

Codice Etico di Cassa depositi e prestiti S.p.A. e delle Società soggette a direzione e coordinamento

INDICE

1. Disposizioni generali di applicazione.....	5
1.1 <i>Valore contrattuale del Codice</i>	5
1.2 <i>Ambito di applicazione</i>	6
2. Missione e valori aziendali.....	8
2.1 Integrità	8
2.1.1 <i>Rigore, rispetto, fiducia e impegno per i diritti umani</i>	9
2.1.2 <i>Diligenza e buona fede</i>	9
2.1.3 <i>Trasparenza</i>	10
2.1.4 <i>Correttezza ed etica</i>	12
2.1.5 <i>Riservatezza e confidenzialità</i>	12
2.1.6 <i>Salute e sicurezza sul lavoro</i>	13
2.1.7 <i>Legalità</i>	13
2.1.8 <i>Dovere di segnalazione di condotte illecite</i>	15
2.2 Inclusione	15
2.2.1 <i>Pari opportunità e tolleranza zero verso le discriminazioni</i>	15
2.2.2 <i>Equità</i>	16
2.2.3 <i>Dignità</i>	16
2.2.4 <i>Libertà di esprimere il proprio potenziale</i>	16
2.2.5 <i>Appartenenza alla comunità del Gruppo CDP</i>	17
2.3 Responsabilità ambientale	17
2.3.1 <i>Comportamento ambientalmente responsabile</i>	17
2.3.2 <i>Supporto alla mitigazione e all'adattamento al cambiamento climatico</i>	18
2.3.3 <i>Protezione dell'ecosistema</i>	18
2.4 Impatto	19
2.4.1 <i>Promozione di iniziative a supporto del sistema paese e a beneficio delle comunità</i>	19
2.4.2 <i>Correttezza nei rapporti con gli Stakeholders</i>	20
2.4.3 <i>Innovazione basata su comportamenti socialmente responsabili</i>	22
2.4.4 <i>Sviluppo e utilizzo di nuovi strumenti a sostegno della trasformazione digitale</i>	24
2.4.5 <i>Attuazione di investimenti nel capitale umano</i>	24
2.5 Competenze	24
2.5.1 <i>Valorizzazione del personale</i>	25
2.5.2 <i>Meritocrazia ed eccellenza</i>	25
2.5.3 <i>Formazione continua</i>	25
2.5.4 <i>Collaborazione e soddisfazione</i>	25
2.5.5 <i>Coraggio, curiosità e passione</i>	26
2.5.6 <i>Pensiero innovativo</i>	26

3. Disposizioni di attuazione e controllo	26
3.1 <i>Comunicazione e formazione</i>	26
3.2 <i>Segnalazioni di violazione del Codice Etico</i>	26
3.3 <i>Sistema sanzionatorio</i>	27

Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali Modifiche	Data
1.0	Revisione generale Modello Organizzativo e Codice Etico a seguito di modifiche legislative e organizzative di CDP	20 aprile 2011
2.0	Modifiche all'assetto organizzativo aziendale	5 giugno 2012
3.0	Revisione generale Modello Organizzativo e Codice Etico a seguito di modifiche legislative e organizzative di CDP	25 novembre 2014
3.1	Aggiornamento indirizzo di CDPI SGR S.p.A.	21 gennaio 2015
4.0	Inserimento della missione e dei nuovi Valori di CDP e delle Società coordinate	27 febbraio 2017
5.0	Aggiornamento del Codice Etico a seguito della definizione dei nuovi Valori di CDP e del perimetro di applicazione	31 marzo 2022
6.0	Recepimento delle novità normative in tema di <i>Whistleblowing</i> (D. Lgs. n. 24/2023)	28 giugno 2023
7.0	Revisione dei principi e delle norme di comportamento in materia di "riservatezza e confidenzialità" e di "diligenza e buona fede", previsione del "dovere di segnalazione di condotte illecite" ed estensione dell'applicabilità del conflitto d'interesse a tutti i Destinatari del Codice Etico e affinamenti di carattere formale.	24 novembre 2023
8.0	Rafforzamento del concetto di molestie e tolleranza zero nei confronti di ogni forma di violenza. Revisione del testo nel suo complesso, recependo un linguaggio c.d. inclusivo, ad eccezione di alcuni termini e/o previsioni normative.	9 maggio 2024

1. Disposizioni generali di applicazione

1.1 Valore contrattuale del Codice

Il presente Codice Etico (di seguito anche “Codice”) attribuisce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e alle norme di comportamento in esso descritti che, per tale ragione, devono considerarsi parte integrante e sostanziale dei rapporti giuridici con Cassa depositi e prestiti S.p.A. (di seguito “CDP” o la “Società”) e/o le Società del Gruppo soggette a direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice civile (di seguito “Società coordinate” o “Società del Gruppo”), e nelle relative obbligazioni anche ai sensi e per gli effetti degli artt. 1176, 2104 e 2392 del Codice civile¹.

Il presente Codice Etico indica i principi, i modelli e le norme di comportamento che CDP e le Società del Gruppo riconoscono, accettano, condividono e osservano in ogni attività, nei rapporti interni, nei confronti dell’ambiente e nelle relazioni con gli *Stakeholders* – come definiti nel prosieguo - tenendo conto delle tipologie dei rapporti giuridici e delle specifiche disposizioni legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali in essere.

Il Codice costituisce, inoltre, normativa interna del Gruppo, e rappresenta, pertanto, uno strumento di *Governance*, nonché parte essenziale ed integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche “Modello” o “Modello 231”) di CDP e dei Modelli di ciascuna Società coordinata.

Tutte le Società del Gruppo (di seguito anche “Gruppo”) rispettano le norme e le procedure interne, la normativa esterna eventualmente applicabile, le disposizioni contrattuali e la regolamentazione nazionale ed internazionale applicabile attualmente in vigore.

La mancata osservanza del Codice Etico ovvero delle altre normative interne di CDP e delle Società coordinate lede il rapporto in essere con la relativa società e può comportare l’attivazione di misure di carattere sanzionatorio e/o disciplinare, come in seguito descritto.

La violazione delle disposizioni del presente Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito anche “CCNL”) applicabile, in ordine anche alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Al fine di garantire un maggiore rispetto dei principi dettati dal presente Codice, il Gruppo ha predisposto internamente un proprio Sistema Disciplinare a cui si rimanda.

È attivo, per CDP e per ciascuna Società del Gruppo, un sistema di gestione delle segnalazioni nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (D. Lgs. n. 24/2023 e Direttiva 2019/1937). I relativi Modelli 231 prevedono, pertanto, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il Sistema Disciplinare, adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Nei confronti della persona che effettua una segnalazione in buona fede non è consentita, né tollerata alcuna forma di

¹ Dal Codice civile, *inter alia*, art. 1176 (Diligenza nell’adempimento), art. 1218 (Responsabilità del debitore), art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro) e art. 2392 (Responsabilità verso la società).

ritorsione, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione effettuata.

È adottata a tale fine la *Policy* di Gruppo “Gestione delle Segnalazioni – *Whistleblowing*”, pubblicata sulle rispettive *intranet* aziendali, ovvero, diffusa secondo le modalità ritenute più opportune dalle stesse Società del Gruppo.

Sono, inoltre, fornite informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne, a tutte le parti che non abbiano accesso alla *intranet* aziendale o strumento equivalente. In particolare, CDP rende disponibili tali informazioni sul proprio sito *internet* istituzionale (www.cdp.it) in apposita sezione.

1.2 Ambito di applicazione

CDP è un’istituzione finanziaria italiana, sotto forma di società per azioni, controllata dal Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF) per una quota pari all’82,77% del capitale, partecipata da Fondazioni di origine bancaria per il 15,93% del capitale, ed il restante 1,3% del capitale costituito da azioni proprie. CDP, dall’Unità ad oggi, ha contribuito alla transizione dell’Italia da paese prevalentemente agricolo ad economia moderna basata sull’industria e sui servizi. Svolge oggi servizi di interesse economico generale, garantendo il proprio equilibrio economico-patrimoniale e finanziario, la conservazione e l’incremento del valore dell’azienda, promuovendo la sostenibilità economica, sociale e ambientale di lungo periodo a vantaggio degli azionisti, e tenendo conto degli interessi di tutti gli *Stakeholders*.

