



Politica Generale di “Diversità, equità e inclusione”

SIMEST

Da: Persone e Organizzazione & Processi e Normativa

A: Personale SIMEST

Data: 3 aprile 2025

Oggetto: linee guida per la promozione dei valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione

Indice

1	Scheda del documento.....	3
2	Glossario.....	5
3	Obiettivi e criteri generali.....	6
3.1	Contesto di riferimento.....	6
3.2	Obiettivi del documento.....	6
4	Principi generali.....	6
4.1	Impegno di SIMEST in materia di diversità, equità e inclusione.....	6
4.2	Declinazioni degli impegni di SIMEST nelle singole dimensioni della diversità delle persone.....	7
5	Applicazione della Politica Generale 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.....	12
5.2.3	Acquisti.....	12
5.2.4	Comunicazione.....	13
5.3	Principio di inviolabilità della persona.....	13
5.4	Strumenti di presidio e controllo delle violazioni.....	13
6	Ruoli e responsabilità.....	14
7	Regole di diffusione, monitoraggio e aggiornamento delle politiche DEI.....	16

1 Scheda del documento

Tipologia documento	Politica
Anno di prima emissione	2022
Perimetro di applicazione	SIMEST
Redatto da	<input type="checkbox"/> Persone e Organizzazione <input type="checkbox"/> Processi e Normativa
Validato da	<input type="checkbox"/> Persone e Organizzazione <input type="checkbox"/> Selezione, Employer Branding e D&I <input type="checkbox"/> Strategia e Innovazione Sostenibile <input type="checkbox"/> ESG <input type="checkbox"/> Comunicazione e Relazioni Esterne <input type="checkbox"/> Relazioni Esterne
Approvato da	Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2025
Emissione	OdS n. 7/2025 del 3 aprile 2025
Documentazione correlata	<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"/> Comitati Aziendali <input type="checkbox"/> Principi generali sull’esercizio dell’attività di Direzione e Coordinamento <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo “Framework di sostenibilità” <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo Modello normativo di Gruppo e principi per la gestione della Normativa di Gruppo <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing <input type="checkbox"/> Policy conflitti di interesse <input type="checkbox"/> Politica Generale Wellbeing <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"/> Processo di Gruppo per la gestione della Normativa di Gruppo <input type="checkbox"/> Linee guida in materia di trattamento dei dati personali <input type="checkbox"/> Procedura Gestione Adempimenti Privacy <input type="checkbox"/> Politica Generale Responsible Procurement <input type="checkbox"/> Procedura Selezione e Assunzione del Personale <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo Remunerazione <input type="checkbox"/> Policy di Gruppo Performance Review
Fonti normative	<input type="checkbox"/> Codice Civile <input type="checkbox"/> D. Lgs. 231/2001

- Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (cd. PNRR)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui diritti umani fondamentali (convenzione 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182)
- Principi dell'UN Global Compact
- D. Lgs. 6 settembre 2024, n. 125
- L. 300/1970 e s.m.i.
- L. 53/2000 e s.m.i.
- D. lgs 198/2006 e s.m.i.
- D. lgs. 58/98 e s.m.i.
- D.lgs. 80/2015 e s.m.i
- L. 81/2015 e s.m.i.
- L. 162/2021 e s.m.i.
- L. 104/1992 D.P.R. 251/2012
- D.lgs 151/2015
- L. 68/99
- L. 25/2022
- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679 - (General Data Protection Regulation – “GDPR”)
- UNI/PdR 125/2022
- ISO 30415/2021
- Convenzione ONU del 13 dicembre 2006, art. 2, comma 4 e sua ratifica (legge n. 18 del 3 marzo 2009)

N° revisione	Principali modifiche	Approvazione Consiglio di Amministrazione	Data Pubblicazione
1.0	Prima emissione	23/05/2023	1/06/2023
2.0	Revisione del documento in ottica linguaggio inclusivo	21/11/2023	27/11/2023
3.0	Declinazione degli aspetti regolamentati in allineamento al modello organizzativo SIMEST. Formalizzazione del ruolo del Comitato “Diversità, Equità e Inclusione” Rafforzamento del linguaggio inclusivo	19/04/2024	23/04/2024
4.0	Rafforzamento del principio di tolleranza zero, equilibrio vita-privata lavorativa e tutela di ogni forma di diversità	25/03/2025	3/04/2025

Riferimenti

Chiarimenti sul documento Francesca Ippoliti – n. tel 3428420258 e-mail f.ippoliti@simest.it

