



Rapporto di Sostenibilità 2022

Anima Holding

ANIMA



Rapporto di Sostenibilità 2022

Sommario

Lettera dell'Amministratore Delegato agli Stakeholder	4
Nota metodologica	5
1. L'identità del Gruppo	7
1.1. I Principi e le Politiche	8
1.2. L'azionariato e il rapporto con gli azionisti	14
1.3. La struttura del Gruppo	15
1.4. Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento	16
1.5. Premi e riconoscimenti	19
1.6. Partecipazione ad associazioni	21
1.7. Il valore generato e distribuito dal Gruppo	22
2. Corporate Governance e Gestione dei Rischi ESG	24
2.1. La struttura della <i>governance</i> aziendale	24
2.2. La <i>governance</i> ESG	26
2.3. L'Assemblea degli Azionisti	28
2.4. Il Consiglio di Amministrazione	28
2.5. I Comitati endoconsiliari	30
2.6. Il Collegio Sindacale	32
2.7. Integrazione dei fattori ESG nelle politiche di remunerazione	32
2.8. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	33
2.9. Il presidio dei rischi ESG e reputazionali	34
3. Etica nella condotta aziendale	45
3.1. Il Codice Etico e di Comportamento	45
3.2. Anticorruzione	46
3.3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001	48
3.4. Whistleblowing	48
3.5. Antiriciclaggio	49
3.6. Trattamento dei dati personali	49
3.7. L'approccio alla fiscalità	50

4. Il percorso di sostenibilità del Gruppo	52
4.1. Il Piano di Sostenibilità 2022-2026	54
4.2. I <i>Rating</i> ESG	58
4.3. Premi e adesione a iniziative esterne	59
4.4. Gli investimenti responsabili	60
4.5. L'analisi di Materialità	64
5. Le Persone	72
5.1. Diversità e pari opportunità	73
5.2. Politiche di remunerazione	75
5.3. <i>Welfare</i> e <i>work-life balance</i>	75
5.4. Formazione e sviluppo professionale	77
5.5. Soddisfazione e coinvolgimento	81
5.6. Salute e sicurezza sul lavoro	82
5.7. Tutela dei diritti umani	83
6. Il rapporto con i Clienti	84
6.1. Soddisfazione dei Clienti	84
6.2. Innovazione e qualità dei prodotti	84
6.3. Sicurezza delle informazioni	85
6.4. Gestione dei reclami	88
6.5. Comunicazione trasparente	88
7. Il contributo allo sviluppo delle comunità	90
7.1. Promozione dell'educazione finanziaria	92
7.2. Gli investimenti nella comunità	94
8. L'attenzione per l'ambiente	96
8.1. Efficienza energetica	97
8.2. Consumi energetici	97
8.3. Emissioni di CO ₂	99
8.4. Consumo responsabile delle risorse	100
9. La catena di fornitura	103
9.1. Gestione responsabile della catena di fornitura	103
10. Tavole degli indicatori	105
10.1. Dati relativi alle Persone	105
10.2. Dati relativi all'attenzione per l'ambiente	115
11. Indice dei contenuti GRI	120
12. Indice dei contenuti dei Principi del Global Compact	125
13. Attestazione esterna	126

Lettera dell'Amministratore Delegato agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

Anche quest'anno è motivo di orgoglio pubblicare il terzo Rapporto di Sostenibilità volontario del Gruppo ANIMA, con cui vogliamo presentarvi le iniziative aziendali e i risultati ottenuti nel 2022: un anno in cui, con dedizione e impegno, siamo riusciti a migliorare ulteriormente nella crescita consapevole basata su valori ambientali, sociali e di *governance*. Il Rapporto costituisce la migliore prova di come il Gruppo ponga gli obiettivi di sostenibilità alla base del dialogo con i propri *Stakeholder*, a loro volta parte integrante dell'analisi di materialità effettuata. Ancora una volta, quindi, presentiamo i risultati ottenuti proprio grazie all'inclusione di tematiche ESG nel nostro *business*, affrontate tenendo conto anche delle necessità di *performance* economica e di trasparenza fondamentali per i portatori di interesse e tutti i componenti del Gruppo stesso.

Per improntare il lavoro dei prossimi anni secondo questi principi, nel corso del 2022 è stato definito e pubblicato il Piano di Sostenibilità 2022-2026, che definisce le linee di indirizzo strategico in ambito ESG per tale periodo, in linea con il piano industriale del Gruppo e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Già nel 2022 abbiamo implementato alcune iniziative per perseguire gli obiettivi individuati nel Piano di Sostenibilità: abbiamo ampliato, ad esempio, il monitoraggio delle emissioni indirette di *Scope 3* e continuato a compensare le emissioni dirette (*Scope 1*) e indirette (*Scope 2*) prodotte; abbiamo lavorato per migliorare le politiche di *welfare* esistenti, ad esempio introducendo la possibilità di lavorare da remoto anche oltre la fine dello stato di emergenza correlato alla pandemia da Covid-19, riconoscendo dei contributi straordinari per far fronte al caro vita e all'inflazione e promuovendo una maggiore inclusione delle donne nel mondo del lavoro tramite assunzioni bilanciate. Per quanto riguarda i nostri prodotti, abbiamo lavorato, e lavoreremo, per ampliare la gamma di prodotti (fra cui i fondi a scadenza) che promuovono, tra le altre, anche caratteristiche sociali e ambientali, come indicato dall'art. 8 del RE UE 2088/2019 SFDR.

Un'iniziativa a cui teniamo particolarmente per gestire il nostro impatto ambientale è la decisione di iniziare, dal 2021, anche la rendicontazione delle emissioni indirette provocate dai viaggi di lavoro dei dipendenti e, dal 2022, quella delle emissioni indirette provocate dagli investimenti. Un Gruppo come il nostro, che intende agire secondo valori e criteri di massima trasparenza, non può infatti prescindere da tali valutazioni. Abbiamo inoltre partecipato all'*Italian Sustainability Week* promossa da Borsa Italiana, che è stata occasione di dialogo con gli analisti finanziari al fine di condividere la visione strategica ESG di ANIMA per la crescita sostenibile.

Infine, in continuità con l'anno precedente, il presente documento è stato sottoposto ad una *limited assurance* da parte di Deloitte, in linea con le *best practice* in ambito di rendicontazione di sostenibilità e al fine di garantire la massima trasparenza e veridicità delle informazioni riportate.

Vi auguro una buona lettura.

Alessandro Melzi d'Eril – Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nota metodologica

Criteri di redazione

Il presente documento rappresenta il terzo 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, fino al 31 dicembre 2022, Anima Asset Management Ltd. ("Anima AM"), Società fusa in Anima Alternative in data 1° gennaio 2023. 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*" - 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 "11 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 svolta 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; la stessa è stata confermata per il 2022, previo aggiornamento dell'analisi di *benchmark* che non ha evidenziato sostanziali modifiche rispetto alle tematiche individuate l'anno precedente, scelta condivisa dal Consiglio di Amministrazione in data 29 luglio 2022, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 26 luglio 2022.

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 2022. 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 "10 Tavole degli indicatori".

Con riferimento alle variazioni avvenute nel corso del 2022, si segnala che si è perfezionata la scissione parziale del ramo di azienda avente ad oggetto la partecipazione totalitaria detenuta da

Anima SGR in Anima Asset Management Ltd a favore di Anima Holding, ed è stato avviato il progetto di fusione per incorporazione transfrontaliera di Anima Asset Management Ltd in Anima SGR, divenuto efficace il 1° gennaio 2023. Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla 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 2022 (1° gennaio - 31 dicembre, in linea con il periodo di rendiconto finanziario) e i *trend* di *performance*, laddove disponibili, al triennio 2020–2022. 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 contesto di sostenibilità, completezza e tempestività 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 raccolta 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 17 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 15 marzo 2023, ed è disponibile a partire dal 17 aprile 2023 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 “13 Attestazione esterna” riportata in calce.

Per maggiori informazioni in merito al Rapporto di Sostenibilità 2022, è possibile contattarci inviando una mail a: sustainability@animaholding.it.

1. L'identità del Gruppo



177 miliardi di Euro

patrimonio complessivo in gestione
(Asset Under Management)



73,6%

valore economico distribuito
agli Stakeholder del Gruppo



3

premi ottenuti nel 2022
per la gestione dei propri fondi

Da quasi quarant'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. Con un patrimonio complessivo in gestione di oltre 177 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
Diamo una risposta a ogni esigenza di investimento.	Vogliamo contribuire a un mercato finanziario più responsabile.	Crediamo in un futuro in cui tutti possano realizzare i propri progetti di vita.

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.

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.

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.

1 Per investitori istituzionali si intendono in particolare gruppi assicurativi e finanziari, fondi pensione e casse di previdenza.
2 Assets under Management (AuM) al 31/12/2022. 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, o aventi impatto sulla sostenibilità**, e i contenuti delle relative **Politiche**:

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
Corporate Governance			
<u>Politica di Whistleblowing</u>			
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 (del quale si garantisce l'anonimato) sia a conoscenza	Nella conduzione delle proprie attività il Gruppo si ispira ai principi e ai valori contenuti nel proprio Codice Etico e di Comportamento	2018	-
<u>Politica per la prevenzione del rischio del riciclaggio dei proventi di attività criminose e finanziamento al terrorismo</u>			
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	Nella conduzione delle proprie attività il Gruppo si ispira ai principi e ai valori contenuti nel proprio Codice Etico e di Comportamento	2020	-
<u>Politica Anticorruzione</u>			
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	Il Gruppo opera secondo principi di legalità, integrità e trasparenza e pertanto proibisce la corruzione in ogni sua forma e senza alcuna eccezione	2020	-
<u>Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo</u>			
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diversità di genere: <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	2019	2020

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
Politica di dialogo con Azionisti e fornitori di debito			
Individua e descrive i canali ordinari di comunicazione diretta e continuativa tra la Società, gli Azionisti, i Fornitori di debito e l'intera comunità finanziaria, gestiti dalle competenti funzioni aziendali	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Trasparenza ed efficacia nel dialogo con gli azionisti e i fornitori di debito; ▶ Chiarezza e completezza nella condivisione degli argomenti oggetto di discussione; ▶ Veridicità delle informazioni condivise. 	2022	-
Principi di condotta in materia fiscale			
Delinea i principi di condotta in materia fiscale al fine di garantire la conformità alle norme fiscali con continuità, l'integrità patrimoniale e il profilo reputazionale delle società del Gruppo	Nella conduzione delle proprie attività il Gruppo si ispira ai principi di legalità, integrità e trasparenza e ai valori contenuti nel proprio Codice Etico e di Comportamento	2023	-
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tutela dell'ambiente: programmazione di 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 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 <i>governance</i> (ESG) nelle decisioni d'investimento allineando gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi della società in cui opera. 	2021	-

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
Personale & Sociale			

Politica in Materia di Diversità e Inclusione

<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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. 	2021	-
---	--	-------------	---

Procedura per il trattamento dei dati personali (Privacy - GDPR)

<p>Definisce i processi in tema di trattamento dei dati in conformità alla Politica Privacy - GDPR e alle norme vigenti in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla loro circolazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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. 	2016	2021
--	---	-------------	-------------