La Società adotta un modello organizzativo e contabile che assicura la separazione tra le attività di interesse generale, quali investimenti, in capitale di debito o di rischio, mediante l’emissione di buoni fruttiferi postali o libretti di risparmio che godono della garanzia dello Stato, infrastrutture ed interventi a sostegno dell’economia, dall’attività di finanziamento dei servizi pubblici. Questa separazione tra le attività di interesse generale è svolta secondo logiche meramente privatistiche, mediante l’utilizzo di fondi raccolti presso investitori istituzionali, provenienti dall’emissione di titoli, dall’assunzione di finanziamenti e da altre operazioni finanziarie, questi, invece, senza garanzia dello Stato e con preclusione della raccolta di fondi a vista.

In particolare, sono Risorse Destinatari del presente Codice Etico:

- le figure componenti gli Organi Sociali (Amministratrici/Amministratori, Sindache/Sindaci e ogni altra risorsa componente di organi collegiali);
- la/il Magistrata/o della Corte dei conti delegata/o al controllo sulla gestione finanziaria, ove previsto, compatibilmente con le previsioni normative applicabili;
- le/i dipendenti;
- le collaboratrici e i collaboratori;
- le/i consulenti;
- le/i *partner*;
- le imprese fornitrici/gli enti fornitori;
- le controparti di *business*.



Il presente Codice si applica, ad ogni modo, a tutti gli *Stakeholders* di CDP e delle Società coordinate (ad esempio, Ministeri e Istituzioni, Pubbliche Amministrazioni e comunità finanziaria).

Tutte le Risorse Destinatarie del presente Codice sono a conoscenza delle norme deontologiche contenute nel presente documento e sono tenute alla piena osservanza delle stesse durante tutto il rapporto instaurato con CDP e le Società coordinate.

L'orientamento all'etica e l'adozione di principi d'azione sono il fondamento su cui si poggia l'affidabilità dei comportamenti di CDP e delle Società coordinate verso gli *Stakeholders* e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui operano, volto anche alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Tutta la popolazione aziendale basa lo svolgimento della propria attività lavorativa sulle normative interne sulle quali si fonda il Codice Etico.

2. Missione e valori aziendali

La Missione del Gruppo CDP è promuovere il futuro del Paese contribuendo allo sviluppo economico dello stesso ed incoraggiando l'innovazione, la crescita e la competitività delle imprese in un'ottica sempre più sostenibile.

Assicurando la piena *compliance* delle proprie attività all'attuale quadro normativo e regolamentare, domestico, europeo e/o internazionale, il Gruppo promuove, tra le altre, iniziative ed attività di particolare rilevanza per il Paese che includono, anche, interventi nell'edilizia sociale e scolastica e nel settore dell'efficienza energetica nel territorio.

I valori su cui il Gruppo si fonda e che garantisce, promuove e rispetta sono i seguenti:

Integrità: “Agiamo con rigore e trasparenza nel rispetto dei valori di CDP”

Valorizzare la persona privilegiando un comportamento e un dialogo aperto, responsabile e trasparente nel rispetto delle normative vigenti e delle *best practices* di settore.

Inclusione: “Promuoviamo equità e pari opportunità in tutte le forme e condizioni”

Assicurare la condizione in cui tutte le persone, all'interno ma anche all'esterno dell'azienda, possano esprimere il proprio potenziale, consentendo loro di vivere in uno stato di equità e di pari opportunità.

Responsabilità ambientale: “Difendiamo l'ambiente per proteggere le generazioni future”

Mantenere un comportamento ambientalmente responsabile nei processi interni e nelle iniziative esterne, sostenendo la transizione verso un'economia e una società più attente al pianeta.

Impatto: “Creiamo valore per le persone, il territorio e il Paese”

Agire nell'interesse del Paese, integrando i fattori di *Environmental, Social and Governance* (ESG) nei processi di investimento e coinvolgendo la comunità nell'attuazione di un comportamento socialmente responsabile.

Competenze: “Puntiamo all'eccellenza perseguendo il miglioramento continuo”

Sostenere lo sviluppo delle competenze e dei risultati attraverso una formazione continua fondata sulla collaborazione tra le risorse.

2.1 Integrità

Il Gruppo persegue i suoi obiettivi instaurando con le proprie/i propri *Stakeholders* un dialogo aperto volto al rispetto dell'onestà, della trasparenza e della correttezza, nella piena osservanza dell'etica, delle regole e delle *best practices* di riferimento in un'ottica di lungo periodo.

Il Gruppo, inoltre, 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.

2.1.1 Rigore, rispetto, fiducia e impegno per i diritti umani

CDP e le Società coordinate ricercano l'obiettività e la coerenza nella progettazione e nell'attuazione delle proprie politiche aziendali applicando il principio di equità verso tutto il personale aziendale attraverso un comportamento onesto e basato sul rispetto nei confronti di colleghe e colleghi, di clienti, di *partner*, delle imprese fornitrici/enti fornitori e di soggetti della Pubblica Amministrazione.

Il Gruppo riconosce le proprie responsabilità professionali e personali nei confronti degli individui e del Paese e, per tali ragioni, si adopera per creare rapporti basati sulla fiducia con tutte le sue interlocutrici e i suoi interlocutori, qualsiasi sia la natura del loro rapporto in essere con la Società e i loro orientamenti.

Nello svolgimento delle proprie attività, la Società richiede a tutti coloro che operano per suo conto comportamenti volti al rigore, al rispetto e alla fiducia, e considera essenziale il rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti in linea con quanto definito nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e nelle "Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui diritti umani fondamentali" e "UN Guiding Principles on Business and Human Rights".

Il Gruppo promuove la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore.

2.1.2 Diligenza e buona fede

Le Risorse Destinatari hanno conoscenza del Codice, delle disposizioni normative interne e di quelle esterne a cui sono sottoposte, agiscono onestamente e secondo buona fede, nel rispetto degli obblighi derivanti dalla legge, ed esercitano le proprie attività nell'ambito del sistema di responsabilità e competenze definito dalle disposizioni di legge e dalle normative interne di CDP e delle Società coordinate.

Le Risorse Destinatari si astengono:

- dal trattare affari, per conto proprio o di terzi, in condizioni di concorrenza con CDP e le Società coordinate, nonché dal divulgare informazioni rilevanti o non veritiere attinenti all'organizzazione e all'operatività, o farne comunque uso, recando ad esse un danno² e/o traendone un vantaggio illecito;
- dal richiedere prestazioni o favori personali, evitando forme di favoritismo, nepotismo e clientelismo o qualunque comportamento in violazione della normativa esterna, interna e del Codice Etico.

Le figure responsabili delle unità organizzative di CDP e delle Società coordinate sono tenute a:

- rendere nota e far rispettare la normativa interna al personale di CDP e delle Società coordinate;
- svolgere un'attenta e costante valutazione dei rischi operativi e di non conformità legati allo svolgimento delle attività di pertinenza dell'unità organizzativa stessa, garantendo una diligente esecuzione dei controlli;

² Artt. 2104 e 2105 del Codice civile.

- gestire al meglio il personale, pianificando le attività, fornendo informazioni accurate sulle mansioni da svolgere e sulle responsabilità conseguenti, valorizzando le professionalità presenti e sviluppando le competenze, la motivazione e la partecipazione ai processi aziendali;
- valutare il personale da assumere sulla base della coerenza con i requisiti della posizione da coprire. Le informazioni richieste a candidate e candidati riguardano esclusivamente la verifica degli aspetti professionali e psicoattitudinali, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni delle stesse persone candidate.

Il Gruppo fa espressamente divieto al personale di eseguire un ordine o di attuare un atto direttivo impartito da una figura non competente o non legittimato. Qualora dovesse verificarsi, la/il ricevente tale ordine ha l'obbligo di darne immediata comunicazione alla figura responsabile dell'unità organizzativa/funzione aziendale di appartenenza.

