



Rapporto di Sostenibilità 2021

Anima Holding

ANIMA



Rapporto di sostenibilità 2021

Sommario

Lettera dell'Amministratore Delegato agli Stakeholder	4
Nota metodologica	6
1. L'identità del Gruppo	8
1.1. I Principi e le Politiche	9
1.2. L'azionariato e il rapporto con gli azionisti	12
1.3. La struttura del Gruppo	13
1.4. Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento	14
1.5. Premi e riconoscimenti	17
1.6. Partecipazione ad associazioni	19
1.7. Il valore generato e distribuito dal Gruppo	20
2. Corporate Governance e Gestione dei Rischi ESG	22
2.1. La struttura della <i>governance</i> aziendale	22
2.2. La <i>governance</i> ESG	24
2.3. L'Assemblea degli Azionisti	26
2.4. Il Consiglio di Amministrazione	26
2.5. I Comitati endoconsiliari	29
2.6. Il Collegio Sindacale	31
2.7. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	32
2.8. Il presidio dei rischi ESG e reputazionali	33
3. Etica nella condotta aziendale	41
3.1. Il Codice Etico e di Comportamento	41
3.2. Anticorruzione	43
3.3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001	44
3.4. <i>Whistleblowing</i>	45
3.5. Antiriciclaggio	46
3.6. Trattamento dei dati personali	47
3.7. L'approccio alla fiscalità	48

4. Il percorso di sostenibilità del Gruppo	50
4.1. Le Politiche di sostenibilità del Gruppo	52
4.2. I Rating ESG	54
4.3. Adesione a iniziative esterne	55
4.4. Gli investimenti responsabili	56
4.5. L'analisi di Materialità	59
5. Le Persone	65
5.1. Diversità e pari opportunità	67
5.2. Politiche di remunerazione	68
5.3. <i>Welfare</i> e <i>work-life balance</i>	69
5.4. Formazione e sviluppo professionale	70
5.5. Soddisfazione e coinvolgimento	72
5.6. Salute e sicurezza sul lavoro	73
5.7. Tutela dei diritti umani	74
6. Il rapporto con i Clienti	75
6.1. Soddisfazione dei Clienti	75
6.2. Innovazione e qualità dei prodotti	75
6.3. Sicurezza delle informazioni	76
6.4. Gestione dei reclami	79
6.5. Comunicazione trasparente	79
7. Il contributo allo sviluppo delle comunità	81
7.1. Promozione dell'educazione finanziaria	83
7.2. Gli investimenti nella comunità	84
8. L'attenzione per l'ambiente	85
8.1. Efficienza energetica	86
8.2. Consumi energetici	86
8.3. Emissioni di CO ₂	88
8.4. Consumo responsabile delle risorse	90
9. La catena di fornitura	92
9.1. Gestione responsabile della catena di fornitura	92
10. Tavole degli indicatori	94
10.1. Dati relativi alle Persone	94
10.2. Dati relativi all'attenzione per l'ambiente	104
11. Tabella di correlazione GRI e degli impatti	109
12. Indice dei contenuti GRI	111
13. Indice dei contenuti dei Principi del Global Compact	119
14. Attestazione esterna	120

Lettera dell'Amministratore Delegato agli Stakeholder

Milano, 4 maggio 2022

Cari Stakeholder,

in continuità con l'impegno preso lo scorso anno, siamo orgogliosi di presentarvi il secondo Rapporto di Sostenibilità volontario del Gruppo ANIMA ("Gruppo" o "ANIMA"), nel quale sono descritti e quantificati gli impegni e le iniziative aziendali che contribuiscono ogni giorno a valorizzare il lavoro delle nostre Persone, creando allo stesso tempo un impatto positivo dal punto di vista socio-ambientale sulla comunità in cui il Gruppo opera.

ANIMA è infatti consapevole dell'importanza dell'ascolto delle richieste conoscitive da parte dei suoi portatori di interesse, che sono attenti alla *performance* economica ma anche ai risultati ambientali, sociali e di *governance*. La volontà di rispondere positivamente e con trasparenza a queste aspettative, unite ai nostri valori, ha portato all'integrazione sempre più pervasiva delle tematiche di sostenibilità nelle decisioni quotidiane e nella definizione dei progetti futuri del Gruppo. Il presente documento è dunque finalizzato ad illustrare il percorso di sostenibilità che abbiamo intrapreso sulla base di un progetto di crescita ESG che parte dall'integrazione nella strategia di *business* di aspetti ambientali, sociali e di *governance*.

Quest'anno in particolar modo, vi abbiamo coinvolto direttamente, in qualità di nostri *Stakeholder*, nel processo di individuazione delle tematiche ambientali, sociali, di *governance* e trasversali per voi maggiormente rilevanti ("materiali"), al fine di valorizzare le vostre aspettative nella stesura del presente *reporting*. A seguito di quest'attività di **Stakeholder engagement**, abbiamo infine individuato la **prima matrice di materialità** del Gruppo ANIMA, come dettagliato nella sezione "4.5 L'analisi di Materialità".

Per rafforzare ulteriormente l'impegno nella conduzione di un *business* etico e trasparente, nel 2021 si è concluso il percorso di certificazione del **sistema di gestione per la prevenzione della corruzione** ai sensi della **norma ISO 37001**. È stata inoltre istituita una nuova funzione aziendale denominata "Rischi Strategici e Sostenibilità", con il compito di coordinare tutte le attività relative alla sostenibilità a livello di Gruppo (*Corporate*) e di supportare il Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità nella propria attività di supervisione di tali tematiche. È stata infine formalizzata l'adesione da parte di ANIMA a due importanti iniziative internazionali:

- ▶ il **Global Compact delle Nazioni Unite**, iniziativa volta a promuovere un'economia globale sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, della salvaguardia dell'ambiente e della lotta alla corruzione tramite il perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e di Dieci Principi che ANIMA si è impegnata a rispettare;
- ▶ la **Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)**, iniziativa nata dalla volontà del Financial Stability Board (FSB) con l'obiettivo di supportare le aziende nella rendicontazione dei rischi e delle opportunità legati al clima tramite l'elaborazione di apposite raccomandazioni volontarie.

Anche quest'anno abbiamo sostenuto diverse iniziative accomunate dall'obiettivo di dare un aiuto concreto ed immediato alla comunità locale e abbiamo rinnovato il nostro impegno nella **promozione di progetti di educazione finanziaria**, volti a rendere i meccanismi di funzionamento dei mercati finanziari più comprensibili e a favorire la diffusione e lo sviluppo di buone pratiche di investimento.

Nel 2021, Anima SGR ha lanciato ulteriori prodotti caratterizzati da un'attenzione particolare ai temi ambientali, sociali e di *governance*, qualificandosi quali prodotti ex art. 8 del Regolamento UE 2019/2088 SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*).

Al fine di garantire la massima trasparenza e veridicità delle informazioni riportate nel presente documento, abbiamo infine deciso di sottoporlo ad una *limited assurance* della società di revisione, in linea con le *best practice* in ambito di rendicontazione di sostenibilità.

Vi auguro una buona lettura.



Alessandro Melzi d'Eril

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nota metodologica

CRITERI DI REDAZIONE

Il presente documento rappresenta il secondo Rapporto di Sostenibilità volontario (“Rapporto”) del Gruppo ANIMA (“Gruppo” o “ANIMA”) costituito da Anima Holding S.p.A. (“Anima Holding”, “Società” o “Capogruppo”), Anima SGR S.p.A. (“Anima SGR”), Anima Alternative SGR S.p.A. (“Anima Alternative”) e Anima Asset Management Ltd. (“Anima AM”). Il Gruppo, nonostante non rientri tra le imprese destinatarie della normativa in base a quanto previsto dall’Art. 1 comma b) del Decreto Legislativo 254/2016, ha deciso di rendicontare volontariamente le proprie *performance* di sostenibilità ispirandosi agli ambiti indicati dal suddetto Decreto circa le questioni ambientali, sociali, il rispetto dei diritti umani, gli aspetti attinenti al Personale dipendente e la lotta alla corruzione sia attiva che passiva.

Il Rapporto è stato redatto al fine di fornire una rappresentazione chiara e trasparente delle attività, del modello organizzativo, dei principali rischi e degli indicatori di *performance* del Gruppo in relazione agli aspetti ritenuti rilevanti in considerazione delle caratteristiche del Gruppo e delle attività svolte.

Il presente Rapporto, che è pubblicato con periodicità annuale, è stato redatto in conformità ai GRI *Sustainability Reporting Standards* (di seguito anche “GRI Standards”) definiti nel 2016 e successive versioni dal *Global Reporting Initiative* (“GRI”) - secondo l’opzione “*in accordance Core*” - al fine di assicurare la comprensione delle attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dallo stesso prodotto. Al fine di facilitare il lettore, tali *Standard* vengono classificati nella sezione “12 Indice dei contenuti GRI” dove è presente un riepilogo degli indicatori e delle relative pagine di riferimento.

È inoltre parte integrante del presente Rapporto la sezione “10 Tavole degli indicatori”, al cui interno vengono riportate le informazioni di dettaglio e le tabelle comprensive dei dati quantitativi al fine di fornire esaustiva evidenza della copertura delle tematiche emerse come materiali e dei relativi indicatori GRI.

La scelta degli indicatori di prestazione rendicontati all’interno del Rapporto ha tenuto conto dei GRI *Standards* utilizzati per la rendicontazione, delle richieste delle principali Agenzie di Rating ESG e dell’analisi di materialità aggiornata nel corso del 2021, come dettagliato nel paragrafo “4.5 L’analisi di materialità”. La prima matrice di materialità è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione (“C.d.A.”) di Anima Holding S.p.A. in data 17 dicembre 2021.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE E PRINCIPALI MODIFICHE

Il perimetro dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative è il medesimo di quello dell’area di consolidamento utilizzata per il Bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2021. Eventuali limitazioni rispetto al perimetro di rendicontazione vengono espressamente segnalate all’interno di apposite note nel testo e nel dettaglio degli indicatori riportati nella sezione “Tavole degli indicatori”. Con riferimento alle variazioni avvenute nel corso del 2021 rispetto all’anno precedente, si segnala che in data 30 giugno 2021 Anima SGR ha ceduto a State Street Bank International GmbH, con efficacia a partire dal 1° luglio 2021, il ramo d’azienda relativo all’attività di *back office* per le gestioni patrimoniali sia di tipo retail sia istituzionali. Con efficacia a partire da maggio 2022, è inoltre prevista la scissione parziale di Anima SGR, riferita alla partecipazione totalitaria detenuta da Anima SGR in Anima Asset Management Ltd, in favore di Anima Holding, come dettagliato nella sezione “1.3 La struttura del Gruppo”.

PROCESSO DI REPORTING, DI APPROVAZIONE E DI ASSURANCE

Le informazioni e i dati inclusi nel presente Rapporto sono riferiti all'esercizio 2021 (1° gennaio - 31 dicembre) e i *trend di performance*, laddove disponibili, al triennio 2019-2021. Le riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate come tali. Al fine di fornire una corretta rappresentazione delle *performance* e garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono opportunamente segnalate. Infine, alcuni totali riportati nelle tabelle incluse in questo documento potrebbero non quadrare a causa di arrotondamenti.

In linea con quanto previsto dai *GRI Standards*, il Gruppo si è ispirato ai principi di materialità, inclusività degli *Stakeholder*, contesto di sostenibilità e completezza per la definizione dei contenuti; ai principi di equilibrio, chiarezza, accuratezza, comparabilità e affidabilità, per garantire la qualità delle informazioni e l'adeguatezza delle modalità di presentazione.

Le informazioni qualitative e quantitative derivano dai sistemi informativi aziendali del Gruppo e da un sistema di *reporting* non finanziario appositamente implementato per soddisfare i requisiti dei *GRI Standards*, laddove i dati e le informazioni non fossero già ricomprese in documentazione pubblica, nonché coerenti con l'attività svolta e gli impatti prodotti dal Gruppo ANIMA. Per ciascun tema materiale è stato riportato il modello aziendale di gestione e organizzazione, le politiche, le iniziative implementate e/o programmate e alcuni indicatori di prestazione di carattere non finanziario.

Il Rapporto è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding S.p.A. in data 4 maggio 2022, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 27 aprile 2022, ed è disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding / *Investor Relations* - Sostenibilità" del sito internet istituzionale.

Il documento è infine sottoposto a giudizio di conformità ("*Limited assurance engagement*" secondo i criteri indicati dal principio *ISAE 3000 Revised*) da parte della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella sezione "14 Attestazione esterna" riportata in calce.

Per maggiori informazioni in merito al Rapporto di Sostenibilità 2021, è possibile contattarci inviando una mail a: sustainability@animaholding.it.

1. L'identità del Gruppo



>200 miliardi di Euro
patrimonio complessivo in gestione
(Asset Under Management)



61,4%
valore economico distribuito
agli Stakeholder del Gruppo



4
premi ottenuti nel 2021
per la gestione dei propri fondi

Da 35 anni ANIMA è al fianco delle famiglie italiane e degli investitori istituzionali¹ per accompagnarli nella scelta delle migliori soluzioni di investimento. ANIMA nasce da un percorso di aggregazione di più società, con specializzazioni differenti e complementari che la porta ad oggi a contare su più di 300 professionisti, in Italia e all'estero. Con un patrimonio complessivo in gestione di oltre 200 miliardi di euro² e più di un milione di Clienti, ANIMA è il più grande gruppo indipendente del risparmio gestito in Italia. Il modo di operare del Gruppo si ispira a principi di integrità e trasparenza, qualità dei servizi offerti e professionalità del Personale al fine di generare valore sostenibile nel lungo periodo per tutti gli Stakeholder. In particolare, a fine 2021, il Gruppo ha svolto l'analisi del proprio posizionamento strategico in materia di *mission, vision e purpose*, coinvolgendo il Personale in una *survey* finalizzata a testare il grado di condivisione delle ipotesi individuate in occasione di discussioni e *workshop* tra i responsabili di Direzione e di Divisione. I risultati hanno dimostrato un forte consenso da parte del Personale e un allineamento ai risultati delle valutazioni raccolte in occasione dell'analisi di materialità (sezione "4.5 L'analisi di Materialità").

MISSION che cosa facciamo	VISION chi vogliamo diventare	PURPOSE la nostra ragione di esistere
<p>Diamo una risposta a ogni esigenza di investimento.</p>	<p>Vogliamo contribuire a un mercato finanziario più responsabile.</p>	<p>Crediamo in un futuro in cui tutti possano realizzare i propri progetti di vita.</p>
<p>Abbiamo un pensiero fisso: non smettere mai di pensare. Perché il mondo è in costante cambiamento e ogni investitore è differente, e così sono differenti le soluzioni di investimento che costruiamo. È così che siamo diventati un partner di fiducia non solo per oltre un milione di famiglie italiane ma anche per banche, consulenti e grandi istituzioni finanziarie. Ed è così che siamo diventati il primo gruppo indipendente di risparmio gestito in Italia.</p>	<p>Lavoriamo anche per chi non investe con noi. Anche per chi non investe del tutto. Perché siamo convinti che una finanza sempre più responsabile possa migliorare il benessere di tutti: dei risparmiatori, quelli di oggi e anche quelli di domani, di imprese, istituzioni finanziarie, banche e consulenti.</p>	<p>Una cultura finanziaria diffusa è il presupposto per un domani più sereno, più solido, più giusto. Per questo ci impegniamo a fornire gli strumenti per gestire i risparmi e gli investimenti in modo più consapevole. Senza dimenticare che la finanza è un mezzo, non un fine: il fine è ciò che le persone desiderano per se stesse e per i loro cari.</p>

1 Per investitori istituzionali si intendono in particolare gruppi assicurativi e finanziari, fondi pensione e casse di previdenza.
2 Assets under Management (AuM) al 31/12/2021. AuM totali, inclusi Asset delegati a terze parti.

1.1. I Principi e le Politiche

Come sancito all'interno del proprio Codice Etico e di Comportamento ("Codice" o "Codice Etico"), il Gruppo ANIMA opera in maniera integra lavorando con **onestà e trasparenza** in conformità alle leggi, **tutelando gli interessi dei Clienti** ed agendo lealmente nei confronti dei concorrenti.

ANIMA promuove la **legalità nell'esercizio dell'impresa** e richiede a tutti i destinatari del Codice Etico e di Comportamento ("Destinatari") il rispetto delle norme legali e regolamentari applicabili nei Paesi in cui il Gruppo opera, ovvero dove i Destinatari prestano la propria attività in nome e/o per conto del Gruppo, o comunque nel suo interesse. I Destinatari interni dovranno conoscere e rispettare anche le politiche e procedure aziendali applicabili alle proprie funzioni e responsabilità.

I Destinatari sono tenuti a operare con **integrità e correttezza** in ogni atto compiuto in nome e/o per conto del Gruppo, o comunque nel suo interesse, tutelando gli interessi degli *Stakeholder*, la creazione di valore per gli azionisti e agendo lealmente nei confronti dei concorrenti. In alcun modo la convinzione di agire nell'interesse del Gruppo potrà giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con le norme legali e regolamentari applicabili o il contenuto del Codice Etico e di Comportamento. Il Gruppo si impegna a promuovere il **rispetto verso le persone** applicando i principi di equità, imparzialità e sostenibilità, tutelando i diritti, la dignità e le diversità personali, tutelando le minoranze e preoccupandosi della salute e della sicurezza del luogo di lavoro, anche tramite la formazione sulle norme in materia e sui comportamenti idonei a garantirle. A tale riguardo, Il Gruppo opera nel quadro di riferimento generale della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e delle Convenzioni fondamentali dell'*International Labour Organisation* (ILO).

La **professionalità** che da sempre accompagna ANIMA nella conduzione del *business* si traduce nell'utilizzo corretto ed efficiente delle risorse e dei beni aziendali, mantenendo la necessaria riservatezza sui dati che riguardano il Gruppo e i Clienti e garantendo la completezza e la correttezza delle informazioni quando rilasciate al Mercato o richieste dalle Autorità.

Il Gruppo crede nella formazione e nella competenza come valori imprescindibili, ponendo la massima attenzione alla **qualità dei prodotti e dei servizi offerti** e avendo come obiettivo la **soddisfazione del cliente** finale. A questo proposito, vengono promosse la **ricerca e l'innovazione** quali condizioni per lo sviluppo dell'impresa, la tutela degli *Stakeholder* e dell'interesse ultimo degli azionisti.

Il Gruppo assume iniziative dirette alla **salvaguardia dell'ambiente**, in relazione allo specifico ambito di attività d'impresa, in conformità alle normative nazionali e internazionali in materia e anche a seguito del coinvolgimento degli *Stakeholder* nell'individuazione e definizione degli ambiti di intervento e delle iniziative da intraprendere.

I principi fin qui enunciati devono essere adottati e valorizzati in tutti i momenti lavorativi, quali ad esempio la selezione dei candidati all'assunzione, la valutazione delle *performance* individuali, la predisposizione del piano di formazione e la valutazione dei relativi risultati.

Di seguito vengono esposti, inoltre, i **principi sanciti nelle principali Politiche e Procedure di Gruppo in materia di sostenibilità**:

Politica di Sostenibilità

- ▶ **Tutela dell'ambiente:** programmazione delle attività e iniziative economiche tenendo conto delle politiche internazionali per la sostenibilità ambientale e il contenimento del cambiamento climatico.
- ▶ **Tutela dei lavoratori e dei Diritti Umani:** impegno, tramite l'applicazione dei principi di equità e imparzialità, a tutelare la dignità e le diversità delle persone, le minoranze e promuovere la salute garantendo un luogo di lavoro sicuro.
- ▶ **Marketing responsabile:** ritenere l'onestà e la trasparenza due presupposti imprescindibili per un operato integerrimo.
- ▶ **Supporto alla comunità:** promozione di iniziative finalizzate alla crescita inclusiva e resiliente della comunità e, in generale, del contesto economico e sociale all'interno del quale opera.
- ▶ **Investimenti responsabili:** integrazione di considerazioni ambientali, sociali e di *governance* (ESG) nelle decisioni d'investimento allineando gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi della società in cui opera.

Politica in materia di Diversità e Inclusione

- ▶ **Età:** favorire il confronto tra persone di diversa età nei diversi ambiti lavorativi.
- ▶ **Genere e orientamento sessuale:** superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio in materia di genere del proprio Personale.
- ▶ **Stato di salute e condizione di disabilità:** riconoscere pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dallo stato di salute o da potenziali condizioni di disabilità.
- ▶ **Origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, religiose o sindacali:** promozione di una visione aperta al confronto, con l'obiettivo di far convivere persone con aspetti culturali e sociali differenti.

Politica in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo

- ▶ **Diversità di genere:**
 - almeno 2/5 del numero totale di Amministratori deve appartenere al genere meno rappresentato, in conformità alla normativa vigente;
 - almeno un Sindaco Effettivo e un Sindaco Supplente devono appartenere al genere meno rappresentato, salvo diverse disposizioni di legge.
- ▶ **Diversità di competenze manageriali e professionali:** gli Amministratori e i Sindaci si impegnano a garantire l'apporto complessivo in misura diversificata e bilanciata di comprovate competenze ed esperienze pluriennali.
- ▶ **Diversità di età e anzianità di carica:** è raccomandata la presenza di Amministratori e i Sindaci appartenenti a diverse fasce di età anagrafica e anzianità di carica, al fine di favorire la creazione di un equilibrio tra esperienza, continuità e innovazione.

Politica Anticorruzione e Politica per la prevenzione del rischio del riciclaggio dei proventi di attività criminali e finanziamento al terrorismo

- ▶ **Correttezza:** conformità alle norme e ai principi condivisi.
- ▶ **Integrità:** agire in linea con i propri valori e principi.
- ▶ **Imparzialità:** le azioni intraprese sono guidate dalla neutralità e oggettività, senza favorire per interesse alcuni soggetti ad altri.
- ▶ **Trasparenza:** la rendicontazione e l'operato sono rappresentati in modo chiaro e comprensibile.
- ▶ **Indipendenza:** le azioni sono attuate in condizione non subordinata e comunque autonoma.
- ▶ **Tracciabilità:** possibilità di rintracciare e monitorare le operazioni messe in atto nello svolgimento delle azioni quotidiane.

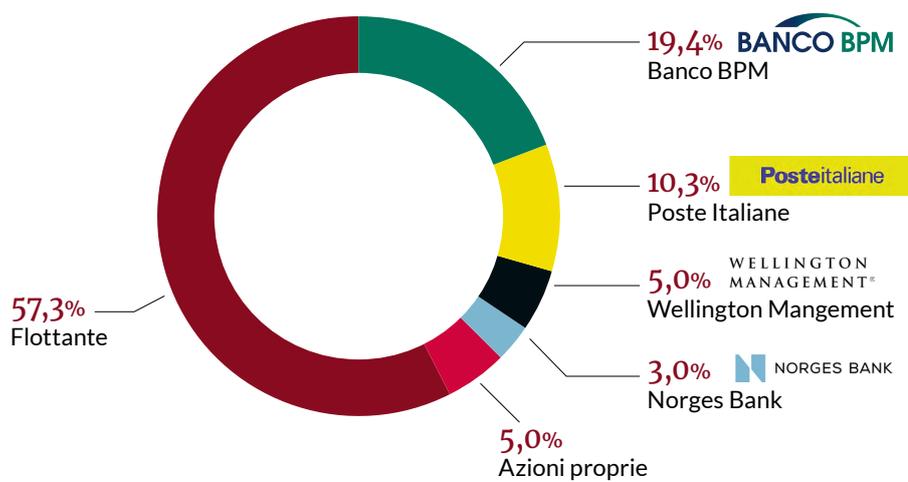
Procedura per il trattamento dei dati personali

- ▶ **Liceità, correttezza e trasparenza** del trattamento nei confronti dell'interessato.
- ▶ Limitazione della finalità del trattamento: assicurare che eventuali trattamenti successivi non siano incompatibili con le finalità della raccolta dei dati.
- ▶ **Minimizzazione dei dati:** i dati devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento.
- ▶ **Esattezza e aggiornamento dei dati:** conformità dei dati rispetto alla finalità del trattamento e tempestivo aggiornamento degli stessi.
- ▶ **Limitazione della conservazione:** conservazione dei dati per un tempo non superiore a quello necessario rispetto agli scopi per i quali è stato effettuato il trattamento.
- ▶ **Integrità e riservatezza:** garanzia dell'adeguata sicurezza dei dati personali oggetto del trattamento.

1.2. L'azionariato e il rapporto con gli azionisti

Il capitale sociale di Anima Holding, interamente sottoscritto e versato, è pari a € 7.291.809,72 suddiviso in n. 368.635.785 azioni ordinarie prive dell'indicazione del valore nominale. Sulla base delle comunicazioni rese ai sensi dell'art. 120 del D.Lgs. n. 58/98 e delle ulteriori informazioni disponibili, la composizione dell'azionariato della Società è rappresentato nella figura seguente.

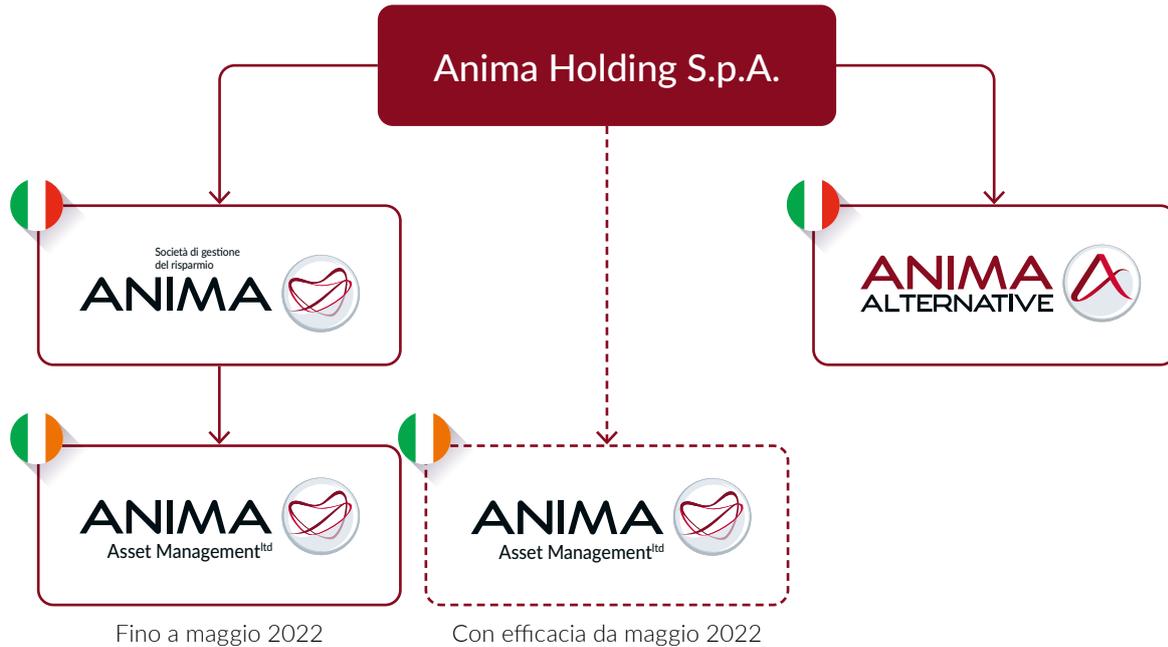
Azionariato di Anima Holding al 31/12/2021:



Nel corso del 2021 non si sono registrate significative modifiche nell'assetto proprietario. Anima Holding si adopera attivamente per instaurare un dialogo costante con gli azionisti e gli investitori, fondato sulla comprensione dei reciproci ruoli, promuovendo periodicamente incontri con esponenti della comunità finanziaria, nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia e al trattamento delle informazioni privilegiate. Con questa finalità, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato il Dott. Fabrizio Arnone quale Responsabile *Investor Relations*. La Società ha provveduto all'istituzione, sul proprio sito internet, di una apposita sezione ("Anima Holding / *Investor Relations*") dedicata agli investitori, in lingua italiana ed inglese, in cui è possibile reperire documenti utili pubblicati dalla Società, sia di natura contabile, sia relativi al sistema di *corporate governance* e alle tematiche di sostenibilità. In conformità al Codice di *Corporate Governance*, il Consiglio di Amministrazione della Società si è riservato di approvare una politica per la gestione del dialogo con gli azionisti nel corso del 2022.

1.3. La struttura del Gruppo

Il Gruppo ANIMA è composto dalla Capogruppo Anima Holding, una “*public company*” quotata dal 2014 sul Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., e dalle società operative Anima SGR, che a sua volta controlla la società di diritto irlandese Anima Asset Management Ltd, e Anima Alternative, operante nel segmento dei prodotti alternativi “*illiquidi*” e in particolare dei fondi cosiddetti di “*private capital*”.



Si segnala che, a seguito dell’ottenimento del provvedimento autorizzativo da parte di Banca d’Italia e nell’ambito di un progetto di semplificazione e razionalizzazione della struttura del Gruppo, in data 10 marzo 2022 i Consigli di Amministrazione di Anima Holding e della controllata Anima SGR hanno adottato le decisioni relative alla scissione parziale di Anima SGR, riferita alla partecipazione totalitaria detenuta da Anima SGR in Anima Asset Management Ltd, in favore di Anima Holding. È previsto che la stipula dell’atto di scissione avvenga nel mese di maggio 2022.

1.4. Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento

ANIMA opera prevalentemente sul mercato italiano, potendo inoltre contare su una presenza in Irlanda dove ha sede Anima Asset Management Ltd. Il Gruppo è attivo a 360° nel mondo degli investimenti sia per la clientela *retail* – che comprende risparmiatori individuali e famiglie – che per la clientela istituzionale – composta da numerosi fondi pensione, enti e casse di previdenza, fondazioni bancarie e compagnie di assicurazione.

In particolare, il Gruppo ha diversificato il *business* in quattro principali aree:

► FONDI COMUNI:

ANIMA gestisce diversi sistemi di fondi comuni. Al loro interno sono presenti valide ed efficienti soluzioni di investimento che permettono ai risparmiatori e agli investitori di poter contare su un'ampia gamma di prodotti utili a rispondere alle loro molteplici esigenze di risparmio e di investimento.

Nel comparto dei fondi comuni ANIMA è uno dei principali protagonisti del mercato italiano, dove è presente in modo capillare grazie ad accordi commerciali con oltre 90 *partner* distributivi, che le garantiscono ampia accessibilità e visibilità presso migliaia di sportelli bancari e consulenti finanziari. ANIMA affianca banche, reti e consulenti nella relazione quotidiana con il cliente, mettendo a loro disposizione professionalità, qualità della gestione, innovazione nei servizi e nella comunicazione e offre ai propri *partner* un *set* di prodotti e strumenti che permettono all'operatore professionale di aprire un dialogo con il cliente per portare alla luce i suoi obiettivi e per individuare con lui tempi, risorse e modalità per raggiungerli.

► SOLUZIONI PER INVESTITORI ISTITUZIONALI:

Nell'ambito delle relazioni con i Clienti istituzionali, ANIMA serve numerosi fondi pensione, enti e casse di previdenza, fondazioni bancarie e compagnie di assicurazione. Una gestione efficiente, un'assistenza dedicata e una profonda comprensione delle logiche che ispirano le scelte finanziarie di tale tipologia di clientela, hanno reso ANIMA una degli operatori più importanti nel panorama italiano nel settore degli investitori istituzionali.

► GESTIONI PATRIMONIALI:

Le Gestioni Patrimoniali sono un servizio personalizzato di amministrazione e gestione del capitale, pensato per puntare a obiettivi di rendimento in linea con il profilo di rischio e l'orizzonte temporale dell'investitore. Nella gestione vengono utilizzate le tecniche più avanzate di *portfolio* e di *risk management*.

ANIMA affianca distributori e *Private Banker* impegnati nell'attività di consulenza e di proposta delle linee, e fornisce supporto e affiancamento attraverso approfondimenti sugli scenari di mercato, sulle opportunità di investimento e sulle decisioni dei gestori.

A questo proposito, ANIMA ha recentemente istituito **Anima Portfolio**, un servizio di gestioni patrimoniali digitalizzate a cui gli investitori possono accedere in totale autonomia o con il supporto di un *team* di *Client Manager* dedicati a questo servizio. L'alta qualità di un servizio *Private* viene così unita alla comodità, all'efficienza operativa ed ai costi contenuti di un servizio digitale.

► FONDO PENSIONE APERTO:

ANIMA è presente nel campo della previdenza complementare con il fondo pensione aperto Arti & Mestieri, che permette ai propri aderenti di costruire una pensione integrativa per rispondere alla sempre minore copertura offerta dalle pensioni pubbliche. Il fondo è a contribuzione definita, si articola in cinque comparti con una composizione di investimento azionaria/obbligazionaria differente a seconda delle esigenze di ogni aderente ed è proposto in forma di adesione collettiva e individuale.

**FONDI
COMUNI**



**SOLUZIONI PER
INVESTITORI
ISTITUZIONALI**



**GESTIONI
PATRIMONIALI**



**FONDO
PENSIONE
APERTO**



Negli ultimi anni, il Gruppo ANIMA ha lanciato, inoltre, diversi prodotti caratterizzati da particolari criteri o obiettivi, nell'ottica di arricchire l'offerta per incontrare le richieste di Clienti e mercato, in un contesto in continuo mutamento. Tra questi possiamo annoverare:

- ▶ **i fondi del Sistema ESaloGo** e del **Sistema Comunitam**, che si contraddistinguono per un'attenzione particolare ai temi ambientali, sociali e di *governance* qualificandosi come prodotti ex art. 8 del Regolamento UE 2019/2088 SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) – prodotti finanziari che promuovono caratteristiche ambientali e sociali. Il processo di investimento integra, infatti, in modo strutturato l'analisi dei fattori ESG con i criteri di analisi tradizionale (contesto macroeconomico, scenario finanziario, analisi microeconomica dei singoli emittenti). Per questi sistemi, il Comitato ESG di Anima predispone le liste di esclusione degli investimenti (ad esempio i settori controversi quali il tabacco e il gioco d'azzardo) e monitora costantemente la "qualità ESG" dei portafogli e dei singoli titoli. Inoltre, la selezione degli investimenti per il Sistema Comunitam si ispira, in aggiunta all'analisi delle variabili ESG, anche ai criteri indicati dalla Conferenza Episcopale Italiana nel documento "La Chiesa Cattolica e la gestione delle risorse finanziarie con criteri etici e di responsabilità sociale, ambientale e di *governance*". Nummus, l'Ente Certificatore di conformità dei portafogli ai principi etici, ha rilasciato la certificazione di conformità di tutti i fondi del Sistema Comunitam alle linee guida espresse dalla Conferenza Episcopale Italiana;
- ▶ **i fondi Megatrend**, che concentrano la loro politica di investimento su società innovative a grande capitalizzazione che possono trarre vantaggio dai *trend* strutturali di lungo periodo legati all'evoluzione demografica. Pongono particolare attenzione ai temi dell'invecchiamento della popolazione mondiale ed al cambiamento dei modelli di consumo;
- ▶ **i fondi PrimoPasso**, che accompagnano i Clienti con giacenze liquide verso una "prima" soluzione di risparmio gestito; sono caratterizzati da un orizzonte temporale di breve-medio termine e mirano a realizzare rendimenti in linea con quelli offerti dai titoli obbligazionari governativi e societari;
- ▶ **i fondi Patrimonio e i fondi Investimento**, che sono caratterizzati da una finestra temporale di collocamento limitata, da un tema di investimento e da una durata del fondo prestabilita. Queste gamme di prodotti a scadenza offrono ai risparmiatori l'opportunità di investire in un prodotto finanziario diversificato, con un incremento graduale di rischio e con una componente tematica che varia di volta in volta in relazione alle analisi del contesto di mercato. I singoli temi di investimento vengono valutati e selezionati sulla base dei *trend* di mercato, della *view* di ANIMA e della disponibilità di indici e strumenti finanziari utili a costruire i portafogli che, nel corso del tempo, aumentano l'esposizione verso il tema prescelto. I temi di investimento possono riguardare ad esempio la transizione energetica, i cambiamenti climatici e la *digital economy*. Nel corso del 2021 è stato lanciato **Anima Investimento Gender Equality 2026**, un fondo che costruisce in modo graduale un'esposizione verso un indice azionario legato a società che valorizzano la parità di genere, qualificato come prodotto ex art. 8 del Regolamento UE 2019/2088 SFDR;

- ▶ **i fondi del Sistema Patrimonio Personal**, una nuova soluzione di investimento *multi-manager* di ANIMA dedicata ai clienti *retail* di Banco BPM e studiata per chi vuole una proposta di investimento semplice, completa e personalizzata. Per rispondere in modo completo agli obiettivi dei Clienti, la gamma di fondi Patrimonio Personal si articola in quattro linee di investimento caratterizzate da un diverso profilo di rischio/rendimento. I fondi si sono aggiudicati il terzo premio AIFIn “Financial Innovation - Italian Awards” 2021 nella categoria Asset Management per “Patrimonio Personal”;
- ▶ **Anima Fondo Imprese**, che è un fondo destinato esclusivamente a società che, al momento della sottoscrizione, siano iscritte al Registro delle Imprese ai sensi dell’art. 2188 del Codice Civile. È gestito in maniera flessibile e dinamica e punta a cogliere le opportunità di rendimento sui mercati obbligazionari attraverso la diversificazione di portafoglio per tipologia e merito di credito degli emittenti.