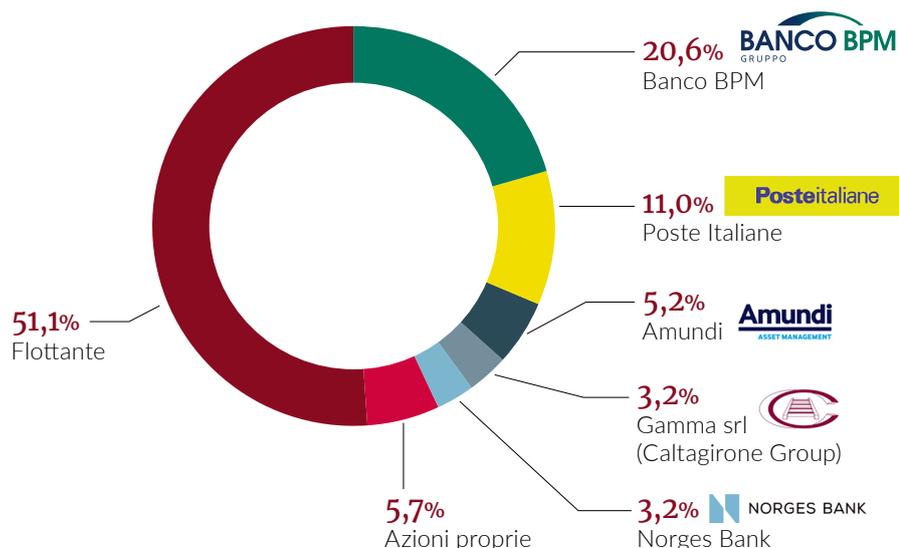
Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
Investimenti Responsabili			
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Politica ESG di Anima SGR ▶ Politica ESG di Anima Alternative SGR 		2019 2020	
Integrano valutazioni ambientali, sociali e di <i>corporate governance</i> ("ESG") nel processo 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)	In qualità di firmatarie dei PRI, Anima SGR e Anima Alternative si sono impegnate a: <ul style="list-style-type: none"> ▶ incorporare aspetti ESG nell'analisi degli investimenti e nei processi decisionali; ▶ operare come azionista attivo, integrando nelle politiche e pratiche di azionariato anche le questioni ESG; ▶ richiedere un'adeguata comunicazione sulle tematiche ESG da parte degli emittenti oggetto di investimento; ▶ promuovere l'accettazione e attuazione dei Principi nel settore finanziario; ▶ collaborare con gli operatori e gli enti del settore per migliorare l'efficacia nell'attuazione dei Principi; ▶ rendicontare periodicamente le attività e i progressi compiuti nella attuazione dei Principi. 		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' <i>EFAMA Stewardship Code</i>	La Politica è ispirata ai Principi italiani di <i>Stewardship</i> di Assogestioni, a loro volta ispirati all' <i>EFAMA Stewardship Code</i> , per i quali le SGR: <ul style="list-style-type: none"> ▶ adottano una politica documentata, a disposizione del pubblico, che illustri la strategia per l'esercizio dei diritti inerenti agli strumenti finanziari di pertinenza degli OICR e dei portafogli gestiti; ▶ monitorano gli emittenti quotati partecipati; ▶ definiscono chiare linee guida sulle tempistiche e le modalità di intervento negli emittenti quotati partecipati al fine di tutelarne e incrementarne il valore; ▶ valutano, se del caso, l'ipotesi di una collaborazione con altri investitori istituzionali, ove ciò risulti adeguato, prestando particolare attenzione alla regolamentazione in materia di azione di concerto; ▶ esercitano i diritti di voti inerenti agli strumenti finanziari di pertinenza degli OICR e dei portafogli gestiti in modo consapevole. 	2021	2022

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
<p>► Sintesi Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo di Anima SGR</p> <p>► Sintesi Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo di Anima Alternative SGR</p>			
<p>Disciplinano le linee guida adottate da Anima SGR e Anima Alternative in adeguamento ai dettami della Legge 9 dicembre 2021, n. 220, recante l'individuazione di "Misure per contrastare il finanziamento delle imprese produttrici di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo"</p>	<p>Le società del Gruppo adottano le opportune misure per contrastare il finanziamento delle imprese produttrici di mine antipersona, munizioni e submunizioni a grappolo.</p>	2022	-
<p>Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerente agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti di ANIMA SGR</p>			
<p>Elabora le strategie per l'esercizio dei diritti di voto inerenti agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti valide in generale per tutti gli emittenti, sia italiani che esteri, nell'esclusivo interesse degli investitori</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Allineamento con i principi e i criteri individuati dal Comitato per la Corporate Governance di Assogestioni; ► Rispetto degli interessi degli investitori e delle esigenze di gestione; ► Autonomia e indipendenza del diritto di voto; ► Trasparenza circa le modalità con cui i diritti di voto sono esercitati. 	2015	2021
<p>Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerenti agli strumenti finanziari detenuti dai FIA gestiti di Anima Alternative</p>			
<p>Rappresenta criteri di carattere generale cui Anima Alternative si attiene nell'analisi delle diverse risoluzioni, nella consapevolezza che le pratiche di governo delle imprese possono variare in funzione delle leggi e delle best practices adottate dai rispettivi Paesi di origine in tema di <i>corporate governance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Responsabilità e ragionevolezza; ► Trasparenza dei voti espressi; ► Oggettività, rigore ed efficienza del sistema di controllo interno; ► Trasparenza, chiarezza e completezza; ► Adozione di specifici programmi di CSR, parte integrante delle politiche di <i>corporate governance</i>. 	2020	-

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. 346.517.638 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 31/12/2022:

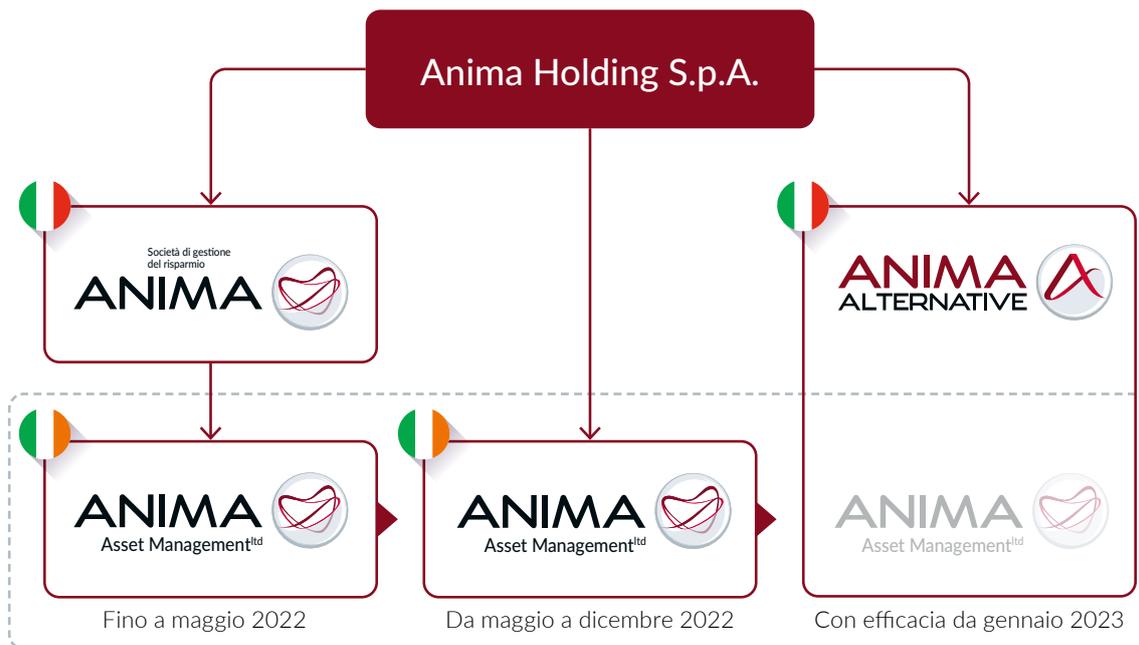


Nel mese di marzo 2022 è stato effettuato l'annullamento di n. 22.118.147 azioni proprie in portafoglio, pari al 6% delle azioni all'epoca esistenti, senza riduzione del capitale sociale e conseguente modifica dell'art.5 dello Statuto. Nel corso dell'esercizio 2022 sono state poi effettuate diverse tranche di acquisto di azioni proprie per un totale di 25.039.004 azioni, che ha comportato un esborso di circa Euro 95,2 milioni. A seguito degli acquisti, al 31 dicembre 2022 Anima Holding detiene 19.691.472 azioni proprie pari a circa il 5,7% del capitale sociale. In data 20 febbraio 2023 FSI SGR S.p.A. ha dichiarato di detenere circa il 9,0% del capitale sociale di Anima Holding.

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 Armone 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 ha infine approvato, in data 20 dicembre 2022, la Politica per la gestione del dialogo con gli Azionisti e i Fornitori di debito.

1.3. La struttura del Gruppo

Il Gruppo ANIMA è composto dalla Capogruppo Anima Holding, una “**public company**” con sede a Milano quotata dal 2014 sul Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., e dalle società operative Anima SGR e Anima Alternative, operante nel segmento dei prodotti alternativi “*illiquidi*” e in particolare dei fondi cosiddetti di “*private capital*”. Con efficacia dal 1° gennaio 2023 la società di diritto irlandese Anima Asset Management Ltd è stata fusa in Anima Alternative.



Si segnala infatti 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. In data 20 maggio 2022 è risultata effettiva la scissione parziale di Anima SGR, riferita alla partecipazione totalitaria detenuta in Anima Asset Management Ltd, a favore di Anima Holding. Nel corso del 2022 è stato eseguito l’*iter* societario/regolamentare per realizzare in data 1° gennaio la fusione transfrontaliera per incorporazione di Anima AM in Anima Alternative. Dal 1° gennaio 2023, a seguito dell’ottenimento delle necessarie autorizzazioni da parte delle Autorità di Vigilanza e dell’*High Court* irlandese, la fusione è divenuta efficace. Infine, nel mese di febbraio 2023 Anima Holding ha firmato un contratto vincolante per l’acquisizione di una quota pari all’80% del capitale sociale di Castello SGR S.p.A. Il *closing* dell’operazione, subordinato alle necessarie autorizzazioni regolamentari, è previsto nel terzo trimestre del 2023.

1.4. Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento

Le aree di business

Il Gruppo ANIMA opera prevalentemente sul mercato italiano del risparmio gestito ed è attivo a 360° nel mondo degli investimenti sia per la clientela *retail* – che comprende risparmiatori individuali e famiglie – sia per la clientela istituzionale – composta da numerosi fondi pensione, enti e casse di previdenza, fondazioni bancarie e compagnie di assicurazione.

In particolare, il Gruppo ANIMA ha diversificato il business in cinque 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 80 *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 efficiente e 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. Le Gestioni Patrimoniali prevedono più linee di investimento, differenziate per tipologia di strumenti finanziari, profilo di rischio ed orizzonte temporale. È anche possibile costruire un portafoglio personalizzato composto da più linee, per rispondere così in modo completo e puntuale alle esigenze dell'investitore.

ANIMA affianca con team dedicati i distributori e i *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.

Completa l'offerta **Anima Portfolio**, servizio di gestioni patrimoniali online a cui gli investitori possono accedere in totale autonomia o con il supporto di un *team* ANIMA di *Client Manager* dedicati, e che coniuga l'alta qualità di un servizio *Private* con la comodità, l'efficienza operativa e i costi del 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 flessibile e adattabile alle esigenze di ogni aderente, in quanto offre la possibilità di scegliere tra cinque comparti con una composizione di investimento azionaria/obbligazionaria differente a seconda delle esigenze e in funzione

del rispettivo orizzonte temporale di investimento. È un fondo a contribuzione definita ed è proposto in forma di adesione collettiva e individuale.

► **FONDI DI INVESTIMENTO ALTERNATIVI (FIA):**

Anima Alternative Sgr è la società del Gruppo ANIMA focalizzata sugli investimenti in *private market*. La creazione di Anima Alternative rappresenta un passo importante in un percorso di diversificazione del *business* e di rafforzamento delle capacità del Gruppo ANIMA nell'offrire soluzioni dedicate ad investitori istituzionali.

Dall'inizio del 2021, la società ha avviato la gestione del primo FIA di *direct lending*, il cui successo ha portato all'istituzione di un secondo FIA commercializzato a partire dall'ultimo trimestre 2022.



Le innovazioni di prodotto

Tra le iniziative dedicate alle innovazioni di prodotto previste per il 2022, Anima Sgr ha istituito e lanciato un primo fondo che ricade nell'ambito di applicazione dell'art. 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 SFDR: **Anima Net Zero Azionario Internazionale** è un fondo azionario a *benchmark* di diritto italiano con indice MSCI World Climate Paris Aligned. Si distingue principalmente per investimenti in società che fissano dei target di riduzione di emissioni di gas climalteranti secondo l'approccio Science Based Targets initiative (SBTi). SBTi è un organismo internazionale, nato dalla collaborazione tra il Global Compact delle Nazioni Unite, il WWF, il *World Resources Institute* e il *Carbon Disclosure Project*, che aiuta le aziende a porsi degli obiettivi di riduzione delle proprie emissioni in linea con i dettami scientifici più aggiornati in tema climatico. Il progetto è stato portato avanti da un *team* di lavoro che ha coinvolto vari uffici del Gruppo ANIMA e che è stato coadiuvato dal prof. Mario Noera, consulente esterno e Docente di Finanza presso l'Università Bocconi.

Anima Sgr ha inoltre deciso di adottare **criteri ESG più stringenti** nella politica di gestione di 38 prodotti finanziari già esistenti tra fondi comuni di diritto italiano, comparti del fondo pensione aperto e della Sicav Anima Funds. Le modifiche prevedono l'allargamento dei settori esclusi dall'universo investibile: infatti vengono tendenzialmente esclusi gli investimenti diretti in strumenti finanziari di emittenti che operano nei settori legati alla produzione di sigarette e di altri prodotti contenenti tabacco, nel settore della produzione di armi nucleari, nonché nell'ambito della gestione di casinò e case da gioco. Sono, inoltre, rigorosamente escluse società i cui ricavi riconducibili all'utilizzo, alla produzione o alla commercializzazione di carbone termico superino una quota massima del 30%. Sono anche previsti limiti di investimento per gli strumenti finanziari sprovvisti di punteggio ESG *Combined Score* o inferiore a una soglia stabilita. Anima Sgr utilizza i punteggi ESG di fornitori terzi specializzati, quali Refinitiv e Sustainalytics. Adottando i criteri ESG più stringenti, tutte le soluzioni di investimento coinvolte hanno migliorato la loro classificazione SFDR e si propongono come prodotti finanziari che promuovono caratteristiche ambientali e sociali ai sensi dell'art. 8 del Regolamento (UE) 2019/2088.