2 Glossario

- **Agenda ONU 2030:** programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell’ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDG – in un grande programma d’azione per un totale di 169 “target”.
- **Capogruppo:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. (anche CDP S.p.A.).
- **Environmental, Social and Governance (ESG):** indica tutte quelle attività che perseguono obiettivi tipici di una gestione attenta agli aspetti di natura ambientale, sociale e di governance.
- **Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG):** 17 obiettivi concordati dall’Organizzazione delle Nazioni Unite che mirano a raggiungere complessivamente 169 target riguardanti lo sviluppo economico e sociale: la povertà, la fame, la salute, l’istruzione, il cambiamento climatico, l’uguaglianza di genere, l’acqua, i servizi igienico-sanitari, l’energia, l’urbanizzazione, l’ambiente e l’uguaglianza sociale.
- **Società del Gruppo:** le società direttamente controllate e sottoposte all’attività di direzione e coordinamento di CDP, ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice Civile.
- **Struttura/Unità Organizzativa:** ogni componente dell’assetto organizzativo indipendentemente dalla tipologia, dal ruolo gerarchico, dal peso e dalla complessità della posizione.

3 Obiettivi e criteri generali.

3.1 Contesto di riferimento

Il perimetro societario di applicazione del presente documento è quello di SIMEST S.p.A. (“SIMEST”) nel rispetto degli indirizzi della Capogruppo.

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, SIMEST, 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 SIMEST, 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 SIMEST 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 SIMEST che ha nelle persone il proprio asset più importante.

Per garantire la piena espressione di sé, SIMEST incoraggia una cultura solidale, inclusiva e rispettosa delle pari opportunità in tutte le proprie funzioni ed ambiti di operatività, senza distinzioni di stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia e cultura, nazionalità, età e disabilità.

Questa cultura riflette un’organizzazione in cui pluralità, equità e inclusione contribuiscono ad aumentare la fiducia e il senso di appartenenza delle persone, a rendere l’azienda più coesa nell’affrontare le sfide lavorative e a creare valore nella società in cui viviamo.

SIMEST, in coerenza con quanto definito dalla Capogruppo, 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, SIMEST;(i) aderisce ad iniziative di respiro internazionale (es. “No Women No Panel”), impegnandosi a garantire un’adeguata rappresentanza di donne nei convegni, negli appuntamenti istituzionali e in qualsiasi attività di comunicazione; (ii) sviluppa iniziative di networking, nazionali e internazionali, mirate a promuovere l’equilibrio di genere, sostenere l’imprenditorialità femminile.¹ e incentivare i processi di inclusione a tutela delle categorie sottorappresentate.

Il presente documento è redatto anche in attuazione dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Codice Etico, che riconosce l’inclusione quale valore fondante di SIMEST, la quale promuove e si impegna a garantire che tutte le persone *“possano esprimere il proprio potenziale, consentendo loro di vivere in uno stato di equità e di pari opportunità”*. SIMEST, in coerenza con CDP e le Società del Gruppo infatti, sostiene *“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”*. Pertanto, di fondamentale importanza è l’impegno ad attuare *“azioni concrete a supporto della parità e dell’inclusione sociale mediante un modello organizzativo focalizzato sulla complessità ed eterogeneità dell’ambiente culturale”*.

SIMEST, in coerenza con gli obiettivi e gli strumenti del Gruppo CDP ognuna per quanto di competenza, si impegna altresì a dotarsi di presidi ed iniziative volti a garantire il monitoraggio, la rendicontazione degli aspetti di DEI nella rendicontazione di sostenibilità 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 SIMEST nelle singole dimensioni della diversità delle persone

La diversità delle persone è un valore che alimenta la creatività, l’innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo e favorendo un ambiente culturale eterogeneo, e pertanto, va tutelata e protetta in tutte le sue forme, tra le quali stato civile, genere, , identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale e stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità..

Genere

¹ Condivide i principi ispiratori dell’Associazione Donne Gruppo CDP con gli obiettivi di valorizzare il ruolo delle donne all’interno del Gruppo e nella società civile, di favorire l’inclusione e la non discriminazione, di sostenere l’occupazione e l’imprenditorialità al femminile.

SIMEST promuove un ambiente che favorisce la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna in politiche e azioni volte a promuovere pari opportunità di accesso per tutte le persone, ad eliminare il *gender pay gap*, a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave, a promuovere iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio di genere.

