

Politica Generale

“Diversità, equità e inclusione” di CDP RA SGR

Indice

1.	Informazioni sul documento	3
1.1	Scheda del documento.....	3
1.2	Storia del documento	5
1.3	Glossario	5
2.	Perimetro di applicazione.....	6
3.	Premessa.....	6
3.1	Contesto di riferimento	6
3.2	Obiettivi del documento	6
4.	Principi generali.....	6
4.1	Impegno di CDP RA SGR in materia di diversità, equità e inclusione	6
4.2	Declinazioni degli impegni di CDP RA SGR nelle singole dimensioni della diversità	7
5.	Applicazione della Politica di diversità, equità e inclusione.....	8
5.1	Filoni strategici	8
5.2	Ambiti di intervento	9
5.2.1	Persone	9
5.2.2	Business.....	11
5.2.3	Acquisti.....	12
5.2.4	Comunicazione.....	12
5.3	Strumenti di presidio e controllo delle violazioni.....	12
6.	Ruoli e responsabilità.....	13
7.	Regole di diffusione, monitoraggio e aggiornamento delle politiche DEI	15

1. Informazioni sul documento

1.1 Scheda del documento

<p>Principale normativa interna collegata</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Codice Etico <input type="checkbox"/> Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 <input type="checkbox"/> Funzionigramma Aziendale <input type="checkbox"/> Regolamento per gli investimenti responsabili di CDP RA SGR <input type="checkbox"/> Regolamento Individuazione e gestione dei conflitti di interesse e delle operazioni infragruppo <input type="checkbox"/> Procedura Selezione Risorse Umane <input type="checkbox"/> Politica di remunerazione e incentivazione
<p>Principale normativa di Gruppo collegata</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Principi generali sull’esercizio dell’attività di Direzione e Coordinamento <input type="checkbox"/> Policy “Framework di sostenibilità” <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo Modello normativo di Gruppo e principi per la gestione della Normativa di Gruppo <input type="checkbox"/> Processo di Gruppo per la gestione della Normativa di Gruppo <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo “Assunzione e rinnovo incarichi di collaborazioni esterne e svolgimento di attività imprenditoriali da parte dei dipendenti CDP” <input type="checkbox"/> Linee guida in materia di trattamento dei dati personali <input type="checkbox"/> Policy “Pianificazione e gestione degli acquisti”
<p>Principale normativa esterna collegata</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Codice Civile <input type="checkbox"/> D. lgs. 231/2001 <input type="checkbox"/> Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile <input type="checkbox"/> Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (cd. PNRR) <input type="checkbox"/> Dichiarazione Universale dei Diritti Umani <input type="checkbox"/> Convenzione internazionale sui diritti civili e politici <input type="checkbox"/> Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali <input type="checkbox"/> Convenzioni dell’Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui diritti umani fondamentali (convenzione 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182) <input type="checkbox"/> Principi dell’UN Global Compact <input type="checkbox"/> D.lgs. n. 254/2016 e s.m.i. <input type="checkbox"/> L. 300/1970 e s.m.i. <input type="checkbox"/> L. 53/2000 e s.m.i. <input type="checkbox"/> D. lgs 198/2006 e s.m.i. <input type="checkbox"/> D. lgs. 58/98 e s.m.i. <input type="checkbox"/> D.lgs. 80/2015 e s.m.i <input type="checkbox"/> L. 81/2015 e s.m.i. <input type="checkbox"/> L. 162/2021 e s.m.i. <input type="checkbox"/> L. 104/1992 D.P.R. 251/2012

	<input type="checkbox"/> Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679 - (General Data Protection Regulation – “GDPR”) <input type="checkbox"/> Provvedimento della Banca d’Italia del 23 dicembre 2022 che modifica il Regolamento del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF.
Redazione	<input type="checkbox"/> Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane
Validazione	<input type="checkbox"/> Acquisti <input type="checkbox"/> Business Development e Sostenibilità <input type="checkbox"/> Comunicazione ed Eventi <input type="checkbox"/> Revisione Interna <input type="checkbox"/> Risorse Umane, Organizzazione, ICT e Logistica
Valutazione ex-ante	<input type="checkbox"/> Compliance e Antiriciclaggio
Soggetto Approvatore	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione
Emanazione	<input type="checkbox"/> Ordine di Servizio dell’Amministratore Delegato Prot. n. 4487 del 28 novembre 2023
Modalità di pubblicazione	<input type="checkbox"/> Intranet aziendale

1.2 Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI			
Versione n°	Principali modifiche introdotte	Data	Soggetto approvatore
1.0	<input type="checkbox"/> Documento di prima emissione	28/11/2023	CDA

1.3 Glossario

- **Agenda ONU 2030:** programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell’ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDG – in un grande programma d’azione per un totale di 169 “target”.
- **Capogruppo:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. (anche CDP S.p.A.).
- **CDP RA SGR:** CDP Real Asset SGR S.p.A. (anche SGR o la Società)
- **Gruppo Cassa depositi e prestiti (o Gruppo CDP):** Capogruppo e Società del Gruppo.
- **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.
- **Struttura/Unità Organizzativa:** ogni componente dell’assetto organizzativo indipendentemente dalla tipologia, dal ruolo gerarchico, dal peso e dalla complessità della posizione.