Inoltre, negli ultimi anni, il Gruppo ANIMA ha lanciato 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*) – sono prodotti finanziari che promuovono caratteristiche ambientali e sociali. Il loro processo di investimento integra in modo strutturato la valutazione delle variabili ESG con i criteri di analisi finanziaria tradizionale, ed esclude investimenti diretti in strumenti finanziari di emittenti che operano nei settori legati alla produzione di sigarette e di altri prodotti contenenti tabacco, nel settore della produzione di apparecchiature, impianti, parti e prodotti per l'aeronautica e la difesa civile e militare, nella produzione di armi nucleari, nonché nell'ambito della gestione di casinò e case da gioco. Sono rigorosamente esclusi anche le società i cui ricavi riconducibili all'utilizzo, alla produzione o alla commercializzazione di carbone termico superino una quota massima del 30%. Sono anche previsti dei limiti di investimento per gli strumenti finanziari sprovvisti di punteggio ESG Combined Score o inferiore ad una soglia stabilita. Inoltre, per i soli fondi del Sistema Comunitam vengono esclusi anche tutti gli emittenti che svolgono attività contrarie ai principi cattolici, in linea con le indicazioni del documento "La Chiesa Cattolica e la gestione delle risorse finanziarie con criteri etici di responsabilità sociale, ambientale e di *governance*", pubblicato dalla Conferenza Episcopale Italiana nel 2020. A garanzia del proprio operato, ANIMA si avvale di Nummus.Info, una società esterna, indipendente e specializzata, alla quale vengono inviati periodicamente i portafogli dei fondi per la loro certificazione di conformità ai principi sanciti dalla CEI. Anche nel 2022 ANIMA ha ottenuto da Nummus.Info la certificazione di conformità alle linee guida della CEI per tutti i fondi del Sistema Comunitam;
- ▶ **i fondi Megatrend People**, che concentrano la loro politica di investimento su società innovative che possono trarre vantaggio dai *trend* strutturali di lungo periodo, legati in particolare all'evoluzione demografica. Pongono particolare attenzione ai temi dell'invecchiamento della popolazione, al cambiamento dei modelli di consumo ed alla sostenibilità. I fondi Megatrend si qualificano come prodotto ex art. 8 del Regolamento (UE) 2019/2088;
- ▶ **i fondi con finestra di collocamento**, che sono caratterizzati da una finestra temporale di collocamento limitata, da un tema di investimento e da una durata del fondo prestabilita. I fondi a finestra offrono ai risparmiatori l'opportunità di investire in un prodotto finanziario diversificato con una componente tematica che varia in relazione al 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.

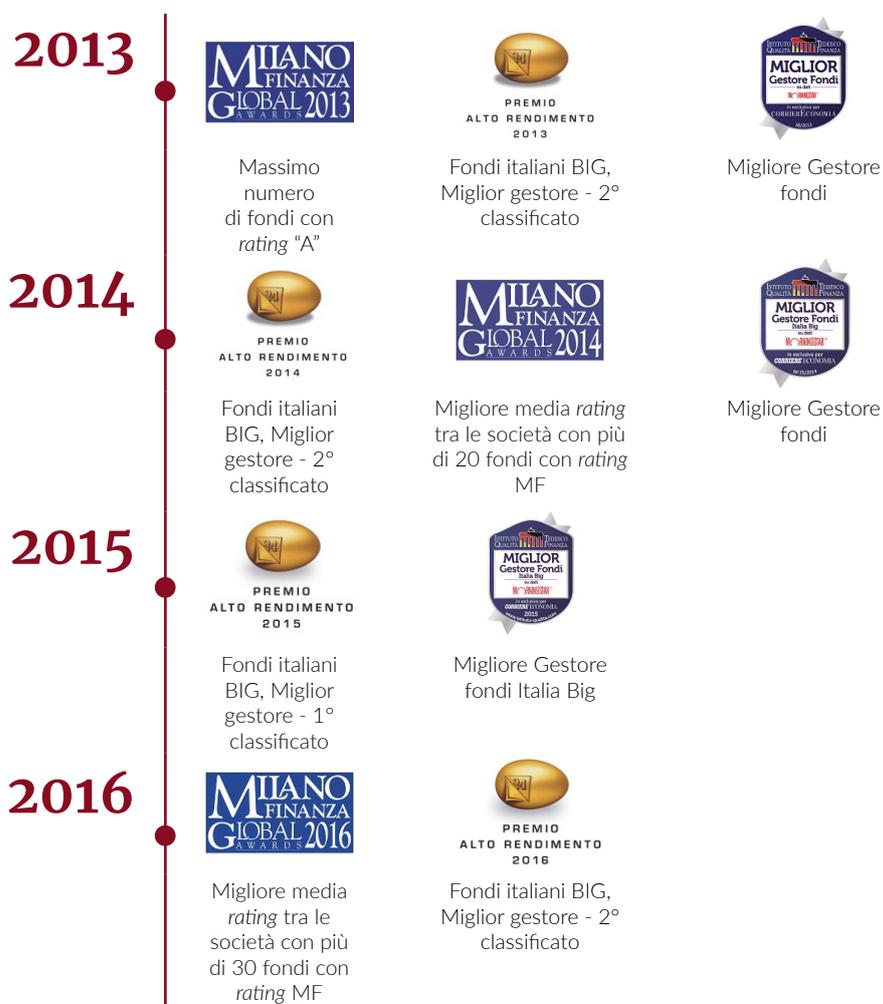
Investimenti alternativi

Un'ulteriore iniziativa del Gruppo ANIMA riguarda lo sviluppo del progetto relativo alla costruzione di una piattaforma italiana di fondi di investimento alternativi. Dopo il lancio di successo del primo FIA Anima Alternative 1, avvenuto a gennaio 2021 e già investito al 31 dicembre 2022 per circa l'80% della propria dotazione, a fine 2021 Anima Alternative Sgr ha istituito **Anima Alternative 2**, poi lanciato sul mercato. Anima Alternative 2 è un fondo chiuso di diritto italiano autorizzato all'attività di finanziamento diretto ("*direct lending*") alle aziende, che ha avviato la propria commercializzazione nel corso del 2022. Il fondo investirà prevalentemente in prestiti ed obbligazioni *senior* di società italiane ed europee, con limiti di concentrazione settoriali e per singola società target. Anima Alternative 2 si qualifica come prodotto ex art. 8 del Regolamento UE 2019/2088 e promuove caratteristiche ambientali e sociali nelle aziende oggetto di investimento. Il fondo utilizza una strategia di esclusione ex-ante nella fase di definizione dell'universo investibile, che prevede l'eliminazione di settori controversi, legati ad esempio alla produzione di equipaggiamenti militari o alla produzione di energia

da combustibili fossili, e una strategia di inclusione che promuove caratteristiche ambientali, sociali e di *governance* nelle aziende oggetto di investimento, grazie alla valutazione ESG di un info-provider terzo. Con il supporto di tale info-provider, le società *target* ricevono uno specifico punteggio ESG assegnato loro durante le fasi di *due diligence* e monitoraggio dell'investimento. Le caratteristiche ESG degli emittenti vengono in questo modo valutate continuamente in ogni fase dell'investimento. La società Anima Alternative Sgr si è anche aggiudicata i "Private Debt Award" 2022 di AIFI, Associazione Italiana Private Equity, Venture Capital e Private Debt, nella Categoria Operazione Conclusa - LBO/Operazioni Straordinarie. L'operazione premiata ha riguardato l'investimento effettuato dal fondo **Anima Alternative 1** relativo ad un finanziamento subordinato a lungo termine a favore del Gruppo Gnutti Cirillo, leader italiano nello stampaggio a caldo e nella lavorazione meccanica dell'ottone e di altri metalli non ferrosi.

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.



2017



Migliore Gestore fondi Italia Big



Citywire Italia Awards



Fondi italiani BIG, Miglior gestore - 2° classificato
Fondi Italiani, miglior Gestore Speciale - 20°

2018



Migliore Gestore fondi Italia Big



Fondi italiani BIG, Miglior gestore - 2°. Miglior fondo Flessibili Total Return - 1°
Miglior Fondo PIR - 2°



Premio Tripla A

2019



Migliore Gestore fondi Italia Big



Premio Tripla A



Fondi italiani BIG
Miglior gestore 3° classificato
Miglior fondo Azionario Euro - Italia

2020



European Funds Trophy



Top gestore fondi Italia BIG 3° classificato



Asset Management Innovation Award



Citywire Italia Awards

2021



Premio Tripla A



Migliore Gestore fondi Italia Big



European Funds Trophy



Citywire Italia Awards

2022



Premio Tripla A



Citywire Italia Awards



Migliore Gestore fondi Italia Big

Si segnala inoltre che nei primi mesi del 2023 la Società ha ricevuto degli importanti riconoscimenti in ambito ESG:

- ▶ a febbraio il premio “Top Gestore Fondi Sostenibili Italia” dell’Istituto Tedesco Qualità e Finanza;
- ▶ a marzo prima classificata per la strategia Anima Net Zero Azionario Internazionale e terza classificata per il Sistema di fondi Comunitam, premi assegnati da AIFIN nella categoria *Asset Management*.

1.6. Partecipazione ad associazioni

Le relazioni con le Istituzioni rivestono un ruolo importante per ANIMA, al fine di ottemperare agli obblighi previsti dalla legge e rispondere alle loro richieste. Il rapporto di confronto, consulenza e informazione creatosi negli anni con le varie associazioni permette di gestire, tanto in via ordinaria quanto in via straordinaria, l'evoluzione delle varie situazioni e il rapido succedersi dei cambiamenti normativi e di settore.

Associato



Assogestioni - l'associazione che riunisce, fra gli altri, la maggior parte delle società di gestione del risparmio italiane e straniere operanti in Italia - 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 *corporate governance* 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.

Ente Formatore



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.

Aderente



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.

Associato



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.

Associato



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 di investimento complesse.

Partner



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.

Associato



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*.

Associato



L'Assonime (Associazione fra le società italiane per azioni) nasce nel 1910 e ha per oggetto lo studio e la trattazione dei problemi che riguardano direttamente o indirettamente gli interessi e lo sviluppo dell'economia italiana.

Associato



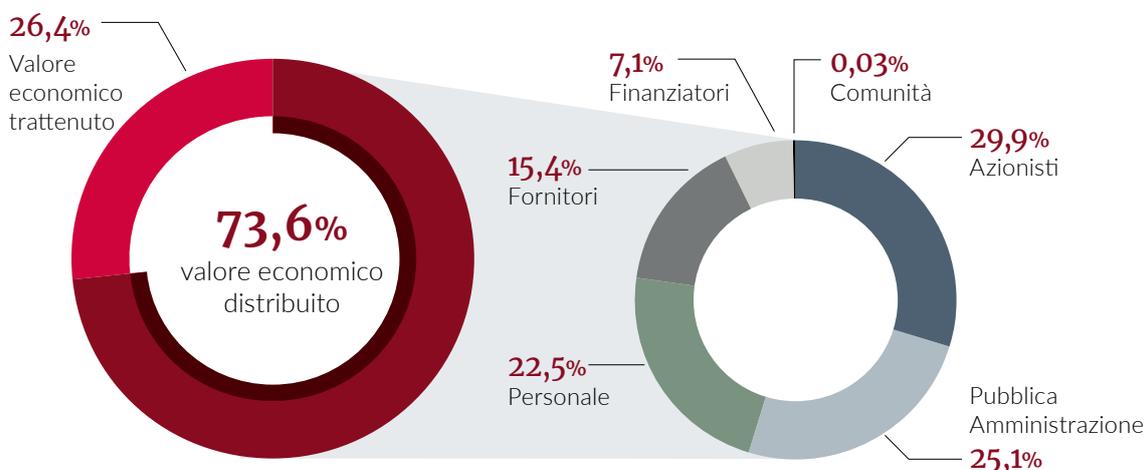
L'*Irish Funds Industry Association* (*Irish Funds*) è l'organismo rappresentativo della comunità dei fondi di investimento internazionali in Irlanda. Rappresentano gestori di fondi, depositari, amministratori, agenti di trasferimento, società di consulenza professionale e altre società specializzate coinvolte nel settore dei servizi di fondi internazionali in Irlanda.