2.1.3 Trasparenza

Il Gruppo garantisce costantemente informazioni chiare, corrette, veritiere e complete sia all'interno che all'esterno di CDP e delle Società coordinate sulla loro situazione economico-patrimoniale e finanziaria.

Tutte le operazioni o transazioni economiche sono tempestivamente rilevate e registrate nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalle normative vigenti e sulla base dei principi contabili nazionali e internazionali applicabili; inoltre, ogni operazione o transazione è autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità di CDP e delle Società coordinate risulti veritiera, trasparente e completa deve essere adeguatamente archiviata e conservata, tale da consentire:

- l'accurata rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Ogni registrazione contabile rappresenta in maniera esatta ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Per tale ragione, è compito di tutte le figure interne all'azienda, apicali o meno, fare in modo che suddetta documentazione risulti di facile reperimento e consultazione e che sia archiviata in maniera conforme a quanto disposto dalle procedure aziendali.

È espressamente fatto divieto al personale del Gruppo di effettuare pagamenti da e per conto di CDP e delle Società coordinate in assenza di idonea autorizzazione ed eventuale documentazione di supporto.

Il personale del Gruppo è obbligato a riportare al diretto superiore e all'Organismo di Vigilanza eventuali o appurate omissioni, falsificazioni o negligenze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto.

Tutte e tutti gli *Stakeholders* si astengono dal praticare qualsiasi atto che sia o possa essere di impedimento allo svolgimento delle attività di competenza degli Organi sociali.

CDP e le Società coordinate evitano, ove possibile, i conflitti di interesse e, nel caso in cui ciò non sia possibile, a gestirli nel miglior modo possibile, in maniera tale da evitare qualsiasi danno e/o vantaggio illecito nei confronti del Gruppo, mediante l'adozione di misure organizzative e procedure nonché attraverso l'osservanza delle disposizioni legislative, regolamentari e di autoregolamentazione applicabili al Gruppo.

CDP e le Società coordinate non si fanno rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da soggetti terzi, quali consulenti, quando ciò può generare conflitti d'interessi.

Il personale dipendente di CDP e delle Società coordinate è in grado, nell'ambito dell'espletamento delle proprie attività sul luogo di lavoro, di riconoscere ed evitare il verificarsi di eventuali conflitti di interessi e, qualora ciò non accadesse, di segnalarli alla/al diretta/o superiore o, se il caso, alla figura specificatamente indicata dalle procedure di cui al Modello organizzativo.

Le figure in posizione apicale hanno il dovere di comunicare in maniera tempestiva a CDP, od eventualmente alle Società coordinate, in qualità di dirette responsabili, qualsiasi conflitto di interessi anche potenziale, di natura economica o non economica, derivante da rapporti personali o professionali, che possa influire o aver influito sull'espletamento dei loro compiti e delle loro responsabilità, condizionando le decisioni o le attività inerenti alle proprie mansioni.

Le amministratrici e gli amministratori di CDP e delle Società coordinate, in linea con l'art. 2391 del Codice civile e con la normativa interna di riferimento, sono tenute/i a segnalare senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale eventuali interessi di cui siano portatrici o portatori, per conto proprio o di terzi, in relazione alle materie o alle questioni da trattare, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

È severamente vietato trarre vantaggi diretti o indiretti da opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nell'espletamento di attività in favore di CDP e/o delle Società coordinate.

Sono da considerarsi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, fattispecie di conflitto di interessi:

- gli interessi economici e finanziari delle Risorse Destinatarie e/o delle loro famiglie in attività di imprese fornitrici/enti fornitori, clienti e concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione al fine di realizzare interessi o vantaggi propri e/o di terzi in contrasto con quelli della Società o comunque non nell'interesse della stessa;
- l'uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi in contrasto con gli interessi della Società;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali nonché la copertura di cariche societarie) presso clienti, imprese fornitrici/enti fornitori, concorrenti e/o presso terze parti in contrasto con gli interessi di CDP e delle Società coordinate e la copertura di cariche elettive presso enti mutuatari;
- l'attività di assistenza a processi di quotazione e vendita di prodotti emessi da altri intermediari finanziari, di svolgimento congiunto di attività d'investimento con i medesimi;
- la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti – in nome e per conto di CDP e delle Società coordinate – che abbiano come controparte familiari o socie/soci delle Risorse

Destinatarie, ovvero, persone giuridiche a cui essi siano personalmente ed economicamente interessati.

Qualora una/un dipendente o una figura apicale decidesse di accettare un incarico lavorativo in favore di un soggetto diverso da CDP e dalle Società coordinate, ha l'obbligo di riportarlo al proprio datore/datrice di lavoro affinché CDP o la Società coordinata possa procedere nell'effettuare le apposite verifiche predisposte dalle funzioni competenti al fine di rilevare l'effettiva presenza di conflitto di interessi, sempre nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali vigenti.

2.1.4 Correttezza ed etica

Rientra tra i doveri di correttezza e di comportamento etico anche il tassativo divieto di promettere, corrispondere o accettare regali in denaro contante, in strumenti di pagamento equivalenti o in altre forme di utilità o beneficio.

Qualsiasi forma di cortesia, in ambito di omaggi e regalie, potrà essere accettata o offerta solo a seguito di una valutazione del valore e dell'opportunità, e solo qualora non pregiudichi la moralità e la reputazione delle parti coinvolte, impedendo così l'acquisizione di vantaggi inopportuni da parte di tutte le persone coinvolte.

Le valutazioni del valore e dell'opportunità di cui sopra devono potersi desumere da documentazione a supporto che legittima l'accettazione/il rifiuto nonché l'offerta dell'omaggio.

Chiunque venga a conoscenza di regali o omaggi inopportuni o comunque volti ad influire sulle decisioni aziendali riferite a qualunque *Stakeholder* è tenuto ad informare immediatamente CDP e/o le Società coordinate.

A tal proposito, sussiste l'obbligo di:

- osservare le disposizioni normative interne ed esterne per la selezione e la gestione dei rapporti con controparti terze;
- selezionare solo personale ed imprese qualificate e con buona reputazione;
- tener conto adeguatamente delle indicazioni di qualunque provenienza circa l'opportunità di utilizzare determinate/i collaboratrici e collaboratori esterne/i;
- riferire tempestivamente secondo le modalità previste dalle procedure aziendali e dal Modello su dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di collaboratrici e collaboratori esterne/i.

2.1.5 Riservatezza e confidenzialità

Il Gruppo informa in modo chiaro, trasparente e completo tutti gli *Stakeholders* in relazione alla situazione e all'andamento economico e gestionale, nell'ottica di favorire l'adozione di scelte consapevoli riguardo alle relazioni da intrattenere con il Gruppo stesso.

Le informazioni saranno mantenute integre nel loro dettaglio, al fine di essere facilmente recuperabili nel lungo periodo.

È fatto obbligo di: (i) astenersi dal diffondere a risorse terze non autorizzate informazioni connesse allo svolgimento delle attività lavorative di CDP e delle Società coordinate, attraverso qualsiasi mezzo di informazione e (ii) rispettare i limiti e le modalità di gestione, definiti dalla normativa interna di CDP e delle Società coordinate, nei rapporti con i *Media* (quali, a titolo esemplificativo, quotidiani e periodici

cartacei e *online*, televisioni, radio, etc.), incluse le indicazioni circa i comportamenti da adottare nell'utilizzo dei *Social Media* e dei siti, anche personali (incluso il processo di condivisione preliminare alla divulgazione di contenuti proprietari di CDP), e le regole da seguire propedeuticamente alla partecipazione in qualità di relatrice o relatore ad eventi con presenza di persone esterne, o ad incontri e iniziative con presenza di *Media* (e.g. eventi di carattere divulgativo, accademico e formativo).

