere e qualità di vita di tutte le persone, la Società , con la presente Politica, intende declinare il proprio impegno nei seguenti ambiti:

- Organizzazione del lavoro;

[4] Si intendono società in cui i Fondi gestiti dalla SGR detengono una partecipazione di controllo nel capitale sociale ai sensi dell'art. 2359, comma 1, del Codice civile, soggette a direzione e coordinamento di CDP RA SGR.

- *Financial wellbeing*;
- Sistema di *welfare*;
- Sistema di congedi;
- Supporto psicologico e fisico.

5.1. Organizzazione del lavoro

Negli ultimi anni si è confermata una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Lo Smart Working e le pratiche di flessibilità rappresentano, pertanto, leve strategiche fondamentali per affrontare le sfide future, diventando una componente strutturale dei nuovi modelli organizzativi., Tale tendenza è stata evidenziata anche in alcune ricerche, in particolare una condotta dal Politecnico di Milano, che dimostra che il numero dei lavoratori da remoto in Italia si attesta a circa 3,6 milioni, nel 2025 in crescita dello 0,6% rispetto al 2024, incidenze differenti tra grandi imprese (95%), Pubblica Amministrazione (67%) e PMI (45%) . Inoltre, i modelli organizzativi che comprendono lo strumento dello Smart Working possono trovare supporto nella crescente diffusione dell'Intelligenza Artificiale, strumento che consente, tra l'altro, di svincolarsi dalle sedi di lavoro ..

Rispetto al tema in esame, il panorama normativo italiano ha subito diversi aggiornamenti negli ultimi anni per regolamentare e proporre nuove modalità di lavoro flessibile e una migliore organizzazione del lavoro. In particolare, si segnalano: (i) il Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile con il quale si è voluto fissare il quadro di riferimento, definendo le linee di indirizzo per l'integrazione della modalità definita "lavoro agile" all'interno della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale[5]; (ii) il D.Lgs. 105/2022 tutela la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile[6] per migliorare la conciliazione dell'attività professionale e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza [7]e (iii) e la Direttiva (UE) 2019/1158, che identifica l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza.

In questo contesto anche CDP RA SGR, pone una forte attenzione al benessere e alle esigenze dei propri dipendenti, riconoscendo l'importanza dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa e adotta un sistema di lavoro flessibile regolamentato dall'Accordo di Smart Working di Gruppo, che garantisce 10[8] giornate lavorative espletabili in modalità *smart working* al mese e prevede ulteriori estensioni a fronte di specifiche e motivate esigenze (es. chi offre assistenza a familiari/congiunti, c.d. *caregiver*; chi è in condizioni legate alla pre-natalità e alla genitorialità; chi ha condizioni di salute e/o disabilità anche temporanee che non comportino inabilità al lavoro) per permettere alle persone di bilanciare al meglio l'organizzazione della vita privata con le esigenze aziendali.

[5] https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/PROTOCOLLO-NAZIONALE-LAVORO-AGILE-07122021-RV.pdf
[6] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00114/sg
[7] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00114/sg
[8] Limite in vigore al momento della stesura della presente Politica e che potrà essere oggetto di modifica in caso di variazione dell'Accordo di Smart Working. La Società, in talune casistiche peculiari e in accordo con le rappresentanze sindacali, può derogare a tale limite.

Per rafforzare la flessibilità organizzativa e l'autonomia nella gestione dell'attività lavorativa, il nuovo Contratto Integrativo Aziendale di CDP RA SGR ha introdotto la possibilità per le persone di svolgere la prestazione lavorativa anche da una seconda sede di lavoro. In particolare, le persone di CDP RA SGR possono richiedere di svolgere parte dell'attività lavorativa in presenza presso una seconda sede individuata tra gli uffici territoriali, laddove sussista un comprovato centro di interesse (ad esempio esigenze personali o familiari).