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 2022, il Gruppo ha generato complessivamente un valore di circa Euro 347 milioni, in diminuzione del 27% rispetto all'anno precedente, distribuendone circa Euro 255 milioni, pari al 73,6%, ai propri *Stakeholder*. Nel dettaglio, i beneficiari del valore distribuito dal Gruppo sono gli Azionisti (29,9%), la Pubblica Amministrazione (25,1%) e il Personale (22,5%), seguiti dai Fornitori (15,4%), dai Finanziatori (7,1%) e dalla Comunità (0,03%).

Distribuzione del valore economico generato e distribuito nel 2022 (%):



Rispetto al 2021, il Gruppo ha incrementato il valore distribuito alle categorie dei finanziatori (+77,2%), dei fornitori (+23,6%) e del Personale (+2,8%).

Distribuzione del valore economico generato e distribuito nel triennio 2020-2022 (€ migliaia):

Determinazione del Valore Generato	2022	2021	2020
Ricavi netti ³	342.073	474.313	379.184
Altri proventi	1.115	471	3.178
Proventi finanziari netti	3.494	198	-497
Valore economico direttamente generato	346.682	474.982	381.865

³ Importo al netto delle commissioni passive.

Valore economico distribuito	2022	2021	2020
Valore distribuito ai fornitori (costi operativi riclassificati)	39.173	36.215	34.086
Costi per servizi	38.602	35.699	33.626
Oneri di gestione (quote associative enti ed istituzioni, donazioni, mance ed elargizioni indeducibili) ⁴	571	516	460
Remunerazione del Personale	57.317	63.728	51.680
Costi del Personale	57.317	63.728	51.680
Remunerazione dei finanziatori	18.127	11.685	8.013
Oneri finanziari	18.127	11.685	8.013
Remunerazione degli azionisti	76.234	103.218	81.100
Distribuzione degli utili dell'anno ⁵	76.234	103.218	81.100
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	64.165	76.533	74.815
Imposte ⁶	64.165	76.533	74.815
Remunerazione della Comunità	89	96	238
Liberalità e sponsorizzazioni ⁷	89	96	238
Valore economico distribuito	255.105	291.475	249.932
Valore trattenuto dal Gruppo	2022	2021	2020
Utile dell'esercizio a riserva	44.567	135.438	74.271
Svalutazioni crediti ed altri accantonamenti	-26	-498	1.178
Ammortamenti	46.225	47.027	55.545
Ammortamento finanziamento	811	1.540	939
Valore trattenuto dal Gruppo	91.577	183.507	131.933

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

5 Nella voce per i dati 2021 e 2022 è stato inserito il valore massimo indicato nella delibera del C.d.A. di approvazione dei Bilanci 2021 e 2022. La voce non include il valore del riacquisto di azioni proprie (buy back) da parte della Società.

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

7 Nella voce sono state escluse nei dati del 2022 e 2021 le sponsorizzazioni di carattere commerciale effettuate dal Gruppo, che risultano invece incluse nei dati del 2020.

2. Corporate Governance e Gestione dei Rischi ESG



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



80%
membri del C.d.A. indipendenti*



Governance di sostenibilità

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

* i dati fanno riferimento all'attuale composizione del C.d.A. di Anima Holding, in carica fino a marzo 2023

2.1. La struttura della governance aziendale⁸

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:** per Statuto, è investito dei 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; oltre alle specifiche attribuzioni di legge e di Statuto, al Consiglio di Amministrazione sono assegnati compiti e funzioni coerenti con i principi del Codice di *Corporate Governance* e, in particolare, del suo ruolo guida della Società e del Gruppo per il perseguimento del successo sostenibile;
- ▶ **Collegio Sindacale:** ha il compito di vigilare, ai sensi dell'art. 149 Tuf:
 - sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
 - 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 nonché sull'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 dalla società alle società controllate ai sensi dell'articolo 114, comma 2.

In aggiunta, negli Enti di interesse pubblico, il Collegio Sindacale riveste il ruolo di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile (CCIRC) ai sensi dell'art.19 del D.lgs.39/2010. Il Collegio Sindacale si identifica come Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 39/2010.

La struttura di governo societario adottato dalla Società si pone quale obiettivo primario il successo

⁸ 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.).

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 triennio 2020-2022:

Numero di riunioni	2022	2021	2020
Assemblea	1	1	1
Consiglio di Amministrazione	14	12	12
Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità	6	7	4
Comitato Nomine e Remunerazione	4	4	6
Comitato Parti Correlate	3	6	4
Collegio Sindacale	20	20	23

Tasso medio di partecipazione	2022	2021	2020
Assemblea ⁹	63%	63%	65%
Consiglio di Amministrazione	100%	97%	95%
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%

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. 2022](#)** 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.

⁹ La percentuale fa riferimento al capitale sociale ordinario.

2.2. La governance ESG

Anima Holding

L'integrazione 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. È inoltre presente il Servizio Rischi Strategici e Sostenibilità a cui è affidato 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.

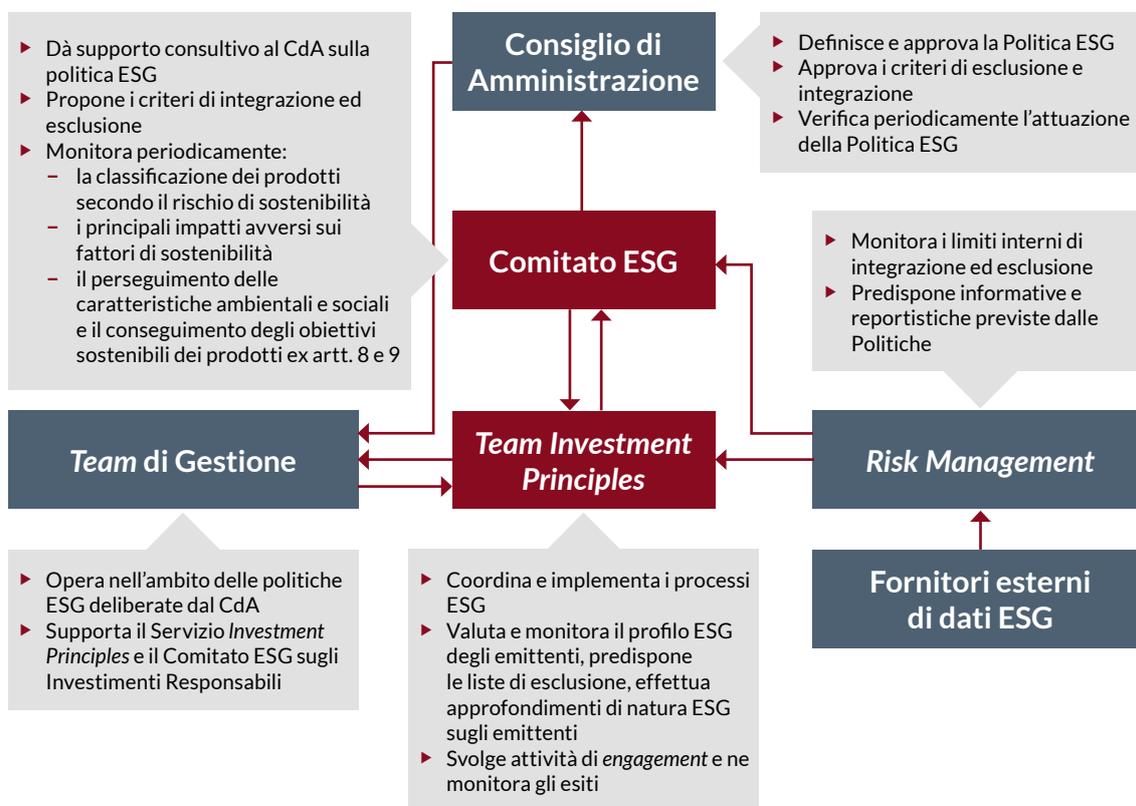
Anima SGR

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 stati istituiti comitati e funzioni aziendali *ad hoc* chiamati ad occuparsi, nello specifico, degli aspetti operativi della sostenibilità della SGR, i cui ruoli e relazioni sono riassunti nel seguente schema.

La governance ESG di Anima SGR:



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.

Con riferimento al sistema di controllo interno, Anima Alternative applica gli stessi presidi già descritti per Anima SGR. 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.

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 meno 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). Il C.d.A., in carica dal 31 marzo 2020¹⁰ 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*).

Nel 2022, le riunioni del C.d.A. della Società in cui sono state discusse **tematiche relative alla sostenibilità** sono state pari a 3 (21% delle riunioni totali) e hanno riguardato i seguenti argomenti:

- ▶ Approvazione del secondo Rapporto di Sostenibilità (relativo al 2021) e dell'aggiornamento della mappatura dei Rischi di Sostenibilità;
- ▶ Approvazione del Piano di Sostenibilità 2022-2026 di Gruppo;
- ▶ Aggiornamenti relativi a ulteriori progetti da sviluppare in ambito sostenibilità.

Riunioni del C.d.A. di Anima Holding su tematiche relative alla sostenibilità nel triennio 2020-2022:

Numero di riunioni	2022	2021	2020
Riunioni del C.d.A. in cui sono state discusse tematiche relative alla sostenibilità	3 (21%)	4 (33%)	2 (17%)

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

¹⁰ Il rinnovo degli organi sociali per il successivo mandato è previsto per il 2023.



Composizione del Consiglio di Amministrazione di Anima Holding:

NOME	ETÀ	GENERE	RUOLO	in carica da	CCRS ¹¹	CNR ¹²	CPC ¹³
Livio Raimondi	>50	Uomo	Presidente - Indipendente	31/03/2020	✓	✓	
Alessandro Melzi d'Eril	30-50	Uomo	AD e DG - Esecutivo	31/03/2020			
Paolo Braghieri	>50	Uomo	Consigliere - Indipendente	31/03/2020			✓
Giovanni Bruno	30-50	Uomo	Consigliere - Indipendente	18/12/2020			
Maria Luisa Mosconi	>50	Donna	Consigliere - Indipendente	30/09/2020	✓		
Karen Sylvie Nahum	>50	Donna	Consigliere - Indipendente	31/03/2020		✓	
Francesca Pasinelli	>50	Donna	Consigliere - Indipendente	30/07/2020		✓	✓
Filomena Passeggio	>50	Donna	Consigliere - Indipendente	31/03/2020			✓
Francesco Valsecchi	>50	Uomo	Consigliere - Indipendente	31/03/2020	✓		
Gianfranco Venuti	>50	Uomo	Consigliere	31/03/2020			

Tasso di partecipazione alle riunioni: 100%

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.

Nel corso del 2022 si è tenuta una sessione di approfondimento sulle attività e sul *business* della controllata Anima Alternative e una sessione formativa in materia di aggiornamento prevista dal D.Lgs. 231/2001. Su richiesta del Collegio Sindacale sono state poi svolte due sedute di approfondimento rivolte all'Organo di controllo in materia di impatto dell'inflazione sulle scelte di investimento delle Società del Gruppo Anima e di sostenibilità aziendale (politiche di diversità, *gender pay gap* e relative iniziative intraprese).

Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione

In continuità con gli esercizi passati, il Consiglio di 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, i Consiglieri hanno evidenziato il *mix* di esperienze e competenze, lo spirito di squadra e il clima collaborativo, la capacità e l'esperienza del Presidente e dell'A.D. e la buona sintonia tra loro, l'approccio pragmatico e costruttivo con cui è stato fornito supporto al *management* e la capacità di approfondire e analizzare rischi e opportunità nel difficile contesto esterno.

11 Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

12 Comitato Nomine e Remunerazione.

13 Comitato Parti Correlate.

2.5. I Comitati endoconsiliari

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:



- ▶ cura la valutazione degli impatti ambientali, economici e sociali derivanti dalle attività d'impresa;
- ▶ esprime pareri sulle iniziative e sui programmi promossi dalla Società in tema di Sostenibilità ambientale, sociale e di governo societario;
- ▶ monitora 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;
- ▶ monitora le iniziative internazionali in materia di sostenibilità e la partecipazione da parte della Società, volte a consolidare la reputazione aziendale sul fronte internazionale;
- ▶ esamina le informazioni di carattere non finanziario predisposte dalle competenti funzioni della Società;
- ▶ su indicazione del Consiglio di Amministrazione, formula 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.

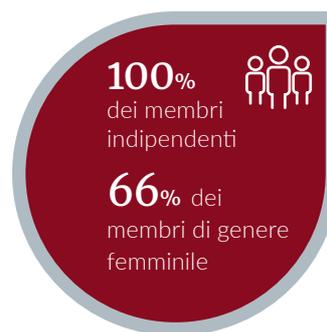
Composizione del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	IN CARICA DA	RUOLO
Maria Luisa Mosconi	Donna	>50	✓	30/09/2020	Presidente
Livio Raimondi	Uomo	>50	✓	03/04/2020	Consigliere
Francesco Valsecchi	Uomo	>50	✓	03/04/2020	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.