2. Perimetro di applicazione

Il perimetro societario di applicazione del presente documento è quello di CDP RA SGR.

3. Premessa

3.1 Contesto di riferimento

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

3.2 Obiettivi del documento

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

4. Principi generali

4.1 Impegno di CDP RA SGR 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 la Società, che ha nelle persone il proprio asset più importante.

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

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 RA SGR 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 RA (i) sottoscrive, insieme alle altre società del Gruppo, “Il Manifesto di Sostenibilità del Gruppo CDP” che, inter alia, prevede di raggiungere entro il 2030 la piena parità di genere nelle funzioni apicali (ii) aderisce ad iniziative di respiro internazionale, 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 e una cultura inclusiva e a favorire e sostenere l’imprenditorialità femminile; (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.

CDP RA SGR, in coerenza con gli obiettivi e gli strumenti del Gruppo 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.

4.2 Declinazioni degli impegni di CDP RA SGR 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, disabilità, cultura, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale.

Genere

CDP RA SGR 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 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 di genere.

Età

CDP RA SGR 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 RA SGR promuove un equo accesso alle opportunità per tutte le persone, individuando ed eliminando tutto ciò che possa essere considerato una barriera nascosta o visibile causa di discriminazioni nella fruizione degli spazi, nell'accesso alle risorse digitali o nello sviluppo professionale, mettendo chiunque nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali.

Cultura

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

5. Applicazione della Politica di diversità, equità e inclusione

5.1 Filoni strategici

Sulla base dei principi sopra descritti, CDP RA SGR, 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 RA SGR:

- 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* anche 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 sesso, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e disabilità;
- si impegna a identificare ed attivare iniziative in termini di inclusione nelle sue varie declinazioni e a sviluppare iniziative dedicate a rimuovere le barriere esistenti, monitorando il raggiungimento dei risultati;
- promuove la dignità e il rispetto per ciascuna persona, condannando ogni forma di intimidazione, bullismo o molestia;
- utilizza 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 a tutte le fasce generazionali coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/duttilità di ciascuno;

- favorisce la conciliazione vita privata-lavoro;
- offre servizi a supporto della genitorialità e dell’assistenza (*caregiving*);

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

- sostiene, attraverso le iniziative di investimento, il lavoro e l’imprenditoria femminile e il ruolo delle donne nell’economia;
- sostiene, anche avvalendosi degli strumenti del Gruppo CDP, 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;
- incentiva i partner con cui CDP RA SGR opera (fornitori, controparti di business, stakeholder, ecc.) all’adozione di pratiche di diversità e inclusione.

5.2 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 RA SGR, le scelte del business, la selezione dei fornitori e le modalità di comunicazione.

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

5.2.1 Persone

Recruiting, selezione e assunzione

CDP RA SGR 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, finalizzata all’individuazione della risorsa più in linea con la 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 contribuiscono alla valutazione delle risorse, sulla base di strumenti e linee guida standardizzati a livello di Gruppo, al fine di 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 RA SGR, in coerenza con gli obiettivi e gli strumenti del Gruppo CDP, si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per eliminare gli eventuali gap rilevati, allo scopo di promuovere attivamente il raggiungimento dell'equità salariale. Tali obiettivi possono essere raggiunti anche attraverso l'applicazione di politiche retributive specifiche e programmi di incentivazione dei manager volti a ridurre il divario retributivo, con particolare riferimento ai cluster di popolazione con i gap salariali più significativi.

Inoltre, CDP RA SGR, anche nell'ambito delle proprie politiche di remunerazione e incentivazione, si è impegnata a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, a prescindere da elementi di diversità quali genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali.

Formazione e sviluppo

Per quanto concerne la formazione, CDP RA SGR, anche avvalendosi degli strumenti formativi del Gruppo CDP, si impegna affinché non ci sia alcuna discriminazione nell'offerta di programmi di formazione e nei percorsi di sviluppo. Tali processi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascuna risorsa di esprimere il proprio pieno potenziale 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 in azienda, CDP RA SGR promuove iniziative di formazione finalizzate 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 RA SGR 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 tutta la popolazione aziendale un trattamento equo, anche avvalendosi degli strumenti formativi del Gruppo CDP, 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 RA SGR, 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.

Conciliazione vita privata-lavoro

CDP RA SGR riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata/lavoro e facilita la soddisfazione delle proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali favorendo uno stile di vita sano.

In quest’ottica, CDP RA SGR, anche nell’ambito delle iniziative del Gruppo 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 RA SGR 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 nuove misure e strumenti di assistenza in favore della genitorialità e dell’assistenza (*caregiving*);
- favorire il ricorso all’istituto del part-time, privilegiando le richieste legate a genitorialità, grave difficoltà familiari e/o personali.

Sensibilizzazione e consapevolezza

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

CDP RA SGR 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, anche di Gruppo, 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.

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

5.2.2 Business

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

In particolare, nell’ambito della propria strategia di investimento, CDP RA, promuove, attraverso i Fondi gestiti, investimenti mirati anche alla riduzione delle disuguaglianze ed allo sviluppo di un modello di crescita inclusiva e sostenibile (a titolo non esaustivo, il potenziamento delle Infrastrutture Sociali quali social, student e senior housing).

CDP RA SGR 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 le Checklist ESG e i Criteri di investimento previsti dalle vigenti procedure interne di investimento – CDP RA SGR valorizza la diversità e l’inclusione in coerenza con le linee guida definite dalla Politica di investimento 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 RA SGR favorisce investimenti volti a identificare, finanziare e sostenere iniziative che possano generare un impatto sociale positivo, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, la definizione di soluzioni progettuali di interventi di inclusione sociale e gestione partecipativa, impatto sociale (e.g. servizi per la comunità, parità di genere, ecc.) e impatto sulla governance (e.g. principi etici, trasparenza, ecc).

5.2.3 Acquisti

CDP RA SGR 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, in coerenza con le linee guida definite nella Policy di Gruppo “Pianificazione e gestione degli acquisti”.

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.

5.2.4 Comunicazione

CDP RA SGR si impegna affinché sia adottato un linguaggio inclusivo in tutte le forme di comunicazione della Società e che ci sia sempre una adeguata rappresentanza di donne nei convegni, negli appuntamenti istituzionali nei quali la stessa è coinvolta.

5.3 Strumenti di presidio e controllo delle violazioni

CDP RA SGR 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.

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.

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

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

- piattaforma informatica: accessibile al link <https://ewhistlecdp.azurewebsites.net/> e sul sito istituzionale <https://www.cdprealasset.it/chi-siamo/la-societa/la-societa.html>;
- indirizzo e-mail: whistleblowing@cdprealasset.it
- casella vocale: accessibile al numero 0642214762
- posta ordinaria: indirizzata alla Direzione Revisione Interna di CDP Real Asset SGR, via Alessandria 220, 00198, 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 Segnalazione¹, 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.

6. Ruoli e responsabilità

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

- l’Assemblea dei Soci, nell’ambito del riesame periodico della “Politica di remunerazione e incentivazione” della Società, riceve informativa chiara ed esaustiva circa i principi e le misure volte ad assicurare la neutralità di genere;
- il Consiglio di Amministrazione approva la strategia e le politiche in materia di diversità, equità e inclusione, nonché nell’ambito del riesame periodico della “Politica di remunerazione e incentivazione” della Società, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e verifica l’eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.
- 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;
 - si esprime 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.
- La Direzione “Risorse Umane, Organizzazione, ICT e Logistica”, in accordo con le competenti funzioni della Capogruppo:

¹ Direzione Internal Audit

- 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 a eventuali Certificazioni in materia di diversità e inclusione, in collaborazione - ove necessario - con la Capogruppo;
 - pone in essere i piani definiti relativamente al capitale umano di CDP RA SGR in materia DEI;
 - acquisisce le eventuali segnalazioni sui comportamenti non conformi alla politica e gestisce i follow up;
 - contribuisce, con il supporto delle competenti funzioni della Capogruppo, alla promozione di iniziative interne sui temi di diversità e inclusione.
- La Direzione “Amministrazione Finanza e Controllo e Business Development, per il tramite dell’Area “Business Development e Sostenibilità”:
 - assicura il monitoraggio dell’evoluzione della tematica nell’ambito di una più ampia strategia ESG, per verificare la coerenza degli obiettivi interni con le evoluzioni di mercato, anche al fine di promuoverne il miglioramento;
 - supporta le strutture della Società nelle attività inerenti al piano di sostenibilità di CDP RA SGR, in coerenza con il Piano di Sostenibilità di Gruppo, 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;
- La Direzione “Comunicazione ed Eventi”:
 - contribuisce, con il supporto della Direzione “Risorse Umane, Organizzazione, ICT e Logistica” e con le competenti funzioni della Capogruppo, alla promozione di iniziative interne sui temi di diversità e inclusione;
 - cura le attività di promozione della politica e delle relative iniziative presso stakeholders esterni ed interni, rafforzandone il posizionamento, anche attraverso la cura delle attività di coinvolgimento e comunicazione rivolte sia all’interno che all’esterno.
 - 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.

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

CDP RA SGR 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.

CDP RA SGR si impegna inoltre 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, equità e inclusione, nonché per garantire la coerenza del documento con il contesto mutevole in cui opera.

Nell’ottica della trasparenza, CDP RA SGR contribuisce annualmente, fornendo informazioni relative ai temi di diversità e inclusione, alla redazione della rendicontazione non finanziaria di Gruppo.

Inoltre, CDP RA SGR 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.

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