Fermo restando quanto sopra e in linea con il sistema di deleghe e la regolamentazione interna vigenti, è fatto obbligo alle/ai componenti degli Organi Sociali di astenersi dal comunicare a figure terze e/o commentare all'esterno - incluso verso gli organi di stampa e altre forme di comunicazione e *Media* - e/o comunque divulgare, in qualsiasi forma, la documentazione e ogni tipo di informazione circa le attività e le determinazioni degli Organi Sociali. Inoltre, le/i partecipanti alle riunioni degli Organi Sociali sono tenute/i a: (i) mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite nello svolgimento delle rispettive funzioni e (ii) rispettare i presidi interni in materia di diffusione dei documenti e delle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

Inoltre, è obbligatorio astenersi dal realizzare condotte manipolative del mercato mediante, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la diffusione di notizie non veritiere, operazioni simulate o ogni altro artificio che possa risultare idoneo a provocare un'alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

CDP e le Società coordinate adottano regole e procedure per la corretta gestione delle informazioni privilegiate, nel rispetto delle applicabili disposizioni normative.

2.1.6 Salute e sicurezza sul lavoro

CDP e le Società coordinate si adoperano per garantire condizioni e ambienti di lavoro in linea con le normative di salute e sicurezza sul lavoro e, per tale ragione, adottano Sistemi di Gestione conformi ai requisiti delle norme UNI EN ISO 45001.

Ogni risorsa che dispone a vario titolo dei beni aziendali ne assicura un corretto ed appropriato utilizzo al fine di poter operare in condizioni rispettose per la salute e la sicurezza propria e altrui. Inoltre, rispettano scrupolosamente le direttive in materia di sicurezza sul lavoro e a sollecitare le figure responsabili della sicurezza qualora apprendano condizioni, comportamenti o situazioni di lavoro potenzialmente dannose.

Ogni iniziativa individuale di operazioni o manovre potenzialmente dannose e non di propria competenza è severamente vietata.

È espressamente fatto divieto di svolgere l'attività lavorativa sotto gli effetti di sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto e di consumare o introdurre a qualsiasi titolo sostanze considerate stupefacenti o alcoliche nei luoghi di lavoro.

Il personale, nel rispetto della normativa vigente, si sottopone alle visite mediche periodiche ed ai controlli sanitari previsti.

2.1.7 Legalità

CDP e le Società coordinate, al fine di rafforzare l'efficacia del Modello 231 ed evitare eventuali rischi reputazionali, adottano presidi e clausole contrattuali standard 231 nei contratti stipulati con le figure con le quali intrattengono rapporti contrattuali. CDP e le Società coordinate ostacolano e contrastano il compimento di qualsiasi attività criminosa.

Le Risorse Destinatarie sono tenute al rispetto dei principi in materia di contrasto alla Corruzione e mettono costantemente in atto tutte le misure necessarie ad ostacolarla in ogni sua forma. In particolare, è espressamente vietata qualsiasi tipologia di comportamento volto a favorire pratiche di Corruzione e/o atteggiamenti collusivi, perpetrati anche attraverso terze parti, finalizzati all'ottenimento di vantaggi personali o per CDP e/o per le Società coordinate. Le condotte proibite in ambito corruttivo includono l'offerta, la promessa e/o la ricezione, da parte delle Risorse Destinatarie, di denaro, di un vantaggio economico, di altre utilità o beneficio in relazione all'attività svolta.

Inoltre, il Gruppo CDP si impegna costantemente nella lotta internazionale al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo, vincolando il proprio impegno e quello delle Risorse Destinatarie all'osservanza di tutte le norme e le disposizioni in tema ed ostacolano ogni atteggiamento che supporti tali fenomeni criminali.

È, pertanto, espressamente fatto divieto alle Risorse Destinatarie di ricevere o accettare alcuna promessa di denaro o altri pagamenti in contanti o di prendere parte ad iniziative con finalità di riciclaggio di denaro o altri proventi derivanti da attività illecite o criminali.

CDP e le Società coordinate, nel momento in cui stipulano un contratto o instaurano altra relazione d'affari con soggetti terzi quali imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* o consulenti, sono tenute a prendere atto dell'integrità morale e della reputazione della controparte applicando, durante il processo di selezione della stessa, le disposizioni previste dal Codice Etico e dalle applicabili normative esterne, nonché dalle normative interne.

CDP e le Società coordinate, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività di *business*, si interfacciano con altri istituti finanziari, intermediari e autorità di vigilanza e controllo al fine di prevenire e contrastare il compimento di possibili attività criminose, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- reati in materia di diritti umani;
- frodi informatiche;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- usura;
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- abusi di mercato;
- finanziamento di attività terroristiche o di eversione dell'ordine democratico;
- evasione fiscale.

Per fronteggiare tali fenomeni, il Gruppo si è dotato di un sistema organizzativo, procedurale e di controlli interni idoneo ad assicurare un'efficace ed efficiente prevenzione dei rischi.

CDP e le Società coordinate operano nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali anche mediante l'ausilio di adeguati sistemi informativi e tecnologici a supporto, che permettono un'informativa chiara, corretta e veritiera sulla situazione economico-patrimoniale e finanziaria delle stesse.

Tutte le Risorse Destinatarie del presente Codice, che sono parte del sistema di controllo aziendale, partecipano alla definizione, attuazione e funzionamento dello stesso al fine di renderlo efficace ed efficiente. Inoltre, custodiscono responsabilmente i beni di CDP e delle Società coordinate, siano questi materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta, evitando così un uso improprio degli stessi.

2.1.8 Dovere di segnalazione di condotte illecite

Le/I Dipendenti e le altre Risorse Destinatarie del presente Codice che, in ragione del rapporto giuridico in essere, vengano a conoscenza di violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, hanno il dovere di segnalare dette condotte secondo i termini e le modalità descritte nella *Policy* di Gruppo "Gestione delle Segnalazioni – *Whistleblowing*" sopra citata.

Chiunque riceva erroneamente una segnalazione di *Whistleblowing* è tenuta/o a trasmetterla tempestivamente, e comunque non oltre 7 giorni, alla struttura competente per la relativa gestione.

2.2 Inclusione

Il Gruppo sostiene tutte le iniziative atte ad ottenere un ambiente di lavoro libero, dignitoso ed inclusivo dove ciascuna persona possa esprimere il proprio potenziale senza alcuna discriminazione, e sia incoraggiata a partecipare alle attività aziendali, fornendo sempre il proprio contributo per sentirsi rispettata, ascoltata e valorizzata come parte attiva dell'organizzazione.

In CDP e nelle Società coordinate l'inclusione rappresenta un fattore cardine della cultura aziendale e in tale *vision* è contrastato qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di *mobbing* e di molestia. Il Gruppo CDP considera come molestia, anche sessuale³, ogni azione o espressione lesiva, mirata a caratteristiche quali genere, etnia, fede, orientamento politico e sessuale, salute, condizioni fisiche o psichiche, età, o qualsiasi altra caratteristica personale.

A tutte le persone di CDP e delle Società coordinate vengono assicurate le stesse opportunità indipendentemente dalle eventuali diversità basate su: sesso biologico, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, nazionalità, età e disabilità, situazione familiare.

Il Gruppo attua, inoltre, azioni concrete a supporto della parità e dell'inclusione sociale mediante un modello organizzativo focalizzato sulla complessità ed eterogeneità dell'ambiente culturale.

2.2.1 Pari opportunità e tolleranza zero verso le discriminazioni

CDP e le Società coordinate adottano una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, intimidazione, molestia o persecuzione da parte di chiunque abbia relazioni con il Gruppo, a prescindere dal livello di responsabilità o funzione ricoperta, segnalando qualsiasi atteggiamento che possa ledere l'altrui sensibilità.

³ Le molestie sessuali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, comprendono *avances* non richieste, promesse di benefici lavorativi per favori sessuali, incontri indesiderati, contatti fisici non graditi, reazioni avverse a rifiuti o segnalazioni, commenti o gesti sessualmente inappropriati, e la diffusione di contenuti sessualmente espliciti.

Nell'ambiente lavorativo sono assicurate pari opportunità senza alcuna forma di discriminazione a tutte le risorse. A tal proposito CDP e le Società coordinate riconoscono come discriminazione qualsiasi forma di molestia, caratterizzata da azioni ostili ripetute con obiettivi di persecuzione, capaci di compromettere la dignità altrui e di instaurare un ambiente intimidatorio, degradante o umiliante, ovvero ogni atto (o mancato atto) che genera una differenza di trattamento non giustificata o non legale nei confronti di persone, sia dentro sia fuori il Gruppo.