Età

SIMEST 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

SIMEST promuove un equo accesso alle opportunità per tutte le persone, indipendentemente dalle loro condizioni fisiche, psichiche e sensoriali, mettendo chiunque nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali. SIMEST si impegna ad individuare ed eliminare tutto ciò che possa essere considerato una barriera nascosta o causa visibile di discriminazione nella fruizione degli spazi, nella partecipazione sociale, nell'autonomia, nell'accesso alle risorse fisiche e digitali e nello sviluppo professionale.

Cultura

SIMEST favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola come fonte di conoscenza, innovazione e creatività.

Identità, affermazione di genere ed orientamento affettivo-sessuale

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

5 Applicazione della Politica Generale di “Diversità, equità e inclusione”

5.1 Filoni strategici

Sulla base dei principi sopra descritti, SIMEST, 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 SIMEST:

- abbatte ogni tipo di stereotipo e pregiudizio, identificando in modo proattivo gli elementi che costituiscono un freno all'oggettiva eliminazione di discriminazioni e penalizzazioni, quali *bias cognitivi*, consci o inconsci, e richieste anche implicite di comportamenti lavorativi non oggettivamente necessari per l'ottenimento dei risultati aziendali;

- crea relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco, al fine di permettere alle persone di esprimersi al meglio senza il timore di essere giudicate/penalizzate in relazione al proprio, stato civile, genere identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità;
- si impegna a identificare ed attivare iniziative in termini di inclusione nelle sue varie declinazioni, a sviluppare iniziative dedicate a rimuovere le barriere esistenti, monitorando il raggiungimento dei risultati e a definire un piano di continuo e progressivo miglioramento;
- promuove la dignità e il rispetto per ciascuna persona, adottando una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, intimidazione, molestia o persecuzione;
- utilizza un linguaggio ed uno stile di comunicazione attento al rispetto e all'inclusione;
- favorisce un ambiente in cui le unicità e il contributo di tutte le persone siano riconosciuti e apprezzati, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli;
- promuove pari opportunità durante tutta la vita lavorativa offrendo possibilità di crescita e di sviluppo secondo logiche meritocratiche e riconoscendo adeguati spazi di realizzazione professionale coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/adattabilità di ciascuno, senza distinzioni di stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità;
- favorisce la conciliazione e l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, offrendo strumenti e servizi a supporto del benessere personale, della genitorialità e dell'assistenza (*caregiving*).

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

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

5.2 Ambiti di intervento

Al fine di ottenere un ambiente plurale, equo e inclusivo, sono stati individuati quattro macro ambiti di intervento che hanno un impatto sulle persone di SIMEST, le scelte del business, la selezione dei fornitori e le modalità di comunicazione.

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

5.2.1 Persone

Recruiting, selezione e assunzione

SIMEST riconosce il valore del merito nel reclutare, selezionare ed assumere nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni dettate

dalle procedure interne, impegnandosi a rispettare e a valorizzare ogni persona all'interno dell'organizzazione, sia nel processo di selezione che nella definizione delle responsabilità dei vari ruoli, senza distinzioni di stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità.

Per questo si impegna affinché le campagne di assunzione siano improntate su criteri di oggettività, competenza e professionalità, e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando ogniqualevolta 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, qualora Selezione Employer Branding e D&I lo ritenga opportuno è possibile strutturare una fase di *assessment* tecnico-attitudinale, basata su prove e strumenti di valutazione selezionati in funzione della posizione da coprire. Nel caso in cui la persona candidata dichiara, tramite certificazione, di avere un disturbo specifico dell'apprendimento (DSA), nel rispetto del principio di equità, è garantito l'accesso a specifici strumenti e misure compensative.

Nel rafforzare i concetti di trasparenza e imparzialità, viene introdotta una ulteriore fase di valutazione condotta da panel² misti composti da Manager di funzioni diverse, che intervistano tutte le risorse in short list rispetto ad un set di domande omogeneo, volto ad assicurare un raffronto quanto più oggettivo possibile ai fini della scelta finale.

Compensation

Il processo di *compensation* è basato sui principi della trasparenza e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali il merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto³.

SIMEST si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per eliminare gli eventuali gap rilevati, allo scopo di promuovere attivamente il raggiungimento dell'equità salariale. Tali obiettivi possono essere raggiunti anche attraverso l'applicazione di politiche retributive specifiche e programmi di incentivazione dei manager volti a ridurre la disparità retributiva, con particolare riferimento ai cluster di popolazione con i gap salariali più significativi.