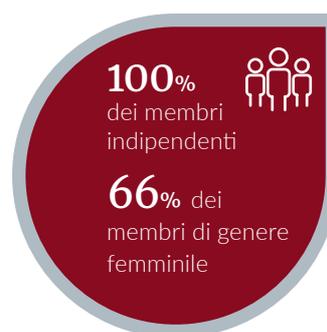
Tutti i componenti del CNR possiedono complessivamente un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e/o di politiche retributive. Per ulteriori approfondimenti si rimanda all’apposita sezione **“Anima Holding/Investor Relations – Corporate Governance”** del sito internet istituzionale.

Composizione del Comitato Nomine e Remunerazione:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	IN CARICA DA	RUOLO
Francesca Pasinelli	Donna	>50	✓	30/07/20	Presidente
Karen Sylvie Nahum	Donna	>50	✓	03/04/20	Consigliere
Livio Raimondi	Uomo	>50	✓	03/04/20	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.

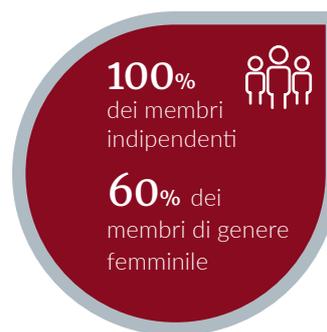


Composizione del Comitato Parti Correlate:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	IN CARICA DA	RUOLO
Filomena Passeggio	Donna	>50	✓	03/04/20	Presidente
Paolo Braghieri	Uomo	>50	✓	03/04/20	Consigliere
Francesca Pasinelli	Donna	>50	✓	03/04/20	Consigliere

2.6. Il Collegio Sindacale

Tutti i Sindaci sono in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, 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	IN CARICA DA	RUOLO
Mariella Tagliabue	Donna	>50	✓	31/03/20	Presidente
Gabriele Camillo Erba	Uomo	>50	✓	31/03/20	Sindaco Effettivo
Claudia Rossi	Donna	>50	✓	31/03/20	Sindaco Effettivo
Tiziana di Vincenzo	Donna	30-50	✓	31/03/20	Sindaco Supplente
Maurizio Tani	Uomo	>50	✓	31/03/20	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.

Il Collegio Sindacale è responsabile della procedura di conferimento degli incarichi Audit Service assegnati alla Società di Revisione ed è tenuto alla preventiva approvazione degli incarichi di Non Audit Service. Il Collegio Sindacale inoltre vigila sul rispetto della procedura operazioni con parti correlate. Gli esiti del processo di autovalutazione del Collegio per l'esercizio 2022, condotti con l'ausilio di una società di consulenza terza ed indipendente, presentati e discussi nella seduta del C.d.A. del 6 febbraio 2023, riportano un quadro positivo del funzionamento dell'Organo di Controllo.

2.7. 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")¹⁴ 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

¹⁴ 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.

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 Premi e adesione a iniziative esterne";
- ▶ un determinato **score medio di Anima Engagement Index**, indicatore legato ai risultati di tre componenti:
 - il livello di soddisfazione del Personale, 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;
 - 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. Le politiche sono nuovamente in corso di aggiornamento per includere la neutralità rispetto al genere, contribuendo a perseguire la completa parità tra il personale e assicurando, a parità di attività svolta e tenuto conto delle specificità individuali (ad esempio l'esperienza professionale, il livello di istruzione e formazione, l'anzianità, le effettive responsabilità ricoperte), che il Personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

2.8. 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* del suo successo di lungo periodo. 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") 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. Per ulteriori approfondimenti si rimanda al documento "**Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi**" disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding/*Investor Relations - Corporate Governance*" del sito internet istituzionale.

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.

2.9. 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. Rispetto alla Mappatura dei Rischi di Sostenibilità 2021 sono stati introdotti alcuni elementi di novità:

- ▶ per ogni tematica materiale sono stati individuati il perimetro dell'impatto (chi genera l'impatto, se causato dal Gruppo o da altri *Stakeholder* con cui il Gruppo intrattiene relazioni di business) e il ruolo del Gruppo nella generazione dell'impatto (diretto se gli impatti sono direttamente generati dal Gruppo o indiretto se gli impatti sono causati da altri *Stakeholder* con cui il Gruppo intrattiene relazioni di business);
- ▶ nell'ambito del processo di avvicinamento a quelle che sono le *best practice* in fase di definizione per quanto attiene i rischi in ambito climatico-ambientale e di sostenibilità in genere è stata introdotta, per gli impatti dei rischi descritti, in aggiunta alle modalità di gestione e mitigazione, la

distinzione tra:

- potenziali impatti negativi, ovvero le possibili ripercussioni negative derivanti dalla mancata o inadatta gestione e mitigazione dei rischi individuati;
 - opportunità, ovvero i potenziali benefici derivanti dalla corretta gestione e mitigazione dei rischi individuati;
- ▶ alla luce della crescente sensibilità e importanza acquisita dal tema climatico e vista la specificità delle attività svolte dal Gruppo, è stata prevista per l'area tematica ambientale l'indicazione degli ambiti che possono essere riferiti direttamente al Gruppo ANIMA, alle società oggetto di investimento presenti nei portafogli gestiti (e quindi impattare in modo indiretto anche il Gruppo) o a entrambi. I rischi sono stati inoltre identificati con la distinzione tra «fisici» e «di transizione», in linea con le raccomandazioni elaborate dalla Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

La Mappatura aggiornata è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding S.p.A. in data 17 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 15 marzo 2023.

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI NEGATIVI E OPPORTUNITÀ	GESTIONE E MITIGAZIONE	
AREA TEMATICA: AMBIENTALE			
Tematiche materiali: ▶ Efficienza energetica e lotta al cambiamento climatico		Perimetro dell'impatto: ▶ Gruppo Anima ▶ Fornitori di elettricità	Ruolo del Gruppo: ▶ Diretto ▶ Indiretto
Tematiche materiali: ▶ Consumo responsabile delle risorse naturali		Perimetro dell'impatto: ▶ Gruppo Anima ▶ Fornitori	Ruolo del Gruppo: ▶ Diretto ▶ Indiretto
ANIMA & società in portafoglio: ▶ Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito ambientale (rischi di transizione); ▶ rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di tutela ambientale e limitazione degli impatti negativi (rischi di transizione).	ANIMA & società in portafoglio: Negativi: ▶ 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. Opportunità: ▶ Conformità normativa, anche in termini prospettici; ▶ miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti.	▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti; ▶ MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza; ▶ certificazione ISO 14001; ▶ adesione alla TCFD, al Forum per la Finanza Sostenibile, all'Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC), 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> ;	

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI NEGATIVI E OPPORTUNITÀ	GESTIONE E MITIGAZIONE
	<p>ANIMA:</p> <p>Negativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Perdita di valore delle società che compongono i portafogli gestiti con la conseguente riduzione degli AuM in gestione. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Rendicontazione gradualmente conforme ai requisiti della TCFD; ▶ riduzione dei rischi derivanti dalle società nei portafogli gestiti con possibile riduzione degli AuM in gestione. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ monitoraggio della categoria 6 ("Business travel") e della categoria 15 ("Investments") delle emissioni indirette di Scope 3; ▶ iniziative volte a favorire: <ul style="list-style-type: none"> - il monitoraggio, l'efficienza, il risparmio energetico, anche attraverso attività di sensibilizzazione del Personale, e l'impiego di energia da fonti rinnovabili; - la riduzione delle emissioni 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.
<p>Società in portafoglio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischi di subire danni materiali come conseguenza dei cambiamenti climatici (rischi fisici); ▶ rischio legale derivante da danni ambientali (rischio fisico); ▶ rischi legati all'incremento dei costi operativi e di transizione a tecnologie e modelli di <i>business</i> più sostenibili per aziende ad alto impatto ambientale (rischi di transizione); ▶ rischi legati all'incremento del costo dell'utilizzo di energia non rinnovabile (rischi di transizione). 	<p>Società in portafoglio:</p> <p>Negativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Interruzioni operative, limitazioni nello svolgimento delle attività e/o richieste di risarcimento; ▶ incremento dei costi con possibili ripercussioni negative sui ricavi/utigli. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Contenimento dei costi di transizione e di utilizzo di energia non rinnovabile con possibile incremento dei ricavi/utigli; ▶ riduzione dei rischi climatici direttamente causati o subiti. 	

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI NEGATIVI E OPPORTUNITÀ	GESTIONE E MITIGAZIONE	
AREA TEMATICA: SOCIALE			
Tematiche materiali: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Attrazione, soddisfazione e coinvolgimento del Personale ▶ Diversità, pari opportunità e non discriminazione ▶ Formazione e sviluppo professionale 		Perimetro dell'impatto: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	Ruolo del Gruppo: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischio legale derivante dal mancato rispetto dei diritti del Personale da parte del Gruppo e/o dei fornitori; ▶ rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di D&I, pari opportunità e formazione del Personale; ▶ rischio derivante dall'incapacità di attrarre e trattenere i talenti e il Personale impiegato in posizioni strategiche; ▶ rischio di fornire insufficienti livelli di formazione; ▶ rischio che si verifichino episodi di discriminazione. 	<p>Negativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento in azioni legali; ▶ danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ▶ perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; ▶ 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 con possibili rallentamenti operativi; ▶ presenza di Personale scarsamente formato e qualificato a svolgere la propria attività. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; ▶ valorizzazione e soddisfazione del Personale con conseguente aumento della retention di risorse qualificate e/o che hanno assunto ruoli chiave; ▶ consolidamento di conoscenze e competenze del Personale con conseguente aumento della produttività e delle competenze possedute; ▶ aumento della diversità ed inclusività con conseguente miglioramento dell'ambiente lavorativo e incremento della creatività e dell'innovazione; ▶ aumento della consapevolezza grazie a corsi di formazione e attività di sensibilizzazione. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Nomine e Remunerazione; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica 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>; ▶ Politica di Remunerazione e Incentivazione e piano di incentivazione di lungo termine ("LTIP"); ▶ adesione al Global Compact e ai 10 Principi sanciti; ▶ 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 People Survey; ▶ piani di formazione e piani di sviluppo del Personale; ▶ attività di sensibilizzazione verso le tematiche di D&I; ▶ valutazione delle <i>performance</i> basata su obiettivi formalizzati e condivisi per sviluppare una cultura del merito incentrata sull'equità. 	

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI NEGATIVI E OPPORTUNITÀ	GESTIONE E MITIGAZIONE	
Tematiche materiali: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Tutela dei diritti umani ▶ Salute e sicurezza sul lavoro 		Perimetro dell'impatto: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima ▶ Fornitori 	Ruolo del Gruppo: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto ▶ Indiretto
Tematiche materiali: <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Welfare e work-life balance</i> 		Perimetro dell'impatto: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	Ruolo del Gruppo: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto
<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 derivante dal mancato rispetto dei diritti del Personale da parte del Gruppo e/o dei fornitori; ▶ rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di tutela dei diritti umani e sicurezza sul lavoro; ▶ 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 derivante dal mancato soddisfacimento delle aspettative del Personale in ambito di <i>welfare</i> ed equilibrio casa-lavoro. 	<p>Negativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; ▶ coinvolgimento in azioni legali; ▶ danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ▶ perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; ▶ 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 con possibili rallentamenti operativi. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Conformità normativa, anche in termini prospettici; ▶ riduzione delle assenze dovute a infortuni e malattie; ▶ miglioramento del <i>work-life balance</i> e del benessere psico-fisico del Personale con conseguente aumento della soddisfazione e della retention di risorse qualificate e/o che hanno assunto ruoli chiave; ▶ miglioramento di operatività e produttività del Personale. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del 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>; ▶ Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo; ▶ certificazione ISO 45001; ▶ adesione al Global Compact e ai 10 Principi sanciti; ▶ aggiornamento periodico del Documento di Valutazione dei Rischi, presenza di figure a presidio della salute e sicurezza (RSPP, RLS); ▶ monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la <i>compliance</i>; ▶ erogazione di formazione sulla salute e sicurezza; ▶ organizzazione di attività ed iniziative volte a promuovere il benessere psico-fisico del Personale; ▶ possibilità di convertire il Premio di Risultato in welfare per l'accesso a servizi socioassistenziali defiscalizzati; ▶ erogati contributi straordinari al Personale per far fronte al perdurare delle dinamiche inflattive e al caro-energia; ▶ possibilità di usufruire dello <i>smart working</i> nell'ambito di un accordo quadro sottoscritto con i sindacati. 	