Il Gruppo sostiene un ambiente di lavoro in cui sia rispettata l'inviolabilità della persona. È richiesto il contributo di tutte e tutti allo scopo di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ogni persona.

2.2.2 Equità

CDP e le Società coordinate sostengono l'equità, in quanto principio alla base di un comportamento leale e imparziale, che sottintende la capacità di intrattenere costantemente un dialogo bilanciato tra gli interessi di volta in volta rilevanti e quelli del Gruppo.

Le persone di CDP e delle Società coordinate sono trattate con equità nel rispetto dei propri diritti durante tutto l'arco della propria vita lavorativa, in ottemperanza all'assolvimento delle proprie mansioni secondo il senso comune di giustizia sostanziale. Il Gruppo considera equamente le capacità ed i meriti, oltre che i doveri, propri di ogni sua risorsa.

Le figure apicali si assicurano che il rispetto della diversità e l'inclusione sociale siano obiettivi primari da perseguire nell'instaurazione dei rapporti con le risorse.

CDP e le Società coordinate assicurano un luogo di lavoro professionalizzante, avulso da qualsiasi forma di discriminazione o intimidazione, che promuove l'equità e l'inclusione sociale tra le persone, incoraggiandole ad esprimere il proprio potenziale, certi che la collaborazione tra differenti culture, vedute e conoscenze sia un valore imprescindibile per garantire il progresso aziendale.

2.2.3 Dignità

Il Gruppo rispetta la dignità e la vita privata delle Risorse Destinatarie del presente Codice.

CDP e le Società del Gruppo agiscono nel rispetto del prossimo e non tollerano azioni che ledono la dignità altrui o che implicano l'utilizzo di coercizione mentale o fisica, o di punizioni corporali, di violenza verbale o mentale, nei confronti di chi non ottempera all'osservanza di tale principio.

Il Gruppo assicura che l'esercizio dell'autorità nell'impartizione e nella supervisione di compiti e ruoli, propri di ogni funzione aziendale, avvenga nel pieno rispetto dei valori di equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale e professionale delle persone.

CDP e le Società coordinate sono obbligate ad assicurare condizioni di lavoro dignitose in ambienti lavorativi salutarì e sicuri.

2.2.4 Libertà di esprimere il proprio potenziale

La possibilità di esprimere il proprio potenziale costituisce un elemento indispensabile per la creazione, lo sviluppo e il successo di ogni attività.

CDP e le Società coordinate pongono particolare attenzione alla tutela e alla crescita di tutte le risorse affinché esse possano esprimere al massimo il proprio potenziale e le proprie capacità congiuntamente al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Per tale ragione, ciascuna figura in posizione apicale si adopera nel favorire la crescita e lo sviluppo personale e professionale di collaboratrici e collaboratori assicurando, a ciascuna/o, la facoltà di manifestare in egual modo le competenze professionali e il proprio spirito d'iniziativa, consolidando il senso di appartenenza al Gruppo stesso.

2.2.5 Appartenenza alla comunità del Gruppo CDP

Ciascuna risorsa di CDP e delle Società coordinate, come membro della comunità, ricopre un ruolo fondamentale per la salvaguardia della cultura aziendale e dell'etica del Gruppo e, di conseguenza, mantiene quotidianamente un comportamento eticamente corretto.

Il Gruppo incoraggia le proprie persone ad essere cittadine/i responsabili e ad impegnarsi, nella quotidianità, in attività di beneficenza o basate sulla tutela della comunità, a condizione che tali attività non abbiano un impatto negativo sui doveri che le stesse persone sono tenute ad osservare nello svolgimento delle proprie mansioni ed evitando, altresì, che queste diano luogo a conflitti di interesse o che pregiudichino la reputazione del Gruppo.

Le iniziative di volontariato promosse dal Gruppo hanno l'obiettivo di fornire supporto ad attività artistiche, culturali, scientifiche, educative, giuridiche, sportive, religiose, caritatevoli o qualsiasi altra iniziativa senza scopo di lucro, nel rispetto dei fini statutari.

Tali progetti si prefiggono l'obiettivo di realizzare investimenti nel capitale umano, considerato dal Gruppo come un *asset* strategico per lo sviluppo e la crescita del Paese, che CDP e le Società coordinate intendono realizzare sia attraverso il finanziamento delle iniziative strategiche che coinvolgendo le proprie persone in azioni socialmente responsabili.

2.3 Responsabilità ambientale

Il Gruppo agisce consapevole del proprio ruolo al servizio del Paese e si adopera per sensibilizzare tutti gli *Stakeholders* verso un atteggiamento responsabile, incentivando la salvaguardia ambientale, orientando i propri comportamenti verso un uso razionale delle risorse, ricercando soluzioni innovative per garantire sempre una maggiore efficienza energetica e valutando i rischi e le opportunità ambientali derivanti dall'impatto della propria attività.

Il Gruppo, nella realizzazione di un modello di sviluppo realmente sostenibile, orienta il proprio orizzonte strategico e operativo ai principi ESG, in quanto principali *driver* di un mercato maturo, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs) ed attuare scelte sempre più mirate alla considerazione degli impatti ambientali, sociali ed economici degli investimenti.

2.3.1 Comportamento ambientalmente responsabile

CDP e le Società coordinate tengono conto degli effetti che il cambiamento climatico ha sul Pianeta. L'attenzione per l'ambiente assume un ruolo centrale nell'operatività quotidiana del Gruppo e viene

protetta con la consapevolezza che le azioni intraprese condizioneranno il futuro delle prossime generazioni.

Il Gruppo garantisce la massima attenzione e priorità al rispetto degli interessi della collettività e considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutte e tutti, da tutelare e da difendere orientando e gestendo la propria attività nel rispetto di tali interessi e valori.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, CDP e le Società coordinate tengono conto dell'impatto ambientale e paesaggistico, condannando qualsiasi forma di danneggiamento e deterioramento dell'ambiente e ponendo particolare attenzione alle disposizioni di legge vigenti in materia ambientale.

L'impegno del Gruppo si delinea nel valutare la necessità di intraprendere un cammino in cui lo sviluppo economico non interferisca con la tutela ambientale e con obiettivi definiti nell'interesse del Paese, integrandosi in armonia nel rispetto del contesto ambientale e sociale del Paese.

Inoltre, la responsabilità del Gruppo si riflette anche internamente con iniziative in tutte le sedi operative volte all'efficientamento dei consumi energetici, idrici e ad una corretta gestione dei rifiuti al fine di consolidare la cultura della sostenibilità e diffondere messaggi chiave per ridurre le emissioni atmosferiche attraverso un impatto ambientale positivo.

2.3.2 Supporto alla mitigazione e all'adattamento al cambiamento climatico

Il Gruppo si impegna nella lotta al cambiamento climatico mediante il supporto di iniziative volte a combattere il fenomeno del riscaldamento globale, contenendo l'aumento di temperatura al di sotto dei limiti previsti.

A tal proposito, CDP e le Società coordinate promuovono la mobilità sostenibile, con l'obiettivo di ottimizzare gli spostamenti casa-lavoro delle proprie persone attraverso soluzioni tali da consentire l'adozione di modalità di viaggio che diminuiscano gli impatti ambientali e, allo stesso tempo, diffondano la cultura di una mobilità alternativa.

Il Gruppo, al fine di integrare appieno la sostenibilità nel proprio modello operativo, pubblica il Bilancio integrato, ovvero, uno strumento che permette di fornire una chiara rappresentazione delle iniziative intraprese da CDP e dalle Società coordinate e per condividere, con gli *Stakeholders* con cui il Gruppo intrattiene dei rapporti, i risultati ottenuti e le iniziative volte a creare valore per il territorio.

Il documento in questione permette di mettere in relazione l'assetto di *governance*, il modello di *business*, la gestione dei rischi, gli obiettivi strategici e lo sviluppo delle principali forme di "capitale", con l'obiettivo di illustrare come l'operato di CDP e delle Società coordinate contribuisca alla creazione di valore condiviso.