Formazione e sviluppo

Per quanto concerne la formazione, SIMEST si impegna affinché non ci sia alcuna discriminazione nell'offerta di programmi di formazione e nei percorsi di sviluppo. Tali processi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascuna risorsa di esprimere la propria piena potenzialità attraverso opportunità basate su competenze ed esperienze.

In ambito formativo, i programmi devono essere progettati e proposti con l'obiettivo di fare evolvere le competenze delle persone, garantendo un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna (es. genere, età, disabilità, condizione contrattuale).

² La Valutazione delle risorse in short list da parte del panel verrà introdotta nel processo SIMEST di selezione e assunzione del Personale nel corso del 2025 a seguito della somministrazione di formazione dedicata in ambito DEI ai Responsabili coinvolti.

³ Cfr.Par. 5.2 Financial Wellbeing della [Politica Generale “Wellbeing”](#)

Inoltre, nell’ottica di sviluppare sempre di più la cultura della non-discriminazione, SIMEST si impegna a strutturare una formazione che aiuti a riconoscere e rimuovere gli stereotipi e pregiudizi di ogni tipo. Tale formazione è erogata a tutta la popolazione aziendale all’interno del processo di *induction* per i nuovi ingressi.

Relativamente allo sviluppo professionale, SIMEST si avvale di un processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione delle performance e di identificazione dei piani di successione basato sul rispetto dei principi di trasparenza, diversità, inclusione e pari opportunità, imparzialità, proporzionalità e competenza. Tale processo ambisce a promuovere l’ascolto e il confronto, garantendo l’allineamento tra obiettivi individuali e aziendali. Per garantire a tutta la popolazione aziendale un trattamento equo, è prevista una formazione obbligatoria sui *bias* cognitivi inconsci e *workshop*/corsi dedicati alle/ai responsabili.

Con riferimento ai criteri di diversità, inclusione e pari opportunità, SIMEST, attraverso i programmi di sviluppo professionale, si impegna affinché la proporzione tra generi sia bilanciata, con l’obiettivo di promuovere avanzamenti di carriera equi che incoraggino donne e uomini in egual misura.

Equilibrio tra vita privata e lavorativa

SIMEST riconosce l’importanza del bilanciamento vita privata e professionale delle sue persone, promuovendo il raggiungimento delle loro ambizioni e aspirazioni personali/ professionali favorendo uno stile di vita sano.

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

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

- adottare un sistema di lavoro flessibile (es. *smart-working* e flessibilità oraria in entrata e in uscita) per permettere alle persone di bilanciare al meglio l’organizzazione della vita privata con le esigenze aziendali ;
- introdurre e garantire misure e strumenti di accomodamento ragionevole in favore delle persone con disabilità e offrire maggiore flessibilità oraria e/o congedi per prevenire e fronteggiare eventuali difficoltà personali, familiari o lavorative;
- programmare le riunioni e/o meeting durante il normale orario di lavoro previsto dalla normativa aziendale, facendo debite eccezioni solo per comprovate e rilevanti esigenze aziendali;
- individuare misure organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il “diritto alla disconnessione”;
- mettere a disposizione, coerentemente con la strategia aziendale, in maniera integrata e continua, iniziative e servizi volti a favorire la promozione del benessere individuale e del *welbeing*, nonché il miglioramento del clima aziendale. Le iniziative di *people caring*, sviluppate, anche con il supporto di partner di eccellenza, sono periodicamente aggiornate per garantire un’offerta ampia e innovativa in un contesto lavorativo sempre più stimolante e attento alla salute sia psicologica che fisica delle sue persone;
- riconoscere misure e strumenti di assistenza in favore della genitorialità e dell’assistenza (*caregiving*);

- favorire flessibilità nell’uso dell’istituto del part-time per andare incontro alle esigenze delle sue persone, accompagnandole sia in fase di richiesta, privilegiando le richieste legate a genitorialità, gravi difficoltà familiari e/o personali, sia di rientro al full-time.

Sensibilizzazione e consapevolezza

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

SIMEST si impegna a tenere informate le proprie persone sulle evoluzioni dei temi relativi alla Diversità, Equità e Inclusione attraverso i propri strumenti di comunicazione ed *engagement* e si impegna ad attivare e/o partecipare ad iniziative e campagne di sensibilizzazione, anche attraverso le iniziative di volontariato aziendale, per una costante e attenta applicazione dei principi contenuti nella presente Politica.