Il gruppo ANIMA è inoltre attivo nel segmento dei prodotti alternativi. Costituita nel corso del 2020, Anima Alternative SGR è la società del Gruppo ANIMA focalizzata sugli investimenti in *private market*. Anima Alternative ha lanciato a inizio 2021 il suo primo fondo, Anima Alternative 1, la cui raccolta ha superato la dimensione *target* di 150 milioni di euro. Si tratta di un fondo chiuso di diritto italiano di *direct lending*, riservato a investitori professionali che investe prevalentemente in strumenti di debito (debito senior, *unitranche / 2nd lien* e debito mezzanino) e per una quota del 20% circa in partecipazioni azionarie di minoranza. A pochi mesi dal suo avvio il fondo ha completato 5 investimenti per un totale di più del 30% degli impegni sottoscritti.

Il fondo ha come *target* di investimento aziende italiane, sia PMI (fino a 250 dipendenti) sia mid-cap (fino a 3.000 dipendenti), con un fatturato non superiore a 500 milioni di euro. Grazie all’ampia gamma di strumenti disponibili, Anima Alternative 1 potrà costruire su misura soluzioni flessibili di finanziamento a lungo termine o di rafforzamento patrimoniale e rappresentare il punto di partenza nella costruzione di una piattaforma italiana di fondi alternativi, che comprenderà fondi di *private debt* nonché altre *asset class*.

In generale, il Gruppo si è dotato di un modello di *business* flessibile e ben organizzato che permette di affrontare le continue sfide emergenti del mercato nel perseguimento degli obiettivi. Anche in una situazione di straordinaria emergenza come quella dovuta alla pandemia da Covid-19, il modello di *business* strutturato da ANIMA ha infatti permesso la continuità delle attività aziendali, dimostrando resilienza e capacità di adattamento. Da un punto di vista operativo, il Gruppo ha un piano di continuità aziendale che può essere prontamente attivato, in caso di necessità, al fine di garantire la stabilità operativa. Le caratteristiche delle attività svolte dal Gruppo, le dimensioni aziendali e le tecnologie in uso consentono, inoltre, una risposta agile, veloce ed efficace anche in caso di situazioni di straordinaria emergenza.

1.5. Premi e riconoscimenti

Sono moltissimi i prestigiosi premi e riconoscimenti nazionali ed internazionali che, nel corso degli anni, sono stati riconosciuti ad Anima SGR per la sua attività.

2013



**MILANO FINANZA
GLOBAL AWARDS 2013**
Società italiana con il maggior
numero di fondi con rating "A"



**PREMIO
ALTO RENDIMENTO 2013**
Fondi italiani BIG,
Miglior gestore - 2° classificato



**ISTITUTO TEDESCO
QUALITÀ E FINANZA**
Migliore Gestore fondi
nel 2013

2014



**MILANO FINANZA
GLOBAL AWARDS 2014**
Società italiana con la migliore
media rating tra le società con più
di 20 fondi con rating MF



**PREMIO
ALTO RENDIMENTO 2014**
Fondi italiani BIG,
Miglior gestore - 2° classificato



**ISTITUTO TEDESCO
QUALITÀ E FINANZA**
Migliore Gestore fondi
nel 2014

2015



**PREMIO
ALTO RENDIMENTO 2015**
Fondi italiani BIG, Miglior gestore -
1° classificato



**ISTITUTO TEDESCO
QUALITÀ E FINANZA**
Migliore Gestore fondi
Italia Big nel 2015

2016



**MILANO FINANZA
GLOBAL AWARDS 2016**
Società italiana con la migliore
media rating tra le società con più
di 30 fondi con rating MF



**PREMIO
ALTO RENDIMENTO 2016**
Fondi italiani BIG,
Miglior gestore - 2° classificato

2017



**ISTITUTO TEDESCO
QUALITÀ E FINANZA**
Migliore Gestore fondi
Italia Big nel 2017



CITYWIRE
Best Fund Group 2017:
Mixed Assets – Balanced EUR

2017



PREMIO ALTO RENDIMENTO
 Miglior Gestore Speciale 20°
 Fondi Italiani



PREMIO ALTO RENDIMENTO
 Fondi italiani BIG,
 Miglior gestore - 1° classificato

2018



**ISTITUTO TEDESCO
 QUALITÀ E FINANZA**
 Migliore Gestore fondi
 Italia Big nel 2018



**PREMIO
 ALTO RENDIMENTO 2018**
 Miglior Fondo PIR - 2° classificato



**MILANO FINANZA GLOBAL
 AWARDS 2018**
 Premio Tripla A - Milano Finanza
 Global Awards 2018



**PREMIO
 ALTO RENDIMENTO 2018**
 Fondi italiani BIG,
 Miglior gestore - 2° classificato

2019



**ISTITUTO TEDESCO
 QUALITÀ E FINANZA**
 Migliore Gestore fondi
 Italia Big nel 2019



**PREMIO
 ALTO RENDIMENTO 2019**
 Fondi italiani «Big»
 Miglior gestore 3° classificato



**MILANO FINANZA GLOBAL
 AWARDS 2019**
 Premio Tripla A - Milano Finanza
 Insurance & Previdenza Awards 2019



**PREMIO
 ALTO RENDIMENTO 2019**
 Miglior fondo Azionario Euro - Italia
 per Anima Iniziativa Italia Classe A

2020



FUNDCLASS
 European Funds Trophy



**ISTITUTO TEDESCO
 QUALITÀ E FINANZA 2020**
 Top gestore fondi Italia BIG
 3° classificato



AIFIn
 Asset Management
 Innovation Award 2020



CITYWIRE
 Citywire Italia Awards 2020

2021



**MILANO FINANZA INVESTMENT
 MANAGER AWARDS 2021**
 Premio Tripla A - Milano Finanza
 Investment Manager Awards 2021



**ISTITUTO TEDESCO
 QUALITÀ E FINANZA**
 Migliore Gestore fondi
 Italia Big 2021



FUNDCLASS
 European Funds Trophy 2021



CITYWIRE
 Citywire Italia Awards 2021

1.6. Partecipazione ad associazioni

Le relazioni con le istituzioni rivestono un ruolo importante per ANIMA, al fine di ottemperare alle richieste emergenti e agli obblighi previsti dalla legge. Il rapporto consultivo e informativo che si è creato negli anni con le varie associazioni permette di adempiere all'ordinaria e straordinaria gestione delle situazioni in evoluzione e dei cambiamenti imminenti.

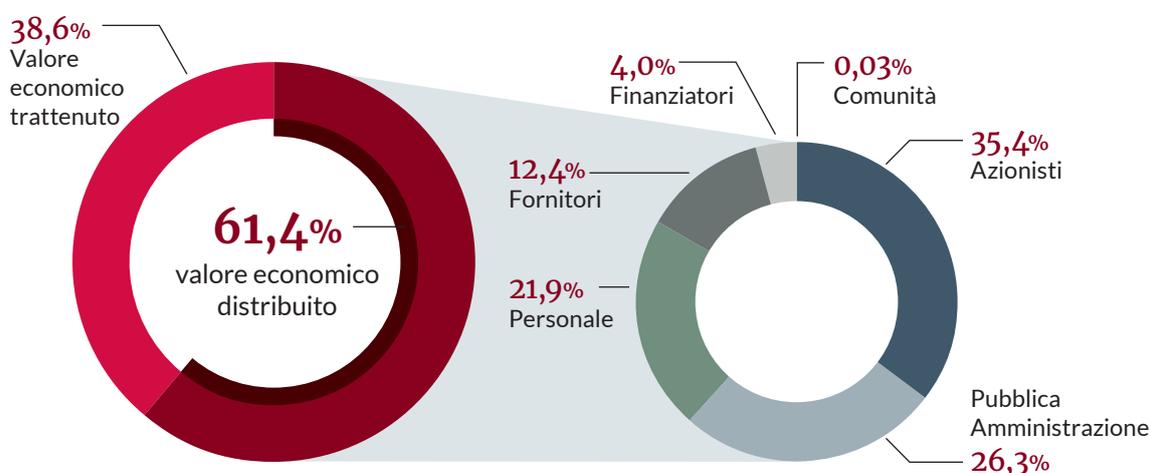
	<p>Associato</p>	<p>Assogestioni offre consulenza e supporto tecnico su tematiche legali, fiscali, operative e promuove un dialogo costante con gli operatori del settore e le istituzioni sui temi dell'investimento, della tutela del risparmio, della <i>corporate governance</i> e dell'innovazione regolamentare e operativa dell'industria. In ambito internazionale Assogestioni fa parte di EFAMA (European Funds and Asset Management Association), con cui collabora per lo sviluppo della normativa comunitaria e di un'efficace autoregolamentazione del settore europeo del risparmio gestito.</p>
	<p>Ente Formatore</p>	<p>L'European Financial Planning Association (EFPA) promuove gli standard formativi di qualità, certifica/accredita percorsi formativi ed organizza esami finalizzati al rilascio delle diverse certificazioni professionali studiate per le diverse conoscenze e competenze richieste in funzione dei ruoli ricoperti e/o delle mansioni svolte nel settore della consulenza in materia di investimenti.</p>
	<p>Aderente</p>	<p>L'Associazione Italiana Financial Innovation (AIFIn) nasce con lo scopo di sviluppare, promuovere e diffondere la cultura dell'innovazione nel settore bancario, assicurativo e finanziario.</p>
	<p>Associato</p>	<p>Assochange ha come obiettivo quello di rafforzare il percorso di Change Management tramite l'incontro, il confronto e la condivisione con esperti e altre aziende coinvolte in processi di cambiamento.</p>
	<p>Associato</p>	<p>L'Associazione Italiana Private Banking (AIPB) è un network interdisciplinare che condivide le proprie competenze distintive per la creazione, lo sviluppo e l'allargamento della cultura del Private Banking e si rivolge a famiglie e individui con patrimoni significativi ed esigenze complesse di investimento.</p>
	<p>Partner</p>	<p>L'Associazione Italiana per la Previdenza Complementare è un'entità priva di fini di lucro che ha per scopo primario lo sviluppo della tutela complementare in Italia, in campo pensionistico, dell'assistenza sanitaria e della non autosufficienza.</p>
	<p>Associato</p>	<p>L'Associazione Italiana del Private Equity, Venture Capital e Private Debt si pone l'obiettivo di sviluppare, coordinare e rappresentare, in sede istituzionale, i soggetti attivi sul mercato italiano nel private equity, nel venture capital e, dal 2014, nel private debt.</p>
	<p>Associato</p>	<p>L'Assonime (Associazione fra le società italiane per azioni) nasce nel 1910 e, secondo l'art. 2 del suo statuto, ha per oggetto lo studio e la trattazione dei problemi che riguardano direttamente o indirettamente gli interessi e lo sviluppo dell'economia italiana.</p>

1.7. Il valore generato e distribuito dal Gruppo

Il contributo del Gruppo nei confronti dei propri *Stakeholder* può essere misurato attraverso il valore economico che con le sue attività riesce a generare e distribuire ai suoi principali portatori di interesse, in quanto indice del contributo concreto generato dalle attività del Gruppo.

Nel 2021, il Gruppo ha generato complessivamente un valore di circa Euro 475 milioni, in aumento del 24,4% rispetto all'anno precedente, distribuendone circa Euro 291 milioni, pari al 61,4%, ai propri *Stakeholder*. Nel dettaglio, i beneficiari del valore distribuito dal Gruppo sono gli Azionisti (35,4%), la Pubblica Amministrazione (26,3%) e il Personale (21,9%), seguiti dai Fornitori (12,4%), dai Finanziatori (4,0%) e dalla Comunità (0,03%).

Distribuzione del valore economico generato e distribuito nel 2021 (%):



Rispetto al 2020, il Gruppo ha incrementato il valore distribuito alle categorie del Personale (+5,7%), dei finanziatori (+25,0%) e degli Azionisti (+9,1%).

Distribuzione del valore economico generato e distribuito nel 2021, 2020 e 2019 (€ migliaia):³

Determinazione del Valore Generato	2021	2020	2019
Ricavi netti ⁴	474.313	379.184	357.360
Altri proventi ⁵	471	3.178	3.170
Proventi finanziari netti ⁶	198	-497	1.244
Valore economico direttamente generato	474.982	381.865	361.774

³ I dati relativi al 2020 e al 2019 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione secondo il quale la voce "Svalutazioni crediti ed altri accantonamenti" è stata considerata nella sezione "Valore trattenuto dal Gruppo".

⁴ Importo al netto delle commissioni passive.

⁵ Corrisponde alla voce di Bilancio "Altri proventi/oneri di gestione". Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2020 e 2019 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione utilizzato per l'esercizio 2021. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2020, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

⁶ Nella voce sono state incluse le risultanze delle componenti riferite alla remunerazione delle liquidità del Gruppo e del portafoglio titoli. Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2020 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione utilizzato per l'esercizio 2021. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2020, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

Valore economico distribuito	2021	2020	2019
Valore distribuito ai fornitori (costi operativi riclassificati)	36.215	34.086	35.890
Costi per servizi ⁷	35.699	33.626	35.437
Oneri di gestione (quote associative enti ed istituzioni, donazioni, mance ed elargizioni ineducibili) ⁸	516	460	453
Remunerazione del Personale	63.728	51.680	46.683
Costi del Personale ⁹	63.728	51.680	46.683
Remunerazione dei finanziatori	11.685	8.013	12.134
Oneri finanziari ¹⁰	11.685	8.013	12.134
Remunerazione degli azionisti	103.218	81.100	73.285
Distribuzione degli utili dell'anno ¹¹	103.218	81.100	73.285
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	76.533	74.815	59.068
Imposte ¹²	76.533	74.815	59.068
Remunerazione della Comunità	96	238	150
Liberalità e sponsorizzazioni ¹³	96	238	150
Valore economico distribuito	291.475	249.932	227.210

Valore trattenuto dal Gruppo	2021	2020	2019
Utile dell'esercizio a riserva	135.438	74.271	72.544
Svalutazioni crediti ed altri accantonamenti	- 498	1.178	34
Ammortamenti	47.027	55.545	56.572
Ammortamento finanziamento	1.540	939	5.414
Valore trattenuto dal Gruppo	183.507	131.933	134.564

7 Nella voce sono stati inclusi i costi di ristrutturazione e non ricorrenti, che non risultano più rappresentati come voce separata. Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2020 e 2019 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione utilizzato per l'esercizio 2021. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2020, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

8 Nella voce sono state inserite le spese di rappresentanza e i contributi associativi.

9 Vedi nota 7.

10 Nella voce sono state incluse tutte le componenti riferite all'esposizione per finanziamenti, *bond* e debiti finanziari per *leasing* a lungo termine. Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2020 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione utilizzato per l'esercizio 2021. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2020, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

11 Nella voce per i dati 2021 è stato inserito il valore massimo indicato nella delibera del C.d.A. di approvazione del Bilancio 2021. La voce non include il valore del riacquisto di azioni proprie (*buy back*) da parte della Società.

12 Corrispondente alla voce 250 "Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente" di conto economico consolidato.

13 Nella voce sono state escluse nei dati 2021 le sponsorizzazioni di carattere commerciale effettuate dal Gruppo, che risultano invece incluse nei due anni precedenti.

2. Corporate Governance e Gestione dei Rischi ESG



40%
membri del C.d.A.
di genere femminile



33%
riunioni del C.d.A. in cui sono state
discusse tematiche di sostenibilità



Governance di sostenibilità
affidata ad apposito Comitato endoconsiliare
(Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità)

2.1. La struttura della governance aziendale¹⁴

La struttura di governo societario di **Anima Holding**, che esercita attività di direzione e coordinamento nei confronti delle società controllate, si fonda sul modello tradizionale e in conformità a quanto previsto dalla normativa legislativa e regolamentare in materia di emittenti quotati, si articola come segue:

- ▶ **Assemblea degli Azionisti:** è competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto sociale;
- ▶ **Consiglio di Amministrazione:** riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale, facendogli capo le funzioni e le responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi, nonché la verifica dell'esistenza dei controlli e delle funzionalità del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi; è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge o dallo statuto – all'Assemblea degli Azionisti. Al Consiglio di Amministrazione sono inoltre attribuiti il ruolo e le funzioni stabilite dal Codice di *Corporate Governance* al quale la Società ha aderito, recependone le disposizioni nel corpo normativo interno e, in particolare, nel Regolamento interno in materia di Governo Societario;
- ▶ **Collegio Sindacale:** ha il compito di vigilare:
 - sull'osservanza della legge e dello statuto;
 - sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, anche con riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;
 - sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento redatti da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria, cui la Società, mediante informativa al pubblico, dichiara di attenersi;
 - sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione.

¹⁴ Il sistema di *governance* della Società è descritto in dettaglio nelle relazioni annuali sul governo societario e gli assetti proprietari di cui all'art. 123-bis del TUF, pubblicate sull'apposita sezione del sito *web* della Società; sul medesimo sito *web* sono pubblicati tutti i documenti di normativa interna in materia, richiamati nelle suddette relazioni e nel presente Rapporto (es. Statuto, Regolamenti, Politiche, Procedure ecc.).

Il Collegio Sindacale, inoltre, si identifica nel “Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile”, ai sensi dell’art. 19 del D.Lgs. n. 39/2010. Al Collegio Sindacale spetta altresì l’obbligo di:

- ▶ informare l’organo amministrativo circa gli esiti della revisione legale e trasmettere a tale organo la propria relazione;
- ▶ monitorare il processo di informativa finanziaria e presentare le raccomandazioni o le proposte volte a garantirne l’integrità;
- ▶ controllare l’efficacia dei sistemi di controllo interno, della qualità e di gestione del rischio dell’impresa e della revisione interna, per quanto attiene all’informativa finanziaria, senza violarne l’indipendenza;
- ▶ monitorare la revisione legale del bilancio d’esercizio e del bilancio consolidato;
- ▶ verificare e monitorare l’indipendenza della società di revisione legale;
- ▶ di essere responsabile della procedura volta alla selezione della società di revisione legale e raccomandare le imprese di revisione legale da designare ai sensi dell’art.16 del Regolamento (UE) 537/2014.

La struttura di governo societario adottato dalla Società si pone quale obiettivo primario il successo sostenibile, ossia la creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti e tenendo conto degli interessi degli altri *Stakeholder*, nella consapevolezza della rilevanza della trasparenza sulle scelte e sulla formazione delle decisioni aziendali, nonché della necessità di predisporre un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Numero di riunioni e tasso medio di partecipazione dei massimi organi di governo di Anima Holding nel 2021, 2020 e 2019:

Numero di riunioni	2021	2020	2019
Assemblea	1	1	1
Consiglio di Amministrazione	12	12	10
Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità	7	4	3
Comitato Nomine e Remunerazione	4	6	4
Comitato Parti Correlate	6	4	3
Collegio Sindacale	20	23	19

Tasso medio di partecipazione	2021	2020	2019
Assemblea ¹⁵	63%	63%	67%
Consiglio di Amministrazione	97%	95%	93%
Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità	100%	100%	100%
Comitato Nomine e Remunerazione	100%	100%	100%
Comitato Parti Correlate	100%	100%	100%
Collegio Sindacale	100%	100%	100%

¹⁵ La percentuale fa riferimento al capitale sociale ordinario.

Per ulteriori approfondimenti sulla struttura di *corporate governance* di Anima Holding si rimanda ai prossimi paragrafi e alla “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di Anima Holding S.p.A. 2021” disponibile nell'apposita sezione “Anima Holding/*Investor Relations* – *Corporate Governance*” del sito internet istituzionale.

Oltre alla struttura di *governance*, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni dettate dal D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“TUF”), dal D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 e dal Regolamento UE n. 537/2014, l'attività di revisione legale dei conti viene svolta da una società specializzata, appositamente nominata dall'Assemblea degli Azionisti su proposta del Consiglio di Amministrazione, previa raccomandazione motivata del Collegio Sindacale.

2.2. La governance ESG

Anima Holding

L'implementazione delle tematiche di sostenibilità è un aspetto che Anima Holding intende diffondere, in quanto Capogruppo, nella propria struttura organizzativa e di Gruppo con il fine di massimizzare le esternalità positive a beneficio dei vari *Stakeholder*. La *governance* riveste a tal fine un ruolo fondamentale per veicolare la diffusione capillare della cultura della sostenibilità e delle tematiche ESG all'interno dell'organizzazione.

In particolare, al **Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità (“CCRS”)** è affidato il compito di supervisionare le tematiche di sostenibilità connesse all'attività del Gruppo con funzioni consultive e propositive e in conformità con i compiti attribuitigli dal Codice di *Corporate Governance*. Per maggiori dettagli circa l'attività svolta dal CCRS e dagli altri organi di governo di Anima Holding, si rimanda agli approfondimenti presenti nei prossimi paragrafi.

Anima SGR

Per quanto riguarda il processo di investimento responsabile, **Anima SGR è firmataria** dal 2018 dei **Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite** ed ha implementato un apposito sistema organizzativo al fine di integrare i fattori ESG nel proprio processo di investimento e assicurare una corretta implementazione della Politica ESG. L'obiettivo è anche quello di sensibilizzare il Personale rispetto ai valori della finanza responsabile, organizzando, ove necessario, incontri di formazione dedicati all'apprendimento degli strumenti utilizzati per integrare i criteri ESG nella rispettiva area di attività. Il processo organizzativo attribuisce al Consiglio di Amministrazione di Anima SGR la definizione e l'approvazione della Politica ESG, nonché l'approvazione dei criteri di esclusione ed integrazione da applicare ai patrimoni gestiti sulla base delle proposte del Comitato ESG e la verifica periodica della corretta attuazione della Politica ESG sulla base dei controlli svolti dalla funzione di *Risk Management*.

Il sistema di controllo interno di Anima SGR rappresenta, inoltre, un solido presidio per la lotta contro quelle forme di corruzione materiale e morale che potrebbero minare l'integrità dei principi alla base del Codice Etico e di Comportamento e mettere a rischio la solidità della SGR.

All'interno della struttura organizzativa di Anima SGR sono inoltre stati istituiti comitati e funzioni aziendali *ad hoc* chiamati ad occuparsi, nello specifico, degli aspetti operativi della sostenibilità della SGR, quali:

- ▶ il **Comitato ESG**: il Comitato ESG ha lo scopo di fornire supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione nella definizione, revisione e implementazione della Politica ESG. Nello specifico, il Comitato ESG propone i criteri di integrazione ed esclusione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. Inoltre, effettua il monitoraggio periodico della classificazione dei prodotti secondo il rischio di sostenibilità, di principali impatti avversi sui fattori di sostenibilità,

derivanti dall'attività di investimento dei singoli prodotti e del perseguimento delle caratteristiche ambientali e sociali e del conseguimento degli obiettivi sostenibili degli eventuali prodotti ex artt. 8 e 9 del Reg. UE 2088/2019;

- ▶ il **Servizio Investment Principles**: il Servizio si occupa del coordinamento e dell'implementazione dei processi ESG. Il servizio valuta e monitora il profilo ESG degli emittenti, predispone le liste di esclusione, curandone gli approfondimenti sugli emittenti con riguardo alle tematiche di natura ESG e svolgendo, inoltre, attività di *engagement* e monitoraggio degli esiti;
- ▶ gli **Addetti alle funzioni di Gestione**: i Gestori che effettuano le attività di investimento in relazione ai patrimoni gestiti, che operano nell'ambito delle politiche e strategie ESG deliberate dal Consiglio di Amministrazione della SGR e forniscono supporto al Servizio *Investment Principles* e al Comitato ESG, con specifico riguardo alle tematiche inerenti agli investimenti responsabili;
- ▶ la **funzione di Risk Management**: la funzione si occupa del monitoraggio dei limiti interni di integrazione ed esclusione deliberati dal Consiglio di Amministrazione della SGR e della informativa e reportistica predisposta sulla base di quanto previsto dalle politiche e procedure aziendali in materia ESG.

Anima Alternative SGR

In coerenza con i principi adottati dalle altre società del Gruppo, anche **Anima Alternative SGR** ha incorporato i principi di sostenibilità nell'analisi degli investimenti e nei propri processi decisionali, operando come investitore attivo nelle imprese target oggetto di investimento e richiedendo a quest'ultime adeguate comunicazioni sulle tematiche ESG dalle medesime adottate.

Anima Alternative ha definito un sistema di *corporate governance* che rappresenta una solida garanzia di indipendenza nell'ambito del processo decisionale e assicura una corretta implementazione delle politiche adottate. In particolare, la composizione degli organi sociali assicura una dialettica preventiva e l'applicazione di meccanismi decisionali equilibrati, volti a conseguire al meglio gli obiettivi prefissati.

I Dirigenti e i componenti degli organi di governo di Anima Alternative sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice Etico e di Comportamento nella definizione dei propri obiettivi e nello svolgimento dei propri compiti, nonché in qualsiasi decisione che possa avere un impatto sulla gestione dell'impresa in cui si investe, così come sul profitto degli azionisti, sul Personale e sul territorio in cui si opera.

Con riferimento al sistema di controllo interno, Anima Alternative applica gli stessi presidi già descritti per Anima SGR, ritenendo che il capitale umano contribuisca in maniera rilevante alla realizzazione delle strategie aziendali quale fonte primaria dell'applicazione dei valori etici adottati nella propria Politica ESG. Nel seguito sono indicati i ruoli e le responsabilità associate agli attori coinvolti della SGR:

- ▶ **Consiglio di Amministrazione**: determina la Politica ESG e le successive revisioni; approva i criteri di esclusione ed integrazione da applicare ai patrimoni gestiti sulla base delle proposte della Direzione Investimenti di Anima Alternative; verifica periodicamente la corretta attuazione della Politica ESG sulla base dei controlli svolti dalla funzione di *Risk Management*;
- ▶ **Direzione Investimenti**: opera nell'ambito delle politiche e strategie deliberate dal Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative nell'ambito della Politica ESG della SGR. Integra i criteri ESG in tutti i segmenti delle strategie d'investimento e definisce, in base alle caratteristiche della singola operazione, la miglior modalità per realizzare tale integrazione;
- ▶ **Risk Management**: si occupa del monitoraggio degli investimenti nel rispetto dei criteri di integrazione ed esclusione deliberati dal Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative.

2.3. L'Assemblea degli Azionisti

Le competenze e le modalità di svolgimento dell'**Assemblea degli Azionisti ("Assemblea")** sono regolate dalla legge e dallo Statuto e la Società adotta le misure necessarie e idonee per consentire agli azionisti l'esercizio dei diritti di intervento e di voto in proprio o per delega, nonché degli ulteriori diritti connessi.

Negli esercizi 2020, 2021 e 2022, in conformità alle disposizioni speciali emanate per fronteggiare l'emergenza sanitaria da Covid-19, l'Assemblea si è tenuta esclusivamente mediante mezzi di comunicazione a distanza e con intervento da parte degli azionisti a mezzo delega conferita al c.d. "Rappresentante Designato" (individuato nella persona dell'Avv. Dario Trevisan). Ai Soci è stato comunque garantito il diritto, nei modi e termini previsti dalla legge, di porre domande e interventi scritti prima dell'Assemblea, nonché di esercitare i propri diritti nel rispetto della normativa.

2.4. Il Consiglio di Amministrazione

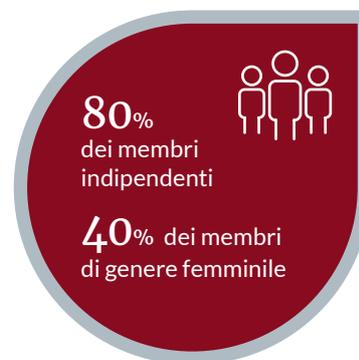
Il **Consiglio di Amministrazione della Società** è composto da un minimo di nove a un massimo di undici membri e dura in carica per massimo tre esercizi, secondo le determinazioni dell'Assemblea.

Il C.d.A. è nominato dall'Assemblea, nel rispetto della disciplina *pro tempore* vigente inerente all'equilibrio tra generi, sulla base di liste presentate dagli azionisti, titolari da soli o congiuntamente di una partecipazione pari almeno al 2,5% del capitale sociale o della diversa quota di partecipazione stabilita annualmente dalla Consob in relazione alla capitalizzazione della Società (attualmente tale quota è pari all'1%). Le liste devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in modo da assicurare il rispetto della normativa vigente in materia di diversità di genere (attualmente la quota di genere rappresentato deve essere almeno di 2/5).

La composizione delle Liste deve altresì garantire i) in capo a tutti gli amministratori, il possesso dei requisiti di competenza professionale e onorabilità richiesti dalla normativa applicabile e ii) in capo alla maggioranza degli amministratori, il possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di *Corporate Governance*, come recepiti nel Regolamento interno in materia di Governo Societario (tale Regolamento disciplina altresì il processo di accertamento periodico dei suddetti requisiti).

L'elezione degli Amministratori avviene secondo un criterio proporzionale in base al numero di voti ottenuti in Assemblea dalle liste presentate. I membri dei comitati endoconsiliari, invece, vengono nominati dal Consiglio sulla base dei rispettivi regolamenti che ne disciplinano composizione, compiti e funzionamento.

Il C.d.A., in carica dal 31 marzo 2020 per la durata di tre esercizi, si compone di un numero pari a dieci membri. La composizione ne consente l'adeguato bilanciamento delle competenze richieste dall'attività della Società e del Gruppo, anche all'interno dei Comitati endoconsiliari istituiti. Tutti i Consiglieri sono in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti e dal Codice di *Corporate Governance* e sono in possesso di idonee caratteristiche personali (*soft skills*). L'Amministratore Delegato è nominato ai sensi dell'art. 20 dello Statuto e deve possedere i requisiti di professionalità ivi previsti, oltre alle caratteristiche delineate nella Politica di Diversità adottata dalla Società.



Nel 2021, le riunioni del C.d.A. della Società in cui sono state discusse **tematiche relative alla sostenibilità** sono state pari a 4 (33% delle riunioni totali) e hanno riguardato i seguenti argomenti:

- ▶ Approvazione della Politica di Sostenibilità del Gruppo Anima;
- ▶ Approvazione del primo Rapporto di Sostenibilità del Gruppo Anima (relativo al 2020) e della mappatura dei Rischi di Sostenibilità;
- ▶ Stato Avanzamento Lavori Sostenibilità (aggiornamento periodico sulle attività condotte in tale ambito);
- ▶ Approvazione della matrice di materialità propedeutica alla definizione dei contenuti del Rapporto di Sostenibilità 2021.

Riunioni del C.d.A. di Anima Holding su tematiche relative alla sostenibilità nel 2021, 2020 e 2019:

Numero di riunioni	2021	2020	2019
Riunioni del C.d.A. in cui sono state discusse tematiche relative alla sostenibilità	4 (33%)	2 (17%)	1 (10%)

In ognuna delle occasioni riportate, il C.d.A. ha deliberato previo parere del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità di Anima Holding.

Composizione del Consiglio di Amministrazione di Anima Holding:

NOME	ETÀ	GENERE	RUOLO	CCRS ¹⁶	CNR ¹⁷	CPC ¹⁸
Livio Raimondi	>50	Uomo	Presidente – Indipendente	✓	✓	
Alessandro Melzi d'Eril	30-50	Uomo	AD e DG – Esecutivo			
Paolo Braghieri	>50	Uomo	Consigliere – Indipendente			✓
Giovanni Bruno	30-50	Uomo	Consigliere – Indipendente			
Maria Luisa Mosconi	>50	Donna	Consigliere – Indipendente	✓		
Karen Sylvie Nahum	30-50	Donna	Consigliere – Indipendente		✓	
Francesca Pasinelli	>50	Donna	Consigliere – Indipendente		✓	✓
Filomena Passeggio	>50	Donna	Consigliere – Indipendente			✓
Francesco Valsecchi	>50	Uomo	Consigliere – Indipendente	✓		
Gianfranco Venuti	>50	Uomo	Consigliere – Non esecutivo			

Tasso di partecipazione alle riunioni: 97%

Induction Programme

La Società organizza periodicamente iniziative finalizzate a fornire ai Consiglieri e ai Sindaci, con particolare riguardo a quelli di nuova nomina o in occasione dei rinnovi degli organi di governo, un'adeguata conoscenza del settore di riferimento, delle dinamiche aziendali e del Gruppo e della loro evoluzione, nonché del quadro normativo e regolamentare di riferimento. Tali iniziative sono generalmente curate dall'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, con il supporto di Dirigenti e consulenti del Gruppo.

¹⁶ Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

¹⁷ Comitato Nomine e Remunerazione.

¹⁸ Comitato Parti Correlate.

Nel corso del 2021 si sono tenute due sessioni formative specifiche sui temi **Architettura Information Technology** e **Sviluppo Risorse Umane**. Nelle riunioni del Consiglio di Amministrazione tenutesi nel 2021 sono stati infine svolti approfondimenti su specifiche tematiche che erano state oggetto di spunti emersi nel processo di autovalutazione relativa al 2020 (es. indirizzi strategici e contesto competitivo, risorse umane, sostenibilità e integrazione criteri ESG nel *business* del Gruppo).

Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione

In continuità con gli esercizi passati, il Consiglio d'Amministrazione, con procedimento coordinato dal Presidente e con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione, ha svolto l'**autovalutazione annuale sulla propria dimensione, composizione e funzionamento e dei Comitati endoconsiliari** tramite la compilazione di un questionario da parte di ciascun membro del C.d.A., integrato da interviste singole di approfondimento ad una selezione di Amministratori.

Gli esiti hanno mostrato un quadro complessivo ampiamente positivo del funzionamento del C.d.A. e dei Comitati endoconsiliari e non sono emerse tematiche sulle quali i Consiglieri abbiano espresso livelli di consenso non adeguato. Tra i punti di forza del processo, i Consiglieri sono soddisfatti del lavoro svolto dal C.d.A. nel corso dell'anno, per l'impegno e la consapevolezza del proprio ruolo che ha permesso loro di rappresentare un vantaggio competitivo per la Società. I Consiglieri ritengono che il C.d.A. abbia operato in un clima sereno e con il contributo di tutti e anche grazie al ruolo del Presidente, che ha impostato le sedute con massima trasparenza, attraverso l'adozione di procedure chiare e condivise, che hanno contribuito a rendere le relazioni interne favorevoli e il rapporto con il *management* aperto e costruttivo.

Integrazione dei fattori ESG nelle politiche di remunerazione

In linea con la consapevolezza della rilevanza del proprio ruolo per i diversi *Stakeholder*, la Società, nel perseguire gli obiettivi di redditività e di equilibrio nel medio e nel lungo periodo, è impegnata ad adottare sistemi di remunerazione coerenti con i principi di trasparenza e di sana e prudente gestione dei rischi, con la gestione efficace dei possibili conflitti d'interesse e con la situazione patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

L'attenzione alle problematiche ambientali, sociali e di *governance* è riflessa nella strategia di remunerazione della Società che, oltre a prevedere l'inclusione nel **MBO (Management by Objectives)** di metriche collegate a temi ESG, prevede anche un "**Piano di incentivazione azionaria di medio-lungo termine 2021-2023**" ("Piano")¹⁹ applicabile alla Capogruppo e alle sue società controllate e volto a rafforzare, in un orizzonte di lungo periodo, l'allineamento tra gli interessi dei beneficiari e quelli degli azionisti e degli *Stakeholder* del Gruppo, sostenere la creazione di valore e la responsabilità sociale d'impresa nel lungo termine e favorire l'*attraction* e la fidelizzazione delle "risorse chiave" per il conseguimento delle direttrici strategiche del Gruppo.

Il *commitment* rispetto alla responsabilità sociale d'impresa viene esplicitato all'interno del Piano attraverso la declinazione di obiettivi di *performance* "*Sustainability (ESG) non relative to market*" finalizzati a verificare il conseguimento di:

- ▶ un determinato **score medio di PRI (Principles for Responsible Investments) Assessment**, legato ai risultati conseguiti a seguito della compilazione annuale del PRI Transparency Report nei tre moduli "*Investment And Stewardship Policy (including climate indicators)*", "*Listed equity (LE)*" e "*Fixed income (FI)*", secondo la metodologia introdotta a decorrere dall'anno 2021; per maggiori informazioni sul PRI si rimanda alla sezione "4.3 Adesione a iniziative esterne";

¹⁹ Il "Piano di incentivazione azionaria di medio-lungo termine 2021-2023" è stato approvato dall'Assemblea degli azionisti in data 31 marzo 2021. In aggiunta a tale Piano, è in corso il precedente "Piano di incentivazione di medio-lungo termine 2018-2020". Entrambi i Piani sono pubblicati nella sezione "Anima Holding / Investor Relations - Corporate Governance" del sito internet istituzionale.

- ▶ un determinato **score medio di Anima Engagement Index**, indicatore legato ai risultati di tre componenti:
 - il livello di soddisfazione dei dipendenti, rilevato attraverso un *Employee Engagement survey* che verrà svolta almeno su base triennale e che mira a raccogliere *insight* e opinioni del Personale al fine di identificare eventuali aree di miglioramento ed iniziative future su cui focalizzarsi; per maggiori informazioni sulla *survey* condotta nel 2021 si rimanda alla sezione “5.5 Soddisfazione e coinvolgimento”;
 - l'evoluzione dell'inclusione e diversità nei diversi segmenti professionali e manageriali, con riferimento al processo di selezione e sviluppo delle risorse umane; per maggiori informazioni sulla gestione della tematica e le politiche adottate si rimanda alla sezione “5.1 Diversità e pari opportunità”;
 - *retention* dei talenti, rilevata attraverso il monitoraggio del tasso di *retention* del *pool* dei talenti individuato.

La selezione dei due obiettivi di *score medio* del PRI e di *Anima Engagement Index* è stata guidata nel primo caso da considerazioni circa la rilevanza dell'integrazione di caratteristiche ESG nel processo di investimento e, più in generale, degli investimenti responsabili per l'attività operativa del Gruppo e, nel secondo caso, da considerazioni circa la necessità di promuovere la diversità e la valorizzazione delle persone all'interno del contesto aziendale.