La redazione del Bilancio integrato permette al Gruppo di rendicontare i risultati finanziari, sociali e di *governance* mediante l'uso di un unico documento, con l'obiettivo di definire un nuovo modo di "pensare integrato" attorno al quale si articola il lavoro di tutto il personale del Gruppo.

Il documento viene redatto secondo i principi proposti dai GRI *Sustainability Reporting Standards* (equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità).

2.3.3 Protezione dell'ecosistema

Al fine di contribuire costantemente alle politiche economiche del Paese, il Gruppo si impegna nell'utilizzo sostenibile e nella protezione delle risorse idriche e marine, nella transizione verso

l'economia circolare, nella prevenzione e nel controllo dell'inquinamento, nella protezione della biodiversità e della salute degli ecosistemi.

Il Gruppo promuove, inoltre, l'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale in conformità alla normativa UNI EN ISO 14001, la certificazione di natura volontaria che garantisce una riduzione dei costi di gestione dei rifiuti, un risparmio nel consumo di energia e materiali, una riduzione dei costi di distribuzione ed un miglioramento dell'immagine aziendale. Tale *standard* fornisce gli strumenti gestionali per tenere sotto controllo gli impatti e migliorare le prestazioni ambientali dei propri processi.

A tal proposito, il Gruppo sostiene iniziative volte alla misurazione dell'impatto positivo dei propri investimenti, impegnandosi proattivamente nella gestione della sostenibilità con tutte le controparti interessate.

2.4 Impatto

Il Gruppo implementa nello svolgimento delle proprie attività nuovi modi di lavorare, migliorando la propria pertinenza, efficacia ed efficienza non guardando solo ciò che ha funzionato in passato, ma adottando nuove tecnologie ed approcci all'avanguardia, in grado di contribuire allo sviluppo del Paese generando impatto sociale, etico e ambientale.

A tal fine, CDP e le Società coordinate si assumono la responsabilità dell'impatto delle proprie azioni supportando sia lo sviluppo di nuova imprenditoria, che il finanziamento delle imprese in difficoltà, così da favorire la creazione di valore economico per le persone, il territorio ed il Paese.

Tali condizioni permettono altresì al Gruppo di investire sulle proprie persone promuovendo iniziative a beneficio delle comunità e del Paese.

2.4.1 Promozione di iniziative a supporto del sistema paese e a beneficio delle comunità

CDP e le Società coordinate sostengono un equilibrio tra le iniziative volte a garantire la crescita del Paese e le proprie necessità imprenditoriali, al fine di implementare servizi ed attività a beneficio della collettività.

A tal proposito, il Gruppo supporta l'innovazione digitale in Italia mettendo a disposizione strumenti digitali a sostegno delle imprese italiane, in particolare piccole e medie imprese, interessate ad espandere i propri obiettivi di crescita verso l'estero.

CDP e le Società coordinate collaborano con i principali *donor* nazionali e internazionali per strutturare programmi di finanziamento tematici in settori strategici per la crescita dei paesi in via di sviluppo.

Il Gruppo si prefigge di raggiungere obiettivi di sviluppo sostenibile attraverso le proprie iniziative.

I principali settori d'intervento riguardano:

- il cambiamento climatico e la tutela dell'ecosistema;
- il processo di digitalizzazione ed innovazione;
- la crescita inclusiva e sostenibile;
- il ripensamento delle catene del valore.

CDP e le Società coordinate contribuiscono quotidianamente alla crescita del Paese con un modello di sviluppo più resiliente, inclusivo e a basso impatto ambientale.

Il Gruppo investe nella realizzazione di interventi pubblici di demolizione di opere abusive, finanziamenti agevolati finalizzati all'efficientamento energetico ed idrico degli immobili pubblici destinati all'istruzione scolastica e finanziamenti di programmi e interventi che hanno un impatto significativo sulla competitività del sistema produttivo del Paese, grazie al supporto dei Ministeri competenti.

Il Gruppo supporta la crescita del Paese attraverso lo sviluppo sociale, ambientale, culturale ed economico, con particolare attenzione alle iniziative a favore delle giovani generazioni e a sostegno del capitale umano.

Inoltre, il Gruppo, mediante il supporto della Fondazione CDP, promuove attività e iniziative ad alto impatto sociale, senza fini di lucro.

2.4.2 Correttezza nei rapporti con gli Stakeholders

Nelle relazioni con gli *Stakeholders*, CDP e le Società coordinate operano nel pieno rispetto dei principi di professionalità, correttezza, trasparenza, libera concorrenza, lealtà ed onestà, astenendosi dal compiere pratiche ingannevoli ed agendo sempre nell'osservanza della legge.

Tutte le comunicazioni disposte verso gli *Stakeholders* del Gruppo sono trasparenti, complete e opportunamente revisionate.

Il Gruppo impronta la propria gestione e quotidiana operatività sull'applicazione del principio delle pari opportunità.

Il Gruppo CDP fonda i propri rapporti con la Pubblica Amministrazione su criteri di trasparenza e correttezza, con massima collaborazione e rispettando i ruoli e le funzioni attribuite dalla legge e limitando le relazioni alle funzioni aziendali preposte e regolarmente autorizzate.

In presenza di una gara d'appalto predisposta dalla Pubblica Amministrazione, CDP e le Società coordinate sono chiamate ad operare nel rispetto dei principi di legge e di corretta pratica commerciale.

È fatto espresso divieto di intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Le Risorse Destinatarie non offrono, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento, omaggi o regalie a pubblici ufficiali o incaricate/i di pubblico servizio, al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri. Si precisa che si considerano atti di Corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro personale, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero.

Il Gruppo considera atti illeciti tutti i pagamenti, diretti o indiretti, effettuati da enti italiani o da loro risorse, sia in Italia che all'estero, o per conto di interposta persona con finalità corruttive.

Qualunque forma di contribuzione che mira ad eludere le disposizioni di legge, che siano sponsorizzazioni, incarichi o consulenze, se pur conferita non direttamente a pubblici ufficiali o incaricate/i del pubblico servizio (per esempio, ad un familiare di un pubblico ufficiale) è espressamente vietata.

A tal proposito è fatta richiesta a tutte le risorse di CDP e delle Società coordinate di seguire l'*iter* procedurale predisposto dal Gruppo per l'autorizzazione e la successiva archiviazione delle spese sostenute verso le/i rappresentanti della Pubblica Amministrazione a titolo di cortesia, omaggio o altra forma di ospitalità, purché questo sia sempre di modico valore e conforme agli usi ed al buon costume.

Tali disposizioni sono da ritenersi valide ed applicabili anche in presenza di atti di cortesia offerti o promessi in quei Paesi dove offrire doni di elevato valore rappresenta una consuetudine.

Nei rapporti con imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* e consulenti, il personale è tenuto al rispetto delle disposizioni di legge applicabili e delle condizioni contrattualmente previste per assicurare la migliore qualità e prestazione dei servizi offerti. Il personale si impegna ad evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei alle società per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

La selezione di imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* e consulenti è basata scrupolosamente sulle procedure interne di riferimento in relazione alla normativa applicabile, finalizzata all'ottenimento del massimo vantaggio economico e per la tutela della reputazione di CDP e delle Società coordinate.

Le Risorse Destinatari e responsabili delle funzioni aziendali che partecipano a detti processi devono:

- riconoscere a imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* e consulenti in possesso dei requisiti necessari, pari opportunità di partecipazione alla selezione;
- assicurare la partecipazione alla selezione di più di due soggetti, salvo casi eccezionali e disciplinati da apposite procedure aziendali;
- verificare, anche attraverso idonea documentazione, che imprese fornitrici/enti fornitori, *partner* e consulenti partecipanti alla gara dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine di CDP e delle Società coordinate.

Al fine di garantire integrità ed indipendenza, deve essere evitato di indurre una risorsa esterna a CDP e alle Società coordinate a stipulare un contratto a lei/lui sfavorevole, lasciandole/gli intendere la possibilità della stipula di un successivo contratto più vantaggioso.