SIMEST, 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

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

SIMEST si dota progressivamente di strumenti a supporto dei processi decisionali che forniscono una valutazione, 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 – ricorrendo anche a specifici modelli di valutazione - SIMEST valorizza la diversità e l’inclusione in coerenza con le linee guida definite Politiche di Gruppo e del Framework di Sostenibilità, che prevedono 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, SIMEST favorisce, coerentemente con la propria *mission*, programmi volti a identificare, finanziare e sostenere persone e imprese che possano generare un impatto sociale positivo, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo l’imprenditoria femminile o imprese con sede nelle aree svantaggiate (ad es. con PIL pro capite inferiore alla media nazionale).

5.2.3 Acquisti

SIMEST, nel processo di selezione dei fornitori di beni, servizi e lavori, si impegna a tenere in considerazione opportuni criteri di valutazione volti a favorire le pari opportunità, generazionali e di genere, come pure a promuovere l’inclusione lavorativa e la non discriminazione, cercando di conseguire un rispetto più ampio degli standard sociali.

Tale approccio opera in piena coerenza con il quadro normativo vigente⁴ che esterno.

5.2.4 Comunicazione

SIMEST si impegna affinché ci sia sempre una adeguata rappresentanza di donne nei convegni, negli appuntamenti istituzionali e nei *talk* organizzati e promossi sia da SIMEST sia da soggetti esterni e in qualsiasi tipologia di comunicazione.

SIMEST si impegna, in ottica di miglioramento continuo, affinché tutta la popolazione aziendale utilizzi un linguaggio inclusivo, rispettoso e non giudicante e abbia la piena accessibilità dei propri contenuti es. audio sottotitolati, traduzioni LIS, accessibilità web/web app/app mobile).

SIMEST si impegna a comunicare in sinergia ed in base agli indirizzi della Capogruppo, attraverso i propri canali di diffusione, aggiornamenti periodici in ambito DEI.

5.3 Principio di inviolabilità della persona

SIMEST vieta qualsiasi forma di violenza, intimidazione, discriminazione, molestia o maltrattamento, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta protetta, sicura e rispettata, anche in coerenza con quanto già affermato nel Codice Etico che *“valorizza il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale delle persone, promuovendo un ambiente di lavoro ispirato da motivazione, coinvolgimento e lavoro di squadra, e contrasta tutte le forme di violenza, mobbing e molestia, anche di natura psicologica, per tutelare la dignità di ogni risorsa”*.

Qualsiasi persona che ritenga di essere stata discriminata, intimidita, vittima di bullismo, molestata o abbia assistito ad un abuso fisico, verbale, morale, è tenuta a segnalare tale sopruso il prima possibile.

5.4 Strumenti di presidio e controllo delle violazioni

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

SIMEST prevede un sistema di segnalazione delle violazioni tramite i seguenti canali:

- piattaforma informatica accessibile al seguente link: <https://ewhistlecdp.azurewebsites.net> sul sito istituzionale <https://www.simest.it/chi-siamo/etica/>;
- casella vocale: accessibile al 0642214765;
- posta ordinaria indirizzata alla Direzione Internal Audit di SIMEST, Corso Vittorio Emanuele II 323, 00186, 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 Segnalazione⁵, 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

⁴ Cfr. Politica Generale di Responsible Procurement

⁵ Direzione Internal Audit

“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.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Policy di Gruppo “Gestione delle segnalazioni - *Whistleblowing*”.

6 Ruoli e responsabilità

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

- Il Consiglio di Amministrazione approva la strategia e le politiche in materia di diversità, equità e inclusione.
- L’Amministratrice Delegata:
 - 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.
- La Direzione “Persone e Organizzazione”, anche mediante l’Area “Selezione, Employer Branding e D&I”:
 - formula proposte di strategia aziendale in materia di diversità e inclusione, definendo iniziative, target e piano di azione;
 - monitora l’andamento delle attività, dei target e dei processi interessati mettendo in atto eventuali azioni correttive, e definisce l’adesione ad eventuali Certificazioni in ambito diversità, equità e inclusione, in collaborazione con la Direzione “Strategia e Innovazione Sostenibile”;
 - collabora con la Capogruppo per le attività di competenza in ambito di rendicontazione e monitoraggio dei KPI in coerenza con gli standard internazionali e le evoluzioni normative, ed eventuali Certificazioni in ambito diversità, equità e inclusione;
 - pone in essere i piani definiti relativamente al capitale umano di SIMEST in materia DEI;
 - acquisisce le eventuali segnalazioni sui comportamenti non conformi alla Politica e gestisce i *follow-up*;
 - si coordina con i referenti delle Società del Gruppo per la diffusione, gestione e applicazione delle attività di cui ai punti precedenti anche a livello di gruppo;
 - contribuisce alle attività di aggiornamento ed adeguamento della presente Politica Generale.
- La Direzione “Strategia e Innovazione Sostenibile”:
 - assicura il monitoraggio dell’evoluzione della tematica nell’ambito di una più ampia strategia ESG, a stretto contatto con tutte le strutture di staff e di business, per verificare la coerenza degli obiettivi interni con le evoluzioni di mercato, anche al fine di promuoverne il miglioramento;
 - supporta le strutture di corporate center e di business nella definizione degli obiettivi del Piano Strategico, 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;

- assicura, in ambito business, in accordo con le strutture competenti, la valorizzazione con gli strumenti a propria disposizione, di progetti e iniziative volti all’inclusione, stimolando, laddove del caso, le controparti verso il raggiungimento di obiettivi più in linea con il proprio posizionamento e i trend di mercato relativamente a tematiche della DEI;
- supporta per quanto di competenza la Direzione “Persone e Organizzazione” nella promozione di iniziative interne sui temi di diversità e inclusione;
- coordina la rendicontazione e il monitoraggio dei KPI in coerenza con gli standard internazionali e le evoluzioni normative.
 - La Direzione “Comunicazione e Relazioni esterne”:
- supporta per quanto di competenza la Direzione “Persone e Organizzazione” nella promozione di iniziative interne sui temi di diversità e inclusione;
- cura le attività di promozione della policy 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 per quanto di competenza, 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.

Al fine di: (i) garantire un presidio continuo sulle tematiche in ambito diversità, equità e inclusione in coerenza con gli indirizzi strategici rilasciati dal Comitato DEI e Rischi e Sostenibilità di CDP S.p.A. in materia, (ii) supportare i vertici aziendali nella definizione del Piano “Diversità, equità e inclusione”, (iii) verificarne la corretta adozione e l’implementazione e supportare le unità organizzative sopra menzionate nella messa a terra delle proprie attività, è istituito il Comitato “Diversità, equità e inclusione”.

Tale Comitato è composto dalla/dal Responsabile Persone e Organizzazione, dalla/dal Responsabile Selezione Employer Branding e D&I, dalla/dal Responsabile Strategia e Innovazione Sostenibile, dalla/dal Responsabile ESG e dalla/dal Responsabile Innovazione Digitale e Operations.

Il Comitato “Diversità, equità e inclusione”:

- garantisce che i principi definiti all’interno della presente Politica siano rispettati;
- redige il piano in materia di “Diversità, equità e inclusione” come proposta per l’Amministratrice Delegata e il Consiglio di Amministrazione⁶, verificandone la corretta adozione e implementazione, rivedendolo periodicamente con frequenza almeno annuale
- esprime un parere sulla Politica Generale di “Diversità, equità e inclusione”, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità sopra attribuiti ai Vertici Aziendali.

⁶ Tale piano viene condiviso anche con la Capogruppo.

7 Regole di diffusione, monitoraggio e aggiornamento delle politiche DEI

SIMEST si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica e a renderla disponibile a tutti gli stakeholder sulla intranet aziendale e sul sito internet istituzionale in ottica di trasparenza e collaborazione. I principi sanciti all'interno del documento vengono divulgati tramite apposite sessioni di comunicazione, strumenti, e azioni di coinvolgimento, dialogo e ascolto sia del personale interno sia dei propri *stakeholder* (clienti, investitori, agenzie di rating e organizzazioni della società civile), per una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità equità e inclusione, nonché per garantire la coerenza del documento con il contesto mutevole in cui opera. Nell'ottica della trasparenza, SIMEST annualmente fornisce alla Capogruppo informazioni relative ai temi di diversità e inclusione per la rendicontazione di sostenibilità⁷.

Inoltre, SIMEST 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 è sottoposto a revisione periodica, anche al fine di riflettere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'evoluzione normativa e regolamentare, il mutamento del contesto di riferimento e la conseguente revisione della strategia del Gruppo CDPII riesame del presente documento ha luogo, in ogni caso, ogni tre anni.

⁷ https://www.cdp.it/sitointernet/it/bilancio_integrato.page