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI NEGATIVI E OPPORTUNITÀ	GESTIONE E MITIGAZIONE	
Tematiche materiali: ▶ Educazione finanziaria e sviluppo della comunità		Perimetro dell'impatto: ▶ Gruppo Anima	Ruolo del Gruppo: ▶ Diretto
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito filantropico e di supporto alle comunità locali; ▶ rischio di disattendere le aspettative dei Clienti meno propensi alla digitalizzazione; ▶ rischio di disattendere le esigenze informative e di coinvolgimento dei propri <i>Stakeholder</i>. 	<p>Negativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri <i>Stakeholder</i>; ▶ perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; ▶ maggiore inclusione finanziaria tramite l'aumento dei livelli di educazione; ▶ promozione di sinergie con la strategia di sostenibilità e digitalizzazione del Gruppo Anima; ▶ accrescimento del <i>commitment</i> del Personale vis à vis la <i>mission</i> ANIMA; ▶ creazione di opportunità di <i>team building</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti; ▶ MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza; ▶ adozione di iniziative specifiche in ambito di educazione finanziaria e filantropico, anche tramite sponsorizzazioni ed erogazione di liberalità. 	
Tematiche materiali: ▶ Innovazione e qualità dei prodotti e servizi ▶ Soddisfazione dei Clienti		Perimetro dell'impatto: ▶ Gruppo Anima	Ruolo del Gruppo: ▶ Diretto
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito prodotti; ▶ rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di innovazione e qualità dei prodotti e servizi; ▶ rischio derivante dal mancato o inadeguato monitoraggio del grado di soddisfazione dei Clienti e dei reclami presentati dagli stessi. 	<p>Negativi:</p> <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. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Conformità normativa, anche in termini prospettici; ▶ miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; ▶ miglioramento della qualità di prodotti e servizi; ▶ aumento della soddisfazione dei Clienti. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ 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; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti; ▶ 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 dei Clienti anche tramite <i>survey</i> e l'analisi dei flussi di raccolta. 	

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI NEGATIVI E OPPORTUNITÀ	GESTIONE E MITIGAZIONE	
Tematiche materiali: ▶ Privacy e sicurezza delle informazioni		Perimetro dell'impatto: ▶ Gruppo Anima	Ruolo del Gruppo: ▶ Diretto
<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 derivante dall'utilizzo di dati per finalità non consentite o per scopi fraudolenti; ▶ rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di <i>privacy</i> e sicurezza delle informazioni; ▶ rischio di perdita di dati dei Clienti e di dati sensibili; ▶ rischio di incorrere in frodi informatiche; ▶ rischio di dover affrontare maggiori costi e/o costi non preventivati in termini di infrastruttura IT e di <i>cybersecurity</i>. 	<p>Negativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; ▶ coinvolgimento in azioni legali; ▶ danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ▶ perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato ▶ perdita, danneggiamento, sottrazione, divulgazione di dati sensibili; ▶ interruzioni operative, limitazioni nello svolgimento delle attività e/o richieste di risarcimento; ▶ incremento dei costi con possibili ripercussioni negative sui ricavi/utigli. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Conformità normativa, anche in termini prospettici; ▶ miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; ▶ miglioramento della qualità del servizio; ▶ continuità operativa; ▶ conservazione del <i>know-how</i> con conseguenti vantaggi competitivi; ▶ migliore resilienza delle strutture IT; ▶ riduzione dei costi aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ Comitato <i>Cyber Security</i>, Comitato di Coordinamento dell'Emergenza, Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), Responsabile per la Sicurezza Informatica (CISO); ▶ Funzioni responsabili per la gestione delle tematiche IT ed il corretto funzionamento delle architetture IT; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica <i>Privacy</i> – GDPR e 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 sulla sicurezza informatica, sul corretto utilizzo degli strumenti aziendali e sulle norme di comportamento; ▶ <i>audit</i> sui responsabili esterni e <i>assessment</i> 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 anomalie o violazioni ai protocolli di sicurezza informatica; ▶ <i>penetration test</i> svolti periodicamente. 	

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI NEGATIVI E OPPORTUNITÀ	GESTIONE E MITIGAZIONE	
AREA TEMATICA: GOVERNANCE			
Tematiche materiali: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Integrità, trasparenza ed etica di <i>business</i> ▶ Anticorruzione e antiriciclaggio 		Perimetro dell'impatto: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	Ruolo del Gruppo: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto
<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 derivante da azioni e condotte fraudolente; ▶ rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di etica di <i>business</i> e lotta alla corruzione. 	<p>Negativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; ▶ coinvolgimento in azioni legali; ▶ danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ▶ limitazioni nello svolgimento delle attività e/o richieste di risarcimento. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Conformità normativa, anche in termini prospettici; ▶ miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; ▶ incentivo ad adottare comportamenti etici e promozione della legalità. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Parti Correlate; ▶ Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica per la Gestione dei Conflitti di Interesse; ▶ Politica Anticorruzione e per la prevenzione del rischio di riciclaggio dei proventi di attività criminose e finanziamento al terrorismo; ▶ Politica su Principi e politiche Contabili di Gruppo; ▶ Politica sui principi di condotta in materia fiscale; ▶ MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza; ▶ Politica di <i>Whistleblowing</i>; ▶ Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti; ▶ Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo; ▶ 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 <i>compliance</i>; ▶ procedure per prevenire manipolazioni 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. 	

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI NEGATIVI E OPPORTUNITÀ	GESTIONE E MITIGAZIONE	
Tematiche materiali: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Governance ESG ▶ Gestione dei rischi ESG 		Perimetro dell'impatto: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	Ruolo del Gruppo: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di presidio delle tematiche e dei rischi ESG ▶ rischio di dover affrontare maggiori costi e/o costi non preventivati per la gestione e mitigazione di imprevisti derivanti dal mancato monitoraggio dei rischi ESG. 	<p>Negativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ▶ perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; ▶ peggioramento della <i>performance</i> dei KPI rendicontati nell'informativa non finanziaria e nei <i>rating</i> ESG assegnati alla Società; ▶ perdita di investitori e maggiore difficoltà/ dispendiosità nel reperire risorse finanziarie; ▶ incremento dei costi con possibili ripercussioni negative sui ricavi/utigli. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; ▶ continuità operativa; ▶ riduzione dei costi aziendali connessi ai rischi ESG. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ Funzioni aziendali responsabili per la gestione delle tematiche ESG a livello corporate e di società operative; ▶ 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, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti; ▶ Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo; ▶ monitoraggio e mappatura dei rischi ESG; ▶ previsione, all'interno del Regolamento interno in materia di governo societario, di almeno tre amministratori indipendenti; ▶ integrazione di obiettivi non finanziari nella componente variabile annuale della remunerazione dell'A.D. e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("DIRS"); ▶ previsione di KPI ESG nel piano di incentivazione di lungo termine ("LTIP") dell'A.D. e dei DIRS. 	

RISCHI	POTENZIALI IMPATTI NEGATIVI E OPPORTUNITÀ	GESTIONE E MITIGAZIONE	
AREA TEMATICA: TRASVERSALE			
Tematiche materiali:		Perimetro dell'impatto:	Ruolo del Gruppo:
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Resilienza organizzativa 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di resilienza organizzativa; ▶ rischi di interruzione della continuità operativa in caso di emergenze, blocchi o malfunzionamenti. 	<p>Negativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ▶ perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; ▶ limitazioni nello svolgimento delle attività e dell'operatività aziendale. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; ▶ incremento della fiducia e della percezione circa l'affidabilità del Gruppo; ▶ tutela e continuità operativa in situazioni di rischio. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del 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, presenza di figure volte a presidiare la salute e sicurezza (RSPP, RLS); ▶ sito di <i>disaster recovery</i> aggiornato <i>real time</i> e testato annualmente 	
Tematiche materiali:		Perimetro dell'impatto:	Ruolo del Gruppo:
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Marketing responsabile 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gruppo Anima 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diretto
<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 derivante da pratiche commerciali e comunicazioni poco trasparenti, scorrette o ingannevoli; ▶ rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di comunicazioni di <i>marketing</i> responsabili. 	<p>Negativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; ▶ coinvolgimento in azioni legali; ▶ danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; ▶ perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; ▶ segnalazioni ad associazioni dei consumatori o ad altre istituzioni competenti in materia. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Conformità normativa, anche in termini prospettici; ▶ miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; ▶ incremento della fiducia verso il Gruppo; ▶ aumento della soddisfazione dei Clienti. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ Codice Etico e di Comportamento; ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti; ▶ Politica di collocamento e investimento relativa a prodotti complessi; ▶ Politica informativa sulla strategia di trattazione dei reclami e le funzioni dell'Arbitro per le Controversie Finanziarie (ACF); ▶ monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la <i>compliance</i>; ▶ previsione del <i>rating</i> 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 NEGATIVI E OPPORTUNITÀ	GESTIONE E MITIGAZIONE	
Tematiche materiali: ▶ Investimenti Responsabili		Perimetro dell'impatto: ▶ Gruppo Anima	Ruolo del Gruppo: ▶ Diretto
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito di investimenti responsabili (Tassonomia, SFDR, etc.); ▶ rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di monitoraggio dei rischi ESG degli emittenti oggetto di investimento o potenziali, nonché degli impatti che gli stessi possono generare; ▶ rischio di dover affrontare maggiori costi e/o costi non preventivati per la gestione e mitigazione di imprevisti derivanti dal mancato monitoraggio dei rischi ESG delle società in portafoglio. 	<p>Negativi:</p> <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; ▶ perdita di valore delle società che compongono i portafogli gestiti con la conseguente riduzione degli AuM in gestione. <p>Opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Conformità normativa, anche in termini prospettici; ▶ miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; ▶ incremento della fiducia verso il Gruppo; ▶ aumento della soddisfazione dei Clienti rispetto all'offerta di prodotti ESG in linea con i propri valori; ▶ diffusione di buone pratiche ESG e sensibilizzazione degli emittenti oggetto di investimento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità; ▶ Comitato ESG ▶ Politica di Sostenibilità; ▶ Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti; ▶ Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo; ▶ Politica di Impegno che integra i criteri di sostenibilità nell'attività di azionariato attivo, favorendo l'adozione di procedure volte ad identificare, prevenire e mitigare i possibili impatti sociali e ambientali negativi derivanti dalle attività degli emittenti; ▶ Strategia per l'esercizio dei diritti di voto; ▶ monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la <i>compliance</i>; ▶ adesione ai <i>Principles for Responsible Investment</i> (PRI), al Global Compact e ai 10 Principi sanciti, al Forum per la Finanza Sostenibile e all'IIGCC; ▶ monitoraggio dei rischi ESG e identificazione dei principali impatti negativi dell'investimento sui fattori ambientali e sociali; ▶ integrazione dei criteri ESG nelle 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); ▶ presenza e progressivo incremento di prodotti che hanno come obiettivo investimenti sostenibili come individuati dall'art. 9 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*.

A testimonianza della dedizione alle tematiche introdotte, si riporta che nel triennio 2020-2022 non si sono verificati casi di non conformità a leggi o regolamenti. Allo stesso modo il Gruppo non ha subito azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche.

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*.

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 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.

Per ulteriori approfondimenti sul Codice si rimanda al documento "**Codice Etico e di Comportamento**", disponibile sia nell'apposita sezione "Anima Holding/*Investor Relations* – *Corporate Governance*" del sito internet istituzionale, accessibile ai Destinatari esterni, sia nell'apposita sezione della Intranet aziendale, così da renderne possibile la diffusione presso tutte le società del Gruppo. Ai soggetti terzi se ne richiede la presa visione all'avvio del rapporto di collaborazione o d'affari e in occasione degli aggiornamenti.

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*". La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni o interventi disciplinari proporzionati alle specifiche violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni normative.

Numero di segnalazioni ricevute per violazioni del Codice Etico e di Comportamento nel triennio 2020-2022:

	2022	2021	2020
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. 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*. Nel 2022 le analisi effettuate su tutte le sedi del Gruppo non hanno evidenziato criticità per rischi legati alla corruzione.

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, per il rinnovo della quale nel 2022 è stato effettuato e superato un *audit* condotto da terze parti. A seguito del conseguimento della certificazione 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.

Per diffondere consapevolezza e sensibilizzare il Personale sulla condotta da adottare in materia di anticorruzione, ANIMA mette a disposizione sulla propria piattaforma aziendale di *e-learning* il corso obbligatorio "A tu per tu con la *Compliance* – Anticorruzione", disponibile in modo permanente per tutto il Personale. Al Personale di nuova assunzione si richiede di prendere visione della Politica Anticorruzione e di completare il relativo corso.

Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento "**Politica Anticorruzione**" disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding/*Investor Relations* – *Corporate Governance*" del sito internet istituzionale.

A testimonianza dell'impegno del Gruppo nel contrastare la corruzione, nel triennio 2020-2022 non si sono verificati episodi di corruzione.

