

POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE



INDICE

1. PERIMETRO DI APPLICAZIONE	3
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO	3
2.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO	3
2.2 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	3
3. PRINCIPI GENERALI	3
3.1 IMPEGNO DI CDP IN MATERIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE	3
3.2 DECLINAZIONI DEGLI IMPEGNI DI CDP NELLE SINGOLE DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ	4
4. APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE	5
4.1 FILONI STRATEGICI	5
4.2 AMBITI DI INTERVENTO	6
4.2.1 PERSONE	6
4.2.2 BUSINESS	8
4.2.3 ACQUISTI	8
4.2.4 COMUNICAZIONE	8
5. RUOLI E RESPONSABILITÀ	9
6. REGOLE DI DIFFUSIONE, MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE DEI	10

1. PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Il perimetro societario di applicazione del presente documento è quello di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. ("CDP").

CDP si impegna affinché la presente Politica di Diversità, Equità e Inclusione sia progressivamente estesa alle Società soggette a direzione e coordinamento¹ di CDP.

2. CONTESTO DI RIFERIMENTO

2.1 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.

2.2 Obiettivi del documento

Il presente documento definisce i principi ispiratori e le modalità operative per promuovere costantemente i principi di diversità, equità e inclusione sia all'interno del sistema organizzativo di CDP, favorendo così un ambiente di lavoro inclusivo per i propri dipendenti, sia all'esterno per gli altri stakeholder, sostenendo l'impegno a favore di tutte le forme di diversità.

3. PRINCIPI GENERALI

3.1 Impegno di CDP in materia di diversità, equità e inclusione

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

Per garantire la piena espressione di ciascuno, CDP incoraggia una cultura solidale e inclusiva e il rispetto delle pari opportunità in tutte le proprie funzioni ed ambiti di operatività, senza distinzioni di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità.

¹ Ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del Codice civile

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 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;
- 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);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie.

A conferma del proprio impegno su questi temi e a titolo non esaustivo, CDP (i) ha sottoscritto alcuni documenti programmatici, come "Il Manifesto di Sostenibilità del Gruppo CDP" che, inter alia, prevede di raggiungere entro il 2030 la piena parità di genere nelle funzioni apicali e, durante il Finance in Common Summit 20, la "Joint declaration of all public development banks in the world"; (ii) ha aderito ad iniziative di respiro internazionale (es. "No Women No Panel"), impegnandosi a garantire un'adeguata rappresentanza di donne nei convegni, negli appuntamenti istituzionali e in qualsiasi attività di comunicazione; (iii) ha sviluppato e ha in programma iniziative, anche grazie alla partecipazione a network nazionali e internazionali, mirate a promuovere l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva e a favorire e sostenere l'imprenditorialità femminile; (iv) ha promosso la costituzione dell'Associazione Donne Gruppo CDP con gli obiettivi di valorizzare il ruolo delle donne all'interno del Gruppo e nella società civile, di favorire l'inclusione e la non discriminazione, di sostenere l'occupazione e l'imprenditorialità al femminile.

CDP si impegna altresì a dotarsi di presidi ed iniziative volti a garantire il monitoraggio, la rendicontazione degli aspetti di DEI nella Dichiarazione non finanziaria e nel Bilancio Integrato 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.

3.2 Declinazioni degli impegni di CDP nelle singole dimensioni della diversità

La diversità è un valore che alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo, favorendo un ambiente culturale eterogeneo, e pertanto, va tutelata e protetta in tutte le sue forme, tra le quali genere, età, abilità, cultura, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale.

Genere

CDP 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 la parità di genere, ad eliminare il gender gap e a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave ed in iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi.

Età

CDP 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 dei singoli professionisti.

Abilità

CDP promuove la realizzazione di strumenti e spazi lavorativi privi di barriere, che possano garantire un'accessibilità totale a tutti i dipendenti e gli stakeholder diversamente abili e quindi agevolarne l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi (es. applicativi aziendali) e alle attività formative, mettendo tutti nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali.

Cultura

CDP 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 di genere ed orientamento affettivo-sessuale

CDP promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi ad eliminare ogni discriminazione.

4. APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

4.1 Filoni strategici

Sulla base dei principi sopra descritti, CDP, nello svolgimento delle proprie attività, si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sui propri dipendenti, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso, in particolare:

Al suo interno:

- abbattere 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 anche inconsci e richieste anche implicite di comportamenti lavorativi non oggettivamente necessari per l'ottenimento dei risultati aziendali;
- creare 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 genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità;
- promuovere la dignità e il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia;
- attivare iniziative concrete a sostegno della diversità, a partire da quelle prioritarie in ragione della rilevanza interna, anche alla luce delle numeriche aziendali e del contesto di operatività, quali ad esempio la parità di genere e il confronto multigenerazionale. CDP si impegna a identificare periodicamente le aree prioritarie in termini di inclusione nelle sue varie declinazioni e a sviluppare iniziative dedicate a rimuovere le barriere esistenti, monitorando il raggiungimento dei risultati;

- utilizzare uno stile di comunicazione attento al rispetto e all'inclusione;
- creare un ambiente in cui le unicità e il contributo di tutti siano riconosciuti e apprezzati, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli;
- promuovere pari opportunità durante tutta la vita lavorativa (i) offrendo possibilità di crescita e sviluppo in base al merito e al potenziale, indipendentemente dall'età e dal percorso pregresso, e (ii) riconoscendo adeguate opportunità di realizzazione professionale sia per i giovani che per le fasce di età più avanzate coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/duttilità di ciascuno;
- favorire la conciliazione vita privata-lavoro;
- offrire servizi a supporto delle famiglie e delle fragilità individuali;

Nella sua catena del valore (incluse le attività di business e i fornitori):

- sostenere, attraverso iniziative di finanziamento specifiche, il lavoro e l'imprenditoria femminile e il ruolo delle donne nell'economia, anche attraverso il coinvolgimento di investitori privati;
- promuovere campagne di sensibilizzazione, partnership, percorsi formativi ed eventi dedicati ai temi della diversità, equità ed inclusione, sia per i propri dipendenti sia per i propri stakeholder e la società civile nel suo complesso;
- assicurare che le pratiche di diversità e inclusione siano adottate e condivise anche dai partner con cui CDP opera (fornitori, controparti di business, stakeholder, ecc.).

4.2 Ambiti di intervento

Al fine di ottenere un ambiente plurale, equo e inclusivo, sono stati individuati quattro macro ambiti di intervento che andranno a toccare le persone di CDP, le scelte del business, la selezione dei fornitori e le modalità di comunicazione.

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

4.2.1 Persone

Recruiting, selezione e assunzione

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.

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 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 tutti i candidati 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 si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per colmare 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 il divario retributivo, con particolare riferimento ai cluster di popolazione con i gap salariali più significativi.

Formazione e sviluppo

Per quanto concerne la formazione, 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 ciascun dipendente di raggiungere il proprio pieno potenziale attraverso opportunità basate esclusivamente sulle competenze, esperienze e potenzialità.

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, lavoratori part time, full time).

Inoltre, nell'ottica di sviluppare sempre di più la cultura della non-discriminazione in azienda, CDP si impegna a strutturare una formazione che aiuti a riconoscere e rimuovere gli stereotipi di ogni tipo. Tale formazione è erogata a tutti i dipendenti e prevista all'interno del processo di Induction per i nuovi ingressi.

Relativamente allo sviluppo professionale, CDP si avvale di un processo di assegnazione degli obiettivi, valutazione delle performance e identificazione dei piani di successione basato sul rispetto dei principi di trasparenza, diversità, inclusione e pari opportunità, imparzialità, proporzionalità e competenza. Obiettivo di tale processo è quello di promuovere l'ascolto e il confronto, garantendo l'allineamento tra obiettivi individuali e aziendali. Per garantire a tutti i dipendenti un trattamento equo, è prevista per tutti i responsabili una formazione sui bias cognitivi inconsci.