Le relazioni con le/i clienti si basano su principi di correttezza, lealtà e professionalità, evitando comportamenti falsi e illusori e improntando un dialogo volto alla disponibilità, al rispetto, e alla cortesia.

CDP e le Società coordinate seguono scrupolosamente quanto previsto nel Codice e nelle procedure interne per la gestione dei rapporti con la clientela, incluse le disposizioni contrattuali definite secondo la normativa vigente, assicurandosi della qualità e dell'affidabilità dei prodotti e dei servizi offerti.

CDP e le Società coordinate rispettano con massima attenzione le disposizioni previste dalle autorità ai fini del rispetto della normativa vigente per i settori connessi alle loro attività.

Ogni comunicazione, segnalazione o risposta a richieste prodotte dalle pubbliche autorità di vigilanza o di controllo è predisposta nel rispetto dei principi di completezza, integrità, oggettività e trasparenza.

Nel caso in cui si verificano accertamenti o ispezioni, le Risorse Destinatarie sono tenute alla massima disponibilità e collaborazione, ed è fatto loro divieto di esporre fatti non rispondenti al vero, occultando mediante l'uso di mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, circostanze o fatti da comunicare alle autorità o impedire consapevolmente l'espletamento delle funzioni delle pubbliche autorità di vigilanza o di altri eventuali organi di controllo.

Nel garantire il perseguimento dei principi di trasparenza e correttezza, la gestione delle relazioni con suddette autorità di vigilanza e controllo compete unicamente alle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate.

È severamente fatto divieto di erogare, direttamente o indirettamente, alcun genere di contributo che non sia dichiaratamente collegato alla classica attività lavorativa del Gruppo, nei confronti di partiti politici, movimenti, comitati o organizzazioni politiche e sindacali, altre associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste, etc.) né a loro rappresentanti o candidate/i, sia in Italia che all'Estero.

CDP e le Società coordinate si astengono da qualsiasi pressione diretta o indiretta da parte di esponenti politici o sindacali.

CDP e le Società coordinate vietano alle Risorse Destinatarie del presente Codice di praticare attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature del Gruppo per il raggiungimento di tali scopi.

CDP e le Società coordinate considerano le opinioni politiche delle proprie persone esclusivamente personali, nonché tutti i rapporti intrattenuti con le Organizzazioni Sindacali sono gestiti unicamente da figure a ciò espressamente delegate.

Tutte le relazioni instaurate da CDP e dalle Società coordinate con altre società o enti da queste controllati o collegati si fondano su criteri di trasparenza, correttezza e sui valori etici enunciati nel presente Codice.

CDP e le Società coordinate intraprendono rapporti di collaborazione e cooperazione con organi di informazione pubblica senza discriminazioni e nel rispetto dei reciproci ruoli e delle esigenze di riservatezza commerciale, garantendo la tutela e la trasparenza delle informazioni fornite.

Tutti i rapporti intrattenuti con i *Media* sono gestiti dalle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate.

È fatto divieto alle persone di CDP e delle Società coordinate di far trapelare, in assenza della necessaria delega da parte della Società, notizie non confermate ufficialmente agli organi di stampa.

2.4.3 Innovazione basata su comportamenti socialmente responsabili

CDP e le Società coordinate attuano un comportamento socialmente responsabile mantenendo segreti i dati personali oggetto di trattamento e tutelando le informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata in conformità con le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti.

In nessun caso le informazioni ottenute saranno utilizzate contrariamente a quanto prevede la legge. CDP e le Società coordinate sono impegnate nel continuo in un processo di elaborazione di misure di sicurezza per fronteggiare l'uso improprio ed illecito dei dati personali.

CDP e le Società coordinate trattano, direttamente o indirettamente, i dati personali secondo le disposizioni previste in materia di *privacy* e sicurezza informatica e in base alle preferenze dettate dalla figura titolare delle informazioni.

Le informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento della propria attività lavorativa, inclusa la partecipazione o esclusione da gare o incarichi svolti per conto del Gruppo, sono strettamente riservate. Il personale del Gruppo è obbligato a trattare tali informazioni con la massima confidenzialità, senza divulgarle all'esterno, fatto salvo previa autorizzazione per esigenze lavorative.

CDP e le Società coordinate si impegnano a preservare in un'ottica di lungo periodo tutti i beni e le proprietà intellettuali del Gruppo.

Tutti i beni del Gruppo, intesi in senso fisico-materiale, sono protetti da usi impropri o non autorizzati e sono impiegati unicamente per i fini inerenti all'attività lavorativa nel rispetto delle *Policy* di Gruppo.

Il personale dipendente di CDP e delle Società coordinate garantiscono tali finalità mediante il rispetto delle direttive aziendali inerenti alla loro divulgazione all'esterno, impedendo che ne sia fatto un uso fraudolento o improprio delle stesse.

Tutti i beni del Gruppo, intesi in senso sia fisico che immateriale (ossia i *know-how* o altra proprietà intellettuale) sono tutelati mediante l'uso di brevetti, marchi o diritti d'autore.

È fatto presente che l'obbligo in capo al personale di CDP e delle Società coordinate di proteggere la proprietà intellettuale del Gruppo permane anche a conclusione del rapporto di lavoro.

È espressamente fatto divieto al personale di CDP e delle Società coordinate di alienare beni aziendali o condurre fuori dai locali della società atti e documenti riservati o confidenziali se non per motivi strettamente connessi alle attività lavorativa, previa idonea autorizzazione.

Le Risorse Destinatarie che intendono sottrarre beni di proprietà aziendale o anche denaro contante o altri oggetti, o che decidono di servirsi delle proprietà intellettuali di CDP e delle Società coordinate in maniera impropria e non inerente all'attività lavorativa svolta, sono soggetti a misure previste dalla legge nonché, per le risorse dipendenti, a quelle stabilite dal CCNL⁴.

Il personale del Gruppo, in quanto responsabile della tutela delle informazioni e degli *asset* aziendali loro affidate, in presenza di furto o presunto tale ha l'obbligo di informare tempestivamente le figure responsabili al fine di prevenire eventuali eventi dannosi per CDP e per le Società coordinate, contribuendo così al corretto funzionamento del Sistema di Controlli Interni del Gruppo.

Le Risorse Destinatarie sono responsabili del corretto utilizzo delle risorse informatiche a loro assegnate secondo quanto stabilito dalle normative vigenti e dalle *Policy* di Gruppo.

È espressamente fatto divieto di ogni tipologia di abuso o danneggiamento dei sistemi informatici del Gruppo.

⁴ Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

2.4.4 Sviluppo e utilizzo di nuovi strumenti a sostegno della trasformazione digitale

Il Gruppo sostiene gli investimenti riguardanti l'aggiornamento tecnologico e la digitalizzazione al fine di garantire una continuità operativa nel contesto economico attuale impegnandosi a sviluppare soluzioni di digitalizzazione dei processi "core" di *business*, dei prodotti e delle relazioni con l'esterno.

CDP e le Società coordinate promuovono la transizione tecnologica e digitale adottando processi volti alla massimizzazione delle capacità del Gruppo.

Le Funzioni Aziendali di Controllo⁵, nell'ottemperare allo svolgimento delle proprie attività, si servono di sistemi informatici e strumenti operativi all'avanguardia.

CDP e le Società coordinate assicurano l'implementazione delle strategie e delle politiche ICT (*Information and Communications Technology*) garantendo il presidio e la corretta gestione della sicurezza dei dati (*Cyber Security*), la cui strategia viene definita dalla struttura aziendale competente.

Il Gruppo promuove, inoltre, la formazione del personale in tema *Cyber Security* al fine di aumentare la consapevolezza dei rischi in quanto proporzionale ad un incremento dell'efficacia degli strumenti di difesa.

2.4.5 Attuazione di investimenti nel capitale umano

CDP e le Società coordinate attuano investimenti continui nel capitale umano, quale valore centrale strategico per il raggiungimento della propria *mission* e per la creazione di valore per il Paese. Promuovono, infatti, il concetto di centralità del personale del Gruppo nell'operato quotidiano, assicurando un allineamento costante tra i loro obiettivi e quelli del Gruppo stesso.