CDP RA SGR garantisce peraltro a tutte le persone flessibilità oraria in entrata e in uscita, nonché nella gestione della pausa pranzo, nel rispetto delle ore di lavoro settimanali stabilite da Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) e di beneficiare, in caso di specifiche condizioni, della Banca del Tempo (giorni/ferie donate dai colleghi).

In quest'ottica, CDP RA SGR consente anche di fruire fino a 3 giorni all'anno di permesso per esigenze di natura personale e familiare.

Inoltre, CDP RA SGR favorisce tutte le misure organizzative volte ad assicurare il diritto alla disconnessione fuori dalle normali fasce lavorative, sensibilizzando, anche attraverso campagne già attivate, a un uso responsabile della posta elettronica, in modo tale da non creare aspettative implicite sull'evasione delle richieste fatte al di fuori dell'orario di lavoro ufficiale e da rispettare i periodi di riposo delle persone, evitando ogni abuso dei canali digitali.

5.2. Financial Wellbeing

In linea con il contesto normativo e gli impegni dell'Unione Europea, CDP RA SGR adotta un sistema di *financial wellbeing* che permette di allineare le retribuzioni complessive delle proprie persone alle evoluzioni del contesto socio-economico e del mercato del lavoro di riferimento, impegnandosi contro ogni forma di disparità retributiva come già disciplinato all'interno della Politica Generale "Diversità, Equità e Inclusione"[9] della Società.

In CDP RA SGR, il benessere finanziario dei dipendenti rappresenta una priorità. Anche tenuto conto dei trend economico-finanziari quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la crescita dell'inflazione e l'aumento del costo della vita, CDP RA SGR promuove un insieme di iniziative volte a garantire stabilità economica e a favorire un presente e un futuro sereni per le proprie persone.

CDP RA SGR, inoltre, garantisce la competitività e l'efficacia della remunerazione, nonché la trasparenza e l'equità interna, quali elementi chiave delle proprie politiche retributive[10], anche in ottica di allineamento con la recente Direttiva (UE) 2023/970, che si pone come obiettivo di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore ("principio della parità di retribuzione")[11].

[9] CDP RA SGR 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 d'incentivazione dei manager volti a ridurre la disparità retributiva, con particolare riferimento ai cluster di popolazione con i gap salariali più significativi")

[10] Il tema delle politiche retributive viene disciplinato, sulla base di molteplici aspetti, all'interno delle seguenti normative aziendali e di Gruppo: Policy di Gruppo "Remunerazione", Regolamento "Politica di Remunerazione e incentivazione" di CDP RA SGR; Procedura "Amministrazione Risorse Umane" di CDP RA SGR.

[11] La Direttiva prevede trasparenza delle retribuzioni e obbligo di comunicazione dell'ammontare medio delle retribuzioni delle persone che svolgono mansioni comparabili, cioè di pari livello.

In particolare, CDP RA SGR si impegna a:

- offrire un equo livello retributivo in linea con i valori espressi dal mercato e che rifletta il ruolo, le competenze, le capacità, l'esperienza professionale e il livello di performance di ogni dipendente, garantendo l'applicazione del principio di pari opportunità**.** Tale impegno si concretizza ad esempio con: (i) la classificazione delle strutture organizzative aziendali tra «Business» e «Corporate Center» e (ii) l'elaborazione o l'eventuale aggiornamento della *Job Evaluation*;
- riconoscere differenti livelli retributivi pesati per il ruolo coperto in azienda, effettuando un monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato, anche internazionali, al fine di mantenere nel tempo una corretta definizione degli stessi.

5.3. Sistema di welfare

La promozione del benessere individuale e collettivo, come sancito dalla Costituzione italiana, rappresenta uno degli obiettivi primari delle politiche pubbliche, insieme alla graduale eliminazione delle radici delle disuguaglianze e delle discriminazioni. In Italia, il *welfare state* si caratterizza per una vocazione universalistica con l'obiettivo di garantire a tutti i cittadini condizioni di vita dignitose e un eguale accesso ai servizi di protezione ed assistenza. Accanto al *welfare* pubblico, negli ultimi anni si è sviluppata una componente privata ad integrazione di quella pubblica a supporto del benessere del dipendente.

Welfare e *people caring* rappresentano dimensioni fondamentali nella visione strategica di CDP RA SGR, la quale mette a disposizione iniziative e servizi volti a favorire il miglioramento del benessere delle proprie persone e interventi a sostegno delle situazioni di fragilità individuale, impegnandosi nel continuo per migliorare e personalizzare l'offerta relativa a "Salute e benessere", "Sostegno alle persone" e "Mobilità e trasporti" che comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) *check-up* medico periodico; (ii) assistenza sanitaria, estendibile anche al nucleo familiare[12]; (iii) polizza per infortuni e invalidità permanente da malattia; (iv) supporto alla genitorialità; (v) sostegno economico riguardante l'istruzione delle/i figlie/i durante l'intero percorso di studi; (vi) iniziative economiche a sostegno della disabilità delle/i dipendenti e delle/i figlie/i; (vii) contributo per acquisto, ristrutturazione di un immobile e/o sua pertinenza qualificabile come prima casa; (viii) adesione, su base volontaria, a un fondo di previdenza integrativa; (ix) contributo per il trasporto pubblico; (x) nell'ambito delle iniziative a supporto della mobilità sostenibile e dell'accessibilità agli spazi aziendali, ricorso – in continuità e integrazione con i servizi di trasporto pubblico e le soluzioni già presenti sul territorio – a servizi dedicati volti ad agevolare gli spostamenti delle proprie persone, tra cui, a titolo esemplificativo, il servizio navetta per il collegamento della sede unica con i principali nodi di interscambio locali, la cui configurazione sarà scalabile nel tempo rispetto alle effettive esigenze e delle persone e dell'organizzazione, contribuendo a garantire un sistema di trasporto più efficiente, sicuro e orientato alla sostenibilità nel percorso casa lavoro. Sempre a beneficio degli spostamenti

[12] Sulla base delle condizioni generali di assicurazione in vigore al momento della emanazione della presente Politica, costituiscono nucleo familiare del dipendente: il coniuge fiscalmente a carico e non, oppure il convivente more uxorio anche dello stesso sesso, purché rientrante nello stato di famiglia che l'assicurato trasmetterà all'Ufficio HR dell'Ente; la parte dell'unione civile; I figli fiscalmente a carico, anche non conviventi.

casa-lavoro, è previsto allestimento e messa a disposizione di servizi e infrastrutture per favorire la mobilità dolce e la micromobilità (quali stalli per le biciclette e monopattini e punti di ricarica per e-bike/monopattini), inclusi i servizi accessori, quali docce e spogliatoi(xi) buoni pasto destinati alla consumazione di pasti presso esercizi convenzionati, a supporto del benessere quotidiano dei dipendenti.

Nel suo complesso, CDP RA SGR garantisce alle proprie persone un'offerta di *welfare* completa tenendo in considerazione la persona a 360° in modo da comprenderne i bisogni ed agevolarla in ogni fase della vita, laddove sfera privata e sfera lavorativa si intersecano, con l'impegno, ogni anno, di rendere le azioni sempre più efficaci e mirate, evolvendo verso un approccio maggiormente sartoriale, finalizzato a cogliere esigenze specifiche e adottando una visione integrale della persona che prenda in carico non solo l'aspetto personale ma anche quello familiare, sociale . Per fare questo CDP RA SGR si impegna a ricercare soluzioni personalizzate e in prossimità con le esigenze del singolo, anche sulla base delle risultanze di frequenti attività di ascolto.

Nel rispetto del principio di trasparenza, attraverso piani e campagne di comunicazione, CDP RA SGR è anche sempre più impegnata nella sensibilizzazione culturale volta a diffondere informazioni chiare e accessibili sulle soluzioni disponibili, sulle modalità e sui requisiti di accesso relativi, affinché tutti abbiano piena consapevolezza di quanto offerto dall'azienda e possano beneficiarne al fine di migliorare la qualità della propria vita e di quella dei propri familiari.

5.4. Sistema di congedi

L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta una sfida per molti genitori con responsabilità di assistenza, con un particolare impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è infatti la difficoltà a conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. È stato dimostrato che avere la responsabilità dell'accudimento di un familiare ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e porta alcune donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro. Secondo uno studio dell'ISTAT di marzo 2025, il carico familiare rappresenta per molte donne un motivo di rinuncia all'attività lavorativa, soprattutto quando ci sono bambini in età prescolare: tra i 25 e i 34 anni, meno della metà delle madri risulta occupata, a fronte di oltre il 60% nella fascia tra i 35 e i 54 anni. Nella fascia di età tra 25 e 54 anni, il tasso di occupazione degli uomini senza figli è del 77,3%, 8,6 punti percentuali in più rispetto alle donne (68,7%). Tale ultimo aspetto riveste una particolare rilevanza in quanto indice della difficoltà per le donne di conciliare esigenze di vita con l'attività lavorativa .

La normativa Europea, come citato in precedenza, impone disposizioni minime per promuovere l'uguaglianza di genere nelle opportunità lavorative e nel trattamento sul lavoro, facilitando la conciliazione tra vita professionale e familiare per i genitori e i prestatori di assistenza attraverso la Direttiva 2019/1158 (e recepita nel D.Lgs 105/2022)[13]. e secondo la nuova legge di Bilancio 2026[14] In Italia, nel maggio del 2022, è entrata in vigore la legge 32/2022, anche detta "Family Act", con il fine di sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, contrastare la

[13] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158
[14] https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2026.01.congedo-parentale-lavoratori-dipendenti-esteso-fino-ai-14-anni.html

denatalità e favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro, con particolare riferimento a quello femminile.

Nel rispetto della conciliazione tra vita privata e vita professionale, CDP RA SGR sostiene e favorisce la genitorialità e la famiglia in ogni sua forma[15], affinché sia assicurata la centralità della vita personale delle proprie risorse. In particolare, riconosce l'importanza dei congedi in diversi momenti della vita per poter agevolare i colleghi fornendo loro specifiche tutele e riguardi per condizioni personali temporanee. In questa ottica CDP RA SGR, oltre alle tutele previste dalla legge, offre ai neogenitori un trattamento migliorativo nell'ambito del congedo parentale, del congedo di paternità e dei permessi retribuiti e un sostegno economico riguardante l'istruzione delle/i figlie/i durante l'intero percorso di studi, dall'asilo nido all'università. Inoltre, in tale contesto, CDP RA SGR mette a disposizione una serie di iniziative, quali:

- sostegno concreto nella gestione familiare quotidiana, per coloro che presentano figli con disabilità (es. permessi);
- ricorso all'istituto del part-time, dando la priorità alle richieste motivate da situazioni di grave difficoltà familiare.

5.5. Supporto psicologico e fisico

Nel 2025 [16] un'indagine svolta dall'Osservatorio Mindwork -Doxa ha rilevato che il 49% dei lavoratori e delle lavoratrici in Italia sperimenta elevati livelli di stress lavoro-correlato. La Generazione Z è quella più propensa a fermarsi in caso di disagio (46%).

L'impegno dell'azienda nella promozione del benessere psicologico è una leva strategica per le persone avendo un impatto determinante sulla loro retention (59%) del campione e su motivazione ed engagement (62%).

CDP RA SGR, per essere sempre allineata ai nuovi paradigmi di salute delle proprie persone secondo i quali la salute mentale - al pari di quella fisica - è centrale per il benessere di ciascuno anche in ottica di creazione di un ambiente di lavoro sano e produttivo, ha strutturato al proprio interno un processo di gestione della tematica articolato in tre elementi cardine: (i) identificazione dei rischi; (ii) definizione di iniziative volte a prevenire i suddetti rischi potenziali; (iii) attuazione di azioni di mitigazione di carattere reattivo che fanno leva su caratteri organizzativi, di sensibilizzazione (informazione), formativi tramite il coinvolgimento di esperti del settore.

In tale contesto, per identificare preventivamente possibili situazioni fisiche/psicologiche critiche, CDP RA SGR ha attivato un processo di *assessment* dei rischi[17], con frequenza definita dal livello di rischio, generalmente biennale/triennale, volto a valutare nell'organizzazione il rischio stress lavoro-correlato (D.Lgs. 81/08 e ss.mm. e ii.) e ad individuarne le corrispondenti misure di

[15] L'art.26 del Contratto Integrativo Aziendale per il personale di CDP RA SGR sancisce: "…al fine di supportare la genitorialità in tutte le sue forme e dare concretezza alla piena condivisione e volontà di attuazione delle politiche DE&I nel Gruppo CDP, vengono riconosciuti ed estesi ai dipendenti che formano coppie omosessuali, ai componenti delle coppie di fatto o a coloro che hanno costituito un'unione civile i trattamenti e gli istituti previsti dalle fonti nazionali e/o aziendali per le sole coppie eterosessuali."

[16] https://www.bva-doxa.com/stress-da-lavoro-manager-sotto-pressione-e-gen-z-meno-tollerante-al-malessere-emotivo/

[17] Ciò avviene in coerenza con quanto previsto dal legislatore italiano (D.Lgs. 81/08 e ss.mm. e ii.).

*Questo documento è proprietà di **CDP Real Asset SGR S.p.A**. che se ne riserva tutti i diritti*

prevenzione e protezione. Con l'obiettivo di garantire massima attenzione al tema, CDP RA SGR monitora con cadenza annuale gli indicatori sentinella[18] del rischio stress lavoro-correlato, valutazione che costituisce una parte del più completo e articolato *assessment* dei rischi sopra menzionato. Inoltre, a conferma dell'importanza che riconosce alla salute psicologica delle proprie persone e delle loro famiglie, CDP RA SGR mette a disposizione un servizio di ascolto e sostegno psicologico, disponibile 24h su 24 e 7 giorni su 7, volto al supporto nell'ambito della vita personale e professionale, per confrontarsi, con una/o psicologa/o professionista sulle difficoltà che possono nascere in uno specifico momento di vita, in famiglia o al lavoro o per approfondire tematiche relative alla salute psicologica con la possibilità di ricevere orientamento e supporto. Il supporto psicologico può essere fruito tramite consulenza telefonica, video assistenza e consulenza in presenza.

L'impegno di CDP RA SGR nel miglioramento continuo in ambito Salute e Sicurezza sul lavoro, è dimostrato anche dal mantenimento attivo del proprio Sistema di Gestione integrato Salute, Sicurezza e Ambiente certificato da Ente terzo rispetto agli standard internazionali UNI EN ISO 45001:2023 e UNI EN ISO 14001:2015) che include la collaborazione con i Medici Competenti ad attuare e valorizzare programmi volontari di "promozione della salute", anche tenendo conto del modello generale di intervento denominato "*Healthy workplaces: a model for action*" codificato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità. A conferma dell'importanza che CDP RA SGR attribuisce anche al benessere fisico delle persone per uno stile di vita migliore, CDP RA SGR mette a disposizione diverse iniziative volte a tutelare la salute (es. *check up* aziendale periodico), promuovere l'attività sportiva (es. *convenzioni con palestre*) e la diffusione di contenuti e informazioni utili per ampliare le conoscenze su un tema centrale come quello della corretta e sana alimentazione.

Al fine di sensibilizzare ulteriormente le proprie persone all'importanza della salute fisica e psicologica, CDP RA SGR si impegna nel tempo ad arricchire e articolare la tipologia di eventi e corsi di formazione, sia in presenza che *online*, con esperti e *testimonial* in tema di benessere quotidiano sia fisico che psicologico.

6. Ruoli e responsabilità

Alla luce del contesto delineato, si definiscono di seguito i ruoli e le responsabilità - nel rispetto ed in conformità del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne aziendali - dei diversi soggetti coinvolti.

Consiglio di Amministrazione

- approva in via esclusiva e non delegabile il presente documento nonché ogni sua revisione di carattere non formale e la relativa eventuale abrogazione.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

[18] Per gli indicatori si fa riferimento a quelli definiti da INAIL

- propone al Consiglio di Amministrazione l'approvazione o l'eventuale abrogazione della Politica Generale Wellbeing, nonché eventuali modifiche/aggiornamenti;
- approva eventuali modifiche/aggiornamenti meramente formali, incluse quelle derivanti da allineamento a contenuti già disciplinati in altri documenti aziendali vigenti, purché non comportino variazioni degli impegni e/o dei criteri di trattamento, limitazione o esclusione, tali da incidere sull'impianto strategico e operativo delineato nella Politica;
- supervisiona nel continuo l'applicazione di quanto stabilito dalla presente Politica, garantendo un assetto organizzativo funzionale all'obiettivo;
- valuta le proposte di strategia aziendale e le iniziative in materia di *work-life balance.*

Comitato Sostenibilità

- valuta proposte di aggiornamento e/o integrazione alla presente Politica.

Area Sostenibilità"

- assicura il monitoraggio dell'evoluzione della tematica nell'ambito di una più ampia strategia ESG, a stretto contatto con tutte le strutture competenti, per verificare la coerenza degli obiettivi interni con le evoluzioni di mercato, anche al fine di promuoverne il miglioramento;
- coordina la definizione di proposte di aggiornamento del presente documento, di concerto con le altre strutture competenti;
- garantisce, in collaborazione con le strutture coinvolte, la corretta implementazione della presente Politica.

Direzione "Risorse Umane, Organizzazione, ICT e Logistica"

- propone all'Amministratore Delegato le linee strategiche evolutive in materia di *work-life balance,* anche in coordinamento con Capogruppo;
- assicura, in linea con le strategie definite dal Top Management e in coerenza con la presente Politica e con le iniziative di Capogruppo, la gestione del capitale umano aziendale;
- assicura, negli ambiti di propria competenza la promozione di pratiche virtuose e il rispetto dei principi contenuti nel presente documento;
- monitora l'andamento delle attività e degli impegni definiti dalla presente Politica, mettendo in atto eventuali azioni correttive;
- assicura, di concerto con le strutture competenti, le attività di aggiornamento della presente Politica Generale. assicura, negli ambiti di propria competenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la promozione di pratiche virtuose e il rispetto dei principi contenuti nel presente documento;
- monitora, negli ambiti di propria competenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'andamento delle attività e degli impegni definiti dalla presente Politica, mettendo in atto eventuali azioni correttive.

Direzione "Comunicazione e Relazioni Esterne"

- presidia, in collaborazione con le altre unità organizzative competenti, il dialogo con la società civile ed eventuali altri *stakeholder* rilevanti al fine di acquisire, monitorare ed orientare il posizionamento su tematiche rilevanti per la definizione dei contenuti del presente documento.

7. Trasparenza e rendicontazione

CDP RA SGR, riconoscendo il valore della trasparenza e del dialogo continuo con i propri clienti, investitori, fornitori e organizzazioni della società civile, al fine di comprenderne le legittime aspettative, si impegna ad una rendicontazione continua e trasparente.

A tal fine, CDP RA SGR contribuisce annualmente, fornendo informazioni relative ai temi declinati in tale Politica, alla redazione della rendicontazione non finanziaria di Gruppo secondo standard riconosciuti e inclusivo delle proprie attività e degli impatti generati anche dalla propria operatività interna e pubblicato annualmente sul sito istituzionale di CDP, e del proprio Report di Sostenibilità, redatto su base volontaria e pubblicato sul sito di CDP RA SGR

Il presente documento è pubblicato sul sito istituzionale di CDP nella sezione dedicata a CDP RA SGR.

*Questo documento è proprietà di **CDP Real Asset SGR S.p.A**. che se ne riserva tutti i diritti*