Con riferimento ai criteri di diversità, inclusione e pari opportunità, CDP, 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 uomini e donne in egual misura. In caso di sbilanciamenti, verranno realizzati programmi specifici per rimuoverli (es. assunzioni, mentoring, coaching, training ad hoc).

Conciliazione vita privata-lavoro

CDP riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata-lavoro, per non penalizzare le categorie più vulnerabili, garantire a tutti eque opportunità lavorative, permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano.

In quest'ottica, CDP si impegna a fornire strumenti concreti e ad implementare iniziative ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.

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

- adottare modalità di lavoro flessibili (es. smart working) con tempi compatibili rispetto alle attività assegnate;
- 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 work life balance, 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;

- introdurre una serie di nuove misure e strumenti di assistenza in favore della cura dei genitori anziani e della genitorialità;
- favorire il ricorso all'istituto del part-time, dando la priorità alle richieste motivate da situazioni di grave difficoltà familiare.

Sensibilizzazione e consapevolezza

CDP promuove un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti, volto ad evitare qualsiasi approccio polemico o giudicante.

Ogni dipendente, consapevole dell'effetto che azioni e parole possono avere nei rapporti con i propri colleghi, si impegna a mantenere un comportamento educato e corretto.

CDP si impegna a tenere informati i propri dipendenti 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, per una costante e attenta applicazione dei principi contenuti nella presente Politica.

4.2.2 Business

CDP, 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 finanziamento e investimento.

CDP 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). In particolare, nell'analisi delle controparti effettuata tramite il modello SDA – Sustainable Development Assessment – CDP valorizza la diversità e l'inclusione in coerenza con le linee guida definite dalla Politica generale di finanziamento responsabile, la quale prevede limitazioni sistematiche su controparti o iniziative che non rispettino principi etici quali la non discriminazione in funzione dell'etnia, della religione, del genere, e apprezzando altresì progetti volti a garantire l'inclusione lavorativa con particolare attenzione a donne e giovani.

Inoltre, CDP favorisce programmi volti a identificare, finanziare e sostenere persone e imprese che possano generare un impatto sociale positivo, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo l'imprenditoria femminile o imprese con sede nelle aree svantaggiate ovvero con PIL pro capite inferiore alla media nazionale.

4.2.3 Acquisti

CDP, nel processo di selezione dei fornitori di beni, servizi e lavori, si impegna a tenere in considerazione opportuni criteri di valutazione volti a favorire le pari opportunità, generazionali e di genere, nonché 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 e si basa sulla graduale adozione di requisiti di partecipazione e criteri di valutazione delle offerte differenziati in base al settore di riferimento dell'appalto.

4.2.4 Comunicazione

CDP, con l'adesione all'iniziativa di respiro internazionale "No Women No Panel", si impegna affinché ci sia sempre una adeguata rappresentanza di donne nei convegni, negli appuntamenti istituzionali e nei talk organizzati e promossi sia da CDP sia da soggetti esterni e in qualsiasi tipologia di comunicazione.

5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Al fine di diffondere in maniera capillare i valori di diversità e inclusione, CDP 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.
- Il Comitato Rischi e Sostenibilità:
 - rilascia pareri in materia di strategia di diversità e inclusione, tenendo conto degli indirizzi e delle normative in materia, delle legittime aspettative che emergono dal dialogo con i principali stakeholder nel rispetto del Piano Strategico di Gruppo;
 - rilascia parere in favore del Consiglio di Amministrazione sul presente documento, nonché sulle sue revisioni;
 - garantisce completezza e trasparenza sulle eventuali reportistiche in materia.
- La Direzione Persone e Organizzazione, anche mediante la figura del Diversity, Equity & Inclusion Manager:
 - formula proposte di strategia aziendale in materia di diversità e inclusione, definendo iniziative, target e piano di azione;
 - monitora l'andamento delle attività, dei target e dei processi interessati, mettendo in atto eventuali azioni correttive;
 - pone in essere i piani definiti relativamente al capitale umano di CDP in materia DEI;
 - 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.
- La Direzione Policy, Valutazione e Advisory:
 - assicura il monitoraggio dell'evoluzione della tematica nell'ambito di una più ampia strategia ESG, a stretto contatto con tutte le strutture di corporate center e di business, per verificare la coerenza degli obiettivi interni con le evoluzioni di mercato, anche al fine di promuoverne il miglioramento;
 - supporta le strutture di corporate center e di business nello sviluppo di iniziative sui temi di diversità e inclusione funzionali al perseguimento degli obiettivi e dei risultati del Piano di sostenibilità;
 - assicura la valutazione SDA (Sustainable development assessment) in coerenza con le politiche generali responsabili di CDP e con i principi illustrati nella presente Politica, e valorizza i progetti volti all'inclusione con particolare riferimento alle donne e ai giovani concorrendo a muovere l'intenzionalità di CDP in tal senso.
- La Direzione Comunicazione, Relazioni esterne e Sostenibilità:
 - supporta la Direzione "Persone e Organizzazione" nella promozione di iniziative interne sui temi di diversità e inclusione;
 - coordina la rendicontazione ed eventuali Certificazioni di Genere² e il monitoraggio dei KPI in coerenza con le politiche definiti dall'Area Policy e Sostenibilità;

² Ad esempio, certificazioni che attestano le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere.

- cura le attività di promozione della policy e delle relative iniziative presso i portatori di interesse (“stakeholders”) esterni ed interni, rafforzandone il posizionamento, anche attraverso la cura delle attività comunicative e di marketing rivolte sia all’interno che all’esterno;
- garantisce, in collaborazione le altre U.O. competenti, il dialogo con la società civile al fine di acquisire, monitorare ed orientare il posizionamento su tematiche rilevanti per la definizione dei contenuti del presente documento.

Infine, nell’ottica di una collaborazione attiva, viene costituita una Commissione Bilaterale (composta in misura paritetica da rappresentanti datoriali e da componenti designati dalle rappresentanze sindacali) con cui condividere le politiche e le iniziative e sviluppare un confronto attivo su tali tematiche.

6. REGOLE DI DIFFUSIONE, MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE DEI

CDP si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica e a renderla disponibile a tutti gli stakeholder sulla intranet aziendale e sul sito internet istituzionale in ottica di trasparenza e collaborazione. I principi sanciti all’interno del documento vengono divulgati tramite apposite sessioni di comunicazione, coinvolgimento e ascolto sia del personale interno sia dei propri stakeholder, al fine di garantire la coerenza del documento con il contesto mutevole in cui opera.

In tale contesto, CDP si impegna a promuovere un dialogo costante sui temi di DEI con i propri stakeholder (clienti, investitori, agenzie di rating e organizzazioni della società civile), ai fini di una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità e inclusione.

Inoltre, nell’ottica della trasparenza, CDP pubblica annualmente informazioni relative ai temi di diversità e inclusione nella propria rendicontazione non finanziaria.

Allo stesso modo, CDP 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;
- ad effettuare rendicontazione trasparente ed esaustiva sullo stato di avanzamento dei piani di azione e sui risultati raggiunti.

A tal fine, è previsto un sistema di segnalazione delle violazioni tramite i seguenti canali:

- piattaforma informatica, costituente canale informatico alternativo: accessibile sul sito istituzionale www.cdp.it, al seguente link: <https://ewhistlecdp.azurewebsites.net/>;
- e-mail (criptata): segnalazioni@odvcdp.it;
- posta ordinaria indirizzata a: Organismo di Vigilanza di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., via Goito, 4, 00185 Roma.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il presente documento viene aggiornato, di norma, con cadenza almeno annuale.

Il presente documento è stato approvato dal CdA in data 2 agosto 2022.