Il Gruppo riconosce come principale fattore di successo il contributo professionale delle persone che operano nel Gruppo e, per tale ragione, predilige una politica di gestione del personale che tenga conto di tutte le azioni che possono contribuire a creare condizioni di vita migliori in ambito personale e familiare all'interno di un ambiente di lavoro solidale.

Inoltre, il Gruppo pone a disposizione del personale sia iniziative innovative per facilitare l'accesso da remoto ai servizi aziendali, sia iniziative in merito alla salute come, ad esempio, i servizi di ascolto e la possibilità di usufruire di visite specialistiche gratuite, al *wellness* e alla famiglia, con percorsi di salute e benessere o *bonus* dedicati alle persone con figlie e figli in età di asilo o scuola materna.

2.5 Competenze

Il Gruppo promuove il benessere del personale come principio cardine della propria cultura aziendale, sia all'interno che all'esterno, attraverso una valorizzazione continua basata sulle competenze, sulla collaborazione, il coraggio e la curiosità delle proprie persone e degli altri *Stakeholders*, al fine di raggiungere l'eccellenza dei propri risultati.

CDP e le Società coordinate sostengono la crescita del Paese e di tutti gli *Stakeholders*, promuovendo lo sviluppo di competenze, conoscenze ed esperienze, nella convinzione che queste siano un fattore distintivo per la competitività del Paese nei diversi ambiti di operatività, stimolando il pensiero innovativo di tutto il personale e degli altri *Stakeholders* del Gruppo.

⁵ Funzioni aziendali delegate allo svolgimento dei controlli di primo, secondo e terzo livello.

Al fine di perseguire tali finalità, il Gruppo pone come essenziale il miglioramento continuo delle competenze delle proprie persone, favorendo l'acquisizione di nuove *skills* e promuovendo, così, il raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo individuo.

2.5.1 Valorizzazione del personale

Il capitale umano, per CDP e per le Società coordinate, rappresenta una parte fondamentale della visione strategica nonché un *asset* imprescindibile al servizio del Paese, su cui il Gruppo investe attraverso piani di sviluppo e formazione sempre più innovativi.

Il Gruppo si adopera nella valorizzazione del personale adottando politiche di ascolto e dialogo volte al raggiungimento di un miglioramento continuo nelle relazioni con tutte le interlocutrici e gli interlocutori.

2.5.2 Meritocrazia ed eccellenza

Il Gruppo svolge le attività inerenti alla ricerca e alla selezione del personale mediante criteri di oggettività, competenza e professionalità. A tutte le persone candidate sono garantite pari opportunità d'inserimento e di carriera, valutate secondo criteri meritocratici.

Tutte le assunzioni, carriere o eventuali *bonus* e riconoscimenti retributivi, sono effettuati da CDP e dalle Società coordinate nel rispetto delle disposizioni dettate dalle procedure interne e delle pari opportunità con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio.

CDP e le Società coordinate promuovono l'eccellenza delle proprie e dei propri dipendenti preservandone il lavoro, la qualità e la passione che contraddistinguono la realtà del Gruppo.

2.5.3 Formazione continua

CDP e le Società coordinate predispongono adeguati e continui programmi di formazione assicurandone la partecipazione da parte di tutto il personale nonché degli altri *Stakeholders* di volta in volta interessati.

La formazione nei confronti del personale del Gruppo non rappresenta soltanto una necessità per raggiungere gli obiettivi aziendali, bensì un elemento fondamentale per sostenere la motivazione allo sviluppo professionale di CDP e delle Società coordinate.

A tal riguardo, il Gruppo si impegna costantemente nel predisporre attività formative con l'obiettivo di favorire lo sviluppo del capitale umano e contribuire all'allineamento delle competenze del personale di CDP e delle Società coordinate ai processi di cambiamento ed alle sfide che influenzeranno i nuovi modi di lavorare.

2.5.4 Collaborazione e soddisfazione

CDP e le Società coordinate assicurano il coinvolgimento di tutte/i le/i dipendenti durante lo svolgimento delle loro mansioni, anche prevedendo situazioni di discussione funzionali alla realizzazione degli obiettivi del Gruppo.

Le persone del Gruppo si impegnano ad intervenire in ogni situazione, con spirito di collaborazione e autonomia d'opinione.

Le persone di CDP e delle Società coordinate costituiscono un imprescindibile fattore di successo. Per tale ragione, il Gruppo premia il loro valore con il fine ultimo di massimizzarne il grado di soddisfazione ed ampliarne il patrimonio di conoscenze e competenze.

2.5.5 Coraggio, curiosità e passione

Le persone di CDP e delle Società coordinate si impegnano ad approfondire il proprio bagaglio culturale e di competenze mediante un processo di apprendimento continuo mosso da curiosità e passione verso il proprio lavoro, dimostrando coraggio nelle scelte intraprese.

Ciascuna persona del Gruppo deve sentirsi libera di esprimere il proprio talento senza coercizioni o limiti, dando ampio spazio alla propria creatività in un'ottica di generazione di valore condiviso per l'azienda.

2.5.6 Pensiero innovativo

CDP e le Società coordinate perseguono la propria missione aziendale mettendo in gioco le capacità, gli strumenti e l'apertura di pensiero delle proprie persone, con l'obiettivo di combinare in modo nuovo ed innovativo conoscenze già consolidate che permettano al Gruppo di affrontare le sfide quotidiane con sicurezza e di realizzare nuovi progetti.

Il Gruppo si adopera nello sviluppare il pensiero innovativo delle proprie persone mediante interventi formativi anche specifici.

3. Disposizioni di attuazione e controllo

3.1 Comunicazione e formazione

Il Gruppo assicura che tutti gli *Stakeholders* possano venire a conoscenza delle disposizioni contenute nel presente Codice che, unitamente alla Parte Generale del Modello 231, è pubblicato sul sito *internet* aziendale. Il Codice è altresì presente sulla *intranet* aziendale o strumento equivalente e messo a disposizione di tutto il personale e le/i componenti degli Organi Sociali congiuntamente a tutta la documentazione costituente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001.

Con lo scopo di garantire la comprensione del presente Codice e delle disposizioni interne a tutta la popolazione aziendale, CDP e le Società coordinate si impegnano a predisporre corsi di formazione continui ed aggiornati per tutte/i le/i dipendenti e gli Organi Sociali del Gruppo.

3.2 Segnalazioni di violazione del Codice Etico

Il presente Codice costituisce normativa interna del Gruppo nonché parte essenziale ed integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati ex D. Lgs. n. 231/2001, vincolante per tutte le figure coinvolte nelle attività di *business* e non del Gruppo.

CDP e le Società coordinate stabiliscono, nell'ambito della Parte Generale del Modello 231, il sistema sanzionatorio applicabile nei confronti delle Risorse Destinatari che abbiano tenuto comportamenti contrari alle indicazioni del Codice e del Modello stesso.

Le violazioni del Modello comporteranno la messa in atto di sanzioni disciplinari come previsto dalle attuali disposizioni normative.

3.3 Sistema sanzionatorio

In presenza di violazioni del Modello, incluso il Codice Etico, e delle normative interne di CDP e delle Società coordinate, perpetrate da parte del personale del Gruppo, saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300⁶, e delle previsioni di cui al CCNL, oltre che dalle altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia, nonché il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tali comportamenti a CDP e alle Società coordinate.

L'applicazione di tali sanzioni, così come descritte nel Sistema Disciplinare del Modello 231, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Nel rispetto delle procedure interne e delle disposizioni normative in tema, le sanzioni disciplinari sono impartite in relazione alla gravità, alla tipologia e all'entità del danno che viene arrecato a CDP e alle Società coordinate.

Fermo restando quanto sopra, in presenza di violazioni del Modello, incluso il Codice Etico, e delle normative interne di CDP e delle Società coordinate, perpetrate da parte delle Risorse Destinatari diversi dal personale del Gruppo, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali e/o le sanzioni previste dalla normativa interna ed esterna applicabile.

⁶ Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento).