

POLITICA GENERALE DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE



INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. PERIMETRO DI APPLICAZIONE | 3 |
| 2. PREMESSA | 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 DELLE PERSONE | 4 |
| 4. APPLICAZIONE DELLA POLITICA GENERALE “DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE” | 5 |
| 4.1 FILONI STRATEGICI | 5 |
| 4.2 AMBITI DI INTERVENTO | 5 |
| 4.2.1 PERSONE | 6 |
| 4.2.2 BUSINESS | 7 |
| 4.2.3 ACQUISTI | 8 |
| 4.2.4 COMUNICAZIONE | 8 |
| 4.3 PRINCIPIO DI INVIOLABILITÀ DELLA PERSONA | 8 |
| 4.4 STRUMENTI DI PRESIDIO E CONTROLLO DELLE VIOLAZIONI | 8 |
| 5. RUOLI E RESPONSABILITÀ | 9 |
| 6. REGOLE DI DIFFUSIONE, MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE DEI | 10 |
| 7. ALLEGATI | 12 |
| 7.1 GLOSSARIO | 12 |

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 Generale di "Diversità, equità e inclusione" (di seguito anche "Politica") sia progressivamente estesa alle Società soggette a Direzione e Coordinamento di CDP¹.

2. PREMESSA

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 la diversità, l'equità e l'inclusione sia all'interno del sistema organizzativo di CDP, 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.

3. PRINCIPI GENERALI

3.1 Impegno di CDP 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 che ha nelle persone il proprio asset più importante.

Per garantire la piena espressione di sé, CDP 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 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;

¹Ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del Codice civile.

- 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, a titolo non esaustivo, CDP (i) sottoscrive alcuni documenti programmatici, come il Manifesto "Imprese per le Persone e la Società" di UN Global Compact Network Italia, per rafforzare l'impegno del settore privato nella dimensione sociale della sostenibilità e, durante il Finance in Common Summit 20, la "Joint declaration of all public development banks in the world";(ii) aderisce 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) sviluppa iniziative di networking, nazionali e internazionali, mirate a promuovere l'equilibrio di genere, sostenere l'imprenditorialità femminile e incentivare i processi di inclusione a tutela delle categorie sottorappresentate; (iv) sostiene l'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.

Il presente documento è redatto anche in linea con quanto già affermato nel Codice Etico che riconosce l'inclusione quale valore fondante del Gruppo CDP, in quanto garantisce che tutte le persone "possano esprimere il proprio potenziale, consentendo loro di vivere in uno stato di equità e di pari opportunità".

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 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 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 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 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 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 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 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 e orientamento affettivo-sessuale

CDP 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 forma di discriminazione, pregiudizio o qualsivoglia forma di micro-aggressione anche verbale.

4. APPLICAZIONE DELLA POLITICA GENERALE 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 sulle proprie persone, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso, in particolare:

Al suo interno CDP:

- 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 una politica 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 di business e i fornitori):

- sostiene, 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;
- promuove 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* e la società civile nel suo complesso;
- assicura 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 hanno un impatto sulle 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, 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 dichiara, 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 possibile 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 ricoperto².

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

²-Cfr. Par. 4.2 Financial Wellbeing Politica Generale "Wellbeing"

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 lavorativa.

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

- adottare un sistema di lavoro flessibile (es. *smart-working* 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 di rientro al full-time.

Sensibilizzazione e consapevolezza

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

CDP 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, 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.

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 (ad es. 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, 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 interno³ che esterno, 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 un'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.

CDP 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 si impegna a comunicare, attraverso i propri canali di diffusione, aggiornamenti periodici anche grazie alla rendicontazione degli indicatori non finanziari, attraverso la pubblicazione della Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario (DNF) e documenti simili (es. relazione semestrale).

4.3 Principio di inviolabilità della persona

CDP 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.

4.4 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 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.cdp@cdp.it;
- casella vocale: accessibile al 0642214760;
- posta ordinaria indirizzata alla Direzione Internal Audit di CDP, via Goito, 4, 00185, Roma, specificando sull'involucro della busta il carattere "RISERVATO" della missiva e la dicitura "Whistleblowing".

È possibile organizzare anche un incontro diretto e riservato con il Gestore della Segnalazione⁴, 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.

³ https://www.cdp.it/internet/public/cms/documents/CDP_Politica_Generale_Responsibile_Procurement_ITA.pdf

⁴ Direzione Internal Audit

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 e del Piano ESG;
 - 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 di 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, e definisce l'adesione ad eventuali Certificazioni in ambito diversità, equità e inclusione, in collaborazione con la Direzione "Comunicazione, Relazioni Esterne, Arte e Cultura";
 - informa periodicamente la Commissione Bilaterale⁵, circa le attività di cui sopra, raccogliendo eventuali spunti di riflessione;
 - 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;
 - coordina le attività di aggiornamento ed adeguamento della presente Politica Generale.
- La Direzione Amministrazione, Finanza, Controllo e Sostenibilità:
 - 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 nella definizione degli obiettivi del Piano ESG, di cui monitora lo stato di avanzamento, e nello sviluppo di iniziative sui temi di diversità, equità e inclusione funzionali al perseguimento di tale Piano;
 - coordina la rendicontazione e il monitoraggio dei KPI in coerenza con gli standard internazionali e le evoluzioni normative.
- La Direzione Strategia Settoriali e Impatto:
 - 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 alle persone giovani concorrendo a muovere l'intenzionalità di CDP in tal senso.

⁵Alla luce di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL di riferimento.

- La Direzione Comunicazione, Relazioni esterne, Arte e Cultura:
 - supporta la Direzione “Persone e Organizzazione” nella promozione di iniziative interne sui temi di diversità e inclusione;
 - cura le attività di promozione della presente Politica e delle relative iniziative presso stakeholder esterni ed interni, rafforzandone il posizionamento, anche attraverso la cura delle attività di coinvolgimento e comunicazione rivolte sia all’interno che all’esterno;
 - garantisce, in collaborazione le altre unità organizzative 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.

Inoltre, il Comitato **Diversità, equità e inclusione** è stato istituito al fine di: (i) garantire un presidio continuo sulle tematiche in ambito diversità, equità e inclusione, (ii) supportare i vertici aziendali nella definizione del Piano “Diversità, equità e inclusione”, (iii) verificarne la corretta adozione e l’implementazione e supportare le unità organizzative sopra menzionate nella messa a terra delle proprie attività.

Tale Comitato è composto da:

- Amministratore Delegato o persona delegata⁶;
- Direttore Persone e Organizzazione o persona delegata⁷;
- Responsabile Sostenibilità.

Il Comitato Diversità, equità e inclusione:

- garantisce che i principi definiti all’interno della presente Politica siano rispettati;
- redige il piano in materia di “Diversità, equità e inclusione” come proposta per l’Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione, verificandone la corretta adozione e implementazione, rivedendolo periodicamente con frequenza almeno annuale
- condivide il piano con la Commissione Bilaterale raccogliendo eventuali suggerimenti;
- esprime un parere sulla Politica di “diversità, equità e inclusione”, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità sopra attribuiti ai Vertici Aziendali.

Nell’ottica di una collaborazione attiva, è stata costituita la Commissione Bilaterale⁸ (composta in misura paritetica da rappresentanti datoriali e da componenti designati dalle rappresentanze sindacali) con cui condividere il piano in materia di “Diversità, equità e inclusione” e le relative politiche ed iniziative ed avere un confronto continuo 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, strumenti, e azioni di coinvolgimento, dialogo e ascolto sia del personale interno sia dei propri *stakeholder* (clienti, investitori, agenzie di *rating* e organizzazioni della società civile), 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 pubblica annualmente informazioni relative ai temi di diversità e inclusione nella propria rendicontazione non finanziaria⁹.

⁶Diversity, Equity & Inclusion Manager

⁷Responsabile “Gestione, Relazioni Sindacali e Amministrazione Risorse Umane”

⁸Alla luce di quanto previsto dall’art. 16 del CCNL di riferimento

Inoltre, CDP si impegna:

- a 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;
- a effettuare rendicontazione trasparente ed esaustiva sullo stato di avanzamento dei piani di azione e sui risultati raggiunti.

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. Il riesame del presente documento ha luogo, in ogni caso, ogni tre anni.

7. ALLEGATI

7.1 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.).
- **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.