Infine, in ottemperanza all'art. 5 del Regolamento UE 2088/2019 che richiede ai partecipanti ai mercati finanziari e ai consulenti finanziari di includere nelle loro politiche di remunerazione informazioni su come esse siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità, Anima SGR e Anima Alternative hanno provveduto ad aggiornare le proprie politiche di remunerazione al fine di promuovere l'allineamento ai criteri di sostenibilità nei rispettivi sistemi di remunerazione ed incentivazione.

2.5. I Comitati endoconsiliari

Ai sensi dell'art. 20 comma quarto dello Statuto, il C.d.A. può istituire comitati endoconsiliari, composti da membri del consiglio stesso, di natura consultiva e/o propositiva, determinando il numero dei membri di tali comitati e le funzioni ad essi attribuite, ai sensi della normativa vigente in materia di società con azioni quotate nei mercati regolamentati.

Come di seguito riportato, il C.d.A. ha deliberato l'istituzione di tre comitati endoconsiliari, approvando i regolamenti che ne disciplinano il funzionamento (e i successivi aggiornamenti), in conformità al Codice di *Corporate Governance*.

CONTROLLI, RISCHI E SOSTENIBILITÀ



NOMINE E REMUNERAZIONE



PARTI CORRELATE



Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità

Il Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità ("CCRS") supporta il Consiglio di Amministrazione, assicurando a quest'ultimo un'adeguata attività istruttoria ed esprimendo il proprio parere preventivo, nelle valutazioni e decisioni relative al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi della Società ("SCIGR") e in quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche. Il CCRS **supervisiona** inoltre **le tematiche di sostenibilità** connesse all'esercizio dell'attività di impresa e alle sue dinamiche di interazione con i diversi *Stakeholder*, svolgendo le seguenti attività:

- ▶ curare la valutazione degli impatti ambientali, economici e sociali derivanti dalle attività d'impresa;
- ▶ esprimere pareri sulle iniziative e sui programmi promossi dalla Società in tema di Sostenibilità ambientale, sociale e di governo societario;
- ▶ monitorare l'osservanza delle regole aziendali sulle tematiche ESG e il posizionamento della Società, rispetto ai mercati finanziari, nei principali *rating* e indici di sostenibilità applicabili;
- ▶ monitorare le iniziative internazionali in materia di sostenibilità e la partecipazione da parte della Società, volte a consolidare la reputazione aziendale sul fronte internazionale;
- ▶ esaminare le informazioni di carattere non finanziario predisposte dalle competenti funzioni della Società;
- ▶ su indicazione del Consiglio di Amministrazione, formulare pareri e proposte riguardanti specifiche questioni in tema di responsabilità sociale d'impresa.

In base al proprio Regolamento, almeno un componente del Comitato deve possedere una adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.



Composizione del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	RUOLO
Maria Luisa Mosconi	Donna	>50	✓	Presidente
Livio Raimondi	Uomo	>50	✓	Consigliere
Francesco Valsecchi	Uomo	>50	✓	Consigliere

Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione ("CNR") supporta il C.d.A. formulando proposte e/o pareri preventivi, a titolo esemplificativo, nelle seguenti attività:

- ▶ autovalutazione del C.d.A e dei Comitati endoconsiliari;
- ▶ definizione della composizione ottimale del C.d.A. e dei Comitati e monitoraggio dell'applicazione della Politica di diversità degli organi di amministrazione e controllo;
- ▶ predisposizione, aggiornamento e attuazione del piano per la successione dell'A.D. e degli Amministratori esecutivi;
- ▶ elaborazione della politica di remunerazione e dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari e successivo monitoraggio della concreta applicazione;
- ▶ remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e del *Top Management* della Società, nonché fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e attribuzione di indennità per la cessazione della carica o lo scioglimento del rapporto di lavoro.



Tutti i componenti del CNR possiedono complessivamente un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e/o di politiche retributive.

Composizione del Comitato Nomine e Remunerazione:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	RUOLO
Francesca Pasinelli	Donna	>50	✓	Presidente
Karen Sylvie Nahum	Donna	30 - 50	✓	Consigliere
Livio Raimondi	Uomo	>50	✓	Consigliere

Comitato Parti Correlate

Il Comitato Parti Correlate ("CPC") è istituito al fine di assicurare la trasparenza e la correttezza delle operazioni con le parti correlate e ha il compito di esprimere il proprio parere preventivo sulle operazioni con tali soggetti, in conformità alle vigenti disposizioni normative e all'apposita procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate.



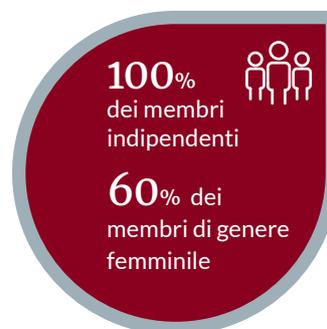
Composizione del Comitato Parti Correlate:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	RUOLO
Filomena Passeggio	Donna	>50	✓	Presidente
Paolo Braghieri	Uomo	>50	✓	Consigliere
Francesca Pasinelli	Donna	>50	✓	Consigliere

2.6. Il Collegio Sindacale

Tutti i Sindaci, in carica dal 31 marzo 2020 e per la durata di tre esercizi, sono in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza e non ricadono nelle situazioni di incompatibilità e ineleggibilità (compresi il cumulo di cariche e i divieti di *interlocking*) di legge e di statuto e sono altresì in possesso dei requisiti di indipendenza aggiuntivi previsti dal Codice di *Corporate Governance*.

La composizione del **Collegio Sindacale** tiene inoltre conto dei criteri qualitativi definiti nella citata Politica di Diversità, nonché dei vincoli di legge per le diversità di genere (almeno un Sindaco effettivo e un Sindaco supplente appartengono al genere meno rappresentato).



Composizione del Collegio Sindacale:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	RUOLO
Mariella Tagliabue	Donna	>50	✓	Presidente
Gabriele Camillo Erba	Uomo	>50	✓	Sindaco Effettivo
Claudia Rossi	Donna	>50	✓	Sindaco Effettivo
Tiziana di Vincenzo	Donna	30 - 50	✓	Sindaco Supplente
Maurizio Tani	Uomo	>50	✓	Sindaco Supplente

Il Presidente del Collegio Sindacale, di norma, partecipa alle sedute del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Parti Correlate. Tutti i Sindaci effettivi partecipano, di norma, alle riunioni del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

Nella precedente relazione di autovalutazione il Collegio Sindacale aveva formulato proposte di formazione e approfondimenti sui temi della Sostenibilità e sul modello operativo di Gruppo. In tal senso, ha ritenuto adeguata l'attività di *induction* svolta dalla Società nell'esercizio 2021. In base a quanto emerso dal processo di autovalutazione svolto nel 2022, il Collegio Sindacale ha formulato nuove proposte di formazione e approfondimento che potrebbero essere svolte nel corso dell'anno per migliorare le proprie funzioni, tra le quali ulteriori approfondimenti sul tema della sostenibilità.

2.7. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

La volatilità del mercato e l'insorgere di continue sfide richiedono adattabilità e un'attenta analisi dei rischi al fine di mitigare le possibili ripercussioni negative che si possono verificare nello svolgimento dell'operatività della Società e del Gruppo. In particolare, ANIMA opera in un settore che fa della corretta gestione del rischio uno dei principali *driver* della sua profittabilità. A tal fine, vengono effettuate analisi costanti per identificare, monitorare, gestire e mitigare i rischi ai quali la Società può essere direttamente o indirettamente esposta. Questo aspetto non può prescindere dalla trasversalità e dall'implementazione di modelli il più possibile omnicomprensivi che abbiano come obiettivo la mappatura completa dei rischi, al fine di poterli sfruttare come opportunità per il futuro.

Il modello organizzativo adottato dal Gruppo prevede che la capogruppo Anima Holding eserciti attività di direzione, coordinamento e controllo nei confronti delle società controllate. In particolare, la Società si è dotata di un **Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi ("SCIGR")**, aggiornato a febbraio 2021 e consultabile sul sito internet nella sezione "Anima Holding / Investor Relations - Corporate Governance", in linea con la disciplina civilistica e le indicazioni del Codice di Corporate Governance, idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici della propria attività. Il documento costituisce la cornice di riferimento nell'ambito della quale sono delineati gli obiettivi ed i principi che devono ispirare il disegno, il funzionamento e l'evoluzione di un efficace sistema di controllo, nonché i ruoli, i compiti e le responsabilità degli Organi e delle funzioni aziendali. I principi cardine su cui si fonda sono:

- ▶ la **razionalizzazione e suddivisione dei compiti** di controllo e dei perimetri di attività volti ad evitare ridondanze organizzative e situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- ▶ l'affidabilità dei sistemi informativi e la previsione di **flussi informativi periodici** e di momenti di confronto istituzionalizzati tra le funzioni aziendali di controllo interno, al fine di favorire lo scambio di informazioni e la razionalizzazione delle attività;
- ▶ la previsione di flussi informativi periodici e procedure di *reporting ad hoc* agli organi aziendali al fine di consentire a questi ultimi un continuo monitoraggio dei rischi a cui la Società è esposta e dello stato del Sistema dei Controlli Interni;
- ▶ tempestività nella segnalazione e nella gestione delle anomalie riscontrate dalle unità operative, dalla funzione di revisione interna o da altri addetti ai controlli ai livelli appropriati della Società;
- ▶ coerenza dei comportamenti e dei presidi organizzativi rispetto alle strategie ed alle connotazioni del contesto operativo e di mercato.

Il disegno del SCIGR è articolato su tre livelli di controllo, come di seguito illustrato:

- ▶ **Controlli di primo livello** (o controlli di linea), che costituiscono la vera e propria gestione operativa dei rischi e che hanno l'obiettivo di assicurare il corretto svolgimento delle operazioni effet-

tuate nell'ambito dei processi aziendali. Tali controlli, messi in atto dai responsabili delle attività operative (c.d. risk owner), sono di tipo gerarchico, sistematico e a campione, ovvero incorporati nelle procedure informatiche di cui dispone la Società;

- ▶ **Controlli di secondo livello** (o controlli sulla gestione dei rischi e di conformità alle norme) volti a verificare i rischi cui è esposta la Società nello svolgimento della propria attività, definire la metodologia di misurazione dei rischi aziendali, verificare il rispetto dei limiti assegnati, assicurare la coerenza con gli obiettivi di rischio-rendimento, nonché la conformità alle norme. Tali controlli sono effettuati dalla funzione *Compliance* per quanto attiene i rischi di non conformità alla normativa in materia di Antiriciclaggio, *Market Abuse* e Conflitto di Interesse, dalla funzione di *Internal Audit* per tutti gli altri ambiti ed in particolare sulle procedure amministrative e contabili predisposte ai sensi della L. 262/05, dalla funzione di *Risk Management* e dalla figura del RDP (Responsabile della Protezione dei Dati);
- ▶ **Controlli di terzo livello**, volti a valutare con cadenza prefissata la completezza, la funzionalità e l'adeguatezza del SCIGR in relazione alla natura e all'intensità dei rischi e delle complessive esigenze aziendali. Detti controlli sono messi in atto dalla funzione di *Internal Audit*, anche sulle società controllate.

I risultati del modello di *risk assessment* sono oggetto di comunicazione periodica in sede di Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità, Collegio Sindacale e Consiglio di Amministrazione. Il modello organizzativo si completa infine con le attività dell'Organismo di Vigilanza, istituito a seguito dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 ("Modello 231" o "MOG 231").

Con riferimento alle società operative, Anima SGR ha istituito una funzione dedicata, il Servizio di *Risk Management*, che opera nell'ambito del processo di gestione dei rischi, sia per quanto concerne i processi di investimento relativi ai patrimoni gestiti, sia per quanto concerne i processi aziendali. Le funzioni aziendali collaborano con il Servizio *Risk Management* nell'individuazione dei rischi e nella loro valutazione, mentre il Consiglio di Amministrazione valuta le proposte di mitigazione e decide in ordine alla loro realizzazione. Analoghe attività vengono svolte dal Servizio *Risk Management* di Anima Alternative.

2.8. Il presidio dei rischi ESG e reputazionali

Consapevole dei potenziali impatti diretti e indiretti che può creare in ambito di sostenibilità con le sue attività, il Gruppo si impegna a contribuire, attraverso la propria condotta, al contenimento delle possibili esternalità negative generate, e cioè degli effetti indesiderati. Al contempo, ha attuato una serie di misure interne che permettono di considerare strategicamente e preventivamente i rischi che derivano dalle attività svolte.

A tal fine, il Gruppo ha valutato ed **integrato all'interno del proprio modello di gestione dei rischi anche i rischi ESG, specificatamente Environmental, Social, Governance e trasversali** tra i tre ambiti. ANIMA ha infatti individuato le tematiche materiali, come riportato nella sezione "4.5 L'analisi di materialità", aggregandole per categorie, e ne ha identificato i relativi rischi, i potenziali impatti e le modalità di gestione e mitigazione. Il modello è supportato trasversalmente all'interno del Gruppo da processi aziendali, politiche e procedure appositamente redatte, nel rispetto della normativa vigente in materia e in linea con quanto previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001. Le azioni intraprese sono in linea anche con quanto previsto dai principali *standard*, linee guida e principi emanati dalle organizzazioni nazionali ed internazionali a cui il Gruppo si ispira. L'aggiornamento 2021 della Mappatura dei Rischi di Sostenibilità, di seguito riportata, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding S.p.A. in data 4 maggio 2022:

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI	MODALITÀ DI GESTIONE E MITIGAZIONE
AREA TEMATICA: AMBIENTALE		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Efficienza energetica e lotta al cambiamento climatico ▶ Consumo responsabile delle risorse naturali 		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito ambientale (rischi di transizione), sia di tipo diretto (ANIMA) che indiretto (società in portafoglio); ▶ rischi fisici indiretti derivanti dai danni materiali che le aziende in portafoglio possono subire come conseguenza dei cambiamenti climatici; ▶ rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di tutela ambientale e limitazione degli impatti negativi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; ▶ perdita di valore degli asset che compongono i portafogli gestiti con la conseguente riduzione degli AuM in gestione; ▶ danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica ESG per gli investimenti volta a monitorare i rischi ESG dei portafogli gestiti, considerare gli impatti negativi sui fattori di sostenibilità e delineare le strategie ESG e di azionariato attivo; ▶ MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza; ▶ certificazione ISO 14001; ▶ adesione alla Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD); ▶ adesione al Global Compact e ai 10 Principi sanciti; ▶ monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la <i>compliance</i>; ▶ iniziative volte a favorire: <ul style="list-style-type: none"> - il monitoraggio, l'efficienza, il risparmio energetico e l'impiego di energia da fonti rinnovabili; - la riduzione delle emissioni in atmosfera dei mezzi di trasporto e degli immobili, nonché la promozione di una mobilità sostenibile; - la riduzione del consumo dei materiali utilizzati, specialmente quelli non rinnovabili, e la corretta gestione degli stessi.
AREA TEMATICA: SOCIALE		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Attrazione, soddisfazione e coinvolgimento del Personale ▶ Diversità, pari opportunità e non discriminazione ▶ Formazione e sviluppo professionale 		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischio legale e reputazionale derivante dal mancato rispetto dei diritti e soddisfacimento delle richieste e delle aspettative del Personale; ▶ rischio derivante dall'incapacità di attrarre e trattenere i talenti; ▶ rischio di fornire insufficienti livelli di formazione. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ▶ coinvolgimento in azioni legali; ▶ insoddisfazione del Personale con conseguenze negative sull'operatività e la produttività; ▶ mancato inserimento o perdita di risorse qualificate e/o che hanno assunto dei ruoli chiave; 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ Comitato Nomine e Remunerazione; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo; ▶ Politica in Materia di Diversità e Inclusione; ▶ MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza; ▶ Politica di <i>Whistleblowing</i>; ▶ adesione al Global Compact e ai 10 Principi sanciti; ▶ Politica di Remunerazione e Incentivazione, nonché piano di incentivazione di lungo termine ("LTIP");

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI	MODALITÀ DI GESTIONE E MITIGAZIONE
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ presenza di Personale scarsamente formato e qualificato a svolgere la propria attività. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ incontri periodici col <i>management</i> al fine di incrementare il senso di appartenenza e il grado di soddisfazione del Personale; ▶ monitoraggio periodico dei livelli di soddisfazione del Personale, anche tramite l'introduzione di <i>People Survey</i>; ▶ piani di formazione e sviluppo del Personale; ▶ attività di sensibilizzazione verso le tematiche di D&I; ▶ processo di valutazione delle <i>performance</i> sulla base di obiettivi formalizzati e condivisi al fine di sviluppare una cultura del merito, incentrata sull'equità.

- ▶ **Tutela dei diritti umani**
- ▶ **Salute e Sicurezza sul lavoro**
- ▶ **Welfare e work-life balance**

<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito di salute e sicurezza e di rispetto dei diritti umani; ▶ rischio legale e reputazionale derivante dal mancato rispetto dei diritti dei lavoratori da parte del Gruppo e/o dei fornitori; ▶ rischio di compromettere la salute e sicurezza del Personale a causa di infortuni, malattie e l'insorgere di disturbi psicofisici collegati a stress e ansia; ▶ rischio biologico da Covid-19; ▶ rischio derivante dal mancato soddisfacimento delle aspettative del Personale in ambito di <i>welfare</i> ed equilibrio casa-lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; ▶ danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ▶ coinvolgimento in azioni legali; ▶ assenze per infortuni e malattie con conseguenze negative sull'operatività e la produttività; ▶ insoddisfazione del Personale e perdita di risorse qualificate e/o che hanno assunto dei ruoli chiave. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica Acquisti e Forniture; ▶ MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza; ▶ Politica di <i>Whistleblowing</i>; ▶ certificazione ISO 45001; ▶ adesione al Global Compact e ai 10 Principi sanciti; ▶ aggiornamento periodico del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), presenza di figure volte a presidiare la salute e sicurezza (RSPP, RLS etc.) e di un Piano di gestione dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19; ▶ monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la <i>compliance</i>; ▶ organizzazione di attività ed iniziative volte a promuovere il benessere psico-fisico del Personale; ▶ erogazione di formazione sulla salute e sicurezza e installazione/sanificazione dei presidi in ambito sicurezza; ▶ possibilità di convertire il Premio di Risultato in <i>welfare</i> per l'accesso a servizi socioassistenziali defiscalizzati; ▶ possibilità per tutto il Personale di usufruire dello <i>smart working</i> dall'inizio della fase emergenziale della pandemia.
---	---	--

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI	MODALITÀ DI GESTIONE E MITIGAZIONE
► Educazione finanziaria e sviluppo della comunità		
<ul style="list-style-type: none"> ► Rischio reputazionale derivante dal mancato allineamento con le aspettative dei propri <i>Stakeholder</i> in ambito filantropico e di supporto alle comunità locali; ► rischio di disattendere le esigenze informative e di coinvolgimento dei propri <i>Stakeholder</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ► Codice Etico e di Comportamento; ► Politica di Sostenibilità; ► Politica ESG per gli investimenti volta a monitorare i rischi ESG dei portafogli gestiti, considerare gli impatti negativi sui fattori di sostenibilità e delineare le strategie ESG e di azionariato attivo; ► MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza; ► adozione di iniziative specifiche in ambito di educazione finanziaria e filantropico, anche tramite l'erogazione di liberalità.
► Innovazione e qualità dei prodotti e servizi ► Soddisfazione dei Clienti		
<ul style="list-style-type: none"> ► Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito prodotti; ► rischio reputazionale derivante dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di innovazione e qualità di prodotto; ► rischio derivante dal mancato monitoraggio del grado di soddisfazione dei Clienti e dei reclami presentati dagli stessi. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; ► danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ► perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Funzioni responsabili per lo sviluppo e il mantenimento di rapporti di tipo personalizzato e confronti periodici con la clientela istituzionale e le reti di vendita; ► funzione dedicata ad assolvere alle richieste dei Clienti; ► Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ► Codice Etico e di Comportamento; ► Politica ESG per gli investimenti volta a monitorare i rischi ESG dei portafogli gestiti, considerare gli impatti negativi sui fattori di sostenibilità e delineare le strategie ESG e di azionariato attivo; ► Politica informativa sulla strategia di trattazione dei reclami e le funzioni dell'Arbitro per le Controversie Finanziarie (ACF); ► formalizzazione di un Processo Prodotti; ► monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la <i>compliance</i>; ► presidi organizzativi interni per lo sviluppo e l'ingegnerizzazione di nuovi prodotti in grado di cogliere le mutevoli esigenze dei Clienti/collocatori; ► procedure volte a prevedere una sollecita trattazione dei reclami presentati e la conservazione delle registrazioni; ► monitoraggio periodico della soddisfazione della clientela anche tramite <i>survey</i> e l'analisi dei flussi di raccolta.

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI	MODALITÀ DI GESTIONE E MITIGAZIONE
► Privacy e sicurezza delle informazioni		
<ul style="list-style-type: none"> ► Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito <i>privacy</i> e sicurezza dei dati; ► rischio legale e reputazionale derivante dall'utilizzo di dati per finalità non consentite o per scopi fraudolenti; ► rischio di incorrere in frodi informatiche. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; ► perdita, danneggiamento, sottrazione, divulgazione di dati sensibili; ► danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ► coinvolgimento in azioni legali; ► limitazioni nello svolgimento delle attività e/o richieste di risarcimento. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Funzioni responsabili per la gestione delle tematiche IT ed il corretto funzionamento delle architetture IT; ► Comitato Cyber Security, Comitato di Coordinamento dell'Emergenza, Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), Responsabile per la Sicurezza (CISO); ► Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ► Codice Etico e di Comportamento; ► Politica di Sostenibilità; ► Politica <i>Privacy</i> – GDPR; ► Politica di continuità operativa; ► MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza; ► monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la <i>compliance</i>; ► adozione di soluzioni e procedure interne per promuovere la sicurezza informatica e la protezione dei dati aziendali; ► erogazione di formazione sul corretto utilizzo degli strumenti aziendali e sulle norme di comportamento; ► <i>audit</i> sui responsabili esterni e assessment interni del DPO; ► sistemi di protezione <i>hardware</i> e <i>software</i>; ► attività di <i>maturity</i> e <i>vulnerability assessment</i> periodica; ► sito di <i>disaster recovery</i> aggiornato <i>real time</i> e testato annualmente; ► controlli e messaggistiche automatiche per la segnalazione di eventuali anomalie; ► <i>penetration</i> test svolti periodicamente.

AREA TEMATICA: GOVERNANCE

► Integrità, trasparenza ed etica di *business* ► Anticorruzione e antiriciclaggio

<ul style="list-style-type: none"> ► Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito di etica di <i>business</i>, anticorruzione e antiriciclaggio; ► rischio legale e reputazionale derivante da azioni e condotte fraudolente. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; ► danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ► coinvolgimento in azioni legali; ► limitazioni nello svolgimento delle attività e/o richieste di risarcimento. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione; ► Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ► Comitato Parti Correlate; ► Codice Etico e di Comportamento; ► Politica di Sostenibilità; ► Politica per la Gestione dei Conflitti di Interesse; ► Politica Anticorruzione e Politica Antiriciclaggio; ► Politica su Principi e politiche Contabili di Gruppo; ► Politica ESG per gli investimenti volta a monitorare i rischi ESG dei portafogli gestiti, considerare gli impatti negativi sui fattori di sostenibilità e delineare le strategie ESG e di azionariato attivo;
---	---	--

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI	MODALITÀ DI GESTIONE E MITIGAZIONE
--------	--------------------	------------------------------------

- ▶ MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza;
- ▶ Politica di *Whistleblowing*;
- ▶ certificazione ISO 37001;
- ▶ adesione al Global Compact e ai 10 Principi sanciti;
- ▶ monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la *compliance*;
- ▶ procedure per prevenire situazioni riconducibili alla manipolazione di mercato e abuso di informazioni privilegiate nell'attività di negoziazione sui mercati;
- ▶ dialogo continuo con le autorità pubbliche;
- ▶ registrazione accurata e completa delle attività e delle operazioni per garantire la massima trasparenza contabile.

▶ **Governance ESG**
▶ **Gestione dei rischi ESG**

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischio reputazionale derivante dal mancato presidio delle tematiche e dei rischi ESG e dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i>. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ▶ peggioramento della <i>performance</i> dei KPI rendicontati nell'informativa non finanziaria e nei rating ESG assegnati alla Società; ▶ perdita di investitori e maggiore difficoltà / dispendiosità nel reperire risorse finanziarie; ▶ perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Funzioni aziendali responsabili per la gestione delle tematiche ESG a livello corporate e di società operative; ▶ Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo; ▶ Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi; ▶ Codice Disciplinare; ▶ Politica di <i>Whistleblowing</i>; ▶ Politica ESG per gli investimenti volta a monitorare i rischi ESG dei portafogli gestiti, considerare gli impatti negativi sui fattori di sostenibilità e delineare le strategie ESG e di azionariato attivo; ▶ monitoraggio e mappatura dei rischi ESG; ▶ previsione, all'interno del Regolamento interno in materia di governo societario, di un numero minimo di amministratori indipendenti (almeno tre); nel 2021 gli amministratori indipendenti erano otto su un totale di dieci, tra i quali anche il Presidente; ▶ integrazione di obiettivi non finanziari nella componente variabile annuale della remunerazione dell'A.D. e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("DIRS"); ▶ previsione di specifici KPI ESG nel piano di incentivazione di lungo termine ("LTIP") dell'A.D. e dei DIRS. |
|---|--|--|

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI	MODALITÀ DI GESTIONE E MITIGAZIONE
AREA TEMATICA: TRASVERSALE		
► Resilienza organizzativa		
<ul style="list-style-type: none"> ► Rischio reputazionale derivante dall'interruzione della continuità operativa in caso di emergenze, blocchi o malfunzionamenti. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ► limitazioni nello svolgimento delle attività e dell'operatività aziendale; ► perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ► Comitato di Coordinamento e di Emergenza, Comitato di <i>Business Continuity</i> e Responsabile per la Sicurezza (CISO); ► Codice Etico e di Comportamento; ► Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi; ► Politica di Sostenibilità; ► Politica di continuità operativa; ► MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza; ► Politica di <i>Whistleblowing</i>; ► monitoraggio dei rischi ESG a livello di Gruppo e di investimenti; ► Aggiornamento periodico del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), presenza di figure volte a presidiare la salute e sicurezza (RSPP, RLS etc.) e di un Piano di gestione dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19; ► sito di <i>disaster recovery</i> aggiornato <i>real time</i> e testato annualmente.
► Marketing responsabile		
<ul style="list-style-type: none"> ► Rischi di <i>compliance</i> per non conformità al Codice del Consumo e alle altre normative in ambito di <i>marketing</i> responsabile; ► rischio legale e reputazionale derivante da pratiche commerciali e comunicazioni poco trasparenti, scorrette o ingannevoli. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; ► danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ► coinvolgimento in azioni legali; ► segnalazioni ad associazioni dei consumatori o ad altre istituzioni competenti in materia. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ► Codice Etico e di Comportamento; ► Politica di Sostenibilità; ► Politica ESG per gli investimenti volta a monitorare i rischi ESG dei portafogli gestiti, considerare gli impatti negativi sui fattori di sostenibilità e delineare le strategie ESG e di azionariato attivo; ► Politica di collocamento e investimento relativa a prodotti complessi; ► previsione del rating costi CFS sui fondi comuni di investimento per monitorare sia i costi a carico del fondo che quelli a carico del sottoscrittore; ► presidi per comunicare ai collocatori il livello di complessità dei propri prodotti e prevedere limitazioni sugli strumenti caratterizzati da una maggiore complessità.

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI	MODALITÀ DI GESTIONE E MITIGAZIONE
► Investimenti Responsabili		
<ul style="list-style-type: none"> ► Rischi reputazionali derivanti dal mancato monitoraggio dei rischi ESG relativi agli emittenti oggetto di investimento o potenziali, nonché degli impatti che gli stessi possono generare. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Perdita di valore degli asset che compongono i portafogli gestiti con la conseguente riduzione degli AuM in gestione; ► danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ► Comitato ESG; ► Politica di Sostenibilità; ► Politica ESG per gli investimenti volta a monitorare i rischi ESG dei portafogli gestiti, considerare gli impatti negativi sui fattori di sostenibilità e delineare le strategie ESG e di azionariato attivo adottate; ► Strategia per l'esercizio dei diritti di voto; ► adesione ai Principles for Responsible Investment (PRI); ► adesione al Global Compact e ai 10 Principi sanciti; ► adesione ai Principi Italiani di Stewardship emessi da Assogestioni e adozione della Politica di Impegno con l'integrazione dei criteri di sostenibilità nell'attività di azionariato attivo, favorendo l'adozione da parte delle società di procedure volte a identificare, prevenire e mitigare i possibili impatti sociali e ambientali negativi derivanti dalle loro attività; ► monitoraggio dei rischi ESG e identificazione dei principali impatti negativi dell'investimento sui fattori ambientali e sociali; ► integrazione dei criteri ESG nelle procedure e decisioni di investimento; ► presenza e progressivo incremento di prodotti che promuovono, tra le altre, anche caratteristiche sociali e ambientali come individuati dall'art. 8 del RE UE 2088/2019 SFDR.

3. Etica nella condotta aziendale



0 segnalazioni ricevute per violazioni del Codice Etico e di Comportamento



0 denunce comprovate per violazioni della *privacy* dei Clienti



ISO 37001 (Anticorruzione)
ottenuta da tutte le società del Gruppo nel 2021



0 episodi di corruzione accertati

L'etica nell'attività d'impresa costituisce un approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e per la reputazione del Gruppo, che intrattiene molteplici rapporti con la comunità degli azionisti, dei Clienti, dei fornitori e, più in generale, con l'intero contesto economico – sociale nel quale esso opera. Le società del Gruppo svolgono infatti un ruolo rilevante nel mercato finanziario italiano, per lo sviluppo economico e il benessere delle famiglie e delle imprese italiane, dei propri azionisti e delle persone che lavorano o collaborano con ANIMA.

Questa responsabilità richiede la definizione e il rispetto di principi etici solidi per supportare il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo, nell'interesse del successo dell'impresa e a tutela degli *Stakeholder*.

Tutte le società del Gruppo hanno adottato il **Codice Etico e di Comportamento** al fine di confermare e fissare in un documento i valori ed i principi che orientano ANIMA nel modo di operare e nella conduzione dei rapporti, sia al proprio interno che nei confronti dei terzi.

3.1. Il Codice Etico e di Comportamento

Il Codice contiene un insieme di valori, principi e regole volte ad assicurare che il Gruppo operi nell'interesse degli *Stakeholder*, salvaguardandone in ogni caso i diritti, e nell'interesse dell'integrità dei mercati. In particolare, definisce:

- ▶ principi di condotta negli affari;
- ▶ comportamenti richiesti al Personale;
- ▶ le regole di condotta della Società verso l'insieme degli *Stakeholder*.

Il Codice rappresenta una guida per promuovere nel continuo il rispetto dei valori e dei principi etici enunciati e rientra tra le iniziative volte sia allo sviluppo di un solido orientamento etico, che ad allineare il Gruppo alle pratiche di sostenibilità e, a tal riguardo, alla definizione di scelte organizzative coerenti con la visione strategica del *management*.

Cogenza dei contenuti

I destinatari interni del Codice sono tenuti a conoscerne i contenuti e a contribuire alla sua attuazione e diffusione. I principi in esso contenuti sono da integrare alle vigenti leggi di natura civile e penale, oltretutto agli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva. Per ANIMA è importante diffondere i valori riportati nel Codice anche con i Destinatari esterni, per i quali l'osservanza delle disposizioni contenute all'interno del documento costituisce presupposto essenziale per instaurare o proseguire il rapporto professionale e/o di collaborazione con il Gruppo.

Il Codice costituisce parte integrante del Sistema dei Controlli Interni definito dal Gruppo. La verifica della sua adeguata, completa e tempestiva applicazione è demandata al Consiglio di Amministrazione della Società che si avvale del supporto delle funzioni interne di controllo.

Adozione, aggiornamento e diffusione

Il Codice è adottato dal Consiglio d'Amministrazione della Società, che lo sottopone a revisioni ed aggiornamenti sulla base delle evoluzioni normative e delle *best practice* in materia, delle esigenze nate dalla concreta applicazione del Codice stesso e delle segnalazioni degli *Stakeholder*. Anima Holding si impegna a diffondere presso le società del Gruppo i valori e i principi a cui essa si ispira e a favorire l'adozione da parte delle stesse di un proprio Codice.

Il Codice è pubblicato sia sul sito internet istituzionale nella sezione "Anima Holding / *Investor Relations - Corporate Governance*", accessibile ai Destinatari esterni, sia nell'apposita sezione della Intranet aziendale. La Società si impegna a rendere disponibile una copia del Codice al Personale neo-assunto, ai collaboratori e ai membri degli Organi societari; ai soggetti terzi se ne richiede la presa visione all'avvio del rapporto di collaborazione o d'affari e in occasione degli aggiornamenti.

Violazioni e misure sanzionatorie

I casi di violazione del Codice devono essere prontamente segnalati, anche per il tramite delle funzioni di controllo, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza 231/01, istituito presso le singole società del Gruppo, laddove riguardino i reati presupposti, cioè le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e dalle sue successive modifiche ed integrazioni. La Società mette a disposizione del Personale canali per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite o contrarie ai contenuti del Codice stesso (c.d. *Whistleblowing*), come dettagliato nella sezione "3.4 *Whistleblowing*". In caso di violazione da parte del Personale, il Consiglio di Amministrazione valuta i fatti e i comportamenti ritenuti rilevanti e assume le opportune iniziative nei confronti dei responsabili, tenendo presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile. In caso di violazione da parte di Amministratori o Sindaci, ne devono essere informati l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. Qualora la violazione delle norme etiche e di comportamento fosse posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore, cliente o altro soggetto avente rapporti contrattuali con il Gruppo, può prevedersi, quale sanzione, la risoluzione del contratto nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dalla violazione stessa.

Numero di segnalazioni ricevute per violazioni del Codice Etico e di Comportamento nel 2021, 2020 e 2019:

	2021	2020	2019
Totale segnalazioni ricevute per violazioni del Codice Etico	-	-	-
▶ di cui: segnalazioni ricevute riguardo violazioni dei diritti umani	-	-	-
Numero degli episodi esaminati dall'azienda	2	-	-
Numero di piani d'azione attuati	-	-	-

3.2. Anticorruzione

Il Gruppo ANIMA ritiene che la corruzione, nelle sue diverse forme e manifestazioni, costituisca una seria minaccia allo sviluppo economico e sociale sia per quanto riguarda la possibilità che tali condotte ostacolino lo svolgimento delle proprie attività, compromettendo il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia per quanto riguarda gli effetti negativi che tali azioni hanno sul contesto sociale in cui il Gruppo opera, impedendo una crescita sostenibile e una eguale opportunità di sviluppo per tutti gli attori coinvolti. Pertanto, ANIMA non intende tollerare la corruzione in alcuna sua forma, operando secondo principi di legalità, integrità e trasparenza e considerando la lotta alla corruzione tra gli obblighi legali del Gruppo e tra gli impegni assunti verso i propri *Stakeholder*.

In questo ambito, la **Politica Anticorruzione** costituisce uno strumento fondamentale per la definizione dei principi, delle politiche e delle regole da rispettare affinché le operazioni aziendali siano svolte non solo in conformità alle singole norme di legge, ma anche in coerenza con i valori etici aziendali. Le attività e i comportamenti oggetto della Politica sono i seguenti:

- ▶ contributi a partiti e movimenti politici o altre organizzazioni sindacali o associazioni di consumatori;
- ▶ omaggi e spese di rappresentanza;
- ▶ sponsorizzazioni;
- ▶ rapporti con Pubblici Ufficiali, Autorità di Vigilanza e Autorità Giudiziaria;
- ▶ conformità alla Politica da parte dei fornitori;
- ▶ operazioni straordinarie;
- ▶ tenuta delle scritture e della contabilità;
- ▶ amministrazione delle risorse finanziarie;
- ▶ selezione Risorse Umane.

Si segnala inoltre che le società di diritto italiano del Gruppo sono soggette alla normativa nazionale applicabile in materia e, in particolare, a quanto previsto dal **D. Lgs. 231/2001** che disciplina la responsabilità amministrativa delle società per una serie di reati "presupposti", tra i quali rientrano i reati di corruzione.

Dal 2021 inoltre, tutte le società del Gruppo ANIMA hanno adottato un sistema di gestione certificato secondo la norma **ISO 37001** relativa alla prevenzione della corruzione, a seguito della quale è stata introdotta una procedura sui presidi anticorruzione adottati dal Gruppo e la «Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione» (Funzione Anticorruzione), individuata nella figura del Responsabile del Servizio *Compliance*. Tale ruolo ha la responsabilità e l'autorità di:

- ▶ supervisionare la definizione e l'implementazione del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione;
- ▶ fornire consulenza e rappresentare un punto di riferimento per il Personale, in merito al Sistema di Gestione per l'anticorruzione, nonché per tutte le tematiche legate a condotte corruttive;
- ▶ assicurare la conformità del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione adottato dal Gruppo ANIMA ai requisiti dello standard UNI ISO 37001 e relazionare sulle sue *performance* i vertici aziendali, il Consiglio di Amministrazione, nonché l'Organismo di Vigilanza.

A testimonianza dell'impegno del Gruppo nel contrastare la corruzione, nel triennio 2019-2021 non si sono verificati episodi di corruzione.

Numero di episodi di corruzione accertati e azioni intraprese nel 2021, 2020 e 2019:

	2021	2020	2019
Numero di episodi di corruzione accertati	-	-	-
Numero di episodi per i quali i dipendenti sono stati licenziati o sottoposti a misure disciplinari per corruzione	-	-	-
Numero di episodi per i quali i contratti con i partner commerciali non sono stati rinnovati per violazioni relative alla corruzione	-	-	-
Numero di cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti	-	-	-

3.3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l'adozione di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001**, oggetto di sistematico aggiornamento ed inteso come l'insieme delle norme deontologiche, delle regole comportamentali e delle procedure operative adottate in funzione delle specifiche attività svolte dalla Società al fine di prevenire la commissione di reati presupposti previsti dal Decreto 231/01. Il Modello si ispira anche ai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento nonché, tenuto conto del settore in cui opera il Gruppo, alle indicazioni dell'Associazione Italiana del Risparmio Gestito (Assogestioni).

Il Modello 231 si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale". La Parte Generale descrive l'ambito normativo ed il sistema organizzativo aziendale (inteso come insieme di regole, processi e procedure per lo svolgimento delle attività operative), mentre la Parte Speciale contiene la descrizione:

- ▶ delle fattispecie di reato ed illecito amministrativo rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- ▶ dei processi/attività sensibili e relativi protocolli di controllo.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un **Organismo di Vigilanza** ("OdV") ex D. Lgs. 231/2001 indipendente, istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società. Nello specifico, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale ai quali indirizza semestralmente una relazione sull'attività svolta e presenta il piano annuale delle attività programmate. L'OdV si occupa altresì di sottoporre periodicamente al Consiglio di Amministrazione proposte di aggiornamento del Modello 231 a seguito delle novazioni normative intercorse.

Anche Anima SGR e Anima Alternative SGR si sono dotate di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e di un Organismo di Vigilanza.

3.4. Whistleblowing

In linea con i valori di correttezza, trasparenza e integrità che ispirano la propria azione, il Gruppo ANIMA fornisce la possibilità di **denunciare fatti o situazioni che non siano in linea con i principi riportati nel suo Codice Etico e di Comportamento, nonché ogni altra condotta irregolare**, al fine di proteggere e tutelare il Gruppo e il proprio Personale e come disciplinato all'interno della Politica di *Whistleblowing* che regola la segnalazione delle anomalie interne da parte del Personale, tutelandone la riservatezza ed escludendo possibili ritorsioni.

Il corretto svolgimento del processo di Segnalazione delle violazioni viene assicurato dal Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione ("RSIS"), il quale riferisce direttamente e tempestivamente agli organi aziendali le informazioni oggetto delle segnalazioni, ove rilevanti, nonché redige una relazione annuale sul funzionamento del processo stesso. Il RSIS è individuato nella figura del Responsabile del Servizio *Internal Audit* e vanta specifici requisiti morali e professionali, assicurando la massima imparzialità, obiettività e indipendenza di giudizio nello svolgimento delle proprie mansioni. Nel caso in cui esso stesso sia il soggetto della segnalazione, questa può essere inoltrata al RSIS di "riserva" (Responsabile Servizio *Compliance*).

Una segnalazione è considerata rilevante, e quindi meritevole di attenzione da parte del RSIS, se riguarda atti o fatti che possano comportare un rischio per la Società, il Personale, terzi o soci, o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente. Essa deve inoltre riguardare condotte fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. In particolare, le segnalazioni rilevanti hanno ad oggetto:

- ▶ fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- ▶ azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società;
- ▶ azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza del Personale o dell'ambiente;
- ▶ azioni in violazione al Codice Etico o ad altre disposizioni/procedure interne sanzionabili in via disciplinare.

Con riferimento ai canali attraverso cui segnalare possibili violazioni e irregolarità, il Gruppo ANIMA mette a disposizione del Personale e dei collaboratori sia la possibilità di inviare una comunicazione elettronica su piattaforma dedicata, sia tramite lettera con posta ordinaria. Il RSIS aggiorna il segnalante sullo stato di avanzamento della pratica attraverso lo stesso canale da questi originariamente utilizzato per la segnalazione.

Per diffondere consapevolezza e promuovere la corretta interpretazione del sistema di segnalazione, ANIMA si impegna a offrire un'adeguata formazione a tutto il Personale da parte della funzione Risorse Umane con la supervisione della funzione *Compliance*. Una copia della Politica viene resa disponibile al nuovo Personale in sede di assunzione ed è presente sulla intranet aziendale.

Nell'anno 2021, né l'Organismo di Vigilanza né il RSIS hanno ricevuto segnalazioni.

3.5. Antiriciclaggio

Il Gruppo ANIMA si impegna a contrastare il riciclaggio di denaro, un fenomeno che costituisce una seria minaccia per il sistema economico, perseguendo nel continuo il rispetto delle normative nazionali ed internazionali volte a contrastare tale pratica e prevenendo presidi dedicati al suo contrasto. Il modello organizzativo di Gruppo prevede che la responsabilità primaria in materia di presidio dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo sia rimessa agli organi aziendali delle singole società, ciascuna secondo le rispettive competenze ed in conformità alla normativa applicabile ai Paesi di appartenenza, nonché in coerenza con le indicazioni ricevute dalla Capogruppo. Le società controllate individuano infatti le specifiche funzioni dedicate (Funzione Antiriciclaggio) e nominano i relativi responsabili, che vengono comunicati alla Capogruppo. Per le società controllate italiane, le attività correlate alla normativa in materia di contrasto al riciclaggio e finanziamento al terrorismo e per la Segnalazione delle Operazioni Sospette vengono gestite dalla funzione Antiriciclaggio (Servizio *Compliance & AML*) di Anima SGR.

La tematica è presidiata dalla **Politica per la prevenzione del rischio del riciclaggio dei proventi di attività criminose e finanziamento al terrorismo** di Gruppo, che definisce gli indirizzi strategici e individua i presidi, i ruoli, le responsabilità e principi che guidano la gestione della tematica e dei relativi rischi. Il Servizio *Compliance & AML* di Anima SGR, tra le altre mansioni, provvede ad una revisione periodica della Politica e ne assicura la diffusione capillare nei diversi organi aziendali tramite attenti flussi informativi. Esso effettua inoltre, annualmente o in occasione dell'apertura di nuove linee di *business*, la valutazione dei rischi di riciclaggio, che comprende le seguenti macro-attività:

- ▶ identificazione del rischio inerente;
- ▶ analisi delle vulnerabilità;
- ▶ determinazione del rischio residuo;
- ▶ azione di rimedio concernente gli interventi correttivi o di adeguamento da adottare al fine di prevenire e mitigare i rischi residui.

Si segnala infine che il Processo Antiriciclaggio è sottoposto annualmente ad un'attività di autovalutazione, richiesto dalla normativa, svolta da una società esterna.

Numero di violazioni della normativa antiriciclaggio²⁰ nel 2021, 2020 e 2019:

	2021	2020	2019
Numero dei casi di violazione della normativa antiriciclaggio	-	-	-

²⁰ Il dato riportato si riferisce agli episodi di violazione della normativa antiriciclaggio in cui è implicata l'azienda e non include quindi le segnalazioni di operazioni sospette della clientela che Anima è tenuta ad inviare all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) in conformità al D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

3.6. Trattamento dei dati personali

In coerenza con il quadro normativo di riferimento in materia di protezione dei dati personali, come designato dal **Regolamento (UE) n. 2016/679 ("GDPR")**, la Capogruppo si è dotata di adeguate politiche e procedure interne nonché di informative *privacy* ex art.13 e 14 del predetto Regolamento, al fine di promuovere in modo efficace ed efficiente i principi di protezione dei dati personali. Nello svolgimento delle proprie attività tutte le funzioni aziendali o i terzi incaricati sono tenuti ad attenersi alle regole di ordinaria diligenza e a porre in essere comportamenti operativi conformi alla normativa vigente e alla procedura adottata da ANIMA.

Nel rispetto delle disposizioni del GDPR, la Società ha nominato quale RDP (Responsabile della Protezione dei Dati) un professionista esterno dotato di competenze specifiche della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati personali. Il Gruppo ha inoltre contrattualizzato, nel rispetto della citata normativa *privacy*, lo scambio di dati e informazioni all'interno del Gruppo medesimo attraverso la sottoscrizione di appositi accordi di *Data Processing*.

Numero di violazioni della *privacy* dei Clienti e perdita di dati dei Clienti nel 2021, 2020 e 2019:

	2021	2020	2019
Numero di denunce comprovate in materia di violazioni della <i>privacy</i> dei Clienti	-	2	-
▶ di cui ricevute da parti esterne e confermate dall'organizzazione	-	2	-
▶ di cui ricevute da enti regolatori	-	-	-
	2021	2020	2019
Numero totale di fughe, furti o perdite di dati dei Clienti ²¹	5	-	1
Numero totale di Clienti coinvolti	5	-	37.968

21 Nel 2021 sono stati registrati nel Registro dei *Data Breach* 5 episodi di comunicazioni ai Clienti inviate a indirizzi errati. Questi eventi sono stati qualificati di livello di rischio basso e non sono stati oggetto di notifica al Garante per la protezione dei dati personali o di comunicazione agli interessati.

3.7. L'approccio alla fiscalità

In conformità all'attenzione posta da ANIMA nel rispetto dei principi di etica e integrità nella conduzione del proprio *business*, anche nella gestione della materia fiscale il Gruppo adotta un approccio di massima trasparenza, mantenendo un dialogo continuo con le autorità fiscali. Per poter assicurare il pieno allineamento con la normativa e l'adeguamento tempestivo con riferimento agli aggiornamenti della stessa, ANIMA si avvale del supporto di consulenti fiscali che la assistono in ogni decisione rilevante attinente alla tematica fiscale, nella redazione dell'informativa fiscale e nel dialogo con le autorità.

Distribuzione delle imposte per area geografica nel 2021, 2020 e 2019 (€ migliaia):

Rendicontazione Paese per Paese ²²	2021	2020	2019
Ricavi da vendite a terze parti	1.225.082	991.494	1.016.647
Italia	1.216.687	982.070	1.005.426
Estero	8.395	9.424	11.221
Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali	-	-	-
Italia	-	-	-
Estero	-	-	-
Utile/ perdita ante imposte	315.189	488.795	415.972
Italia	310.798	484.776	411.740
Estero	4.391	4.019	4.232
Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti	9.459	12.056	15.455
Italia	8.262	10.590	15.331
Estero	1.197	1.466	124
Imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa	91.503	93.163	39.431
Italia	90.941	92.627	38.815
Estero	562	536	616
Imposte sul reddito delle società maturate su utili/perdite	104.307	80.916	77.542
Italia	103.737	80.401	77.007
Estero	570	515	535

Le politiche fiscali del Gruppo sono determinate dal Consiglio di Amministrazione e supportate dai consulenti fiscali esterni. La Direzione *Finance & HR*, attraverso la Divisione Bilancio e Amministrazione, presidia e coordina la gestione delle materie fiscali, assicura gli adempimenti di natura fiscale e tributaria e supporta, nella definizione e nell'implementazione operativa, le funzioni aziendali per tematiche fiscali inerenti ai prodotti gestiti. Con riferimento al credito d'imposta, vale a dire quel credito che il contribuente vanta nei confronti delle casse dell'Erario dello Stato, nel 2021 il Gruppo ha usufruito del credito d'imposta previsto per le attività di ricerca e sviluppo di Anima SGR e per la sanificazione degli ambienti lavorativi da Covid-19, come dettagliato nella seguente tabella.

²² Con riferimento agli anni 2019 e 2020 il Gruppo si è avvalso, nella rappresentazione del presente *Standard GRI*, dei dati raccolti per il *Country by Country Reporting* introdotto, in linea con i lavori dell'OCSE relativi al progetto *Base Erosion and Profit Shifting project* ("BEPS"), dalla normativa fiscale italiana (articolo 1, paragrafo 145 della legge n. 208/2015) che deve essere inviato alle autorità fiscali locali entro 12 mesi dalla fine del periodo d'imposta rilevante ("CbCR OCSE"). I dati relativi al 2021 sono stati estrapolati dalla Relazione finanziaria consolidata annuale, non essendo ancora disponibile, al momento della redazione del presente documento, il relativo *Country by Country Reporting*.

Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione (€ migliaia):

Tipologia di finanziamento ricevuto da enti pubblici	2021	2020	2019
Credito d'imposta ricerca e sviluppo ²³	144	260	335
Credito d'imposta per Sanificazione Covid-19	36	-	-
Totale	180	260	335

Nel triennio 2019-2021 infine, il Gruppo ha sostenuto degli oneri che si riferiscono a sanzioni per la presentazione tardiva di dichiarativi e ravvedimenti operosi e, per il 2021, per errati versamenti all'INPS.

Sanzioni monetarie e non-monetarie ricevute per la violazione di normative e regolamenti in materia di carattere tributario:

Sanzioni monetarie	u.m.	2021	2020	2019
Totale	€ migliaia	16,0	3,7	0,4
Sanzioni non-monetarie	u.m.	2021	2020	2019
Totale	n.	-	-	-

Nel 2021 Anima SGR e la Società (in qualità di consolidante con specifico riferimento all'IRES) hanno sottoscritto con l'Agenzia delle Entrate atti di accertamento che hanno determinato la definizione di un maggior reddito imponibile IRES e IRAP per le annualità 2015, 2016, 2017 e 2018. Tali atti hanno rappresentato la fase conclusiva di un contraddittorio iniziato nel 2020, con alcune richieste attinenti alla documentazione relativa alle politiche di "transfer pricing", per il quale non sono state applicate sanzioni²⁴.

23 L'attività di ricerca e sviluppo è svolta da Anima SGR ed è finalizzata all'ideazione di nuovi prodotti e servizi che possano essere ricompresi nell'offerta aziendale con l'introduzione di nuove tecnologie utili a migliorare i processi interni di sviluppo, analisi delle soluzioni finanziarie/tecniche e successiva erogazione dei nuovi prodotti e servizi. Anima SGR ha indirizzato i propri sforzi su progetti ritenuti particolarmente innovativi identificati nelle:

- attività di sviluppo di nuove soluzioni ICT innovative rispetto al settore di riferimento, destinante all'evoluzione ed alla razionalizzazione dei sistemi destinati alla clientela ed all'erogazione di nuovi servizi;
- attività di analisi, progettazione, simulazione e definizione di nuovi prodotti finanziari destinati ad entrare a far parte della proposta commerciale.

24 Per ulteriori dettagli si rimanda alla Relazione e Bilancio Consolidato al 31 Dicembre 2021 di Anima Holding S.p.A.

4. Il percorso di sostenibilità del Gruppo



Adesione

a iniziative internazionali in ambito di investimenti responsabili, cambiamenti climatici e sviluppo sostenibile



Rating A

ottenuto nel 2020 per la Strategia & Governance ESG da parte del PRI (*Principles for Responsible Investments*)



94%

Asset Under Management (AuM) coperto da rating ESG

Il Gruppo ha formalmente intrapreso il percorso di sostenibilità con la sottoscrizione nel 2018, da parte di Anima SGR e, per estensione, di Anima Alternative²⁵, dei *Principles for Responsible Investments* (PRI), i sei principi per l'investimento responsabile promossi dalle Nazioni Unite con lo scopo di contribuire a sviluppare un sistema finanziario più sostenibile attraverso l'incorporazione di fattori ambientali, sociali e di *governance* (anche noti con l'acronimo "ESG") nelle pratiche di investimento. Da quel momento il Gruppo ha attuato una serie di attività per conformare i processi, le attività e la normativa interna agli *standard* di sostenibilità, al fine di migliorare le sue *performance* ESG e, di conseguenza, la qualità delle informazioni non finanziarie riportate esternamente. Consapevole che la diffusione di un'informativa completa e ricca dal punto di vista delle tematiche ESG aumenterà la trasparenza nei confronti della pluralità degli *Stakeholder*, il Gruppo mira a rispondere in modo esauritivo e proattivo alle esigenze informative e di trasparenza dei propri portatori di interesse.

Il percorso intrapreso ha come obiettivo l'adozione di modalità di gestione integrate alle tematiche ESG e la disposizione di un sistema di *reporting* puntuale e comprensivo di tutte le tematiche di sostenibilità. Nello specifico, Anima Holding vuole consolidare ulteriormente il rapporto di fiducia instaurato con gli investitori, rispondendo positivamente alle loro esigenze conoscitive sullo sviluppo ed integrazione delle tematiche ESG nel processo di investimento e nella strategia di *business* più in generale.

Le scelte intraprese nel corso del 2020, che hanno portato il Gruppo a adottare sistemi di gestione certificati secondo le norme **ISO 14001**, relativa al sistema di gestione ambientale, **ISO 45001**, relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e, dal 2021, **ISO 37001**, relativa al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, sono il riflesso concreto dell'impegno del Gruppo in materia di tematiche ESG.

²⁵ Le informazioni relative ad Anima Alternative sono oggetto di rendicontazione all'interno del PRI *Transparency Report* di Anima SGR.

TIMELINE DELLE MILESTONE DI SOSTENIBILITA' DEL GRUPPO ANIMA:


4.1. Le Politiche di sostenibilità del Gruppo

ANIMA ha voluto consolidare il proprio impegno in materia di sostenibilità redigendo una serie di politiche, già menzionate nel paragrafo “1.1 I Principi e le Politiche”, che costituiscono una solida base di supporto per lo svolgimento delle attività e che sono rese pubbliche nell'apposita sezione “Anima Holding / Investor Relations – Sostenibilità” del sito internet istituzionale.

Politica	Contenuti	Anno di adozione	Ultima revisione
Corporate Governance			
Politica di Whistleblowing	Definisce il sistema per le segnalazioni di fatti o comportamenti che possano costituire violazione delle norme disciplinanti le attività aziendali o di condotta irregolare di cui il segnalante (de quale si garantisce l'anonimato) sia a conoscenza	2018	-
Politica per la prevenzione del rischio di riciclaggio	Illustra il modello organizzativo, le regole e le soluzioni adottate dal Gruppo per il contrasto ai rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, in conformità alla normativa nazionale ed europea tempo per tempo vigente	2012	2019
Politica Anticorruzione	Identifica i principi e le regole da rispettare affinché le operazioni aziendali siano svolte in conformità alle norme di legge, alle Convenzioni Internazionali e ai valori etici aziendali, al fine di prevenire qualunque condotta corruttiva	2020	-
Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo	Identifica i principi per una ottimale composizione quali-quantitativa degli Organi di Amministrazione e Controllo in termini di diversità di genere, competenze manageriali e professionali, età e anzianità di carica	2019	2020
Sostenibilità			
Politica di Sostenibilità	Identifica i principi in ambito di rispetto dell'ambiente, tutela dei diritti dei lavoratori e diritti umani, pratiche di <i>marketing</i> responsabili, supporto alle comunità e investimenti responsabili a cui il Gruppo si ispira nel proprio impegno e nelle proprie azioni	2021	-
Personale & Sociale			
Politica in Materia di Diversità e Inclusione	Identifica i principi e le azioni volte a creare e mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione, abuso o molestia e a tutelare l'integrità psicofisica, morale e culturale dei propri collaboratori mediante condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e la valorizzazione delle differenze	2021	-

Politica	Contenuti	Anno di adozione	Ultima revisione
Procedura Privacy - GDPR	Definisce i processi in tema di trattamento dei dati in conformità alla <i>Politica Privacy - GDPR</i> e alle norme vigenti in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla loro circolazione	2016	2021
Investimenti Responsabili			
Politica ESG di Anima SGR	Integra valutazioni ambientali, sociali e di <i>corporate governance</i> ("ESG") nel processo di investimento al fine di allineare gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi della società, ispirandosi tra gli altri ai 6 Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite (PRI)	2019	2022
Politica ESG di Anima Alternative SGR	Integra valutazioni ambientali, sociali e di <i>corporate governance</i> ("ESG") nel processo di investimento alternativo al fine di allineare gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi della società, ispirandosi tra gli altri ai 6 Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite (PRI)	2020	2022
Politica di Impegno	Identifica le modalità con cui vengono monitorate le società partecipate, avviene il dialogo e la collaborazione con le stesse e si svolge la collaborazione con gli altri azionisti, sulla base delle indicazioni dei "Principi italiani di <i>Stewardship</i> " emanati da Assogestioni e dell'EFAMA <i>Stewardship Code</i> .	2021	-

4.2. I Rating ESG



Per il terzo anno consecutivo Anima Holding ha ricevuto dall'agenzia di *rating* indipendente sulla sostenibilità Standard Ethics la **valutazione di merito sostenibile pari a EE-**. Tale *rating* è ritenuto un pieno "*investment grade*" dagli investitori che orientano le proprie decisioni verso aziende sostenibili. Nel marzo 2021, inoltre, Standard Ethics ha proceduto all'aggiornamento dell'**Outlook** della Società, che indica la previsione a medio e lungo termine, alzandolo a "**Positivo**", con un **Long Term Expected Standard Ethics Rating pari a EE+** (in un orizzonte temporale di 2/3 anni).

Level of Compliance

EEE	EEE-	EE+	EE	EE-	E+	E	E-	F
Full	Excellent	Very strong	Strong	Adequate	Non-compliant	Low	Very low	Lowest level

Lo Standard Ethics Rating è una valutazione di sostenibilità e *governance* che intende rappresentare il livello di adesione delle imprese ai principi della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa indicati dall'Unione Europea, dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e dalle Nazioni Unite.



Anima Holding, nel 2021, ha inoltre ricevuto da Refinitiv un ESG Combined Score pari a B²⁶, ottenendo punteggi particolarmente alti nelle categorie "*Social - Workforce*" (A+) e "*Governance - Management*" (A-).



Nel 2021, Anima Holding ha infine partecipato per la prima volta allo "S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA)" di Standard & Poor's, ottenendo un punteggio complessivo pari a 36/100²⁷ (assegnato in data 18/03/2022), il più alto del proprio settore ("*Diversified Financial Services and Capital Markets*") per la modalità "Core" del questionario²⁸.

26 Su una scala da D- (punteggio peggiore) a A+ (punteggio migliore).

27 Dove 100 è il punteggio migliore.

28 La cui compilazione è richiesta alle società che non sono invitate a partecipare a indici ESG, contenente circa il 70% delle domande del questionario, con uno score medio di settore pari a 13/100 su 189 aziende valutate.

4.3. Adesione a iniziative esterne

WE SUPPORT



Da dicembre 2021, Anima aderisce al **Global Compact delle Nazioni Unite**, la più grande iniziativa di sostenibilità aziendale al mondo che mira a mobilitare un movimento globale di imprese e *Stakeholder* tramite la promozione di Dieci Principi sui diritti umani e dei lavoratori, la tutela dell'ambiente e la lotta alla corruzione e dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals* -SDGs).



Da novembre 2021, Anima supporta la **Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)**, costituita nel 2015 dal Financial Stability Board (FSB) con l'obiettivo di elaborare delle raccomandazioni volontarie sulla rendicontazione dei rischi e delle opportunità legati al clima, pubblicate nel 2017.

Firmatari dei:



Da settembre 2018, Anima è firmataria dei Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite (PRI), e, fin dalla sua fondazione nel 2020, anche le informazioni relative ad Anima Alternative sono state oggetto di rendicontazione all'interno del *PRI Transparency Report* di Anima SGR, un documento finalizzato a descrivere l'insieme delle attività svolte in materia ESG. Il *report* è valutato da UNPRI che, a seguito della valutazione, emette un *rating* che misura il livello di adesione ai Principi di Investimento Responsabile.

Sottoscrivendo il PRI Anima SGR e, per estensione, Anima Alternative si sono impegnate a:

1. **incorporare** aspetti relativi ad **ambiente, società e governance** nell'analisi degli investimenti e nei processi decisionali;
2. operare come **azionista attivo**, integrando nelle politiche e pratiche di azionariato anche le questioni ESG;
3. richiedere un'**adeguata comunicazione sulle tematiche ESG** da parte degli emittenti oggetto di investimento;
4. **promuovere** l'accettazione e l'implementazione dei **Principi** nel settore finanziario;
5. **collaborare** con gli operatori e gli enti del settore per migliorare l'efficacia nell'attuazione dei Principi;
6. **rendicontare periodicamente** le attività e i progressi compiuti nell'attuazione dei Principi.

4.4. Gli investimenti responsabili

Le società operative del Gruppo ANIMA hanno il dovere di operare nell'interesse dei Clienti con **investimenti** che siano **finalizzati alla generazione di valore sostenibile e di lungo termine**. In virtù di questo ruolo fiduciario, si ritiene che le problematiche ambientali, sociali e di *governance* collegate agli emittenti dei titoli possano influenzare nel tempo la *performance* dei portafogli gestiti, a livello di singola azienda, settore, regione e classe di attività. La maggiore sensibilità da parte dei singoli e delle società verso comportamenti più virtuosi in tema di sostenibilità emerge anche dall'ultima edizione dell'Osservatorio ANIMA - Eumetra (autunno 2021), che ha evidenziato come la quota dei risparmiatori che dichiarano di conoscere gli investimenti ESG e di investire in tale tipologia di prodotti sia in costante aumento. La considerazione di tali aspetti nelle decisioni d'investimento consente quindi di allineare gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi del Gruppo.

Per disciplinare l'approccio agli investimenti responsabili, Anima SGR e Anima Alternative hanno definito una **Politica ESG**, ciascuna per il proprio ambito di attività, che si applica a tutti i prodotti istituiti e/o gestiti con le modalità e le differenziazioni disciplinate dalla Politica stessa e coerentemente alla documentazione d'offerta e/o contrattuale dei prodotti.

Criteria di integrazione: Sistema di monitoraggio attivo dei profili ESG degli emittenti

In conformità al Regolamento UE 2088/2019 SFDR, Anima SGR controlla i rischi di sostenibilità mediante l'elaborazione ed il monitoraggio dei *rating* ESG degli emittenti, basati sugli *scoring* ESG forniti da *info provider* specializzati, come di seguito rappresentati:

DATA PROVIDER	FOCUS	UNIVERSO COPERTO
 MSCI	Indici ESG	ESG Leaders World Climate Change Select CTB World Climate Change PAB
 ECPI	Indici ESG	31 indici azionari
 SUSTAINALYTICS	Dati ESG: Emittenti Sovrani	172 emittenti governativi
 REFINITIV	Dati ESG: Emittenti Corporate	>9.000 emittenti societari
 REFINITIV [®] LIPPER	Dati ESG: Fondi Comuni	>335.000 fondi comuni
 CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION	Dati ESG: <i>rating</i> climatici e ambientali	6.700 aziende
 SCIENCE BASED TARGETS	Analisi: individuazione aziende con target definiti di riduzione emissioni	2.139 società aderenti
 Nummus.Info	Analisi: rispetto della politica di investimento sostenibile della CEI	portafogli oggetto di certificazione
 vigeo eiris	Analisi: individuazione aziende produttrici di armi controverse	circa 10.000 aziende
 ISS ESG	Analisi: individuazione di emittenti in violazione dei principi UN Global Compact	circa 25.000 emittenti societari
 urgewald	Analisi: individuazione aziende produttrici di carbone	>3.000 società

Gli ambiti monitorati²⁹ sulla base di *scoring* ed indicatori ESG sono in particolare i seguenti:

- ▶ il **rating Environmental (E)** dell'emittente ed indicatori di impatto ambientale come quelli relativi alle emissioni di gas serra, l'impatto sulle biodiversità e la riduzione degli investimenti in combustibili fossili;
- ▶ il **rating Social (S)** dell'emittente ed indicatori del rispetto dei diritti umani come quelli del lavoro e del contrasto alla corruzione;
- ▶ il **rating Governance (G)** dell'emittente ed indicatori relativi all'etica, alla trasparenza e alla diversità del governo societario.

Al 31 dicembre 2021 il profilo ESG dei prodotti di Anima SGR è caratterizzato da una percentuale di copertura di *rating* ESG pari al 94,1% del totale delle masse in gestione. I *rating* ESG e *Combined Rating* si posizionano a livelli uguali o superiori a C+³⁰ per tutti i prodotti sui quali vengono calcolati.

Percentuale di asset oggetto di vaglio ambientale o sociale³¹:

	u.m.	2021	2020	2019
Totale Asset under Management (AuM)	€ mld	203,99	194,34	185,68
AuM coperti da <i>rating</i> ESG	€ mld	191,86	179,41	173,28
AuM con <i>Combined Rating</i> ³² >= C+	€ mld	191,86	179,41	158,50
AuM coperti da <i>rating</i> ESG ³³	%	94,1%	92,3%	97,3%
AuM con <i>Combined Rating</i> >= C+	%	94,1%	92,3%	89,0%

L'attività di monitoraggio dei rischi di sostenibilità conduce ad una classificazione dell'intera gamma dei prodotti Anima secondo un ordine crescente di rischio di sostenibilità, nell'ottica che a un maggior rischio si associ un impatto potenziale negativo maggiore sui ritorni del prodotto stesso.

Strategie ESG specifiche

Anima SGR applica inoltre specifiche strategie ESG ai prodotti che promuovono, tra le altre, anche caratteristiche sociali e ambientali o che hanno come obiettivo investimenti sostenibili, come individuati dagli artt. 8 e 9 del RE UE 2088/2019 SFDR. Tali strategie tendono a ridurre e comunque a tenere sotto controllo gli investimenti in titoli di emittenti caratterizzati da bassa qualità ESG attraverso:

- ▶ l'applicazione di **ulteriori criteri di esclusione**, specifici per prodotto;
- ▶ il **monitoraggio attivo dei profili ESG** degli emittenti che porta alla selezione, per esempio, di emittenti i cui *scoring* ambientali o sociali o di *governance* siano superiori ad un determinato livello;
- ▶ il **monitoraggio attivo dei livelli degli indicatori di impatto negativo** sui fattori di sostenibilità relativi ai propri portafogli al fine di un loro miglioramento.

29 Tale rilevazione si applica ai prodotti o portafogli investiti in OICVM di terzi solo in caso di disponibilità dei dati.

30 Su una scala da D- (punteggio peggiore) a A+ (punteggio migliore).

31 I dati relativi agli AuM coperti da *Rating* sono stati calcolati a livello di portafoglio.

32 *Rating* complessivo che considera sia il *Rating* ESG che il *Rating* ESG *Controversies*.

33 Con riferimento all'anno 2019, i dati sono stati calcolati sul totale degli AuM analizzati pari ad Euro 178,18 mld.

Percentuale di asset ex art. 8 e 9 del Reg. UE 2019/2088 SFDR³⁴

	u.m.	2021
Totale AuM Art. 8	€ mld	5,0
Totale AuM Art. 9	€ mld	7,5
Totale AuM Art. 8 & 9	€ mld	12,5
% AuM prodotti Art. 8	%	2,5%
% AuM prodotti Art. 9	%	3,7%

Nel corso del 2022, l'integrazione dei fattori ESG nel processo d'investimento è stata arricchita e rafforzata mediante la definizione di nuovi criteri e l'applicazione di nuove strategie a prodotti classificati come art. 8 per il Regolamento SFDR. Tali criteri e strategie possono essere riassunti come segue:

- ▶ monitoraggio di specifici emittenti in relazione a **gravi violazioni dei principi del UN Global Compact**;
- ▶ esclusione di emittenti coinvolti nella **produzione di armi nucleari**;
- ▶ esclusione di emittenti attivi nella **produzione di carbone per uso termico per più del 30% dei ricavi**;
- ▶ monitoraggio di determinate **caratteristiche o rating ESG** e/o confronti con determinati parametri di un *benchmark*.

Attraverso l'applicazione di questi criteri e strategie Anima ha trasformato, con effetto 11 aprile 2022, una serie di prodotti precedentemente classificati come art. 6 in art. 8, aumentando significativamente l'incidenza di prodotti ESG sul totale delle masse gestite. Anima SGR sta anche organizzando la rilevazione sistematica, tramite i dati resi disponibili dai propri *info provider*, degli indicatori PAI (*Principal Adverse sustainability Impact*) come definiti dagli allegati tecnici al Regolamento SFDR, e sarà in grado di fornirne rendicontazione nei tempi previsti dalla normativa.

Azionariato attivo ed engagement

Il **dialogo con gli emittenti** rappresenta, infine, un'attività fondamentale nella gestione dell'investimento responsabile. Anima SGR è infatti convinta che confrontarsi con il *management* delle società consenta di migliorarne il profilo ESG, facendo leva su attività di **sensibilizzazione** e **monitoraggio**, tutelando le *performance* economico-finanziarie di lungo periodo tramite una corretta gestione dei rischi.

I programmi di responsabilità sociale d'impresa sono inseriti nel più ampio contesto delle politiche di governo societario che mirano alla massimizzazione della creazione di valore condiviso per tutti gli *Stakeholder*. Anima SGR, a sua volta, favorisce l'adozione da parte delle singole società di protocolli e procedure volte a identificare, prevenire e mitigare possibili impatti sociali e ambientali negativi delle loro operazioni commerciali e principali strategie societarie.

³⁴ Il dato è comprensivo di tutte le masse gestite, incluse le deleghe. Negli anni 2020 e 2019 non sono stati considerati AuM ex Art. 8 o 9 in quanto la classificazione da SFDR è stata introdotta nel 2021.

Reportistica

In omaggio alla trasparenza che ha sempre caratterizzato ANIMA, la comunicazione al cliente finale riguarda anche gli aspetti fin qui descritti, a partire da un sito web appositamente creato. Vengono inoltre pubblicate apposite reportistiche, alle quali si rimanda per approfondimenti, relative alle seguenti tematiche:

- ▶ **Report ESG:** documento che descrive l'approccio all'investimento responsabile di Anima SGR, con particolare riferimento alle iniziative, alle politiche e alle strategie adottate in questo ambito; disponibile nella sezione "Anima Holding / *Investor Relations* – Sostenibilità" del sito internet istituzionale;
- ▶ **Relazione sull'attività d'impegno:** documento che descrive la politica e le strategie adottate da Anima SGR nella relazione, nell'esercizio del diritto di voto e nelle attività di engagement con gli emittenti, con particolare riferimento ai temi ESG; disponibile nella sezione "Anima Holding / *Investor Relations* – Sostenibilità" del sito internet istituzionale
- ▶ **Disclosure ex art. 10 del Reg. UE 2019/2088 sui prodotti:** documenti informativi che descrivono le caratteristiche ambientali o sociali o gli obiettivi di investimento sostenibile dei prodotti ex Art. 8 e 9 del Reg. UE 2019/2088; disponibili nella sezione "Sostenibilità" del sito internet di Anima SGR.

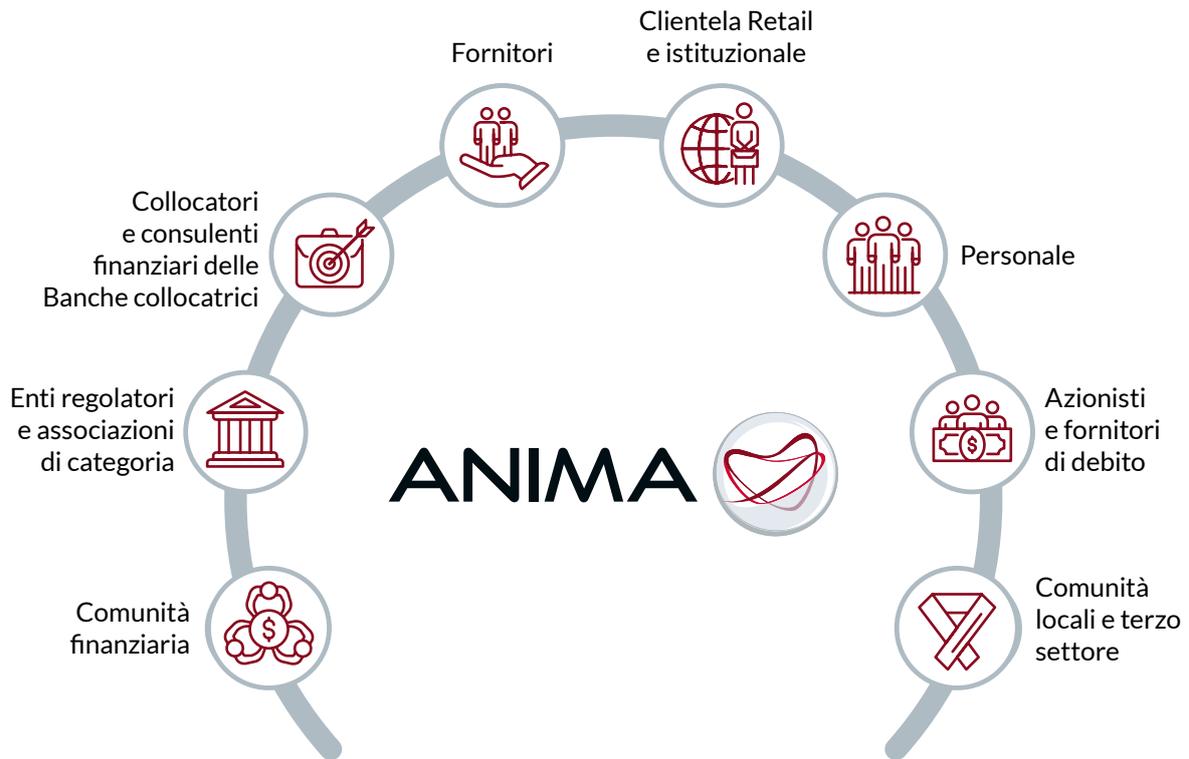


4.5. L'analisi di Materialità

Il 2021 ha costituito per ANIMA un importante traguardo nel percorso di sostenibilità, grazie alla pubblicazione del primo Rapporto di Sostenibilità volontario di Gruppo. Poiché tale documento costituisce un importante strumento per rispondere alle esigenze di trasparenza e conoscenza dei propri *Stakeholder*, abbiamo deciso, in vista del **secondo Rapporto di Sostenibilità**, di coinvolgere attivamente i nostri portatori di interesse nel processo di valutazione delle tematiche considerate per loro maggiormente rilevanti (cosiddette "tematiche materiali") in ambito ambientale, sociale, di *governance* e di natura trasversale ai tre ambiti ("trasversali"), al fine di guidare il processo di rendicontazione del presente documento.

Coinvolgimento degli *Stakeholder*

Nel 2021 il Gruppo Anima ha rinnovato l'analisi che aveva portato all'identificazione dei propri *Stakeholder* in occasione del primo Rapporto di Sostenibilità 2020. Tale analisi ha portato all'identificazione di 8 categorie di *Stakeholder* chiave per il Gruppo, di seguito riportate:



Nel corso del normale svolgimento delle proprie attività, il Gruppo promuove la realizzazione di molteplici iniziative di coinvolgimento e interazione con gli *Stakeholder* (**attività di Stakeholder engagement**), intrattenendo relazioni basate su principi di trasparenza, ascolto e collaborazione.

Già dal 2020 si è registrato un incremento dell'attività di *Digital Communication*, sia B2B che B2C, come conseguenza del cambio di abitudini dovuto alla pandemia mondiale da Covid-19. Anima ha quindi organizzato, per mantenere e coltivare le relazioni con i differenti *Stakeholder*, diversi *webinar live e streaming* e attività sui canali social (LinkedIn, Twitter e Facebook) durante i quali si sono trattate differenti tematiche di possibile interesse per gli auditori.

Nella tabella seguente si riportano le modalità di ascolto, dialogo e coinvolgimento dei propri *Stakeholder*:

Stakeholder	Modalità di ascolto e dialogo	Coinvolgimento ai fini della matrice di materialità 2021
Personale	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intranet aziendale e Portale HR ▶ In-Formazione (incontri informativi rivolti a tutto il Personale in cui le Direzioni/Funzioni aziendali si raccontano) ▶ Survey periodiche (indagine di clima aziendale, mobilità sostenibile, valutazione formazione ecc.) ▶ Rassegna stampa giornaliera ▶ Riunioni di Divisione settimanali ▶ Presentazioni semestrali dei risultati aziendali (a cura dell'Amministratore Delegato) ▶ Colloqui di valutazione delle <i>performance</i> annuali 	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">Questionario di materialità</p>

Stakeholder	Modalità di ascolto e dialogo	Coinvolgimento ai fini della matrice di materialità 2021
Azionisti e fornitori di debito	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Incontri periodici (sia <i>One-to-One</i> che <i>Group Meeting</i>) svolti in presenza (Londra, Parigi, Francoforte, Zurigo e Madrid nel 2021) e tramite <i>conference call</i> ▶ Assemblea degli Azionisti ▶ Comunicati stampa ▶ Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	✓ Questionario di materialità
Comunità finanziaria	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Relazione diretta (incontri <i>One-to-One</i>, mail, <i>conference call</i>) ▶ Interviste e pubblicazioni di news su stampa specializzata ▶ Risposta a questionari finalizzati ad ottenere dei <i>Rating ESG</i> ▶ Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	✓ Questionario di materialità
Collocatori e consulenti finanziari delle Banche collocatrici	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Conferenze ed eventi di settore/dedicati ▶ Corsi di formazione e aggiornamento erogati tramite <i>webinar</i> ed eventi digitali (<i>Accademia Anima</i>, <i>Anima Talk</i>, <i>Club Alto Potenziale</i>, contenuti dell'area premium del sito internet istituzionale) ▶ Questionari di <i>customer satisfaction</i> ▶ Ricerche di mercato ▶ <i>Newsletter</i> ▶ <i>Contact Center</i> (Supporto e Servizi per il <i>Business</i>) ▶ Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	✓ Coinvolti nell'ambito di questionario più ampio (per approfondimenti si rimanda alla prossima sezione)
Clientela Retail e Istituzionale	<p>Retail:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Eventi di settore ▶ <i>Newsletter</i> ▶ Ricerche di mercato ▶ <i>Contact Center</i> (Supporto e Servizi per il <i>Business</i>) ▶ Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> <p>Istituzionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Relazione diretta (incontri <i>One-to-One</i>, mail, <i>conference call</i>) ▶ <i>Webinar</i> ed eventi di settore/dedicati ▶ <i>Newsletter</i> ▶ Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	
Enti regolatori e associazioni di categoria	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Relazione diretta (incontri, mail, <i>conference call</i>) ▶ Tavoli di lavoro sulla nuova regolamentazione ▶ Comunicazioni regolamentate 	
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Relazione diretta (incontri, mail, <i>conference call</i>) ▶ Aggiornamento in merito ai nuovi presidi in ambito ESG adottati da Anima ▶ Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	
Comunità locali e terzo settore	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Relazione diretta (incontri, mail, <i>conference call</i>) ▶ Attività di sostegno finanziario a specifiche iniziative e progetti ▶ Osservatorio semestrale Anima – Eumetra MR (indirizzato ad adulti "bancarizzati" – titolari di un conto bancario o libretto bancario/postale) ▶ Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	✓ Coinvolti nell'ambito di questionario più ampio (per approfondimenti si rimanda alla prossima sezione)

Definizione e valutazione delle tematiche materiali

Nel corso del 2021, ANIMA ha rafforzato ulteriormente il processo di analisi di materialità volto all'identificazione delle tematiche maggiormente rilevanti (materiali) sia per il Gruppo che per i propri *Stakeholder*. In linea con gli *standard* internazionali di rendicontazione adottati, la metodologia utilizzata per identificare e prioritizzare le tematiche di sostenibilità si è sviluppata nelle seguenti fasi:



1. **Analisi di benchmark:**

Identificazione delle potenziali tematiche materiali in ambito ambientale, sociale, di *governance* e trasversali a seguito di un'analisi di *benchmark* che ha riguardato:

- ▶ i principali *standard* internazionali di rendicontazione in ambito di sostenibilità (GRI *Standards* e gli *standard* sviluppati dal *Sustainability Accounting Standards Board* – SASB) e la normativa di riferimento nazionale (Decreto Legislativo n. 254/2016);
- ▶ i Bilanci di Sostenibilità / Dichiarazioni Non Finanziarie – DNF (per le società sottoposte al Decreto Legislativo n. 254/2016) di un *panel* di aziende comparabili nazionali e internazionali;
- ▶ le richieste delle principali Agenzie di *Rating* ESG.

2. **Stakeholder engagement:**

Processo di coinvolgimento di taluni *Stakeholder* individuati a seguito dell'analisi di *benchmark* al fine di richiedere, tramite la compilazione di un apposito questionario, di assegnare una valutazione alle tematiche individuate nella fase precedente.

3. **Matrice di materialità:**

Individuazione e validazione della matrice di materialità, ossia la rappresentazione grafica della rilevanza dei temi di sostenibilità rispettivamente per:

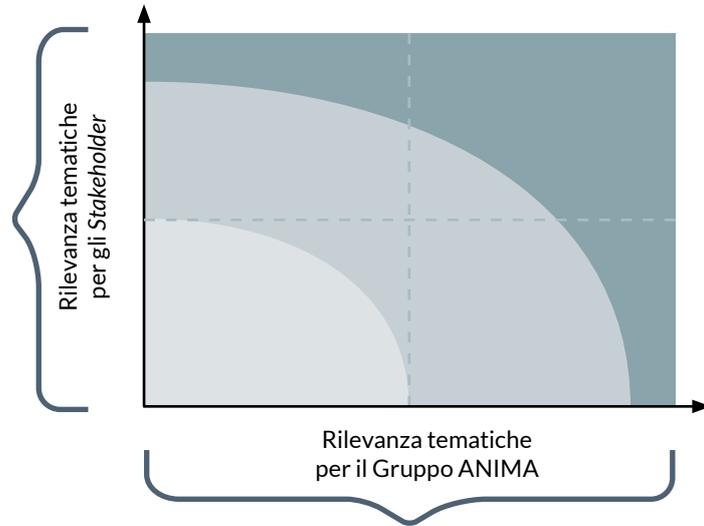
- ▶ il Gruppo Anima (asse delle ascisse): tenendo in considerazione quanto ogni tematica impatta e influenza la capacità del Gruppo di creare valore in ambito economico, sociale e ambientale nel breve, medio e lungo periodo;
- ▶ gli *Stakeholder* del Gruppo Anima (asse delle ordinate): tenendo in considerazione le proprie aspettative e quanto ogni tematica ha la capacità di influenzare le loro decisioni, anche alla luce degli impatti (positivi e negativi) in ambito ambientale, sociale ed economico generati dal Gruppo ANIMA.

In particolare, nel corso del 2021 sono state coinvolte le seguenti categorie di *Stakeholder* nel processo di valutazione delle tematiche di sostenibilità, la cui rilevanza è rappresentata all'interno della matrice di materialità:

MATRICE DI MATERIALITÀ

Destinatari questionario

- ▶ Azionisti
- ▶ Comunità finanziaria (analisti)
- ▶ Personale di Gruppo
- ▶ Collocatori e consulenti finanziari delle Banche collocatrici (*feedback* semplificato)
- ▶ Comunità locali (*feedback* semplificato)

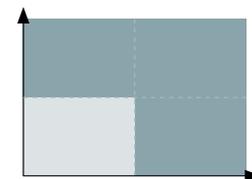


Destinatari questionario

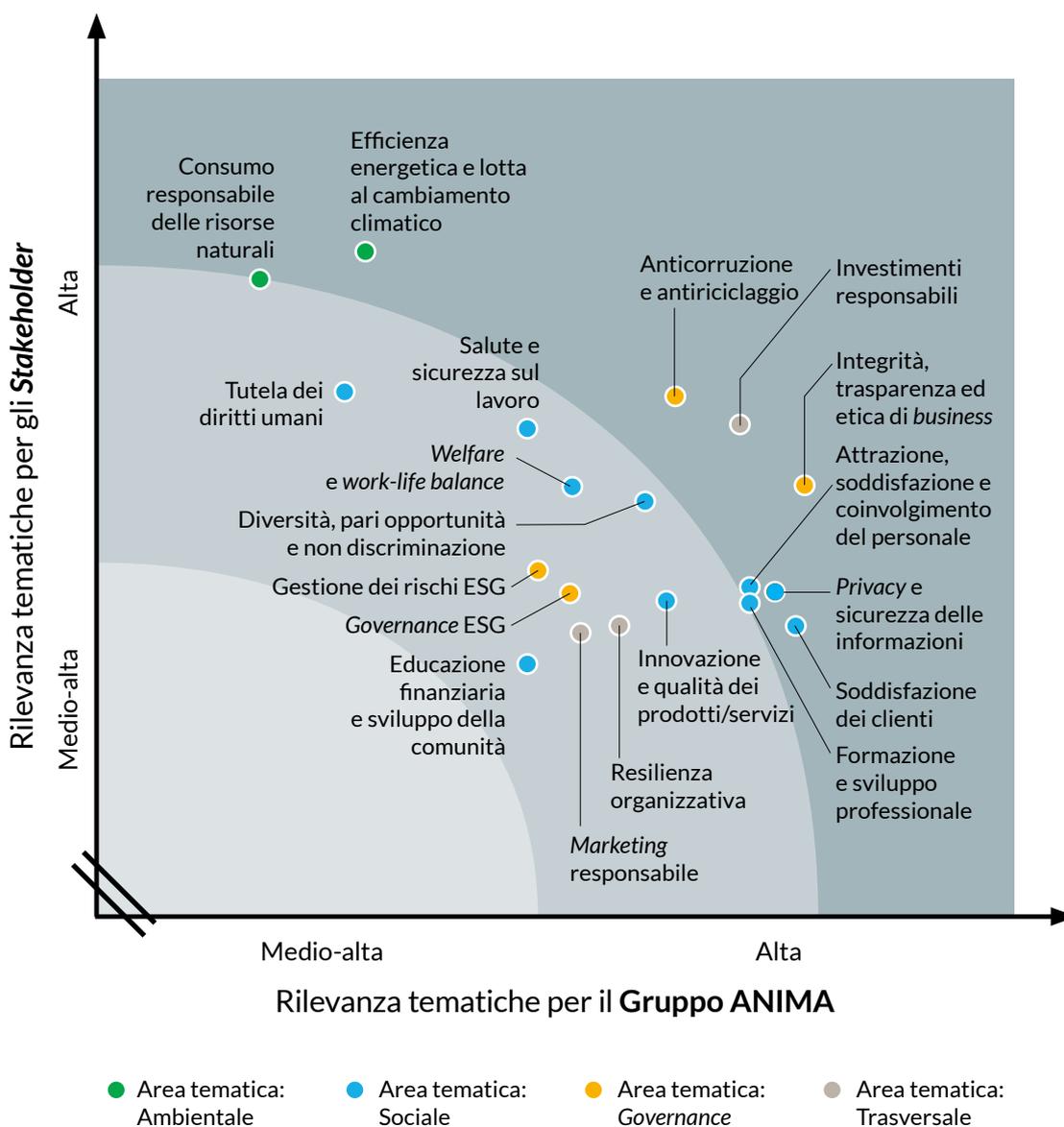
- ▶ Consiglio di Amministrazione
- ▶ Collegio Sindacale
- ▶ Responsabili di Direzione, Divisione e Dipartimento

Le categorie “Collocatori e consulenti finanziari delle Banche collocatrici” e “Comunità locali” (nella fattispecie adulti “bancarizzati”) sono state coinvolte con *feedback* semplificato, vale a dire nell’ambito di un questionario più ampio nel quale è stato richiesto di selezionare, tra quelle proposte, le tematiche di sostenibilità per loro maggiormente rilevanti.

Di seguito viene riportata la matrice di materialità 2021 del Gruppo Anima, dove sono rappresentate le tematiche che risultano rilevanti (ovvero con un punteggio pari o superiore a 3,5, in una scala da 1 a 5) per almeno una delle due categorie – il Gruppo Anima o i suoi *Stakeholder* (quadrante scuro dell’immagine di fianco).



Matrice di materialità 2021 del Gruppo Anima:



La presente rendicontazione di sostenibilità si concentra dunque su tali tematiche, che risultano inoltre di primaria importanza per l'individuazione e la gestione dei rischi ESG, come riportato nel paragrafo "Il presidio dei rischi ESG e reputazionali", e per la strategia aziendale in ambito di sostenibilità. La matrice di materialità è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

5. Le Persone



47%
nuovi assunti
di genere femminile



97%
personale con contratto
a tempo indeterminato



Oltre 8.000
ore di formazione
erogate



ISO 45001 (Salute e Sicurezza)
ottenuta da tutte le società del Gruppo
nel 2020

Il Gruppo ANIMA svolge un ruolo rilevante nel mercato finanziario italiano contribuendo allo sviluppo economico, al benessere delle famiglie, delle imprese italiane, dei propri azionisti e delle persone che giornalmente contribuiscono alla creazione di valore condiviso. Questo senso di responsabilità richiede la definizione ed il supporto di principi solidi per contribuire al buon funzionamento, all'affidabilità e alla buona reputazione del Gruppo, rivolgendo una particolare attenzione al proprio **Personale**, identificato come un **fattore chiave nel continuo sviluppo positivo di ANIMA**. Il Gruppo si impegna giornalmente per migliorare la qualità della vita delle persone che contribuiscono alla realtà aziendale grazie alle loro idee, passioni, professionalità e talento, offrendo un valore aggiunto che differenzia ANIMA nel mercato. Le singole richieste interne ed esterne vengono ascoltate positivamente, nella consapevolezza del contributo che ogni singolo può donare al Gruppo, promuovendo anche una serie di attività che arricchiscono direttamente i soggetti coinvolti e che, di conseguenza, apportano benessere all'intero Gruppo nella sua interezza.

Al 31 dicembre 2021, il Gruppo conta su una forza lavoro di 335 persone, di cui 316 costituito da Personale dipendente (-2,2% rispetto al 31 dicembre 2020, anche come conseguenza della cessione da parte di Anima SGR di un ramo d'azienda che ha coinvolto 15 persone) e 19 da lavoratori esterni (collaboratori esterni e stagisti)³⁵.

Personale del Gruppo per genere (%) al 31 dicembre 2021:

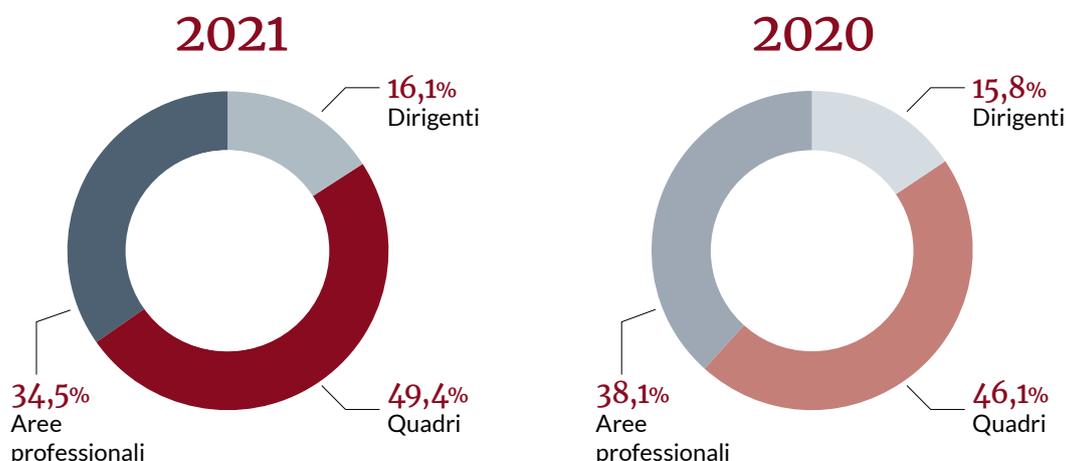


Si segnala inoltre che nel corso del 2021 sono stati attivi 24 stagisti, di cui 6 di genere femminile e 18 di genere maschile.

La categoria professionale che registra il maggior numero di Personale nel Gruppo al 31 dicembre 2021 è quella dei Quadri (49,4%), seguita dalle Aree Professionali (34,5%) e, infine, dai Dirigenti (16,1%).

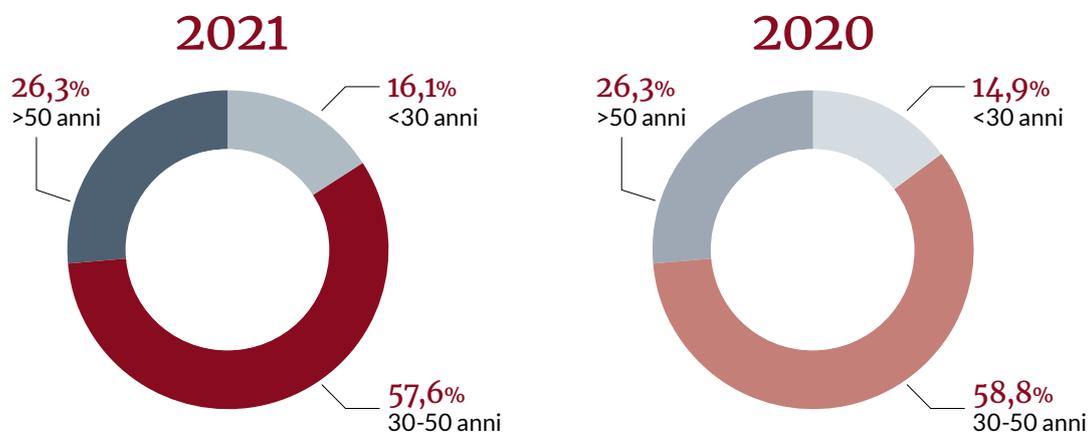
³⁵ Il dato relativo ai lavoratori esterni non include la società Anima AM.

Distribuzione del Personale per categoria professionale (%) al 31 dicembre 2021 e 2020:



Con riferimento alla ripartizione per fascia di età, il Personale con età compresa tra i 30 e i 50 anni rappresenta la maggior parte della popolazione aziendale (57,6%), seguito dagli over 50 (26,3%) e, infine, dagli *under* 30 (16,1%).

Distribuzione del Personale per fascia d'età (%) al 31 dicembre 2021 e 2020:



La quasi totalità del Personale (93,7%) è impiegato presso la sede di Milano, mentre il restante Personale è distribuito tra le due sedi di Roma (2,5%), dove sono ubicati alcuni dipendenti di Anima SGR, e Dublino (3,8%), che ospita gli uffici della società irlandese Anima AM.

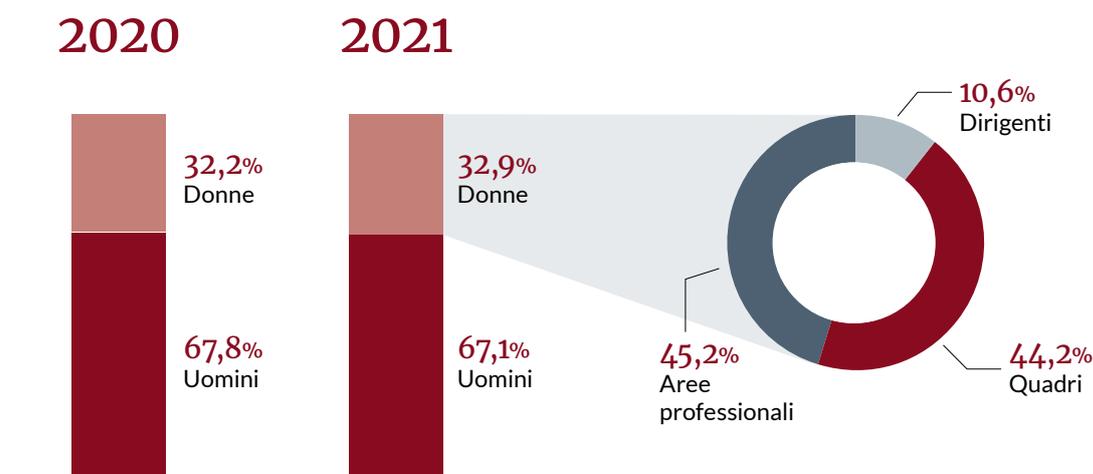
5.1. Diversità e pari opportunità

La diversità rappresenta, per il Gruppo Anima, un insieme di valori e principi da promuovere e tutelare mediante iniziative concrete e la valorizzazione delle differenze tra le persone, con lo scopo di arricchire il contesto aziendale, sviluppare nuove idee e modi di lavorare e vivere insieme, rimanendo in contatto costante con le tendenze e istanze del contesto sociale.

ANIMA promuove le pari opportunità in tutti i processi aziendali, ivi compresi la gestione del Personale, la selezione, la formazione, lo sviluppo professionale e la definizione dei sistemi di remunerazione e *welfare* e adotta la diversità come un vero e proprio valore, peraltro formalizzato nel **Codice Etico e di Comportamento**, nella **Politica di Sostenibilità** e nella **Politica in materia di Diversità e Inclusione**. Questo è reso possibile grazie al contributo unico di ciascun dipendente, favorendo la creazione di un ambiente sereno, incentivante e libero da ogni pregiudizio o forzatura, lasciando ampio spazio di crescita e implementazione personale, pronti ad affrontare continue sfide sostenibili. In linea con le Politiche adottate dal Gruppo, è vietata qualsiasi forma di discriminazione nei rapporti con le persone fisiche fondata su etnia, colore della pelle, identità di genere, orientamento sessuale, religione, età, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, orientamento politico, stato familiare e civile, cittadinanza o qualunque altra forma di discriminazione contraria alla legge. A testimonianza dell'attenzione posta su questa tematica, nel triennio 2019-2021 non si sono verificati casi di discriminazione di cui l'azienda sia venuta a conoscenza. Qualora il Personale avesse necessità di segnalare una violazione alle disposizioni rientranti nel Codice Etico e di Comportamento o qualsiasi altra incoerenza con i valori di ANIMA, può infatti richiedere un colloquio con il Direttore HR o altro *manager*, con la garanzia della massima riservatezza e tutela, oltre a poter usufruire del canale anonimo del *Whistleblowing*, come precedentemente descritto.

Con riferimento alla composizione del Personale, la presenza femminile all'interno del Gruppo è pari a 104 unità (32,9%) al 31 dicembre 2021, con una pressoché equa ripartizione tra le Direzioni Investimenti e Commerciale³⁶ (49,0%) e le attività di supporto (51,0%) e sono ripartite al 45,2% nelle Aree professionali, 44,2% nei Quadri e 10,6% nella categoria dei Dirigenti.

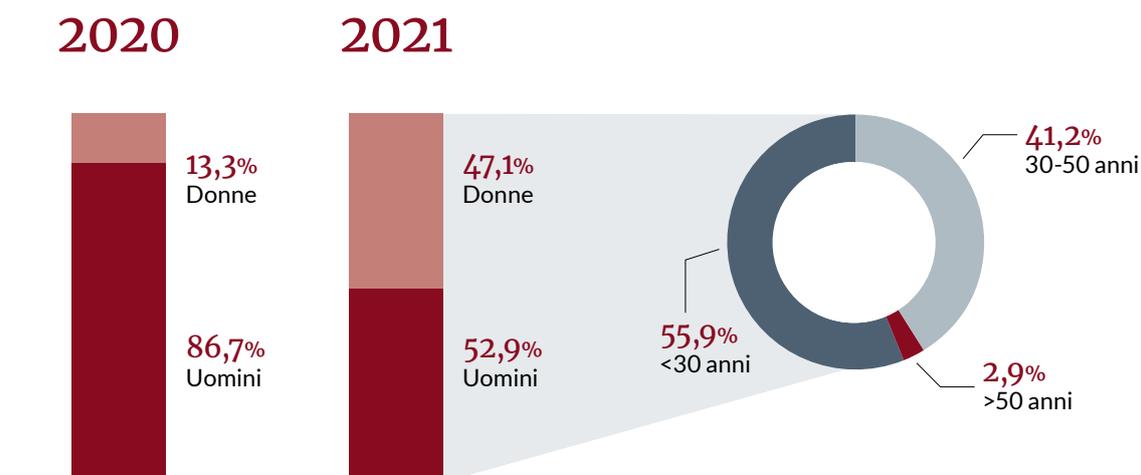
Distribuzione del Personale per genere (%) al 31 dicembre 2020 e 2021:



³⁶ Direzioni Investimenti e Commerciale di Anima SGR (escluso il *Top Management*). Il restante Personale è stato considerato impegnato in attività di supporto.

Il ruolo centrale del Personale giustifica un attento processo di selezione, basato su meritocrazia, pari opportunità ed equo trattamento, principi che poi caratterizzeranno tutto il percorso di carriera futuro nel Gruppo ANIMA. A dimostrazione dell'impegno assunto dal Gruppo in questo ambito, nel 2021 le nuove assunzioni del Personale (pari a 34 unità) risultano bilanciate tra uomini (18 unità) e donne (16 unità), privilegiando inoltre l'occupazione giovanile (il 55,9% dei nuovi assunti ha meno di trent'anni).

Distribuzione delle nuove assunzioni per genere e fascia d'età (%) al 31 dicembre 2021 e 2020:



5.2. Politiche di remunerazione

ANIMA si impegna ad applicare politiche di remunerazione finalizzate a valorizzare le risorse che lavorano nel Gruppo, riconoscendo l'apporto individuale al successo dell'organizzazione e disincentivando allo stesso tempo comportamenti che determinano la violazione di valori e principi della Società. Nell'elaborazione delle politiche e delle prassi retributive, inoltre, ANIMA assicura l'allineamento degli interessi del *management* e del Personale in genere con quello degli altri *Stakeholder*. L'attività relativa alla gestione della remunerazione è comunque ispirata e motivata dai seguenti principi:

- ▶ **equità:** la Politica di Remunerazione e Incentivazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità assegnate e con le capacità dimostrate;
- ▶ **congruenza con il mercato:** il livello della remunerazione complessiva deve essere in linea con quello dei mercati di riferimento per ruoli e professionalità assimilabili;
- ▶ **meritocrazia:** l'impostazione del sistema di remunerazione e incentivazione deve essere volta a premiare non solo i risultati ottenuti ma anche le condotte poste in essere per il loro raggiungimento;
- ▶ **gestione dei rischi:** qualunque attività deve essere costantemente improntata ad un costante rispetto della normativa interna ed esterna e ad un'attenta valutazione dei rischi, con particolare attenzione a minimizzare il rischio di opportunismo post-contrattuale ("azzardo morale"), ovvero la tendenza a perseguire i propri interessi a spese del Gruppo;
- ▶ **prevenzione dei conflitti di interesse:** la Politica di Remunerazione e Incentivazione deve essere volta a prevenire l'insorgenza di conflitti di interesse attuali o potenziali tra tutti gli *Stakeholder*.

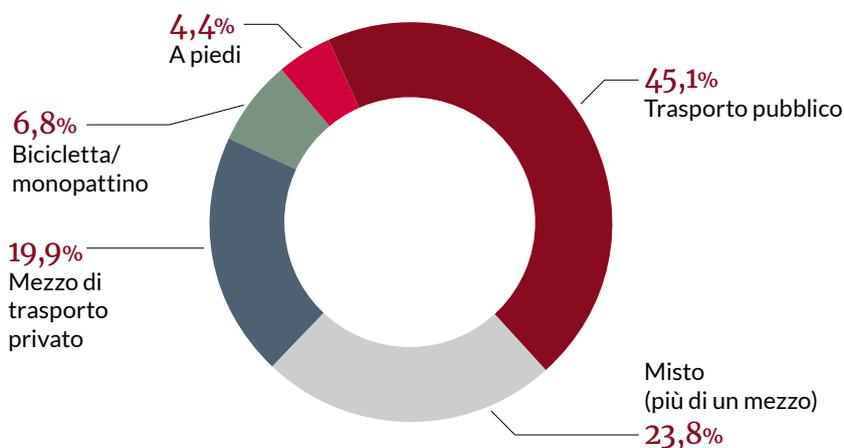
5.3. *Welfare e work-life balance*

Il sistema di *welfare* di ANIMA opera al fine di garantire un sostegno al dipendente a favore della qualità della vita in azienda e include una pluralità di servizi, tra cui si segnalano³⁷:

- ▶ assicurazione vita Temporanea Caso Morte (TCM);
- ▶ assistenza sanitaria;
- ▶ copertura per disabilità/invalidità;
- ▶ riconoscimento di tre ulteriori giornate ad integrazione del permesso di paternità;
- ▶ flessibilità oraria in ingresso e per la pausa pranzo;
- ▶ sistema previdenziale integrativo con contribuzione a carico dell'azienda e con condizioni agevolate (classe riservata ai dipendenti ANIMA);
- ▶ accordo premio aziendale con possibilità di conversione del premio in *Welfare*;
- ▶ Piano *Welfare* per l'accesso a servizi socioassistenziali defiscalizzati (da premio di risultato o bonus);
- ▶ convenzione mobilità (affitti a lungo termine di auto nuove a basso impatto ecologico o *e-bike*);
- ▶ palestra aziendale convenzionata;
- ▶ convenzioni per servizi bancari agevolati;
- ▶ servizio gratuito di assistenza fiscale.

Anche nel 2021, per agevolare il tragitto casa-lavoro del Personale, sono state siglate convenzioni con l'Azienda Trasporti Milanesi S.p.A. (ATM) per l'utilizzo di BikeMe, il *bike sharing* del Comune di Milano, di cui il Gruppo rimborsa metà dei costi al Personale che sottoscrive un abbonamento annuale, e per la sottoscrizione di abbonamenti annuali urbani/extraurbani per il trasporto pubblico a tariffa convenzionata e con pagamento dilazionato nell'anno con trattenuta in cedolino. Con riferimento alla tematica in oggetto, nel 2021 è stato condotto il primo questionario di *mobility management* finalizzato a identificare le principali modalità di spostamento casa-lavoro del Personale. Dalle risposte fornite si evince che quasi la metà del Personale (45,1%) predilige l'utilizzo dei mezzi pubblici, il 6,8% la bicicletta (privata/*bike sharing*) o il monopattino elettrico, il 4,4% raggiunge il lavoro a piedi e il 19,9% utilizza un mezzo di trasporto privato (auto/altro mezzo). Il restante 23,8% si sposta con più di un mezzo di trasporto. Sulla base di questi risultati, il Gruppo valuterà l'adozione di iniziative volte a promuovere modalità di spostamento sempre più sostenibili.

Ripartizione delle principali modalità di spostamento casa-lavoro (%):



³⁷ Le iniziative e i servizi descritti nel presente paragrafo si riferiscono alle società del Gruppo con sede in Italia e non includono Anima AM.

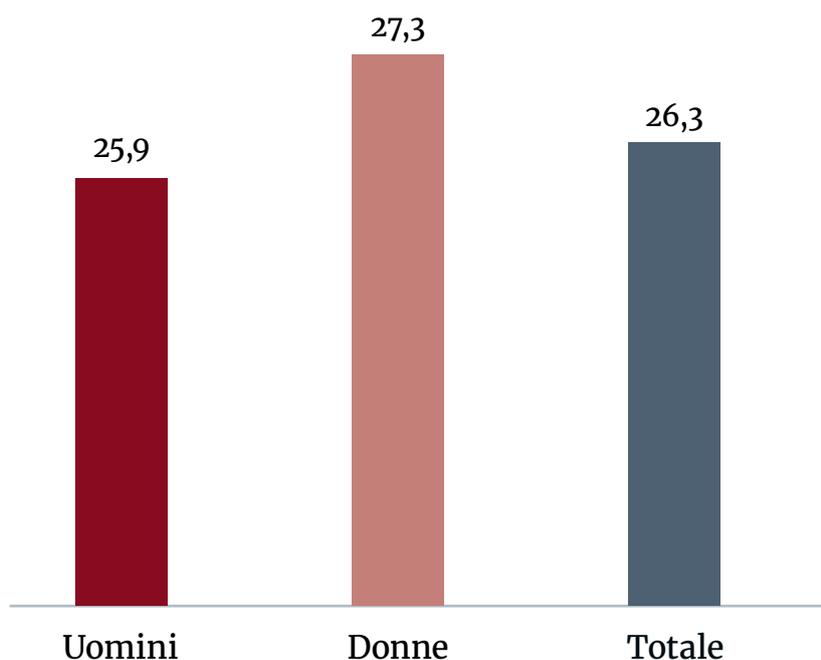
Supporto ai dipendenti durante l'emergenza da Covid-19

A partire dal 2020, in conseguenza delle nuove necessità derivanti da un contesto di emergenza pandemica, sono state ampliate le iniziative sociali e di sicurezza a favore dei dipendenti, come la formalizzazione di un sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro secondo i requisiti della norma ISO 45001:2018, la rilevazione della misurazione della temperatura corporea prima di accedere nelle aree di lavoro aziendali e la possibilità di svolgere test rapidi antigenici e vaccino antinfluenzale in azienda. Per favorire la continuità lavorativa, è tuttora valida la possibilità per il Personale di lavorare in modalità *smart working*; nel 2021 in particolare, la quasi totalità dei dipendenti ha usufruito di questa modalità di lavoro, con un tasso medio annuo di presenze in ufficio pari al 32%.

5.4. Formazione e sviluppo professionale

Il Gruppo si impegna a creare **percorsi di crescita che tengano conto anche delle aspettative personali e professionali del Personale**, offrendo un'attenta e continua formazione. A questo proposito sono state erogate al Personale del Gruppo nel corso del 2021 circa 26 ore di formazione pro capite, per un totale pari a oltre 8.000 ore di formazione, in aumento di circa il 30% rispetto all'anno precedente. Gli investimenti in formazione nel 2021 sono stati pari a circa Euro 277 migliaia, anch'essi in aumento (+70,6%) rispetto alla spesa effettuata nell'anno precedente.

Ore medie di formazione per genere erogate nel 2021:



La formazione nel Gruppo ANIMA opera nell'ambito delle competenze, per le quali si intende un mix di conoscenze, capacità e qualità individuali necessarie a portare a termine una o più attività funzionali agli obiettivi di *business*. Più specificatamente, l'attività di formazione è finalizzata ad intervenire su quattro aree di apprendimento a cui corrispondono quattro diversi tipi di interventi formativi:

			4 Tipi di Interventi Formativi:
	SAPERE	conoscenza	7. Nozionistico/metodologico, finalizzati ad accrescere il sapere
	SAPER FARE	capacità	8. Tecnico/specialistico, orientati all'acquisizione di competenze di ruolo, riferite al saper fare
	SAPER ESSERE	relazioni e motivazioni	9. Comportamentale, per sviluppare tutto ciò che attiene alla sfera degli atteggiamenti, relazioni, motivazioni etc.
	SAPER DIVENTARE	sviluppo della risorsa	10. Manageriale, per apprendere le modalità di gestione efficace delle risorse e per il loro sviluppo

Considerata l'importanza crescente che il processo di formazione finora descritto riveste, il Gruppo ANIMA organizza percorsi in modo mirato al fine di offrire esperienze personalizzate, tenendo conto dei ruoli ai quali sono diretti, del livello di potenziale e di *performance* dei destinatari, sfruttando al massimo le capacità dei singoli individui e dando così spazio di crescita internamente al Gruppo. A tal proposito viene definito annualmente un piano di formazione relativo ai fabbisogni formativi delle risorse. Il Responsabile della Selezione, Formazione e Sviluppo del Personale segue l'organizzazione e la progettazione della formazione, eventualmente mediante il supporto di consulenti esterni.

La formazione, che può configurarsi con modalità individuale o collettiva in base alle casistiche, si può distinguere per **corsi**:

- ▶ **obbligatorii:** finalizzati a rispondere a determinati obblighi di legge e realizzati sulla base delle indicazioni del Servizio *Compliance* e del Servizio Legale; possono riguardare diverse tematiche, tra cui Antiriciclaggio, *Privacy*, Modello 231, *Market Abuse* e *Whistleblowing*;
- ▶ **specialistici e tecnici:** finalizzati a sviluppare le competenze richieste dal ruolo ricoperto e realizzati prevalentemente con professionisti esterni specializzati nella materia da trattare;
- ▶ **comportamentali e manageriali:** finalizzati a sviluppare determinate *soft skills* e a promuovere comportamenti virtuosi in linea con la cultura aziendale, facendo leva sul valore aggiunto del confronto con i colleghi, con un approccio trasversale ed inter-funzionale in base alle posizioni ricoperte (*Professional* o *Manager*); tale tipologia di formazione ha anche il fine sotteso di favorire buone relazioni inter-funzionali e di creare uno spirito di *team building* che caratterizza l'orientamento valoriale del contesto ANIMA.

Ore di formazione per tipologia erogate nel 2021:

FORMAZIONE OBBLIGATORIA	FORMAZIONE SPECIALISTICA E TECNICA	FORMAZIONE COMPORMENTALE
<ul style="list-style-type: none"> ▶ A tu per tu con la <i>Compliance</i> ▶ ESG: Il nuovo quadro normativo UE e i suoi impatti sul risparmio gestito ▶ <i>Cybersecurity</i> ▶ D.Lgs. n. 231 ▶ <i>Market Abuse</i> - Obblighi previsti dalla Disciplina Antiriciclaggio ▶ <i>Privacy</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Business English</i> ▶ Fare Impresa con i principi della finanza etica ▶ In-Formazione (Anima Alternative, Funzioni di Controllo, Sostenibilità, Direzioni Commerciale, <i>Operations</i> e <i>Finance</i>) ▶ <i>Python for Data Analysis</i> ▶ Tecniche di utilizzo Excel ▶ Relazione e risultati nel rapporto con i gestori 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coltivare la <i>Leadership</i> ▶ <i>Design Your Time</i> ▶ <i>Mindfulness</i> ▶ Mission e prospettive del Gruppo ▶ Presentazioni Efficaci ▶ Promuovere l'Inclusione per Capi Divisione ▶ <i>The Pyramid Principles</i>
1.622 ore	4.282 ore	2.422 ore

In un'ottica di continuo miglioramento e di crescita, a valle dell'erogazione dei corsi, ANIMA utilizza dei questionari di valutazione, la cui compilazione serve per consentire di valutare la validità della docenza, dei contenuti trattati e il grado di soddisfazione del Personale rispetto all'intervento formativo erogato.

Il Gruppo organizza *stage* per neolaureati mediante convenzione con Enti Universitari con l'obiettivo di formare tali risorse e, in molti casi, assumerle al termine dell'esperienza di *stage*. Il Gruppo utilizza la modalità della *job rotation* anche per gestire talune *vacancy*, sviluppando in tal modo le competenze delle risorse in modo trasversale.

5.5. Soddisfazione e coinvolgimento

ANIMA ha implementato un **sistema di Valutazione delle Prestazioni** che si applica a tutto il Personale e che consente sia di orientare le attività ed il rendimento del Personale che di aiutare a monitorare il livello di soddisfazione e a raccogliere continui spunti di miglioramento. In particolare, tale strumento si avvale di un sistema di assegnazione di obiettivi annuali ad ogni dipendente, al quale segue una valutazione degli stessi e dei comportamenti da parte del proprio Responsabile diretto, favorendo un confronto formale fra le due parti. Di conseguenza, è stato introdotto anche un piano incentivante per tutto il Personale che si esprime in una parte di retribuzione variabile legata alle *performance* individuali qualitative e, dove possibile, quantitative (in base ai ruoli ricoperti).

Per perseguire un obiettivo condiviso e comune, è indispensabile che le risorse siano aggiornate sulle *performance* aziendali alle quali si è contribuito tramite il proprio lavoro. A tal fine, la Società ha organizzato, nell'arco dell'anno 2021, tre eventi informativi in cui l'Amministratore Delegato e il *Top Management* hanno presentato a tutto il Personale i dati riferibili all'andamento del Gruppo ed ai progetti in corso al fine di creare coinvolgimento, condivisione di informazioni e vicinanza con i colleghi. Oltre a queste occasioni di confronto, sono state definite una serie di iniziative finalizzate ad



avvicinare il Personale alla realtà aziendale e alla condivisione di esperienze, in particolare tramite l'implementazione delle seguenti iniziative:

- ▶ **Mindfulness**: formazione rivolta a tutti coloro che non gestiscono risorse al fine di imparare le pratiche volte a sviluppare l'attenzione, la concentrazione e la presenza (vivere con consapevolezza il "qui e ora");
- ▶ **In-formazione**: incontri informativi rivolti a tutto il Personale volti a favorire la condivisione delle attività lavorative svolte da parte delle diverse Direzioni/Funzioni e la conoscenza delle varie realtà aziendali;
- ▶ **Promuovere l'Inclusione**: formazione rivolta a tutte/i le/i responsabili di strutture aziendali che gestiscono risorse nell'ambito delle rispettive funzioni, finalizzato a promuovere l'inclusione e valorizzare la diversità.

I progetti appena citati sono stati sviluppati grazie alle competenze e disponibilità di risorse interne ed esterne, in collaborazione con Istituti di Formazione e docenti specializzati.

Nel 2021 è stata infine organizzata una **survey anonima di soddisfazione del Personale** denominata "**Anima la tua Voce**", gestita da una società esterna e indipendente, finalizzata a raccogliere spunti e suggerimenti da valutare per migliorare la realtà e il clima aziendale. Circa l'89% del Personale³⁸ ha compilato la *survey*, che ha registrato un punteggio pari a 82³⁹ rispetto a un livello massimo di 100. Le risultanze della *survey* sono state analizzate e discusse internamente al fine di valutare l'implementazione di specifiche azioni ed iniziative sulle tematiche emerse come prioritarie.

5.6. Salute e sicurezza sul lavoro

ANIMA considera la **tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** un **valore fondamentale**, al quale il Personale deve ispirarsi nello svolgimento delle proprie attività quotidiane.

Il Gruppo opera in ottemperanza alle vigenti norme nazionali (**D. Lgs. 81/2008**), internazionali e alle linee guida della norma internazionale ISO 45001:2018, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute psico-fisica del proprio Personale e collaboratori e promuovendo l'adozione delle opportune azioni preventive sul luogo di lavoro.

In generale, ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza nonché di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In coerenza con la missione aziendale, la gestione di tutti i processi è impostata in linea con le regole del **Sistema di Gestione Integrato ("SGI")**, secondo le norme ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 che Anima ha ottenuto nel corso del 2020 e rinnovato con cadenza annuale. La sicurezza sul luogo di lavoro è promossa anche attraverso l'erogazione di corsi rivolti a tutto il Personale sui rischi specifici e generici, nonché tramite la formazione capillare dei preposti alla sicurezza e l'addestramento di figure specifiche per le gestioni delle emergenze (responsabili di piano, antincendio e primo soccorso). Sono stati inoltre installati sistemi di defibrillazione e appositamente formate delle risorse all'utilizzo degli stessi (formazione BLS/D).



Più di **1.000**
ore di formazione
in materia di Salute
e Sicurezza erogate
nel 2021

³⁸ Percentuale calcolata sul Personale al 31/12/2021.

³⁹ Punteggio di 11 punti superiore rispetto al *benchmark* di settore utilizzato nell'analisi.

ANIMA provvede inoltre alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, aggiornando il **Documento di Valutazione dei Rischi** (“DVR”) al termine del processo, prevedendo il coinvolgimento attivo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (“RLS”) e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (“RSPP”) e provvedendo affinché ogni piano degli stabili sia presidiato sia da responsabili di piano che da addetti alla gestione delle emergenze. Per consolidare e migliorare il modello adottato dal Gruppo, ciascuno è tenuto a segnalare al datore di lavoro, al Dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione individuale, nonché qualsiasi eventuale condizione di sfruttamento del lavoro o di pericolo di cui venga a conoscenza, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Al fine di tutelare e monitorare la salute del Personale e contenere l'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, il Gruppo ha confermato anche per il 2021 le attività già attuate durante il 2020, descritte nella precedente versione del Rapporto. Per ciascuna società interessata, è stato infatti costituito un **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel Piano**⁴⁰, di cui fanno parte anche i Dirigenti della sicurezza, RSPP, RLS e le rappresentanze sindacali aziendali, con il compito di aggiornare regolarmente il Piano per recepire ogni nuova buona prassi e indicazione da parte degli organi competenti, discutere eventuali spunti di miglioramento provenienti dagli RLS e dalle parti sociali coinvolte e sorvegliare che le relative prescrizioni vengano adempiute.

5.7. Tutela dei diritti umani

Coerentemente con quanto riportato all'interno del Codice Etico e di Comportamento e della Politica di Sostenibilità di Gruppo, ANIMA si impegna a promuovere i diritti dei propri lavoratori e i diritti umani, applicando i principi di equità e imparzialità, tutelando la dignità e le diversità delle persone, le minoranze, promuovendo la salute e garantendo un luogo di lavoro sicuro. Il Gruppo considera il rispetto dei Diritti dei lavoratori e dei Diritti Umani un elemento imprescindibile sia nello svolgimento delle proprie operazioni che nella gestione dei rapporti con i Clienti, promuovendo tali principi anche con collaboratori, *partner* commerciali e fornitori.

In quest'ottica, il Gruppo si impegna proattivamente a creare condizioni di lavoro eque e favorevoli ad ogni livello e a promuovere la crescita personale e professionale delle proprie Persone. Inoltre, si vuole favorire l'equilibrio fra la vita privata e quella lavorativa mediante una corretta gestione degli orari e assicurare retribuzioni regolari ed eque che permettano uno stile di vita dignitoso. Allo stesso modo si sostiene la libertà di associazione collettiva e il rispetto del diritto alla *privacy* di ciascun dipendente. Con riferimento all'attività di investimento, le società operative del Gruppo hanno in essere dei criteri di esclusione per i quali vengono esclusi dal proprio universo investibile, almeno⁴¹:

- ▶ i titoli di emittenti societari direttamente impegnati nella produzione o commercializzazione di armi controverse vietate da trattati internazionali promossi dalle Nazioni Unite e ratificati dal Parlamento italiano, e il cui uso violi i principi umanitari fondamentali;
- ▶ i titoli di emittenti governativi che siano coinvolti in sistematiche violazioni dei diritti umani.

Anima SGR rileva inoltre i principali impatti negativi degli emittenti in portafoglio sulla base di *scoring* ed indicatori ESG forniti dai propri *info provider* monitorando, con riferimento all'aspetto sociale, il *rating* Social (S) dell'emittente ed indicatori del rispetto dei diritti umani come quelli del lavoro e del contrasto alla corruzione.

⁴⁰ Piano di gestione dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19.

⁴¹ Può essere prevista l'applicazione di ulteriori strategie ESG a determinati prodotti del Gruppo, come ad esempio quelli che promuovono, tra le altre, anche caratteristiche sociali e ambientali o che hanno come obiettivo investimenti sostenibili (artt. 8 e 9 del RE UE 2088/2019).

6. Il rapporto con i Clienti

**-27,4%**

reclami ricevuti sui prodotti dai Clienti rispetto all'anno precedente

**0**casi di non conformità con normative in materia di comunicazioni di *marketing***10%**

spesa della funzione IT destinata a progetti di sicurezza informatica

**+27**punteggio del *Net Promoter Score** (NPS) volto a rilevare il grado di soddisfazione dei Clienti

* Punteggio da -100 (tutti sono detrattori) a +100 (tutti sono promotori); qualsiasi punteggio superiore a 0 è considerato "buono".

6.1. Soddisfazione dei Clienti

In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2021 ANIMA ha condotto un'indagine anonima di soddisfazione dei Clienti⁴² indirizzata ad operatori professionali di banche e reti *partner* di Anima SGR iscritti alla propria piattaforma (principalmente gestori bancari e consulenti finanziari).

La rilevazione è stata condotta via *web* (modalità CAWI - *computer assisted web interview*) e i questionari completati sono stati quasi 1.300. Il criterio di soddisfazione adottato è l'*NPS*⁴³ ("*Net Promoter Score*"), che è risultato pari a +27, in aumento rispetto all'anno precedente (quando era stato pari a +18).

6.2. Innovazione e qualità dei prodotti

Il "*driver*" di ogni innovazione di prodotto Anima è rappresentato dai bisogni, anche potenziali, emersi dalla clientela e raccolti direttamente o con la collaborazione dei canali distributivi e dai collocatori; ANIMA si pone l'obiettivo di individuare e soddisfare questi bisogni, in linea con i piani di sviluppo aziendale e nel rispetto della normativa di settore e di una prudente gestione dei rischi.

Il processo prodotti si articola, in particolare, nelle seguenti fasi:

- ▶ **Ascolto e Ideazione:** si sostanzia in tutte quelle attività volte alla raccolta degli *input* interni ed esterni (es. analisi della domanda e dell'offerta, analisi dei *trend* di mercato, etc.) e all'individuazione delle linee guida relative ai prodotti e ai servizi da lanciare/revisionare;
- ▶ **Disegno:** prevede la definizione delle caratteristiche delle tipologie di prodotti / servizi da innovare con il supporto di analisi di fattibilità e sostenibilità finanziaria, per la valutazione degli aspetti gestionali, economici, commerciali, normativi e operativi. A seguito di tali attività, si provvede alla stesura del Piano Prodotti di Gruppo;
- ▶ **Costruzione e Lancio:** si sostanzia nella definizione e nell'implementazione di tutte le attività volte al lancio dei prodotti / servizi individuati nel Piano Prodotti di Gruppo, quali la documentazione di offerta prodotti, il piano di formazione per le reti di vendita, il piano di *marketing* di prodotto e il *masterplan* delle attività operative;

42 Il questionario è stato messo a punto sotto il coordinamento scientifico di Research Dogma ed il supporto della struttura di ricerca Eumetra. L'indagine si è tenuta nel mese di ottobre 2021.

43 Indicatore che misura la proporzione di "promotori" di un prodotto, marca o servizio, rispetto ai "detrattori". Il numero può andare da -100 (tutti sono detrattori) a +100 (tutti sono promotori). In base agli standard NPS globali, qualsiasi punteggio superiore a 0 è «buono», in quanto implica un certo livello di fidelizzazione da parte dei Clienti.

- ▶ **Monitoraggio:** prevede l'analisi dei dati di vendita (flussi, AuM), dei ricavi, delle *performance* dei prodotti e dei *feedback* ricevuti dai vari canali (reti vendita, reti commerciali, etc.) al fine di individuare, se necessario, eventuali azioni correttive da implementare.

Per maggiori informazioni sui prodotti caratterizzati da particolari criteri o obiettivi, anche in ambito ESG, si rimanda alla sezione "1.4 Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento".

6.3. Sicurezza delle informazioni

Priorità di ANIMA è quella di tutelare la riservatezza degli individui vietando qualsiasi indagine in merito alle idee, alle preferenze personali e a tutto ciò che è strettamente legato alla sfera privata ed impegnandosi affinché i dati personali vengano protetti con la massima cura e siano accessibili solo al Personale autorizzato. Per tale motivo, è vietato comunicare o diffondere tali dati senza il previo consenso delle persone interessate, o comunque utilizzarli per finalità diverse da quelle che hanno giustificato la loro raccolta.

Tutto il Personale è tenuto ad attenersi allo scrupoloso rispetto delle disposizioni di legge e delle procedure interne in materia di tutela dei dati personali. Nello specifico, coloro che trattano dati personali nell'espletamento delle proprie mansioni, sono tenuti a rispettare i principi di:

- ▶ liceità, correttezza e trasparenza del trattamento nei confronti dell'interessato;
- ▶ limitazione della finalità del trattamento, compreso l'obbligo di assicurare che eventuali trattamenti successivi non siano incompatibili con le finalità della raccolta dei dati;
- ▶ minimizzazione della raccolta dati: ossia, i dati devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento;
- ▶ esattezza e aggiornamento dei dati, compresa la tempestiva cancellazione dei dati che risultino inesatti o obsoleti rispetto alle finalità del trattamento;
- ▶ limitazione della conservazione: ossia, è necessario provvedere alla conservazione dei dati per un tempo non superiore a quello necessario rispetto agli scopi per i quali è stato effettuato il trattamento;
- ▶ integrità e riservatezza: occorre garantire la sicurezza adeguata dei dati personali oggetto del trattamento.

Tenuto conto della crescente importanza della tematica della sicurezza informatica, nel corso del 2021 ANIMA ha condotto, con il supporto di un consulente esterno, un'attività di *Cybersecurity Maturity Assessment* finalizzata ad individuare e comprendere il proprio livello di maturità, il posizionamento rispetto ai *peer* di mercato ed eventuali misure da intraprendere a seconda dei risultati raggiunti. Dall'analisi è emerso un elevato livello di automatizzazione e presidio su diverse aree di sicurezza, grazie alle numerose iniziative implementate.

Numero di *audit* interni ed esterni svolti su tematiche IT nel 2021, 2020 e 2019⁴⁴:

Audit IT	2021	2020	2019
Numero di <i>audit</i> interni	-	1	-
Periodicità degli <i>audit</i> interni	triennale	triennale	triennale
Numero di <i>audit</i> condotti da terze parti	3	-	-
Periodicità degli <i>audit</i> condotti da terze parti	ad evento; annuale	-	-
Totale	3	1	-

La Società si è dotata di un modello operativo e di *governance* per proteggere i dati, i sistemi, le reti e i programmi da qualsiasi forma di intrusione e in particolar modo dagli attacchi digitali. Al fine di presidiare la tematica, è previsto il ruolo del **CISO (Chief Information Security Officer)**, responsabile per la sicurezza delle informazioni, dei dati e dei sistemi, della protezione degli *asset* aziendali e dell'individuazione degli interventi di mitigazione dei possibili rischi informatici. Nello specifico, il CISO si occupa di:

- ▶ effettuare *assessment* di sicurezza periodici per definire e analizzare i possibili rischi, anche avvalendosi di specialisti esterni;
- ▶ valutare ciascun rischio e le possibili conseguenze individuando azioni volte ad aumentare la sicurezza del sistema informativo;
- ▶ definire i controlli in linea con normative e *best practice* di riferimento, anche avvalendosi del supporto di specialisti esterni, per limitare i rischi riferiti alla sicurezza informatica e provvedere alla relativa revisione periodica (almeno annuale);
- ▶ analizzare le vulnerabilità e le minacce in modo da compiere scelte adeguate volte a massimizzare la protezione dei dati aziendali (es. criptatura delle informazioni, revisione dei permessi, etc.);
- ▶ individuare le risposte agli incidenti in tempi brevi in caso di *data breach* per limitarne gli effetti e condurre indagini forensi;
- ▶ promuovere corsi di *Security Awareness* per il personale, collaborando con la funzione Risorse Umane per la relativa organizzazione ed erogazione;
- ▶ predisporre almeno annualmente una relazione delle principali iniziative riguardanti la sicurezza informatica.

È inoltre presente un **Comitato Cyber Security** che si riunisce almeno trimestralmente e a cui sono assegnati i seguenti compiti:

- ▶ supervisionare le procedure e i piani implementati dal CISO volti a fornire sicurezza, riservatezza, disponibilità ed integrità delle informazioni;
- ▶ supervisionare le procedure predisposte per rispondere a qualsiasi incidente materiale e rivedere periodicamente i piani di ripristino di emergenza predisposti dal CISO;
- ▶ esaminare la strategia o i programmi di sicurezza informatica proposti dal CISO relativi a nuove tecnologie, applicazioni e sistemi al fine di sottoporle per approvazione al C.d.A.;
- ▶ valutare i rischi relativi ai sistemi e processi informatici, sicurezza della rete e sicurezza dei dati e i relativi presidi e interventi di mitigazione proposti e/o adottati;
- ▶ esaminare il Piano per la gestione delle emergenze proposto dal CISO al fine di sottoporlo per approvazione al C.d.A.;

44 Con riferimento agli *audit* condotti da terze parti nel 2021 si segnala che:
 1 si riferisce ad un evento in cui si è indagato per un potenziale illecito sulla *privacy* dei dati messo in atto da un collaboratore IT;
 1 si riferisce al *Cybersecurity Maturity Assessment* condotto dalla società di consulenza esterna (annuale);
 1 si riferisce all'*assessment* condotto da Microsoft sui suoi prodotti informatici.

- ▶ esaminare gli *assessment* di sicurezza periodici presentati dal CISO e le eventuali proposte di azioni di miglioramento volte ad aumentare la sicurezza del sistema informativo;
- ▶ esaminare il reporting periodico predisposto dal CISO da sottoporre al Comitato Controlli e Rischi e, in ordine ai sistemi di sicurezza adottati, l'esito del monitoraggio dei sistemi di prevenzione implementati.

In caso di presenza di una crisi di sicurezza informatica, è infine presente un apposito **Comitato di Coordinamento dell'Emergenza**, con il compito di coordinare in modo tempestivo la gestione della crisi e del ripristino delle attività operative ordinarie e dei sistemi in uso.

La procedura **"Sicurezza informatica e protezione dei dati aziendali - strumenti e norme di comportamento"** disciplina i corretti comportamenti da tenere in ambito di sicurezza informatica, prevedendo che i sistemi informatici e telematici aziendali, incluso il servizio di posta elettronica, siano impiegati ai soli fini di svolgimento delle attività aziendali, con le modalità e nei limiti indicati dalla stessa. Al Personale del Gruppo è richiesto, inoltre, di agire nel rispetto dei seguenti canoni al fine di salvaguardare l'accesso al patrimonio informativo aziendale:

- ▶ disponibilità: nessun utente può accedere al sistema in mancanza della relativa autorizzazione o acquisire o dedurre dal sistema informazioni che non è autorizzato a conoscere;
- ▶ integrità: il sistema impedisce, ovvero rileva, alterazioni dirette o indirette delle informazioni da parte di utenti o procedure non autorizzate o a causa di eventi accidentali;
- ▶ riservatezza: nessun utente può diffondere informazioni rientranti nel patrimonio informativo aziendale ad eccezione di quanto richiesto per lo svolgimento delle proprie mansioni.

In generale, al fine di promuovere la corretta gestione delle politiche di sicurezza delle informazioni, è fatto divieto di replicare al di fuori della rete aziendale i dati del Gruppo, le banche dati e i documenti sensibili.

Distribuzione della spesa per investimenti in progetti di sicurezza informatica nel 2021 (€ migliaia)⁴⁵:

Investimenti in sicurezza informatica	2021
Prodotti	250
Prodotti/soluzioni di <i>endpoint security</i>	174
Prodotti/soluzioni di <i>network security</i>	63
Prodotti/soluzioni di <i>application security</i>	14
Servizi	109
Attività di <i>penetration test</i>	49
Attività di formazione del personale	5
<i>Security and Risk Assessment</i>	55
Altro	310
Polizza Informatica	92
<i>Disaster Recovery</i>	190
Consulenze	28
Totale	669
Spesa totale relativa alla funzione IT	6.425
% della spesa destinata a progetti di sicurezza informatica	10%

⁴⁵ I dati riportati sono consuntivi di spesa.

6.4. Gestione dei reclami

La gestione dei reclami è affidata al Servizio *Compliance & AML*, il quale opera in conformità alla policy aziendale che regola il processo di gestione degli stessi e che fissa in 60 giorni dalla ricezione il termine massimo per fornire un riscontro. Al fine di garantire il rispetto dei termini, sono previsti meccanismi di controllo automatici.

Nel dettaglio, i reclami devono contenere gli estremi identificativi del cliente, i dettagli della posizione aperta presso la società del Gruppo, le motivazioni della richiesta ed essere firmati dallo stesso cliente o da un suo delegato. La segnalazione può essere inviata tramite raccomandata, *fax*, consegna a mano, casella PEC o posta elettronica. L'esito finale del reclamo, contenente le determinazioni della società del Gruppo, è comunicato al cliente per iscritto, a mezzo Raccomandata a/r o tramite casella PEC.

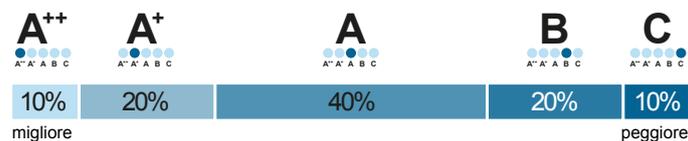
Nel corso del 2021, in continuità con gli anni precedenti, ANIMA ha fornito i riscontri ai reclami ricevuti adottando, se del caso, i provvedimenti atti a risolvere le criticità procedurali all'origine degli stessi.

Numero totale di reclami sui prodotti e/o servizi ricevuti e accertati dal Gruppo nel 2021, 2020 e 2019⁴⁶

Numero di reclami	2021	2020	2019
Numero totale di reclami ⁴⁷	77	106	107

6.5. Comunicazione trasparente

Al fine di instaurare un rapporto trasparente e di fiducia con i principali portatori di interesse, sono state attivate una serie di attività di dialogo con le controparti, come dettagliate nella sezione "4.5 L'Analisi di Materialità". Per favorire un'informazione trasparente relativa ai prodotti, è stata attivata l'iniziativa *Rating Costi CFS*⁴⁸, un indicatore sintetico di costo dei fondi comuni di investimento assegnato dalla società indipendente CFS Rating e aggiornato mensilmente. Il *rating* considera sia i costi a carico del fondo, sia i costi a carico del sottoscrittore, calcolando per ogni fondo un indicatore sintetico di costo, che considera le seguenti voci: Spese correnti, Commissioni di *performance*, Commissioni Sottoscrizione⁴⁹, Commissioni di rimborso⁵⁰. I fondi sono raggruppati in categorie omogenee, le categorie CFS, quindi sono ordinati per costo decrescente e a ciascuno è assegnato un rating (da A++ a C) in funzione del posizionamento percentile nel suo *peer group*. Obiettivo di Anima è di ottenere per i nuovi prodotti un *rating* compreso tra A++ e B; qualora il *rating* risulti pari a C, il *pricing* viene rivisto.



46 La metodologia di invio di un reclamo è definita nella Politica "Informativa sulla strategia dei reclami e le funzioni dell'Arbitro per le Controversie Finanziarie".

47 Nel 2021 i reclami sono stati tutti evasi nei 60 giorni previsti, ad eccezione di un reclamo che è stato evaso con 2 giorni di ritardo a causa della complessità della risposta.

48 Il Rating Costi CFS dei prodotti di Anima è reso pubblico sul sito istituzionale del Gruppo nella sezione "Prodotti".

49 Commissioni di sottoscrizione *adjusted*, divise per l'*holding period*, stimato da CFS Rating.

50 Considerate solo per i fondi a finestra, divise per l'*holding period*, stimato da CFS Rating.

In materia di *compliance* normativa, inoltre, ANIMA non ha registrato casi di non conformità con le normative in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi e in materia di comunicazioni di *marketing*, attenendosi scrupolosamente alle disposizioni *pro tempore* vigenti, prevedendo dei confronti preventivi con Consob sulla conformità delle nuove schede prodotto alla normativa di riferimento e condividendo l'approccio su tali tematiche nei tavoli di lavoro Assogestioni.

Casi di non conformità con le normative in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi nel 2021, 2020 e 2019:

Numero di casi	2021	2020	2019
Casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	-	-	-
Casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	-	-	-
Casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	-	-	-
Totale	-	-	-

Casi di non conformità con le normative in materia di comunicazioni di *marketing* nel 2021, 2020 e 2019:

Numero di casi	2021	2020	2019
Casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	-	-	-
Casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	-	-	-
Casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	-	-	-
Totale	-	-	-

7. Il contributo allo sviluppo delle comunità



Regali solidali

donati al Personale a Natale per finanziare la ricerca scientifica



Pasti donati

a Opera San Francesco per i Poveri Onlus



Iniziative di educazione finanziaria

rivolte a diverse categorie di *stakeholder*

Il Gruppo, in linea con i valori riportati nel Codice Etico e di Comportamento, intrattiene molteplici rapporti con le comunità degli azionisti, dei Clienti, dei fornitori e, più in generale, con l'intero contesto economico e sociale all'interno del quale opera. Consapevole che il lavoro del Personale e dei collaboratori, nonché i rapporti con i principali *Stakeholder*, possano contribuire alla creazione di un impatto sociale positivo per l'intera comunità, il Gruppo promuove iniziative finalizzate alla crescita inclusiva e resiliente propria e della comunità in cui opera, supportando con attenzione la ricerca e l'innovazione.

A tal proposito, il Gruppo delinea un processo di sviluppo e crescita che vada a beneficio anche della comunità. Il mantenimento di un dialogo costante e costruttivo rappresenta il presupposto delle attività messe in atto per supportare la comunità. Consapevole del proprio ruolo nelle attività di tipo filantropico, ANIMA rinnova il proprio impegno nel supportare le comunità locali attraverso attività e approcci differenti, per i quali ha definito principi, obiettivi, modalità di gestione e monitoraggio, e che possono sintetizzarsi nei seguenti ambiti di intervento:

- ▶ collaborazione con enti e istituzioni;
- ▶ sostegno alla comunità;
- ▶ mitigazione degli effetti negativi dei settori "controversi", caratterizzati da potenziali ripercussioni negative sul territorio.

Collaborazione con enti e istituzioni

ANIMA ritiene che l'innovazione e la ricerca siano delle condizioni necessarie affinché si realizzi lo sviluppo della società e la creazione di valore condiviso. Per tale ragione, il Gruppo promuove lo sviluppo locale attraverso la collaborazione con Università e associazioni di categoria, al fine di proporre soluzioni innovative che incontrino le necessità degli *Stakeholder* e che supportino lo sviluppo e la crescita del territorio, favorendo il dialogo e la comunicazione. Con riferimento alle organizzazioni che influenzano le politiche pubbliche o l'attività legislativa, nel triennio 2019-2021 il Gruppo ha unicamente erogato contributi nella forma di quote associative alle associazioni di categoria di cui ANIMA è membro, come di seguito riportate.

Contributi erogati ad associazioni che influenzano le politiche pubbliche/l'attività legislativa nel 2021, 2020 e 2019 (€ migliaia):

	2021	2020	2019
Quote associative per l'adesione ad associazioni di categoria	327	315	313
Contributi erogati a organizzazioni che influenzano le politiche pubbliche o l'attività legislativa	-	-	-
Totale	327	315	313

I rapporti che ANIMA intrattiene con gli Enti Pubblici sono improntati alla massima correttezza, integrità, imparzialità, trasparenza, indipendenza e tracciabilità. Per tale ragione, la Società non eroga contributi finanziari diretti o indiretti a favore di partiti politici, organizzazioni sindacali dei lavoratori e associazioni dei consumatori, come riportato nel proprio Codice Etico.

Sostegno alla comunità

Il Gruppo interviene a sostegno delle comunità locali attraverso liberalità erogate in casi di necessità e bisogni impellenti nei territori in cui opera. Tali attività consentono al Gruppo di apportare benefici concreti alle comunità di *Stakeholder* con cui collabora, come dettagliato nella sezione "7.2 Gli investimenti nella comunità".

Con riferimento alle attività di beneficenza realizzate nel corso del 2021, si segnalano le seguenti iniziative:

183 kg

abiti donati dal Personale di Anima a favore di **Humana** che finanzia, con il ricavato della vendita, progetti di cooperazione allo sviluppo all'estero e iniziative di coinvolgimento e sensibilizzazione sulla cultura della solidarietà e dello sviluppo sostenibile in Italia

348

regali solidali dell'**AIL - Associazione italiana contro le leucemie-linfomi e mieloma** donati al Personale per Natale al fine di finanziare la ricerca scientifica

Raddoppiata

da ANIMA la cifra raccolta dal Personale a favore della **Fondazione Opera San Francesco per i Poveri**

Mitigazione degli effetti negativi dei settori "controversi"

Nell'ambito della gestione degli investimenti, il Gruppo sta progressivamente integrando indicatori relativi alle esternalità negative delle aziende oggetto di analisi nei processi di valutazione e di *risk management*. Per maggiori dettagli, si rimanda alla sezione "4.4 Gli investimenti responsabili".

7.1. Promozione dell'educazione finanziaria

In continuità con lo scorso anno, anche nel 2021 ANIMA ha svolto una pluralità di attività in ambito principalmente finanziario con l'obiettivo di rendere il settore più "accessibile", diffondendo una maggiore consapevolezza e conoscenza delle tematiche inerenti alla materia. Le attività non sono rivolte solamente a soggetti esperti ma anche a coloro i quali vorrebbero avvicinarsi al mondo degli investimenti e stanno cercando degli strumenti per definire il loro approccio. Particolare attenzione è rivolta all'aspetto della sostenibilità che sempre più si sta integrando nel processo di investimento di ANIMA, cercando di coinvolgere nel cambiamento anche i vari gruppi di *Stakeholder* ai quali si rivolge.

Iniziative di educazione finanziaria condotte nel 2021:

	<p>ACCADEMIA ANIMA ONLINE Webinar formativi per banche e reti partner, con docenti esterni (fra cui: Enrico Maria Cervellati, Alfonso Del Giudice)</p>	<p>DESTINATARI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gestori bancari ▶ Consulenti finanziari
	<p>FORMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA E-LEARNING Due nuovi corsi di <i>e-learning</i> realizzati nel 2021 e accreditati da EFPA - <i>European Financial Planning Association</i> per il mantenimento dei crediti formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ I Fondi pensione (in collaborazione con Mefop - società per lo sviluppo del Mercato dei Fondi Pensione); ▶ Il risparmio gestito e l'economia reale (Mario Noera, docente Università Bocconi). 	<p>DESTINATARI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gestori bancari ▶ Consulenti finanziari
	<p>UNA POLTRONA PER LEO Webserie umoristica sul rapporto tra le persone ed il loro denaro, che mira a spiegare i principali errori psicologici che si commettono quando si prendono (o non prendono) decisioni di natura finanziaria, e come superarli. Il progetto ha vinto il Premio "<i>Financial Innovation - Italian Awards</i>" da parte di Aifin - Associazione Italiana Financial Innovation, posizionandosi al secondo posto nella categoria <i>Marketing e Comunicazione</i></p>	<p>DESTINATARI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Investitori finali ▶ Clienti ▶ Gestori bancari ▶ Consulenti finanziari
	<p>GIORNALE & CAFFÈ Sito <i>web</i> che illustra i vantaggi dell'investimento a lungo termine di piccoli risparmi periodici (PAC - Piani di Accumulo di Capitale)</p>	<p>DESTINATARI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Investitori finali ▶ Clienti ▶ Gestori bancari ▶ Consulenti finanziari
	<p>VIDEO IN POCHE PAROLE Ciclo di video di educazione finanziaria, pubblicati sul sito internet e sui <i>social media</i>, volti a spiegare in modo semplice e originale alcuni concetti chiave del mondo degli investimenti (pianificazione finanziaria, <i>asset allocation</i>, PAC, fondo pensione, stagflazione, <i>spread</i>, Liquidità etc.)</p>	<p>DESTINATARI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Investitori finali ▶ Clienti ▶ Gestori bancari ▶ Consulenti finanziari

7.2. Gli investimenti nella comunità

Anima Holding ricopre un ruolo attivo nei confronti della comunità in cui opera. *In primis*, lo stesso Codice Etico e di Comportamento riporta i valori che guidano le relazioni con i vari soggetti, in linea con i principi aziendali, prestando attenzione alle diverse esigenze e aspettative. ANIMA concretizza questo suo impegno morale tramite la promozione di diverse attività che contribuiscono a realizzare gli obiettivi di sviluppo sostenibile anche oltre il territorio nazionale. ANIMA si impegna infatti a supportate iniziative benefiche, con l'obiettivo di dare un aiuto concreto e immediato alla comunità in cui opera, come di seguito dettagliato.

Distribuzione delle liberalità erogate nel 2021 (€ migliaia):

23	Liberalità erogate in memoria del collega Luca Felli a favore di Peter Pan Onlus per l'adozione di una stanza che ha ospitato 3 famiglie e per sostenere i bisogni dei bambini oncologici e delle loro famiglie e a favore dell' Università Bocconi per sostenere studenti meritevoli nel proprio percorso di studi.
24	Liberalità erogate a favore di Istituti di Ricerca per il finanziamento della ricerca sulle malattie e di Enti Ospedalieri per il supporto delle attività svolte a favore dei pazienti
10	Liberalità erogate a favore di persone in difficoltà, con particolare riferimento alla donazione di pasti (Opera San Francesco), al supporto di donne vittime di violenza e maltrattamenti (Ass. Naz. Volontarie del Telefono Rosa) e a progetti internazionali di cooperazione allo sviluppo (Humana)
3	Liberalità erogate a favore della Fondazione Global Compact Network Italia che ha lo scopo di promuovere l'allineamento e il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) da parte delle aziende

Distribuzione delle sponsorizzazioni erogate nel 2021 (€ migliaia):

12	Per la sponsorizzazione di due convegni di TEDx-Milano (9-10 giugno, 10 novembre) come Smart Partner, di cui uno focalizzato sulla tematica dei cambiamenti climatici	
12	Per il sostegno del Master di secondo livello in Finanza Sostenibile (FinS) di ALTIS - Alta Scuola Impresa e Società per l'a.a. 2021/22 e del Master in Finanza Quantitativa della <i>School of Management</i> del Politecnico di Milano per l'a.a. 2021/22	
12	Per la sponsorizzazione della Coppa Bernocchi , manifestazione ciclistica di interesse nazionale e della Società Ciclistica A. Binda di Varese	

8. L'attenzione per l'ambiente



53%
energia elettrica da fonte
rinnovabile certificata



-40%
tCO₂ Scope 1 + Scope 2
Market Based rispetto all'anno
precedente



ISO 14001 (Ambiente)
ottenuta da tutte le società
del Gruppo nel 2020



508
crediti di carbonio acquistati a totale
compensazione delle emissioni di tCO₂
e rilasciate in atmosfera*

* crediti acquistati a compensazione di 508 tCO_{2e} di Scope 1, Scope 2 (Market Based) e Scope 3 (categoria 6 - business travel)

ANIMA riconosce l'imprescindibilità della trattazione del tema ambiente e della sua salvaguardia in tutti i settori di attività per contribuire ad uno sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione questi aspetti nella definizione delle sue strategie.

A tal fine, il Gruppo programma le proprie attività e le iniziative economiche tenendo conto delle politiche internazionali per la sostenibilità ambientale ed il contenimento del cambiamento climatico, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

In particolare, nonostante il suo impatto diretto sia limitato, il Gruppo può agire da catalizzatore per la diffusione di pratiche sostenibili. ANIMA, infatti, ha incorporato aspetti ambientali, sociali e di *governance* nell'analisi degli investimenti e nei processi decisionali ad essi collegati, tematiche che emergono dalle Politiche ESG redatte dal Gruppo in tale ambito impegnandosi, inoltre, nel promuovere tali principi anche con collaboratori, partner commerciali e fornitori.

Il Gruppo, come sancito all'interno della **Politica di Sostenibilità**, consapevole degli impatti ambientali diretti e indiretti derivanti dalle proprie attività, si impegna a contribuire attraverso la propria condotta al loro contenimento e gestione anche in linea con quanto previsto dai principali standard, linee guida e principi emanati da organizzazioni nazionali ed internazionali di riferimento tra i quali anche gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ("SDGs") delle Nazioni Unite.

Il Gruppo ha consolidato il proprio impegno adottando volontariamente un **Sistema di Gestione Ambientale certificato** secondo la norma **ISO 14001:2015** con l'obiettivo di migliorare le proprie prestazioni ambientali, soddisfare gli obblighi di conformità normativa e gestire in maniera efficace il rischio derivante dallo svolgimento delle proprie attività. L'approccio adottato si focalizza sui seguenti ambiti di intervento:

► Gestione responsabile dei consumi di risorse naturali

Incremento dell'utilizzo di materiali riciclabili e corretto riutilizzo degli stessi, riduzione del consumo di materiale non rinnovabile o ad alto impatto ambientale, graduale eliminazione della plastica all'interno degli uffici, progressiva riduzione nel consumo di carta (ad esempio, attraverso progetti di dematerializzazione), corretta gestione dei rifiuti prodotti attraverso la massimizzazione della quota di rifiuti destinata a riciclo o riutilizzo, corretta gestione delle risorse idriche.

► Riduzione degli impatti ambientali diretti

Incremento dell'approvvigionamento energetico elettrico da fonti rinnovabili, fino al raggiungimento del 100% per le forniture gestite direttamente da Anima, ottimizzazione dei consumi di energia, riduzione delle emissioni in atmosfera dei mezzi di trasporto, degli immobili e delle infrastrutture utilizzate e promozione di una mobilità sostenibile.

► Riduzione degli impatti ambientali indiretti

Progressiva integrazione di criteri di selezione ESG nei processi di acquisto e in fase di qualifica fornitori, integrazione di criteri ambientali, oltre che sociali e di *governance*, nell'analisi degli investimenti e nei processi decisionali ad essi collegati, integrazione nelle politiche e pratiche di azionariato di questioni ambientali oltre che sociali e di *governance*, promozione e implementazione dei Principi di Investimento Responsabile ("PRI") nel settore finanziario, collaborazione con operatori e enti del settore per migliorare l'efficacia nell'attuazione dei PRI.

8.1. Efficienza energetica

ANIMA ha implementato procedure atte a raggiungere l'efficientamento energetico, inteso come il raggiungimento di un dato risultato utilizzando meno energia, in linea anche con la strategia europea che, ai sensi della Direttiva 2018/2002/UE, identifica l'obiettivo di miglioramento dell'efficienza energetica dell'Unione pari ad almeno il 32,5% entro il 2030, rispetto allo scenario 2007. Tali obblighi sono stati "tradotti" nel Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima (PNIEC) italiano in un miglioramento del 43% al 2030. ANIMA ha installato un **sistema di monitoraggio e diagnosi dei consumi energetici**, ai sensi dell'articolo 8 del D.lgs. 102/2014, con un monitoraggio continuo i cui dati vengono comunicati all'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA), ottenendo come risultato una linea guida per intervenire con azioni correttive sugli aspetti più critici in termini di consumo. Inoltre, il Gruppo ha progressivamente aggiornato e, qualora necessario, sostituito con apparecchiature più efficienti dal punto di vista degli assorbimenti energetici, *computer, monitor, server* e altri apparati aziendali. Le risorse investite dal Gruppo nel 2020 per l'implementazione dell'aggiornamento *hardware* IT sono pari a Euro 300.000 e a Euro 60.000 per il sistema di monitoraggio. Nel 2021, gli investimenti sono stati pari a circa Euro 15.000 per la sostituzione dei ventilatori AC Fan dell'impianto di condizionamento della sala CED (Centro Elaborazione Dati) con dei ventilatori più performanti dal punto di vista del consumo energetico.

8.2. Consumi energetici

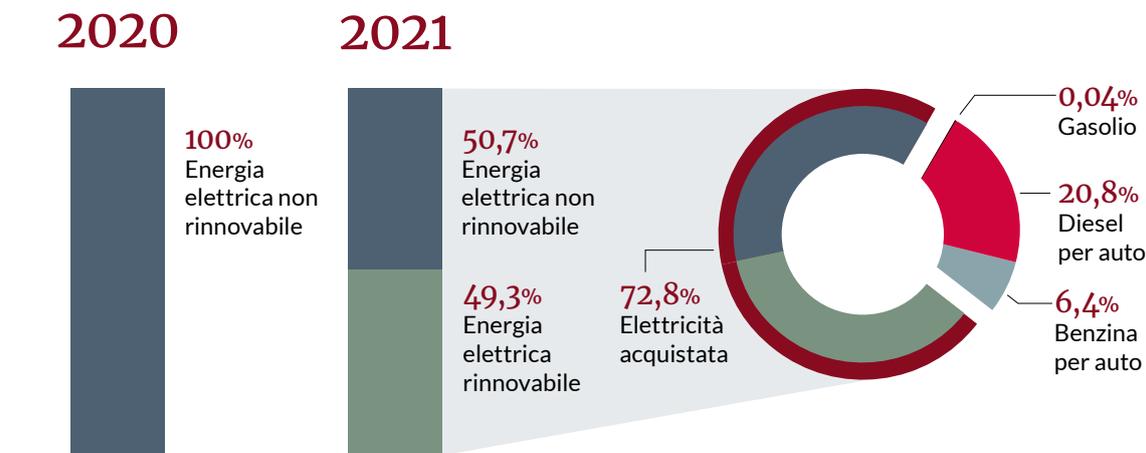
Il consumo di energia complessivo del Gruppo⁵¹ al 31 dicembre 2021 si attesta a 7.249 GJ, in aumento del 6,2% rispetto all'anno precedente⁵², in cui le presenze in sede erano state ancora più ridotte a causa dell'emergenza da COVID-19, di cui 4.649 GJ da fonti non rinnovabili e 2.600 GJ da fonte rinnovabile certificata dal fornitore di energia elettrica attraverso certificati di garanzia di origine a copertura dell'energia prelevata dal 1° gennaio 2021 per la sede di Milano e dal 1° dicembre 2021 per la sede di Dublino.

I principali consumi di energia del Gruppo derivano dall'utilizzo di energia elettrica (72,8%), dai consumi di diesel (20,8%) e di benzina (6,4%) per il parco auto aziendale. Si segnala inoltre la presenza, dal 2018, di un serbatoio di gasolio per il gruppo elettrogeno di emergenza, in funzione nel 2021 solo per brevi prove mensili e il cui consumo può essere ritenuto marginale (0,04%).

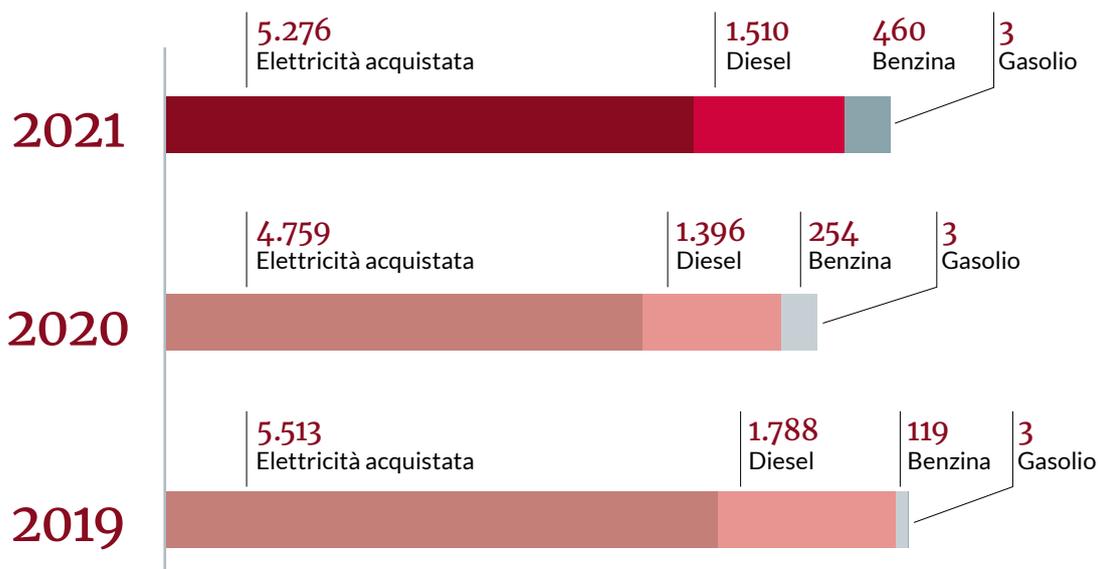
51 Poiché non ritenuti rilevanti nel fornire una rappresentazione delle attività di impresa, non sono stati inclusi i dati relativi all'ufficio di Dublino di Anima AM (12 dipendenti al 31/12/2021) e all'ufficio di Roma (8 dipendenti al 31/12/2021). I dati ambientali sono dunque solo relativi all'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99, ad eccezione dei dati 2021 dei consumi di energia elettrica e delle relative emissioni di *Scope 1* e *Scope 2* che includono l'ufficio di Dublino di Anima AM e le emissioni di *Scope 3* che includono l'ufficio di Roma.

52 Per una maggiore comparabilità dei dati, la variazione percentuale è calcolata a parità di perimetro (solo Italia), escludendo i consumi di energia elettrica 2021 dell'ufficio di Dublino di Anima AM.

Elettricità da fonti rinnovabili⁵³ e non rinnovabili e consumi energetici per fonte nel 2021:



Consumi energetici per fonte (GJ) nel 2021, 2020 e 2019:

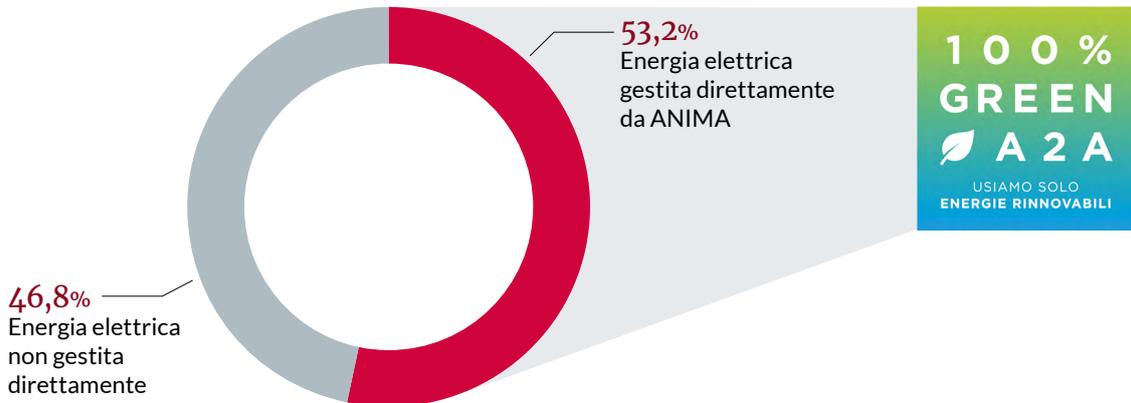


L'energia elettrica di cui si approvvigiona il Gruppo, pari a 5.276 GJ nel 2021, proviene da due fonti:

- ▶ Energia elettrica acquistata presso la sede di Milano, che si divide in due componenti:
 - Energia elettrica direttamente gestita e acquistata da Anima (53,2%), che dal 1° gennaio 2021 è 100% rinnovabile e certificata dal proprio fornitore;
 - Energia elettrica gestita dal proprietario dell'immobile (46,8%), non direttamente sotto il controllo di Anima, che non risulta al momento certificata come rinnovabile.
- ▶ Energia elettrica acquistata presso la sede di Dublino, che dal 1° dicembre 2021 è 100% rinnovabile e certificata dal proprio fornitore.

⁵³ Considerata come tale solo l'energia rinnovabile certificata dal fornitore attraverso certificati di garanzia di origine.

Consumi di energia elettrica dell'ufficio di Milano per tipologia nel 2021:

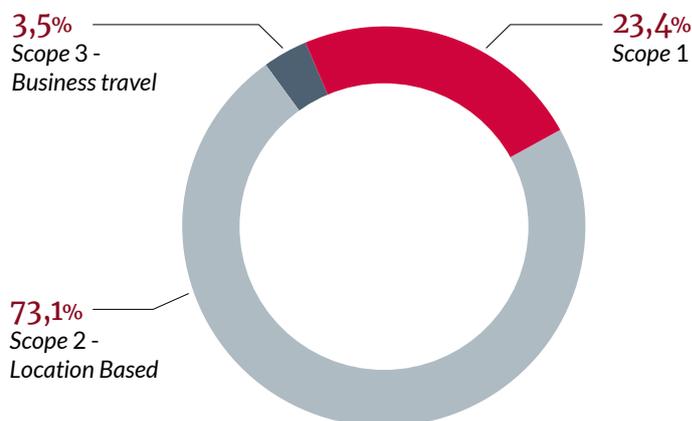


8.3. Emissioni di CO₂

ANIMA analizza e monitora la sua *carbon footprint*, focalizzandosi in particolare su:

- ▶ **Emissioni di Scope 1:** tutte le emissioni dirette delle attività delle operazioni interne e sotto il controllo di ANIMA. In particolare, sono esemplificative di questa categoria le emissioni generate dal parco auto della Società⁵⁴. Nel 2021, a sostanziale parità di numero di auto, le tonnellate di CO_{2e} per veicolo mostrano un *trend* decrescente rispetto al 2019 (-5,7%), anno pre-pandemia, grazie anche alle scelte di rinnovare le auto aziendali con motori moderni e allineati ai migliori *standard* in termini di inquinamento secondo le norme UE.
- ▶ **Emissioni di Scope 2:** emissioni indirette derivanti dall'elettricità acquistata da ANIMA dagli *utility provider* (incluse le emissioni generate durante la produzione di energia). Lo *standard* di rendicontazione utilizzato prevede due approcci di calcolo delle emissioni di Scope 2:
 - **Location Based:** prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica;
 - **Market Based:** prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica.
- ▶ **Emissioni di Scope 3:** emissioni indirette derivanti da fonti non di proprietà né sotto il controllo diretto di ANIMA. A partire dal 2021, la società si è dotata di un sistema di monitoraggio delle emissioni generate dai viaggi aziendali dei propri dipendenti (categoria 6 dello Scope 3 – “*Business travel*”).

Nel 2021, le emissioni di CO_{2e} del Gruppo sono state pari a 626 tCO₂, ripartite in:

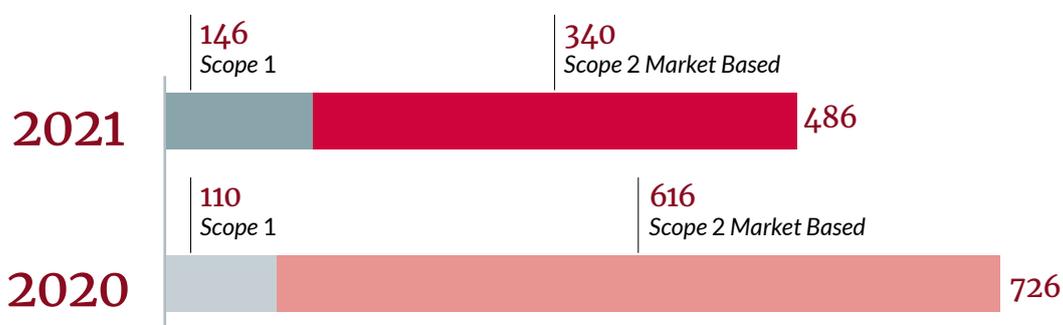


⁵⁴ Auto ad uso promiscuo.

In particolare, nel 2021 le emissioni di *Scope 1* sono state pari a 129 tCO_{2e} per il parco auto aziendale e 18 tCO_{2e} per le perdite di gas refrigerante, mentre le emissioni derivanti dall'acquisto di energia elettrica per la sede di Milano e Dublino (*Scope 2*) sono state pari a 458 tCO₂ (calcolate con il metodo *Location Based*) e 340 tCO₂ (calcolate con il metodo *Market Based*)⁵⁵. Complessivamente⁵⁶, le emissioni di *Scope 1* e *Scope 2 (Location Based)* nel 2021 risultano in leggero aumento (8,3%) rispetto al 2020, mentre le emissioni di *Scope 1* e *Scope 2 (Market Based)* nel 2021 risultano in netta diminuzione (-40,0%), come conseguenza dell'acquisto di energia rinnovabile certificata che ha evitato l'immissione in atmosfera di 331 tCO₂.

Le **emissioni di *Scope 1* e *Scope 2 (Market Based)*** sono state **totalmente compensate grazie all'acquisto di 486 crediti di carbonio** a supporto di un parco eolico da 100,5 MW nello Stato dell'India centrale del Madhya Pradesh.

Emissioni di *Scope 1* e *Scope 2 Market Based* (tCO_{2e}) nel 2021 e 2020⁵⁷:



Nel 2021, inoltre, le emissioni derivanti dai viaggi aziendali dei dipendenti del Gruppo Anima⁵⁸ (*Scope 3 – business travel*) sono state pari a 21,9 tCO_{2e}. Per il calcolo, condotto con il supporto metodologico di Rete Clima, sono state considerate le tratte percorse dal Personale in treno, aereo e con auto a noleggio, nonché i pernottamenti presso le strutture ricettive. Quest'attività ha permesso di **compensare le CO_{2e} provenienti dai viaggi aziendali**, acquistando **22 crediti di carbonio a copertura delle emissioni rilasciate in atmosfera**, tramite il supporto a un progetto REDD+ (*Reduction of Emissions from Deforestation and Forest Degradation*) per la tutela della foresta amazzonica brasiliana.

Nel 2021, ANIMA ha rinnovato l'adesione al **programma Zero Carbon** promosso da Toshiba relativo ai dispositivi di stampa, che prevede la compensazione delle emissioni di CO₂ prodotte durante l'utilizzo degli stessi grazie ad iniziative di generazione di energia efficiente e rinnovabile, per un totale di 2,7 tCO₂ compensate nel 2021.

Con riferimento al trasporto e alla logistica della catena di fornitura, in linea con lo scorso anno, ANIMA ha infine compensato 383 kg CO_{2e} nel 2021 nell'ambito dell'**iniziativa "GoGreen"** di DHL a cui aderisce, volta a ridurre l'impatto delle proprie attività sull'ambiente e a contribuire alla tutela dell'ecosistema tramite il supporto a progetti di protezione climatica in ambito di efficienza energetica e di energia rinnovabile.

55 Emissioni espresse in tonnellate di CO₂; tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO_{2equivalenti}) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

56 Per una maggiore comparabilità dei dati, la variazione percentuale è calcolata a parità di perimetro (solo Italia), escludendo i consumi di energia elettrica 2021 dell'ufficio di Dublino di Anima AM.

57 I dati relativi alle emissioni di *Scope 2* includono, relativamente all'anno 2021, i consumi di energia elettrica di Anima AM.

58 Per il calcolo delle emissioni di *Scope 3* da viaggi aziendali sono state considerate solo le società italiane del Gruppo.

8.4. Consumo responsabile delle risorse

Con l'obiettivo generale di contribuire, attraverso la propria condotta, al contenimento degli impatti che esso può avere sull'ambiente, il Gruppo si impegna a promuovere il consumo responsabile delle risorse naturali attraverso una serie di iniziative. Come sancito all'interno della **Politica di Sostenibilità** di Gruppo e precedentemente illustrato, gli impegni riguardano i seguenti ambiti principali:

- ▶ incremento dell'**utilizzo di materiali riciclabili** e corretto riutilizzo degli stessi;
- ▶ **riduzione** del consumo di **materiale non rinnovabile** o ad alto impatto ambientale;
- ▶ graduale **eliminazione della plastica** all'interno degli uffici;
- ▶ progressiva **riduzione nel consumo di carta** (ad esempio, attraverso progetti di dematerializzazione);
- ▶ **corretta gestione dei rifiuti** prodotti attraverso la massimizzazione della quota di rifiuti destinata a riciclo o riutilizzo;
- ▶ corretta **gestione** delle **risorse idriche**.

Di seguito vengono riportate le iniziative che ANIMA ha realizzato a dimostrazione del proprio impegno per il consumo responsabile delle risorse:

Acqua

Il consumo delle risorse idriche di ANIMA è riconducibile alla sola quantità utilizzata all'interno degli edifici per i servizi igienici e per l'erogazione di acqua potabile, incentivata al fine di ridurre il consumo di plastica derivante dall'utilizzo di bottigliette d'acqua (come approfondito nella seguente sezione).

Utilizzo della carta

ANIMA si impegna ad adottare un uso responsabile dei materiali, e in particolare della carta, quale elemento di uso quotidiano all'interno dei propri uffici. L'obiettivo dell'azienda è ridurre l'utilizzo di carta attraverso dei gesti quotidiani che possano concretamente contribuire a diminuire lo spreco di risorse (ad esempio, la configurazione automatica delle stampanti su due lati, in bianco e nero).

Dal 2021 ANIMA utilizza unicamente **carta 100% riciclata e certificata FSC, Ecolabel e 0% plastic packaging** per le proprie stampanti (uso interno), impegnandosi così nel riutilizzare la carta al termine del proprio ciclo di vita. La carta acquistata è inoltre *carbon neutral* grazie all'utilizzo di energia proveniente unicamente da biomasse per la sua lavorazione.

Con riferimento alla carta utilizzata esternamente, specialmente per inviare comunicazioni ai Clienti o per scopi di *marketing* e comunicazione, il Gruppo privilegia, laddove possibile, l'utilizzo di carta certificata o riciclata. A questo proposito, a partire dal 2022, il fornitore che si occupa delle comunicazioni ai clienti utilizzerà carta certificata FSC per la maggior parte delle proprie lavorazioni. Nel 2021, il 26% della carta utilizzata per questa finalità risulta certificata FSC, mentre il 5% è riciclata. In un'ottica di riduzione dell'impatto generato da ANIMA in questo ambito, è inoltre presente l'iniziativa "**Meno carta, più euro!**", con la quale il Gruppo mira a disincentivare l'utilizzo di carta per le comunicazioni obbligatorie ai sottoscrittori dei propri fondi. L'iniziativa, a adesione volontaria da parte dei sottoscrittori, prevede la riduzione dei costi sui diritti fissi delle operazioni collegati all'investimento qualora si scegliesse di ricevere le comunicazioni digitalmente via mail invece che cartacee tramite posta.

Utilizzo della plastica

Perseguendo il proprio obiettivo di **riduzione del consumo di plastica monouso**, dal 2019 ANIMA ha messo a disposizione in tutti i locali aziendali **erogatori di acqua potabile** e ha, a partire dallo stesso anno, distribuito in omaggio delle borracce in vetro. Questo ha portato a una riduzione dell'acquisto delle bottigliette in plastica dai distributori automatici presenti presso la sede di Milano nel 2021 pari a circa il 47% rispetto all'anno precedente e a circa l'87% rispetto al 2019. L'acqua acquistata direttamente da ANIMA (es. per le sale riunioni) è fornita unicamente in lattina di alluminio.

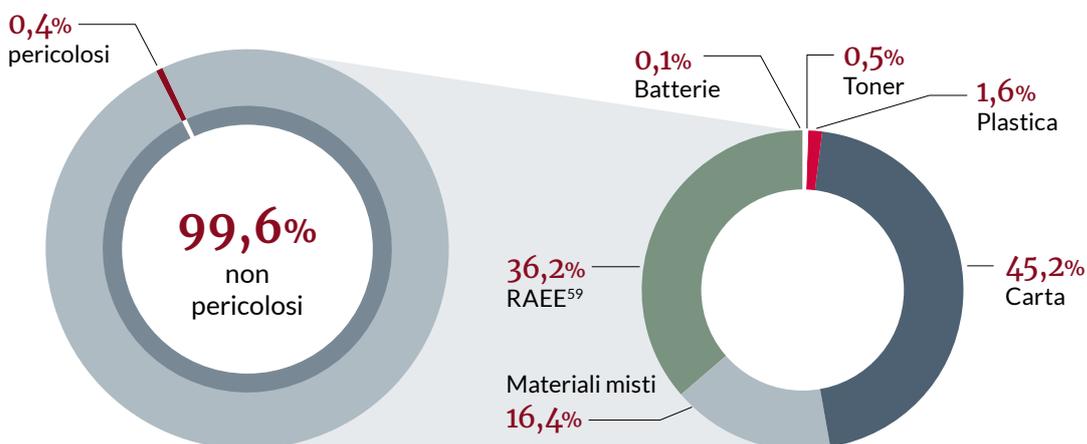
Materiali rinnovabili e non rinnovabili per uso interno in peso (%) nel 2021:



Rifiuti

ANIMA si impegna da sempre a riciclare la gran parte dei rifiuti generati quali alluminio, carta, vetro e plastica e, con riferimento ai rifiuti speciali costituiti dai Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) adottati come conseguenza del COVID-19, gli stessi vengono **trattati e riciclati nel rispetto della normativa di riferimento**.

Rifiuti pericolosi e non pericolosi (%) nel 2021:



Al fine di contenere il proprio impatto ambientale in termini di smaltimento dei rifiuti elettronici dei dispositivi utilizzati dal Gruppo Anima e di promuoverne il riutilizzo in ottica di economia circolare, nel 2020 e 2021 il Gruppo ha attuato le seguenti iniziative:

2021	2020
80 desktop venduti a una società specializzata in ricondizionamento di dispositivi elettronici	60 monitor donati alle scuole
235 telefoni fissi donati per riutilizzo	60 desktop donati alle scuole
	8 monitor donati a Enti Religiosi
	8 desktop donati a Enti Religiosi

Le donazioni effettuate nell'anno 2020 hanno contribuito a supportare le comunità locali in un momento di difficoltà dovuto alla crisi pandemica da COVID-19 a seguito delle misure di contenimento adottate dal governo (chiusura scuole e Didattica A Distanza – DAD).

⁵⁹ Nel grafico, l'acronimo RAEE si riferisce ai Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche.

9. La catena di fornitura



Oltre 650

fornitori di beni e servizi da cui il Gruppo si approvvigiona



76%

spesa da fornitori locali



Nessun

rischio di lavoro minorile o forzato rilevato sui propri fornitori

9.1. Gestione responsabile della catena di fornitura

ANIMA ripone da sempre una grande attenzione nella gestione dei rapporti con i propri fornitori, al fine di poter garantire un approvvigionamento responsabile e in linea con quanto previsto all'interno dei documenti aziendali. Il Gruppo si avvale del supporto di diverse tipologie di fornitura che vanno a comporre la sua catena di approvvigionamento. Nel dettaglio, ANIMA richiede il supporto di *Data Provider*, fornitori di servizi di supporto per il Personale e supporto per le infrastrutture fisiche.

Il Gruppo porta all'attenzione dei fornitori rilevanti il Codice Etico e di Comportamento di Gruppo unitamente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 delle Società.

Dal 2021, i contratti instaurati tra ANIMA e i propri fornitori prevedono l'**attestazione, da parte del fornitore, di aver preso visione del Codice Etico** pubblicato sul sito istituzionale del Gruppo nella sezione "Anima Holding / Investor Relations – Corporate Governance" e il suo impegno a rispettare i principi e le prescrizioni in essi contenuti nel corso della collaborazione. Tale attestazione può essere omessa laddove sul sito del fornitore siano già pubblicati un proprio Codice di Comportamento, contenenti principi in linea con quelli del Gruppo. Con l'obiettivo di instaurare dei rapporti duraturi e di adottare un comportamento etico anche nelle politiche di acquisto, ANIMA si è inoltre dotata di una **Politica Acquisti e Forniture** che definisce linee guida, ruoli e responsabilità per il governo e l'esecuzione delle spese e la gestione dei fornitori del Gruppo. La Politica permette il presidio per la mitigazione dei rischi connessi a situazioni di corruzione, concussione, o altro reato individuato nell'ambito del Modello 231; ANIMA si riserva infatti la facoltà di interrompere i rapporti con coloro che non rispettino i principi e i comportamenti descritti all'interno del proprio Codice Etico e del Modello 231. Il processo di acquisto del Gruppo si fonda sul principio di contenimento dei costi a parità di servizio erogato e di conformità alle vigenti normative, attraverso il presidio dell'intero perimetro di spesa e delle sinergie di Gruppo, della pianificazione delle necessità di spesa, l'ottimizzazione del rapporto qualità/prezzo, anche mediante la ricerca di fonti di approvvigionamento alternative e di modelli di servizio innovativi. La formalizzazione degli acquisti avviene tramite i consueti canali relazionali, ormai per la maggior parte dei casi in formato digitale. La catena di fornitura risiede in prevalenza sul territorio nazionale e vede tra i principali settori di approvvigionamento l'*Information Technology*, le linee telefoniche/dati, gli *Information Provider*, i servizi di ricerca e vari servizi di consulenza nonché nell'ambito dei servizi amministrativi legati all'attività di gestione del risparmio. Nel 2021, il 76% degli acquisti è stato effettuato da fornitori locali⁶⁰.

⁶⁰ Per locali si intendono i fornitori aventi sede legale in Italia o in Irlanda. Sono esclusi i dati di Anima AM per gli anni 2020 e 2019.

Ripartizione della spesa e dei fornitori locali nel 2021, 2020 e 2019⁶¹

Spesa su fornitori locali	2021	2020	2019
% di spesa su fornitori locali	76%	76%	79%
Fornitori di beni e servizi locali	2021	2020	2019
Fornitori residenti in Italia	514	508	637
Fornitori residenti in Irlanda	35	n.d.	n.d.
Fornitori totali	731	665	785
% di fornitori locali	75%	76%	81%

Rientra nell'ambito della Politica di ANIMA la **valutazione periodica dei fornitori rilevanti⁶²** che permette di classificarli e valutarli tramite la richiesta d'informazioni generali, societarie, organizzative, patrimoniali e relativi codici comportamentali e certificazioni. Con i fornitori nazionali considerati rilevanti è instaurato un rapporto di interscambio di informazioni durante i rinnovi contrattuali, con un focus specificatamente sulle certificazioni da loro acquisite, sul Codice Etico e di Comportamento e alla Politica Anticorruzione.

Fornitori in possesso di certificazioni ambientali o sociali⁶³

Fornitori in possesso di certificazioni ambientali o sociali	u.m.	2021	2020	2019
Fornitori in possesso di certificazioni ambientali (ISO 14001, UNI CEI 11352, FSC CQ-COC-000153, FGAS)	n.	6	2	1
% di fornitori in possesso di certificazioni ambientali	%	0,9%	0,3%	0,1%
Fornitori in possesso di certificazioni sociali (ISO 45001, SA 8000, ISO 39001)	n.	4	1	0
% di fornitori in possesso di certificazioni sociali	%	0,6%	0,2%	0,0%
Totale fornitori	n.	675	665	785
% di fornitori in possesso di certificazioni ambientali / sociali	%	0,9%	0,5%	0,1%

Ogni due anni, ANIMA sottopone inoltre i fornitori rilevanti ad un'attenta **selezione la cui valutazione avviene tramite un apposito questionario** che viene inviato al fornitore e dal quale si attendono le informazioni propedeutiche a una validazione finale.

61 Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2020 e 2019 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione utilizzato per l'esercizio 2021. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2020, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

62 Il cui fatturato nei due anni precedenti supera Euro 100 mila.

63 I dati vengono reperiti in occasione delle valutazioni biennali dei fornitori rilevanti. Il presente indicatore non include i dati di Anima AM.

10. Tavole degli indicatori

10.1. Dati relativi alle Persone

1. Numero totale di Personale suddiviso per genere e area geografica

Personale del Gruppo	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	204	100	304	208	101	309	192	105	297
Estero	8	4	12	11	3	14	9	2	11
Totale	212	104	316	219	104	323	201	107	308

2. Numero totale di Personale suddiviso per tipologia di contratto, genere e area geografica

Personale del Gruppo	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	207	99	306	210	102	312	195	105	300
<i>Tempo indeterminato Italia</i>	199	96	295	202	100	302	187	103	290
<i>Tempo indeterminato Irlanda</i>	8	3	11	8	2	10	8	2	10
Tempo determinato	5	5	10	9	2	11	6	2	8
<i>Tempo determinato Italia</i>	5	4	9	6	1	7	5	2	7
<i>Tempo determinato Irlanda</i>	-	1	1	3	1	4	1	-	1
Totale	212	104	316	219	104	323	201	107	308
% tempo indeterminato	98%	95%	97%	96%	98%	97%	97%	98%	97%

3. Numero totale di Personale suddiviso per tipologia di contratto (full-time e part-time) e genere

Personale del Gruppo	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<i>Full-time</i>	212	100	312	219	100	319	201	103	304
<i>Part-time</i>	-	4	4	-	4	4	-	4	4
Totale	212	104	316	219	104	323	201	107	308
% part-time	0%	4%	1%	0%	4%	1%	0%	4%	1%

4. Numero totale di forza lavoro esterna per tipologia e genere⁶⁴

Forza lavoro esterna	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori esterni	9	2	11	9	2	11	n.d.	n.d.	n.d.
Lavoratori autonomi	-	-	-	-	-	-	n.d.	n.d.	n.d.
Stagisti	8	-	8	4	3	7	5	1	6
Totale	17	2	19	13	5	18	5	1	6
Rapporto tra forza lavoro direttamente ed indirettamente impiegata (%)	8%	2%	6%	6%	5%	6%	2%	1%	2%

5. Numero totale di Personale suddiviso per categoria professionale⁶⁵, genere e fascia di età

Personale (headcount)	2021				2020				2019			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	23	28	51	-	22	29	51	-	18	24	42
Uomini	-	15	25	40	-	14	26	40	-	14	22	36
Donne	-	8	3	11	-	8	3	11	-	4	2	6
Quadri	6	103	47	156	4	103	42	149	5	103	36	144
Uomini	4	76	30	110	3	77	28	108	4	70	23	97
Donne	2	27	17	46	1	26	14	41	1	33	13	47
Aree professionali	45	56	8	109	44	65	14	123	43	66	13	122
Uomini	31	28	3	62	33	33	5	71	29	35	4	68
Donne	14	28	5	47	11	32	9	52	14	31	9	54
Totale	51	182	83	316	48	190	85	323	48	187	73	308
Uomini	35	119	58	212	36	124	59	219	33	119	49	201
Donne	16	63	25	104	12	66	26	104	15	68	24	107

64 I dati relativi ai lavoratori esterni non includono la società Anima AM.

65 Con riferimento ad Anima AM, società di diritto irlandese del Gruppo che non presenta, come tale, le stesse categorie professionali dell'Italia, sono stati considerati:

- Nella categoria "Dirigenti": il Direttore Generale della società;
- Nella categoria "Quadri": i *Manager* autorizzati dalla Banca Centrale d'Irlanda;
- Nella categoria "Aree Professionali": tutto il restante Personale non rientrante nelle due precedenti categorie.

6. Numero totale di Personale suddiviso per tipologia di attività, genere e fascia di età

Personale (headcount)	2021				2020				2019			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Personale impiegato nelle Direzioni Investimenti e Commerciale⁶⁶	33	91	41	165	32	87	40	159	36	85	34	155
Uomini	24	63	27	114	21	57	27	105	25	53	24	102
Donne	9	28	14	51	11	30	13	54	11	32	10	53
Personale impiegato in attività di supporto	18	91	42	151	16	103	45	164	12	102	39	153
Uomini	11	56	31	98	15	67	32	114	8	66	25	99
Donne	7	35	11	53	1	36	13	50	4	36	14	54
Totale	51	182	83	316	48	190	85	323	48	187	73	308

7. Numero totale di Personale appartenente a categorie protette suddiviso per categoria professionale e genere

Personale appartenente a categorie protette ⁶⁷	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	2	-	2	2	-	2	2	-	2
Aree professionali	4	-	4	6	1	7	6	1	7
Totale	6	-	6	8	1	9	8	1	9
% categorie protette	3%	-	2%	4%	1%	3%	4%	1%	3%

8. Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva

Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva	2021	2020	2019
Totale Personale	316	323	308
Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva ⁶⁸	304	309	297
% Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva	96%	96%	96%

⁶⁶ Direzioni Investimenti e Commerciale di Anima SGR (escluso il Top Management). Il restante Personale è stato considerato impiegato in attività di supporto.

⁶⁷ Nel diritto del lavoro italiano si intendono quelle persone che, nell'ambito del mercato del lavoro, godono di tutele particolari per l'inserimento nel mondo del lavoro ai sensi della legge n° 68 del 12 marzo 1999.

⁶⁸ Il Personale di Anima AM non risulta coperto da contrattazione collettiva in quanto non prevista dalla legislazione locale irlandese. La società applica, tuttavia, un regolamento interno assimilabile a un contratto di II livello per disciplinare i benefit previsti per il Personale.

9. Numero di nuove assunzioni del Personale per fascia di età, genere e area geografica⁶⁹

Nuove assunzioni	2021			Totale	Tasso di assunzione
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni		
Italia	18	14	1	33	11%
<i>Uomini</i>	9	8	1	18	9%
<i>Donne</i>	9	6	-	15	15%
Irlanda	1	-	-	1	8%
<i>Uomini</i>	-	-	-	-	0%
<i>Donne</i>	1	-	-	1	25%
Totale	19	14	1	34	11%
<i>Uomini</i>	9	8	1	18	8%
<i>Donne</i>	10	6	-	16	15%
Tasso di assunzione	37%	8%	1%	11%	

Nuove assunzioni	2020			Totale	Tasso di assunzione
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni		
Italia	13	11	3	27	9%
<i>Uomini</i>	12	9	3	24	12%
<i>Donne</i>	1	2	-	3	3%
Irlanda	2	1	-	3	21%
<i>Uomini</i>	2	-	-	2	18%
<i>Donne</i>	-	1	-	1	33%
Totale	15	12	3	30	9%
<i>Uomini</i>	14	9	3	26	12%
<i>Donne</i>	1	3	-	4	4%
Tasso di assunzione	31%	6%	4%	9%	

Nuove assunzioni	2020			Totale	Tasso di assunzione
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni		
Italia	10	4	-	14	5%
<i>Uomini</i>	9	3	-	12	6%
<i>Donne</i>	1	1	-	2	2%
Irlanda	2	-	-	2	18%
<i>Uomini</i>	2	-	-	2	22%
<i>Donne</i>	-	-	-	-	0%
Totale	12	4	-	16	5%
<i>Uomini</i>	11	3	-	14	7%
<i>Donne</i>	1	1	-	2	2%
Tasso di assunzione	25%	2%	0%	5%	

⁶⁹ I tassi relativi all'Irlanda sono fortemente influenzati dalle basse numerosità di Anima AM.

10. Numero di cessazioni del Personale per fascia di età, genere e area geografica⁷⁰

Cessazioni	2021				Tasso di turnover
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
Italia	7	17	14	38	13%
Uomini	3	10	9	22	11%
Donne	4	7	5	16	16%
Irlanda	1	2	-	3	25%
Uomini	1	2	-	3	38%
Donne	-	-	-	-	0%
Totale	8	19	14	41	13%
Uomini	4	12	9	25	12%
Donne	4	7	5	16	15%
Tasso di turnover	16%	10%	17%	13%	

Cessazioni	2020				Tasso di turnover
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
Italia	4	9	4	17	6%
Uomini	3	4	2	9	4%
Donne	1	5	2	8	8%
Irlanda	1	-	-	1	7%
Uomini	1	-	-	1	9%
Donne	-	-	-	-	0%
Totale	5	9	4	18	6%
Uomini	4	4	2	10	5%
Donne	1	5	2	8	8%
Tasso di turnover	10%	5%	5%	6%	

Cessazioni	2019				Tasso di turnover
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
Italia	1	15	4	20	7%
Uomini	-	9	4	13	7%
Donne	1	6	-	7	7%
Irlanda	1	1	5	7	64%
Uomini	1	-	5	6	67%
Donne	-	1	-	1	50%
Totale	2	16	9	27	9%
Uomini	1	9	9	19	9%
Donne	1	7	-	8	7%
Tasso di turnover	4%	9%	12%	9%	

⁷⁰ I tassi relativi all'Irlanda sono fortemente influenzati dalle basse numerosità di Anima AM.

11. Spesa sostenuta per la formazione del Personale per genere⁷¹

Spesa per la formazione	u.m.	2021			2020			2019		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	€ migliaia	185,7	91,4	277,2	110,2	52,3	162,5	115,8	61,7	177,5

12. Ore medie di formazione per genere e categoria professionale

Ore medie	2021		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	14,7	30,7	18,2
Quadri	25,3	22,4	24,5
Aree professionali	34,1	31,3	32,9
Totale	25,9	27,3	26,3

13. Attività di formazione sulla tutela della *privacy* e/o della *cybersecurity* per categoria professionale

Personale che ha ricevuto formazione sulla tutela della <i>privacy</i> e/o della <i>cybersecurity</i> ⁷²	2021	2020	2019
Dirigenti	53	50	41
Quadri	159	146	141
Aree professionali	114	114	116
Totale	326	310	298

14. Attività di formazione sulla *Diversity & Inclusion* per genere e categoria professionale

Personale che ha ricevuto formazione sulla <i>Diversity & Inclusion</i> ⁷³	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	30	9	39	-	-	-	-	-	-
Quadri	23	5	28	-	-	-	-	-	-
Aree professionali	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	53	14	67	-	-	-	-	-	-

71 I dati relativi alla scomposizione per genere sono stati stimati considerando la spesa totale in proporzione alla percentuale di dipendenti per genere al 31 dicembre di ogni anno.

72 Per un totale di 395 ore di formazione erogate in materia di *privacy* e/o *cybersecurity* nel 2021. I dati relativi agli anni 2020 e 2019 non includono Anima AM.

73 Per un totale di 205 ore di formazione erogate in materia di *Diversity & Inclusion* nel 2021, nell'ambito del corso "Promuovere l'Inclusione" realizzato a favore dei Quadri e Dirigenti. I dati relativi al triennio 2019-2021 non includono Anima AM.

15. Attività di formazione sui principi di *Marketing Responsabile* per categoria professionale

Personale che ha ricevuto formazione sui principi di <i>Marketing Responsabile</i> ⁷⁴	2021
Dirigenti	6
Quadri	20
Aree professionali	18
Totale	44

16. Personale che ha ricevuto una valutazione periodica delle *performance* e dello sviluppo professionale per genere e categoria professionale

Personale con regolare valutazione della <i>performance</i> e di carriera	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	40	11	51	40	11	51	36	6	42
Quadri	110	46	156	108	41	149	97	47	144
Aree professionali	62	47	109	71	52	123	68	54	122
Totale	212	104	316	219	104	323	201	107	308
% Personale con regolare valutazione della <i>performance</i> e di carriera	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

17. Salario medio base del Personale per categoria professionale, genere e area geografica⁷⁵

Salario medio base	u.m.	2021			2020			2019		
		Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%
Italia	€ migliaia	75,5	52,4	69%	74	52,3	71%	73,6	50,5	69%
Dirigenti	€ migliaia	164,5	95,7	58%	164	100,9	61%	163,8	100,6	61%
Quadri	€ migliaia	64,7	57,6	89%	63,7	58,5	92%	65,8	61,2	93%
Aree Professionali	€ migliaia	35	36,2	103%	35,4	36,6	103%	34,8	35,5	102%
Irlanda	€ migliaia	57	39,5	69%	53,2	41	77%	53,2	41	77%

74 Per un totale di 88 ore di formazione erogate sui principi di *Marketing Responsabile* nel 2021, nell'ambito del corso sulla Direttiva 2014/65/UE (MIFID II). I dati relativi agli anni 2020 e 2019 non includono Anima AM.

75 Gli scostamenti per genere nella categoria Dirigenti in Italia sono dovuti al fatto che l'A.D. e Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche appartengono al genere maschile. I dati relativi all'Irlanda (Anima AM) sono stati pubblicati aggregati in quanto, date le scarse numerosità, il dato relativo alle categorie professionali potrebbe far risalire all'informazione sul singolo dipendente; lo scostamento per genere di tali dati è da ricondurre al fatto che il Direttore Generale di Anima AM appartiene al genere maschile.

18. Remunerazione totale (fissa e variabile) media del Personale per categoria professionale, genere e area geografica⁷⁶

Remunerazione totale media	u.m.	2021			2020			2019		
		Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%
Italia	€ migliaia	127,5	72,1	57%	117,6	67,8	58%	106,3	62,3	59%
Dirigenti	€ migliaia	346,9	191,3	55%	319,3	165,6	52%	271,6	154,7	57%
Quadri	€ migliaia	92,2	72,6	79%	88,1	73,0	83%	88,0	75,8	86%
Aree Professionali	€ migliaia	44,2	41,7	94%	42,2	42,0	100%	41,1	40,1	98%
Irlanda	€ migliaia	76,9	46,0	60%	68,1	50,3	68,1	n.d.	n.d.	n.d.

19. Rapporto tra la remunerazione⁷⁷ dell'Amministratore Delegato e la retribuzione media del Personale

Rapporto tra la remunerazione dell'A.D. e la retribuzione del Personale	u.m.	2021	2020	2019
Retribuzione AD	€ migliaia	550,0	495,6	638,2
Retribuzione media del Personale ⁷⁸	€ migliaia	66,3	65,3	63,8
Remunerazione A.D. / retribuzione media Personale		8,3	7,6	10,0
Retribuzione mediana del Personale	€ migliaia	50,8	50,0	48,0
Remunerazione A.D. / retribuzione mediana Personale		10,8	9,9	13,3

⁷⁶ Vedi nota precedente.

⁷⁷ Il dato comprende i compensi fissi dell'A.D. per i ruoli ricoperti nelle varie società del Gruppo e i compensi fissi (retribuzione annualizzata) del Personale in forza al 31/12 di ciascun anno.

⁷⁸ Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2020 e 2019 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione utilizzato per l'esercizio 2021. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2020, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

20. Benefit non monetari previsti per il Personale⁷⁹

Tipologia di <i>benefit</i>	2021			
	Previsti per Personale con contratto a tempo indeterminato	Previsti per Personale con contratto a tempo determinato	Previsti per Personale con contratto full-time	Previsti per Personale con contratto part-time
Assicurazione sulla vita	X	X	X	X
Assistenza sanitaria	X	X	X	X
Copertura per disabilità/invalidità	X	X	X	X
Congedo parentale	X	X	X	X
Sistema previdenziale	X	X	X	X
<i>Smart working</i>	X	X	X	X
Orario di lavoro flessibile	X	X	X	X
Riduzione dell'orario di lavoro	X		X	
Congedi a lungo termine	X	X	X	X

21. Personale coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro per genere

Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale coperto	212	104	316	219	104	323	192	105	297
Totale Personale	212	104	316	219	104	323	201	107	308
% Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro	100%	100%	100%	100%	100%	100%	96%	98%	96%

Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sottoposto ad <i>audit</i> interno	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale coperto	212	104	316	219	104	323	192	105	297
Totale Personale	212	104	316	219	104	323	201	107	308
% Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sottoposto a <i>audit</i> interno	100%	100%	100%	100%	100%	100%	96%	98%	96%

Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sottoposto ad <i>audit</i> da terze parti	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale coperto	212	104	316	219	104	323	-	-	-
Totale Personale	212	104	316	219	104	323	201	107	308
% Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sottoposto a <i>audit</i> esterno	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%

⁷⁹ Le iniziative e i servizi descritti si riferiscono alle società del Gruppo con sede in Italia e non includono Anima AM.

22. Numero e tassi di infortunio sul lavoro⁸⁰

Numero e tassi di infortunio sul lavoro	2021	2020	2019
Infortuni sul lavoro registrabili ⁸¹	-	-	-
Infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi) ⁸²	-	-	-
Decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
Ore lavorate	537.021	554.188	504.114
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ⁸³	-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) ⁸⁴	-	-	-
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ⁸⁵	-	-	-

23. Tasso di gravità (infortuni e malattie professionali) e tasso di assenteismo⁸⁶

Tassi di gravità e assenteismo	2021	2020	2019
Tasso di gravità ⁸⁷	-	-	-
Tasso di assenteismo ⁸⁸	0,84	0,98	2,04

24. Numero e tassi di malattia professionale

Numero e tassi di malattia professionale	2021	2020	2019
Numero di casi di malattie professionali registrabili	-	-	-
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	-	-	-
Ore lavorate	537.021	554.188	504.114
Tasso di malattia professionale ⁸⁹	-	-	-

80 I dati relativi agli anni 2020 e 2019 non includono Anima AM.

81 Infortunio che avviene sul luogo di lavoro; non include gli infortuni *in itinere* con mezzo proprio/pubblico (include, invece, gli infortuni avvenuti su trasporto organizzato dall'azienda).

82 Infortunio che porta a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro sei mesi dall'evento.

83 Calcolato come segue: numero di infortuni sul lavoro registrabili / ore lavorate dal Personale per 200.000.

84 Calcolato come segue: numero di infortuni gravi sul lavoro / ore lavorate dal Personale per 200.000.

85 Calcolato come segue: numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro / ore lavorate dal Personale per 200.000.

86 I dati relativi al 2021, 2020 e 2019 non includono Anima AM.

87 Calcolato come segue: numero di giorni persi come conseguenza di un infortunio/malattia professionale / ore lavorabili per 1.000. Le ore lavorabili sono state stimate moltiplicando il numero di giornate lavorative per il numero di Personale in forza al 31/12 per 7,5 ore giornaliere previste dal CCNL.

88 Calcolato come segue: numero di giorni di assenza / giornate lavorabili per 100. Le giornate lavorabili sono state stimate moltiplicando il numero di giornate lavorative per il numero di Personale in forza al 31/12.

89 Calcolato come segue: numero di malattie professionali registrabili / ore lavorate dal Personale per 200.000.

10.2. Dati relativi all'attenzione per l'ambiente⁹⁰

25. Consumi di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili⁹¹

Consumo di combustibili	u.m.	2021	2020	2019
Gasolio⁹²	GJ	3	3	3
Combustibili utilizzati per il parco auto	GJ	1.970	1.650	1.907
<i>di cui diesel⁹³</i>	GJ	1.510	1.396	1.788
<i>di cui benzina⁹⁴</i>	GJ	460	254	119
Consumo di energia elettrica	u.m.	2021	2020	2019
Energia elettrica acquistata⁹⁵	GJ	5.276	4.759	5.513
<i>di cui da fonti non rinnovabili</i>	GJ	2.676	4.759	5.513
<i>di cui da fonti rinnovabili (certificata)</i>	GJ	2.600	-	-
Totale consumo energetico	u.m.	2021	2020	2019
Consumi energetici totali	GJ	7.249	6.412	7.423
<i>di cui da fonti non rinnovabili</i>	GJ	4.649	6.412	7.420
<i>di cui da fonti rinnovabili (certificata)</i>	GJ	2.600	-	-

26. Intensità energetica

Intensità energetica	u.m.	2021	2020	2019
Consumi energetici totali	GJ	7.249	6.412	7.423
Personale del Gruppo ⁹⁶	n.	308	300	288
Intensità energetica	GJ per unità	23,5	21,4	25,8

90 Poiché non ritenuti rilevanti nel fornire una rappresentazione delle attività di impresa, non sono stati inclusi i dati relativi all'ufficio di Dublino di Anima AM (12 dipendenti al 31/12/2021) e all'ufficio di Roma (8 dipendenti al 31/12/2021). I dati ambientali sono dunque solo relativi all'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99, ad eccezione dei dati 2021 dei consumi di energia elettrica e delle relative emissioni di *Scope 1* e *Scope 2* che includono l'ufficio di Dublino di Anima AM e le emissioni di *Scope 3* che includono l'ufficio di Roma.

91 Fonte fattori di conversione in GJ: "DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2021" per i dati relativi al 2021 e le versioni precedenti (2020 e 2019) dello stesso documento per i rispettivi anni.

92 I dati relativi al gasolio si riferiscono ai consumi derivanti dalle prove mensili del gruppo elettrogeno di emergenza.

93 I dati relativi ai consumi di diesel da autotrazione si riferiscono a 31 veicoli al 31/12/2021, 34 veicoli al 31/12/2020 e 32 veicoli al 31/12/2019. Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2020 e 2019 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione utilizzato per l'esercizio 2021. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2020, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

94 I dati relativi ai consumi di benzina da autotrazione si riferiscono a 7 veicoli al 31/12/2021, 5 veicoli al 31/12/2020 e 4 veicoli al 31/12/2019. Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2020 e 2019 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione utilizzato per l'esercizio 2021. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2020, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

95 Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2020 e 2019 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione utilizzato per l'esercizio 2021. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2020, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

96 I dipendenti dell'ufficio di Roma (8 dipendenti al 31/12/2021) sono esclusi. I dipendenti di Anima AM sono inclusi solamente in riferimento all'anno 2021.

27. Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scope 1)⁹⁷

Emissioni dirette di Scope 1	u.m.	2021	2020	2019
Gasolio	tCO _{2e}	0,2	0,2	0,2
Diesel per parco auto	tCO _{2e}	99	93	122
Benzina per parco auto	tCO _{2e}	29	16	8
Emissioni da perdite di gas refrigerante	tCO _{2e}	18	-	-
Totale Scope 1	tCO_{2e}	146	109	130

28. Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 2)⁹⁸

Emissioni indirette di Scope 2 – Location Based ⁹⁹	u.m.	2021	2020	2019
Energia elettrica acquistata	tCO ₂	458	416	482
Totale Scope 2 – Location Based	tCO₂	458	416	482
Emissioni indirette di Scope 2 – Market Based ¹⁰⁰	u.m.	2021	2020	2019
Energia elettrica acquistata	tCO ₂	340	616	746
Totale Scope 2 – Market Based	tCO₂	340	616	746

29. Emissioni totali di gas ad effetto serra

Emissioni totali	u.m.	2021	2020	2019
Scope 1	tCO _{2e}	146	109	130
Scope 2 – Location Based	tCO ₂	458	416	482
Scope 2 – Market Based	tCO ₂	340	616	746
Scope 3	tCO _{2e}	22	n.d.	n.d.
Emissioni totali – Location Based	tCO₂	626	525	612
Emissioni totali – Market Based¹⁰¹	tCO₂	508	725	876

97 Fonte dei coefficienti utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1: "DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2021" per i dati relativi al 2021 e le versioni precedenti (2020 e 2019) dello stesso documento per i rispettivi anni.

98 Le emissioni di Scope 2 sono espresse in tonnellate di CO₂, tuttavia la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO_{2equivalenti}) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento. Al fine di favorire la comparabilità dei dati, i dati relativi alle emissioni di Scope 2 includono, relativamente all'anno 2021, i consumi di energia elettrica di Anima AM.

99 Fonte dei fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 – Location Based: "Terna confronti internazionali 2019" per i dati relativi al 2021, 2020 e 2019

100 Fonte dei fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 – Market Based: "AIB - European Residual Mixes 2020" per i dati relativi al 2021 e le versioni precedenti (2019 e 2018) dello stesso documento per i dati relativi ai due anni precedenti.

101 Quantitativo totalmente compensato nel 2021 tramite l'acquisto di 508 crediti di carbonio certificati.

30. Intensità delle emissioni

Intensità delle emissioni	u.m.	2021	2020	2019
Emissioni totali - <i>Location Based</i>	tCO ₂	626	525	612
Emissioni totali - <i>Market Based</i>	tCO ₂	508	725	876
Personale del Gruppo ¹⁰²	n.	308	300	288
Intensità delle emissioni - <i>Location Based</i>	tCO₂ per unità	2,0	1,8	2,1
Intensità delle emissioni - <i>Market Based</i>	tCO₂ per unità	1,6	2,4	3,0

31. Fattori di emissione

Fattore di emissione	u.m.	2021		2020		2019	
		Coeff.	Fonte	Coeff.	Fonte	Coeff.	Fonte
Energia elettrica - <i>Location based</i> (Italia)	gCO ₂ /kWh	315	Terna (2019)	315	Terna (2019)	315	Terna (2019)
Energia elettrica - <i>Location based</i> (Irlanda)	gCO ₂ /kWh	286	Terna (2019)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Energia elettrica - <i>Market based</i> (Italia)	gCO ₂ /kWh	459	AIB (2020)	466	AIB (2019)	487	AIB (2018)
Energia elettrica - <i>Market based</i> (Irlanda)	gCO ₂ /kWh	446	AIB (2020)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Diesel (<i>average biofuel blend</i>)	kgCO _{2e} /l	2,51233	DEFRA (2021)	2,56403	DEFRA (2020)	2,59411	DEFRA (2019)
Benzina (<i>average biofuel blend</i>)	kgCO _{2e} /l	2,19352	DEFRA (2021)	2,16802	DEFRA (2020)	2,20904	DEFRA (2019)
R410A	kgCO _{2e} /Kg	2088	DEFRA (2021)	2088	DEFRA (2020)	2088	DEFRA (2019)

102 Esclusi i dipendenti dell'ufficio di Roma (8 dipendenti al 31/12/2021) e di Anima AM per gli anni 2020 e 2019.

32. Sedi dotate di *standard/certificazioni ambientali*

Sedi/strutture certificate	u.m.	2021	2020	2019
Sedi dotate di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001	n.	3	3	-
Totale sedi	n.	3	3	3
% di sedi dotate di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001	%	100%	100%	0%

33. Materiali utilizzati per peso

Tipologia di materiale	u.m.	2021	2020	2019
Rinnovabile	t	101,0	1,4	2,9
Carta per stampanti ¹⁰³	t	1,5	1,4	2,9
<i>di cui certificata FSC</i>	t	1,5	1,4	2,9
<i>di cui riciclata</i>	t	1,5	-	-
Carta per servizi igienici	t	1,5	n.d.	n.d.
Carta per uso esterno ¹⁰⁴	t	98,0	n.d.	n.d.
Non rinnovabile	t	0,1	0,1	0,4
Plastica ¹⁰⁵	t	0,1	0,1	0,4
Toner	t	0,03	n.d.	n.d.
Totale	t	101,1	1,5	3,3

103 Il dato si riferisce agli acquisti di carta effettuati nell'ambito delle attività interne ad ANIMA.

104 Il dato si riferisce al quantitativo di carta utilizzato per le comunicazioni periodiche ai Clienti e nelle attività di *marketing/promozionali*.

105 Il dato si riferisce alle bottigliette d'acqua acquistate dal Gruppo per il rifornimento dei distributori automatici dislocati negli uffici.

34. Prelievi e scarichi idrici¹⁰⁶

Prelievi idrici per fonte	u.m.	2021		2020		2019	
		Tutte le aree	Aree stress idrico	Tutte le aree	Aree stress idrico	Tutte le aree	Aree stress idrico
Risorse idriche di terze parti	Megalitri	1,7	-	1,5	-	9,2	-
<i>di cui acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)</i>	Megalitri	1,7	-	1,5	-	9,2	-
<i>di cui altre tipologie di acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)</i>	Megalitri	-	-	-	-	-	-
Prelievi idrici totali	Megalitri	1,7	-	1,5	-	9,2	-

Scarichi idrici per destinazione ¹⁰⁷	u.m.	2021		2020		2019	
		Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico
Risorse idriche di terze parti	Megalitri	1,7	-	1,5	-	9,2	-
<i>di cui acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)</i>	Megalitri	1,7	-	1,5	-	9,2	-
<i>di cui altre tipologie di acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)</i>	Megalitri	-	-	-	-	-	-
Scarichi idrici totali	Megalitri	1,7	-	1,5	-	9,2	-

35. Rifiuti generati

Composizione dei rifiuti	u.m.	2021		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Plastica	t	-	0,1	0,1
Carta	t	-	1,5	1,5
Materiali misti	t	-	0,6	0,6
RAEE	t	-	1,2	1,2
Toner	t	-	0,02	0,02
Batterie	t	-	0,01	0,01
Rifiuti speciali COVID	t	0,01	-	0,01
Totale	t	0,01	3,4	3,4

¹⁰⁶ Il dato relativo al 2020, precedentemente stimato, è stato riesposto a seguito della ricezione dei documenti contabili. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2020, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

¹⁰⁷ Il quantitativo di acqua scaricata è stato stimato essere pari al quantitativo di acqua prelevata.

11. Tabella di correlazione GRI e degli impatti

TEMATICHE MATERIALI	RICONCILIAZIONE TOPIC GRI	PERIMETRO DELL'IMPATTO	RUOLO DEL GRUPPO ANIMA
AMBIENTALE			
Efficienza energetica e lotta al cambiamento climatico	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 302: Energia ▶ GRI 305: Emissioni 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima ▶ Fornitori di energia elettrica 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo ▶ Indiretto - Connesso alle attività del Gruppo attraverso relazioni di <i>business</i>
Consumo responsabile delle risorse naturali	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 301: Materiali ▶ GRI 303: Acqua e scarichi idrici ▶ GRI 306: Rifiuti ▶ GRI 307: <i>Compliance</i> ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima ▶ Fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo ▶ Indiretto - Connesso alle attività del Gruppo attraverso relazioni di <i>business</i>
SOCIALE			
Attrazione, soddisfazione e coinvolgimento del Personale	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 401: Occupazione 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Diversità, pari opportunità e non discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 405: Diversità e pari opportunità ▶ GRI 406: Non discriminazione 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Formazione e sviluppo professionale	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 404: Formazione e istruzione 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Welfare e work-life balance	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 401: Occupazione ▶ GRI 402: Relazioni tra lavoratori e <i>management</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima ▶ Fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo ▶ Indiretto - Connesso alle attività del Gruppo attraverso relazioni di <i>business</i>
Tutela dei diritti umani	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 408: Lavoro minorile ▶ GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima ▶ Fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo ▶ Indiretto - Connesso alle attività del Gruppo attraverso relazioni di <i>business</i>
Innovazione e qualità dei prodotti e servizi	<ul style="list-style-type: none"> ▶ N/A 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Soddisfazione dei Clienti	<ul style="list-style-type: none"> ▶ N/A 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Educazione finanziaria e sviluppo della comunità	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 201: <i>Performance</i> economiche 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto - Generato dal Gruppo

TEMATICHE MATERIALI	RICONCILIAZIONE TOPIC GRI	PERIMETRO DELL'IMPATTO	RUOLO DEL GRUPPO ANIMA
GOVERNANCE			
Integrità, trasparenza ed etica di business	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 201: <i>Performance economiche</i> ▶ GRI 419: <i>Compliance socioeconomica</i> ▶ GRI 207: <i>Imposte</i> 	▶ Gruppo Anima	▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Anticorruzione e antiriciclaggio	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 205: <i>Anticorruzione</i> ▶ GRI 206: <i>Comportamento anticoncorrenziale</i> ▶ GRI 415: <i>Politica pubblica</i> 	▶ Gruppo Anima	▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Governance ESG	▶ N/A	▶ Gruppo Anima	▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Gestione dei rischi ESG	▶ N/A	▶ Gruppo Anima	▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Privacy e sicurezza delle informazioni	▶ GRI 418: <i>Privacy dei Clienti</i>	▶ Gruppo Anima	▶ Diretto - Generato dal Gruppo
TRASVERSALI			
Resilienza organizzativa	▶ N/A	▶ Gruppo Anima	▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Marketing responsabile	▶ GRI 417: <i>Marketing ed etichettatura</i>	▶ Gruppo Anima	▶ Diretto - Generato dal Gruppo
Investimenti responsabili	▶ N/A	▶ Gruppo Anima	▶ Diretto - Generato dal Gruppo

12. Indice dei contenuti GRI

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
INFORMATIVA GENERALE			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
102-1	Nome dell'organizzazione	6	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	14-16	
102-3	Luogo della sede principale	5	
102-4	Luogo delle attività	14	
102-5	Proprietà e forma giuridica	12	
102-6	Mercati serviti	14-15	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	14-16; 20; 65	Market cap pari a 1,66 miliardi di Euro al 31/12/2021
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	94	
102-9	Catena di fornitura	92-93	
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	6-7; 12	
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	33-40	
102-12	Iniziative esterne	51;55	
102-13	Adesione ad associazioni	19	
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	4-5	
ETICA E INTEGRITÀ			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	8-11	
102-17	Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche	45	
GOVERNANCE			
102-18	Struttura della <i>governance</i>	26-27; 29-31	
102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo	26	
102-28	Valutazione delle <i>performance</i> del massimo organo di governo	28	
102-30	Efficacia dei processi di gestione del rischio	30	
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	26	
102-38	Tasso della retribuzione totale annua	101	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
102-40	Elenco dei gruppi di <i>Stakeholder</i>	60	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	102	
102-42	Individuazione e selezione degli <i>Stakeholder</i>	60	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i>	60-61	
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	60-62	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
PRATICHE DI RENDICONTAZIONE			
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	6	
102-46	Definizione del contenuto del <i>report</i> e perimetri dei temi	62; 109-110	
102-47	Elenco dei temi materiali	64	
102-48	Revisione delle informazioni	19-20; 93; 101; 104; 108	
102-49	Modifiche nella rendicontazione	62; 64	
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	6	
102-50	Periodo di rendicontazione	7	
102-51	Data del report più recente		Il precedente Rapporto di Sostenibilità (relativo al 2020) è stato pubblicato a giugno 2021
102-52	Periodicità della rendicontazione	6	
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il <i>report</i>	7	
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI <i>Standards</i>	6	
102-55	Indice dei contenuti GRI	111-118	
102-56	Assurance esterna	120	
GOVERNANCE			
TEMA MATERIALE: ANTICORRUZIONE E ANTIRICICLAGGIO			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	43-44; 82	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	43-44; 82	
GRI 205: Anti-Corruzione 2016			
205-2	Attività di comunicazione e <i>training</i> in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione		Nel triennio 2019-2021 il Gruppo non ha effettuato formazione di questo tipo
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	44	
GRI 206: Comportamento anti-competitivo 2016			
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		Nel triennio 2019-2021 il Gruppo non ha subito azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche
GRI 415: Politica pubblica 2016			
415-1	Valore totale dei contributi politici, per paese e beneficiario	82	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
TEMA MATERIALE: INTEGRITÀ, TRASPARENZA ED ETICA DI BUSINESS			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	41-42; 48	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	41-42; 48	
GRI 201: Performance economiche 2016			
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	49	
GRI 207: Imposte 2019			
207-1	Approccio alla fiscalità	48	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	48	
207-3	Coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i> e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	48	
207-4	Rendicontazione Paese per Paese	48	
GRI 419: Compliance socioeconomica 2016			
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica		Nel triennio 2019-2021 non si sono verificati casi di non conformità a leggi o regolamenti in ambito sociale ed economico
TEMA MATERIALE: GESTIONE DEI RISCHI ESG			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	33-40	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	33-40	
TEMA MATERIALE: GOVERNANCE ESG			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	24-25	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	24-25	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
SOCIALE			
TEMA MATERIALE: EDUCAZIONE FINANZIARIA E CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO DELLA COMUNITÀ			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	81-84	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	81-84	
GRI 201: Performance economiche 2016			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	20-21	
TEMA MATERIALE: ATTRAZIONE, SODDISFAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	67-68; 72-73	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	67-68; 72-73	
GRI 401: Occupazione 2016			
401-1	Nuove assunzioni e turnover	68; 97-98	
TEMA MATERIALE: DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	67-68	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	67-68	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	27; 30-31; 66-68; 95	
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	100-101	
GRI 406: Non discriminazione 2016			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	67	
TEMA MATERIALE: WELFARE E WORK-LIFE BALANCE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	69-70	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	69-70	
GRI 401: Occupazione 2016			
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti <i>part-time</i> o con contratto a tempo determinato	102	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016			
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi		Con riferimento a modifiche organizzative che dovessero impattare attività esternalizzate o prevedere nuove attività esternalizzate, dopo l'approvazione da parte del C.d.A. è previsto l'iter autorizzativo <i>pro tempore</i> vigente da parte delle autorità di vigilanza, attualmente da un minimo di 30 a un massimo di 90 giorni
TEMA MATERIALE: FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	70-72	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	70-72	
GRI 404: Formazione e istruzione 2016			
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	70; 99	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle <i>performance</i> e dello sviluppo professionale	100	
TEMA MATERIALE: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	73-74	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	73-74	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	73-74	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	73-74	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	73-74	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	73-74	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	73-74	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	73-74	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	73-74; 92-93	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	102	
403-9	Infortuni sul lavoro	103	
403-10	Malattie professionali	103	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
TEMA MATERIALE: TUTELA DEI DIRITTI UMANI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	9; 55; 74	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	9; 55; 74	
GRI 408: Lavoro minorile 2016			
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile		Date le categorie merceologiche oggetto di acquisto e la localizzazione geografica dei fornitori, il Gruppo non ha rilevato rischi significativi in questo ambito
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016			
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio		Date le categorie merceologiche oggetto di acquisto e la localizzazione geografica dei fornitori, il Gruppo non ha rilevato rischi significativi in questo ambito
TEMA MATERIALE: PRIVACY E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	47; 76-78	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	47; 76-78	
GRI 418: Privacy dei Clienti 2016			
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della <i>privacy</i> dei Clienti e perdita di dati dei Clienti	47	
TEMA MATERIALE: SODDISFAZIONE DEI CLIENTI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	75	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	75	
TEMA MATERIALE: INNOVAZIONE E QUALITÀ DEI PRODOTTI E SERVIZI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	75-76	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	75-76	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
AMBIENTALE			
TEMA MATERIALE: EFFICIENZA ENERGETICA E LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	85-89	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	85-89	
GRI 302: Energia 2016			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	86-88; 104	
302-3	Intensità energetica	104	
GRI 305: Emissioni 2016			
305-1	Emissioni dirette di GHG (<i>Scope 1</i>)	88-89; 105	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (<i>Scope 2</i>)	88-89; 105	
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (<i>Scope 3</i>)	89; 105	
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	106	
TEMA MATERIALE: CONSUMO RESPONSABILE DELLE RISORSE NATURALI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	85-86; 90-91	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	85-86; 90-91	
GRI 301: Materiali 2016			
301-1	Materiali utilizzati per peso	90-91; 107	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018			
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	85-86; 90	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	85-86; 90	
303-3	Prelievo idrico	108	
303-4	Scarico di acqua	108	
GRI 306: Rifiuti 2020			
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	91	
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	91	
306-3	Rifiuti prodotti	91; 108	
GRI 307: Compliance ambientale 2016			
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale		Nel triennio 2019-2021 non si sono verificati casi di non conformità con leggi e normative in materia ambientale.

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
TRASVERSALE			
TEMA MATERIALE: INVESTIMENTI RESPONSABILI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	56-59	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	56-59	
GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures			
FS11	Percentuale di <i>asset</i> oggetto di vaglio ambientale o sociale positivo e negativo	57	
TEMA MATERIALE: RESILIENZA ORGANIZZATIVA			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	39	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	39	
TEMA MATERIALE: MARKETING RESPONSABILE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	64; 109-110	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	79; 80	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	79; 80	
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016			
417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	80	
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di <i>marketing</i>	80	

13. Indice dei contenuti dei Principi del Global Compact

AREA	PRINCIPIO	RIFERIMENTO
Diritti umani	Principio 1: Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza	1.1 I Principi e le Politiche 3.1 Il Codice Etico e di Comportamento
	Principio 2: Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere , seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani	5.7 Tutela dei diritti umani 9.1 Gestione responsabile della catena di fornitura
Lavoro	Principio 3: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva	1.1 I Principi e le Politiche 3.1 Il Codice Etico e di Comportamento
	Principio 4: Alle imprese è richiesta l' eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio	5.1 Diversità e pari opportunità
	Principio 5: Alle imprese è richiesta l'effettiva eliminazione del lavoro minorile	5.7 Tutela dei diritti umani 9.1 Gestione responsabile della catena di fornitura
	Principio 6: Alle imprese è richiesta l' eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	
Ambiente	Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	1.1 I Principi e le Politiche 2.8 Il presidio dei rischi ESG e reputazionali
	Principio 8: Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	4.3 Adesione a iniziative esterne 8.1 Efficienza energetica 8.2 Consumi energetici
	Principio 9: Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente	8.3 Emissioni di CO ₂ 8.4 Consumo responsabile delle risorse
Lotta alla corruzione	Principio 10: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma , incluse l'estorsione e le tangenti	3.1 Il Codice Etico e di Comportamento 3.2 Anticorruzione 3.4 <i>Whistleblowing</i>

COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

14. Attestazione esterna

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di
Anima Holding S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del Rapporto di Sostenibilità del Gruppo Anima (di seguito anche il “Gruppo”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Responsabilità degli Amministratori per il Rapporto di Sostenibilità

Gli Amministratori di Anima Holding S.p.A. sono responsabili per la redazione del Rapporto di Sostenibilità in conformità ai “*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*” definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (“GRI Standards”), come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Rapporto di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Rapporto di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Anima in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall’*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l’*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Rapporto di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel *“International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information”* (di seguito anche *“ISAE 3000 Revised”*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Rapporto di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* (*“reasonable assurance engagement”*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Rapporto di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Rapporto di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Rapporto di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Rapporto di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con la Direzione ed il personale di Anima Holding S.p.A. e con il personale di Anima SGR S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Rapporto di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo

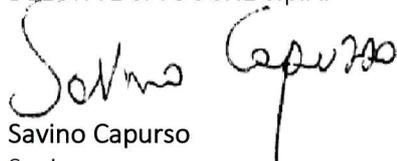
- a livello di Gruppo:
 - con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Rapporto di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

- per le società Anima Holding S.p.A. e Anima SGR S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività e del loro contributo agli indicatori di prestazione del Gruppo, abbiamo effettuato riunioni nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili coinvolti nella predisposizione del Rapporto di Sostenibilità e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Rapporto di Sostenibilità del Gruppo Anima relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Rapporto di Sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Savino Capurso
Socio

Milano, 12 maggio 2022