Numero di episodi di corruzione accertati e azioni intraprese nel triennio 2020-2022:

	2022	2021	2020
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 presupposto 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 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.

Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento **"Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di Anima Holding S.p.A. 2022"** disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding/Investor Relations – Corporate Governance" del sito internet istituzionale.

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.

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, e in particolare:

- ▶ 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.

Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento **[“Estratto Politica Whistleblowing”](#)** disponibile nell'apposita sezione “Anima Holding/*Investor Relations* – *Corporate Governance*” del sito internet istituzionale.

Nel triennio 2020-2022, 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 prevedendo 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 i principi che guidano la gestione della tematica e dei relativi rischi, disponibile nell'apposita sezione “Anima Holding/*Investor Relations* – *Corporate Governance*” del sito internet istituzionale e a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti.

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 antiriciclaggio¹⁵ nel triennio 2020-2022:

	2022	2021	2020
Numero dei casi di violazione della normativa antiriciclaggio	-	-	-

3.6. Trattamento dei dati personali

In coerenza con il quadro normativo di riferimento in materia di protezione dei dati personali, come disegnato 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 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 ad attuare comportamenti operativi conformi alla normativa vigente e alla procedura adottata da ANIMA.

¹⁵ 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.

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*.

Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento "[Procedura per il trattamento dei dati personali \(Privacy – GDPR\)](#)" disponibile nell'apposita sezione "*Anima Holding/Investor Relations – Corporate Governance*" del sito internet istituzionale.

Numero di violazioni della *privacy* dei Clienti e perdita di dati dei Clienti nel triennio 2020-2022:

	2022	2021	2020
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	-	-	-
	2022	2021	2020
Numero totale di fughe, furti o perdite di dati dei Clienti¹⁶	-	5	-
Numero totale di Clienti coinvolti	-	5	-

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 nelle decisioni rilevanti attinenti alla tematica fiscale, nella redazione dell'informativa fiscale e nel dialogo con le autorità.

Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento "[Principi di condotta in materia fiscale](#)" disponibile nell'apposita sezione "*Anima Holding/Investor Relations – Corporate Governance*" del sito internet istituzionale.

¹⁶ 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.

Distribuzione delle imposte per area geografica nel triennio 2020-2022 (€ migliaia):

Rendicontazione Paese per Paese ¹⁷	2022	2021	2020
Ricavi da vendite a terze parti	1.015.310	1.225.082	991.494
Italia	1.008.590	1.216.687	982.070
Estero	6.720	8.395	9.424
Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali¹⁸	-	801	1118
Italia	-	55	-
Estero	-	746	1118
Utile/perdita ante imposte	184.966	315.189	488.795
Italia	180.976	310.798	484.776
Estero	3.990	4.391	4.019
Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti	7.103	9.459	12.056
Italia	6.060	8.262	10.590
Estero	1.042	1.197	1.466
Imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa	74.427	91.503	93.163
Italia	73.882	90.941	92.627
Estero	545	562	536
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite	68.904	104.307	80.916
Italia	68.369	103.737	80.401
Estero	535	570	515

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.

17 Con riferimento all'anno 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 e al 2022 sono stati estrapolati dalla Relazione finanziaria consolidata annuale.

18 Con riferimento all'anno 2021 e 2020 il Gruppo si è avvalso dei dati raccolti per il *Country by Country Reporting*. I dati relativi al 2022 non vengono esposti, in quanto al momento della redazione del presente documento il relativo *Country by Country Reporting* non è stato ancora presentato.

4. Il percorso di sostenibilità del Gruppo



Adesione

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



Strategie in tema ESG

oggetto degli incontri di *engagement* con il *management* di società in portafoglio



95%

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 Alternative¹⁹, dei *Principles for Responsible Investment* (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* 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 ai propri *Stakeholder*.

Consapevole che la diffusione di un'informativa completa e ricca dal punto di vista ESG aumenterà la trasparenza nei loro confronti, la Società 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 propria strategia di *business*. 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 questo ambito. Il 2022 è stato inoltre un anno ricco di eventi e iniziative, a testimonianza di come il percorso intrapreso si stia consolidando e venga riconosciuto a livello nazionale:

- ▶ **Italian Sustainability Week:** su invito di Borsa Italiana abbiamo partecipato, assieme ad altre rilevanti società quotate italiane, a incontri con investitori nazionali e internazionali per discutere delle nostre iniziative e strategie di sostenibilità;
- ▶ **Leader della Sostenibilità 2022:** su invito del Sole 24 Ore abbiamo partecipato al bando "Leader della Sostenibilità", iniziativa nata per premiare gli sforzi delle imprese che si distinguono maggiormente per scelte orientate alla sostenibilità; siamo stati quindi selezionati tra le 200 imprese Leader della sostenibilità 2022, su un panel di oltre 1.500 report di sostenibilità analizzati;
- ▶ **Inclusione nel MIB ESG Index:** il titolo Anima Holding è stato inserito nel MIB ESG Index, l'indice di Euronext dedicato alle *blue-chip* italiane che presentano le migliori pratiche ESG. L'indice combina la misurazione della *performance* economica con valutazioni ESG in linea con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite; la metodologia prevede una graduatoria delle migliori 40 società, selezionate tra le 60 più liquide, escludendo quelle coinvolte in attività non compatibili con investimenti ESG.

¹⁹ 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. Il Piano di Sostenibilità 2022-2026

Nel corso del 2022 il Gruppo ANIMA ha pubblicato la prima edizione del Piano di Sostenibilità, relativa all'orizzonte temporale dal 2022 al 2026, e identifica le linee di indirizzo strategico in ambito ambientale, sociale e di *governance* che il Gruppo intende perseguire nei prossimi anni, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite²⁰.

Il Gruppo supporta i seguenti SDGs, che si impegna a perseguire tramite l'individuazione di obiettivi e l'attuazione di specifiche iniziative, come condiviso in dettaglio all'interno di questa sezione.



Il Piano, la cui pubblicazione si inserisce nel percorso intrapreso da ANIMA per rispondere alle crescenti esigenze conoscitive degli *Stakeholder* e rafforzare il proprio posizionamento in ambito ESG, è stato redatto in coerenza con il piano industriale 2022-2026 del Gruppo e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding il 29 luglio 2022, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

Come rappresentato a lato, il Piano di Sostenibilità individua due Pilastri (*Corporate* per le attività aziendali e *Investimenti Responsabili & Prodotti* per le attività di gestione del risparmio delle società operative del Gruppo), con il Pilastro *Corporate* a sua volta suddiviso in quattro macro aree di intervento su cui focalizzare le attività del Gruppo: Ambiente, Comunità, Personale, *Governance & risk management*.

Per ulteriori approfondimenti sul Piano si rimanda al documento "[Piano di Sostenibilità 2022-2026](#)" disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding/*Investor Relations* - Sostenibilità" del sito internet istituzionale.



²⁰ La correlazione tra le tematiche materiali e gli SDGs è stata realizzata secondo le indicazioni del documento "Linking the SDGs and the GRI Standards" pubblicato dal *Global Reporting Initiative* (GRI).

Di seguito si riportano, per ogni pilastro, tematica materiale, obiettivo e SDG correlato, le iniziative intraprese dall'approvazione del Piano per contribuire al raggiungimento degli obiettivi che il Gruppo si è prefissato:

Pilastro Corporate - Ambiente			
Tematiche materiali	Obiettivi	SDG	Iniziative realizzate a partire dal 2022
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Efficienza energetica e lotta al cambiamento climatico ▶ Consumo responsabile delle risorse naturali ▶ Gestione dei rischi ESG 	Ridurre gli impatti ambientali diretti		<ul style="list-style-type: none"> ▶ È stata lanciata una <i>energy challenge</i> rivolta al Personale che, tramite l'adozione di buone pratiche in ufficio e l'attuazione di misure di efficientamento energetico, ha permesso la riduzione dei consumi presso la sede di Milano; ▶ È stata effettuata la sostituzione dei sistemi di illuminazione con tecnologia LED, che ha consentito di ottenere un risparmio energetico sui consumi derivanti dall'illuminazione pari al 66% nei mesi giugno-dicembre rispetto allo stesso periodo del 2019; ▶ È stato raggiunto per tutte le sedi del Gruppo il 100% di energia elettrica rinnovabile certificata acquistata; ▶ È stata effettuata la misurazione delle emissioni indirette di Scope 3 appartenenti alla categoria 6 – “Business travel” e alla categoria 15 – “Investments”; ▶ Per il secondo anno consecutivo sono state attuate iniziative per la compensazione delle emissioni dirette di Scope 1 (riconducibili al parco auto aziendale), indirette di Scope 2 (riconducibili all'acquisto di energia elettrica) e indirette della categoria 6 di Scope 3 (riconducibili ai viaggi aziendali).
	Ridurre gli impatti ambientali indiretti		<ul style="list-style-type: none"> ▶ È stato ulteriormente rafforzato il sistema di <i>reporting</i> sui rischi ambientali e climatici cui il Gruppo è esposto tramite l'integrazione delle opportunità derivanti dall'implementazione di azioni di mitigazione ai cambiamenti climatici.
	Consolidare l'integrazione delle tematiche e dei rischi ambientali e climatici nell'agenda del Board		<ul style="list-style-type: none"> ▶ È stata incrementata al 68% (rispetto al 26% dell'anno precedente) la percentuale di carta certificata FSC utilizzata per le comunicazioni periodiche ai Clienti e nelle attività di <i>marketing</i>/promozionali.
	Gestire responsabilmente i consumi di risorse naturali		

Pilastro Corporate - Personale			
Tematiche materiali	Obiettivi	SDG	Iniziative realizzate a partire dal 2022
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Attrazione, soddisfazione e coinvolgimento del Personale ▶ Diversità, pari opportunità e non discriminazione ▶ <i>Welfare e work-life balance</i> ▶ Salute e sicurezza sul lavoro 	<p>Promuovere il benessere psico-fisico e l'equilibrio casa-lavoro del Personale</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ È stato sottoscritto un accordo quadro con i sindacati per introdurre modalità di lavoro flessibile (<i>home working</i>) anche dopo la fine dell'emergenza da COVID-19; ▶ È stata attivata una collaborazione con una Società che offre una piattaforma con accesso a una vasta gamma di servizi a supporto di genitori e <i>caregiver</i>.
	<p>Garantire condizioni di lavoro eque e favorevoli e promuovere la diversità e le pari opportunità</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sono stati riconosciuti dei contributi straordinari a tutto il Personale per far fronte al perdurare delle dinamiche inflattive e del caro-energia; ▶ È stato avviato il processo di analisi del <i>gender pay gap</i> al fine di valutare l'eventuale introduzione di misure correttive.

Pilastro Corporate - Comunità			
Tematiche materiali	Obiettivi	SDG	Iniziative realizzate a partire dal 2022
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Educazione finanziaria e sviluppo della comunità ▶ Formazione e sviluppo professionale ▶ Diversità, pari opportunità e non discriminazione ▶ Attrazione, soddisfazione e coinvolgimento del Personale 	<p>Fornire sostegno alle comunità locali e ai propri Stakeholder</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ È stata lanciata una piattaforma aziendale di <i>e-learning</i> in cui è disponibile una libreria di corsi di formazione gratuiti per tutto il Personale, inclusi corsi relativi alle tematiche di sostenibilità; ▶ In occasione della giornata internazionale della donna, è stato supportato il programma "Bambini in fuga dalla guerra" promosso da Save The Children, grazie al quale sono stati allestiti spazi sicuri a misura di bambino al confine tra Ucraina e Romania, nella regione di Bukovina; ▶ È stato supportato il FAI - Fondo per l'Ambiente Italiano tramite l'adesione al programma <i>Corporate Golden Donor</i>.

Pilastro Corporate - Governance & risk management			
Tematiche materiali	Obiettivi	SDG	Iniziativa realizzata a partire dal 2022
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tutela dei diritti umani ▶ Gestione dei rischi ESG 	Ripudiare il lavoro minorile e il lavoro forzato		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il Gruppo sta valutando le iniziative da realizzare in questo ambito.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Integrità, trasparenza ed etica di <i>business</i> ▶ Anticorruzione e anticiclaggio ▶ Formazione e sviluppo professionale ▶ <i>Marketing</i> responsabile ▶ <i>Governance</i> ESG ▶ <i>Privacy</i> e sicurezza delle informazioni 	Promuovere la trasparenza e una comunicazione efficiente		<ul style="list-style-type: none"> ▶ È stata erogata al Personale attività di formazione sui temi del Codice Etico e del sistema anticorruzione; ▶ È stata definita una politica fiscale che individua i principi a cui il Gruppo si ispira nella gestione della tematica; ▶ È stata definita una politica per la gestione del dialogo con gli azionisti e i fornitori di debito che illustra i principi a cui la Società si ispira nei rapporti con questa categoria di <i>Stakeholder</i>.
	Proteggere la <i>privacy</i> e tutelare i dati e le informazioni personali	Non disponibile	<ul style="list-style-type: none"> ▶ È stato ulteriormente rafforzato il presidio in ambito di sicurezza informatica tramite l'istituzione di un nuovo Servizio dedicato in <i>staff</i> alla Direzione <i>Operations</i>.

Pilastro Investimenti Responsabili & Prodotti			
Tematiche materiali	Obiettivi	SDG	Iniziativa realizzata a partire dal 2022
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Soddisfazione dei clienti ▶ Innovazione e qualità dei prodotti e servizi ▶ Investimenti responsabili 	Promuovere la soddisfazione dei clienti e la qualità dei prodotti e dei servizi	Non disponibile	<ul style="list-style-type: none"> ▶ È stato ulteriormente sviluppato il <i>know-how</i> e le competenze in ambito ESG al fine di incrementare la qualità dei servizi offerti agli investitori istituzionali.
	Integrare considerazioni ESG nelle proprie decisioni d'investimento	  	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sono state avviate le attività propedeutiche per la rendicontazione dei principali effetti negativi (<i>Principal Adverse Impact - PAI</i>) dell'attività di investimento sui fattori di sostenibilità; ▶ È stato creato il fondo Anima Net Zero con universo investibile basato su aziende che si impegnano a ridurre le emissioni di CO₂, classificabile come Art. 9 del RE UE 2088/2019 SFDR (prodotti che hanno come obiettivo investimenti sostenibili); ▶ È stata formalizzata l'adesione al Forum per la Finanza Sostenibile, un'associazione <i>no profit</i> che promuove l'investimento sostenibile e responsabile in Italia; ▶ È stata formalizzata l'adesione all'Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC) organismo europeo che supporta la comunità degli investitori nella realizzazione di un reale e significativo progresso verso un futuro <i>net-zero</i> e resiliente entro il 2030.

4.2. I Rating ESG



Anche nel 2022 Anima Holding ha ricevuto dall'agenzia di rating indipendente sulla sostenibilità Standard Ethics la **valutazione di merito sostenibile**, ottenendo un rating pari a EE (*strong level of compliance*). Tale rating è ritenuto un pieno "investment grade" dagli investitori che orientano le proprie decisioni verso aziende sostenibili. L'**Outlook** assegnato è "Positivo", con un **Long Term Expected Rating pari a EE+** (in un orizzonte temporale di 2/3 anni).



Nel 2022 Anima Holding ha ricevuto da Refinitiv un ESG *Combined Score* pari a A⁻²¹, migliorando il proprio rating rispetto all'anno precedente (B) e ottenendo punteggi particolarmente alti nelle categorie "Social – Workforce" (A+) e "Governance – Management" (A-).



Nel mese di novembre 2022 Anima Holding ha ricevuto da Sustainalytics un ESG *Risk Rating* pari a 12.5²², rientrando così nella categoria *low risk* in merito al rischio di subire impatti finanziari derivanti da fattori ESG²³.



Nel 2022, Anima Holding ha partecipato per la seconda volta allo "S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA)" di Standard & Poor's, ottenendo un punteggio complessivo pari a 55/100 (assegnato in data 17/02/2023), per la modalità "Full" del questionario, migliorando il proprio rating rispetto all'anno precedente (36/100) e ottenendo un rating particolarmente positivo nella categoria *Governance & Economic Dimension* (65/100).



Nel 2021 Anima Holding ha ricevuto da Moody's ESG Solutions un rating complessivo pari a 47/100. In tutte le categorie la Società ha ricevuto un punteggio superiore alla media del settore ("Financial Services – General"), che risulta particolarmente positivo nella sezione *Governance* (60/100).



A dicembre 2022 Anima ha ricevuto per la prima volta il *Corporate Rating Report* da ISS ESG, ottenendo un rating pari a C+²⁴, con assegnazione dello status Prime, riservato alle società che nel proprio settore di riferimento (*Asset Management & Brokerage*) hanno ottenuto punteggi particolarmente alti rispetto ai propri peers. I risultati ricevuti hanno inoltre mostrato un ottimo livello di trasparenza da parte della Società (*Very High Transparency Level*).

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

22 Su una scala da 0 (*Negligible risk*) a 40+ (*Severe risk*).

23 Copyright ©2022 Sustainalytics. Tutti i diritti riservati. Questo documento contiene informazioni sviluppate da Sustainalytics (www.sustainalytics.com). Tali informazioni e dati sono di proprietà di Sustainalytics e/o dei suoi fornitori terzi (Dati di terzi) e sono forniti solo a scopo informativo. Non costituiscono un'approvazione di alcun prodotto o progetto, né un consiglio di investimento e non è garantito che siano completi, tempestivi, accurati o adatti a uno scopo particolare. Il loro utilizzo è soggetto alle condizioni disponibili su www.sustainalytics.com/legal-disclaimers.

24 Su una scala da D- (*poor performance*) a A+ (*excellent performance*).

4.3. Premi e adesione a iniziative esterne

Premi



Anima Holding ha ottenuto tre importanti riconoscimenti agli **Italian Investor Relations Awards 2022**, organizzati dall'Associazione Italiana Investor Relations (AIR) in collaborazione con l'istituto di ricerca Institutional Investors, per premiare l'eccellenza nell'IR in differenti categorie e settori del mercato italiano. La Società si è classificata al primo posto come:

- ▶ **Best Company in IR** fra le *Small Cap*;
- ▶ **Best Company in ESG** fra le *Small Cap*;
- ▶ **Best IR Professional** fra i professionisti delle *Small Cap*.



Anima SGR ha ricevuto il premio "**Leader della Sostenibilità**" conferito dalla società di analisi Statista e Il Sole 24 Ore: su oltre 1.500 report di sostenibilità analizzati, la Società è risultata tra le 200 che si distinguono per scelte realmente orientate alla sostenibilità.

Adesione a iniziative esterne



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 e aggiornate nel 2021.



Da dicembre 2022 Anima Holding ha deciso di sostenere il **FAI - Fondo per l'Ambiente Italiano**, attraverso l'adesione al programma di *membership* aziendale *Corporate Golden Donor*. Il FAI salvaguarda e promuove il patrimonio paesaggistico e culturale italiano, tutelando e gestendo da quasi cinquant'anni 71 beni su tutto il territorio nazionale, resi così accessibili a tutti.



Da febbraio 2023 Anima è socia ordinaria del **Forum per la Finanza Sostenibile**, un'associazione *no profit* che promuove la conoscenza e la pratica dell'investimento sostenibile e responsabile in Italia, con l'obiettivo di incoraggiare l'inclusione dei criteri ambientali, sociali e di *governance* (ESG) nei prodotti e nei processi finanziari.



Da febbraio 2023 Anima è socia dell'**Institutional Investors Group on Climate Change** (IIGCC), organismo europeo per la collaborazione tra investitori sul tema del cambiamento climatico, con l'intento di supportare la comunità degli investitori nella realizzazione di un reale e significativo progresso verso un futuro *net-zero* e resiliente entro il 2030.

Signatory of:



Da settembre 2018 Anima SGR 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 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 2022), che ha evidenziato come la maggioranza dei risparmiatori dichiara di ritenere importante che le decisioni di consumo siano sostenibili ed a basso impatto ambientale e sociale. 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
	Indici ESG	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ESG Leaders ▶ World Climate Change Select CTB ▶ World Climate Change PAB
	Indici ESG	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 31 indici azionari
	Dati ESG: Emittenti Sovrani	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 172 emittenti governativi
	Dati ESG: Emittenti <i>Corporate</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ >12 mila emittenti societari
	Dati ESG: Fondi Comuni	<ul style="list-style-type: none"> ▶ >360 mila fondi comuni
	Dati ESG: <i>rating</i> climatici e ambientali	<ul style="list-style-type: none"> ▶ >18.700 aziende
	Dati ESG: Dati PAI per fondi di terzi	<ul style="list-style-type: none"> ▶ >50 mila fondi terzi
	Analisi: individuazione aziende con <i>target</i> definiti di riduzione emissioni	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 4.567 società aderenti
	Analisi: rispetto della politica di investimento sostenibile della CEI	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Portafogli oggetto di certificazione
	Analisi: individuazione aziende produttrici di armi controverse	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Circa 10.000 aziende
	Analisi: individuazione di emittenti in violazione dei principi UN Global Compact	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Circa 25.000 emittenti societari
	Analisi: individuazione aziende produttrici di carbone	<ul style="list-style-type: none"> ▶ >3.000 società
	<i>Proxy voting advisory</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tutte le società presenti nei prodotti Anima

Gli ambiti monitorati²⁵ 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.

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

Al 31 dicembre 2022 il profilo ESG dei prodotti di Anima SGR è caratterizzato da una percentuale di copertura di *rating* ESG pari al 94,8% del totale delle masse in gestione e, per il 92,5%, i *rating* ESG e *Combined Rating* si posizionano a livelli uguali o superiori a C+²⁶. Nell'AuM oggetto di vaglio ambientale positivo sono stati inseriti i prodotti ex art. 8 e 9 del Reg. UE 2019/2088 SFDR, che includono quindi tutti i prodotti che prevedono una selezione di investimenti basati su una soglia minima di *rating* ESG o di altri indicatori (come ad esempio emissioni e “investimenti sostenibili” secondo la definizione del Regolamento Europeo noto come SFDR); nell'AuM oggetto di vaglio ambientale negativo sono stati inseriti gli stessi prodotti oggetto di vaglio positivo e tutti i mandati con una strategia di esclusione.

Percentuale di asset oggetto di vaglio ambientale o sociale positivo o negativo²⁷:

	u.m.	2022	2021	2020
Totale Asset under Management (AuM)²⁸	€ mld	177,1	204,0	194,3
AuM coperti da <i>rating</i> ESG	€ mld	167,8	191,9	179,4
AuM con <i>Combined Rating</i> ²⁹ >= C+	€ mld	163,8	191,9	179,4
AuM a vaglio ambientale o sociale positivo ³⁰	€ mld	40,3	-	-
AuM a vaglio ambientale o sociale negativo ³¹	€ mld	154,8	-	-
AuM coperti da <i>rating</i> ESG	%	94,8%	94,1%	92,3%
AuM con <i>Combined Rating</i> >= C+	%	92,5%	94,1%	92,3%
AuM a vaglio ambientale o sociale positivo	%	22,7%	-	-
AuM a vaglio ambientale o sociale negativo	%	87,4%	-	-

L'attività di monitoraggio dei rischi di sostenibilità conduce ad una classificazione dell'intera gamma dei prodotti Anima SGR secondo un ordine crescente di rischio di sostenibilità, nell'ottica che a un maggior rischio si associa 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.

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

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

28 Il dato del 2022 include anche gli AuM relativi al fondo Anima Alternative 1 che ammonta a Euro mld 0,12 al 31 dicembre 2022.

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

30 I dati relativi agli AuM a vaglio ambientale o sociale positivo sono disponibili a partire dal 2022.

31 I dati relativi agli AuM a vaglio ambientale o sociale negativo sono disponibili a partire dal 2022. Il dato include anche gli AuM del fondo Anima Alternative 1 che ammonta a Euro mld 0,12 al 31 dicembre 2022 e applica criteri a vaglio negativo.

Percentuale di asset ex art. 8 e 9 del Reg. UE 2019/2088 SFDR³²

	u.m.	2022	2021
AuM Art. 8	€ mld	36,4	5,0
AuM Art. 9	€ mld	3,9	7,5
Totale AuM Art. 8 & 9	€ mld	40,3	12,5
Prodotti Art. 8	n.	76	19
Prodotti Art. 9	n.	7	9
Totale prodotti Art. 8 & 9	n.	83	28
% AuM prodotti Art. 8	%	20,5%	2,5%
% AuM prodotti Art. 9	%	2,2%	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:

- ▶ 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*;
- ▶ monitoraggio di specifici emittenti in relazione a **gravi violazioni dei principi del UN Global Compact**;
- ▶ monitoraggio di specifici emittenti in relazione a **sanzioni internazionali**;
- ▶ monitoraggio di specifici emittenti in relazione **alla qualità della governance**.

Attraverso l'applicazione di questi criteri e strategie Anima SGR 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 ha 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, nei tempi richiesti dalla normativa. Anima SGR tiene conto dei principali impatti negativi sui fattori di sostenibilità nella selezione degli investimenti attraverso l'utilizzo di vari metodi come l'esclusione di settori controversi, la rilevazione ed il monitoraggio delle caratteristiche ESG dei portafogli, l'espressione del voto nelle assemblee societarie e le attività di engagement.

Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento "**Dichiarazione di Anima SGR sugli effetti negativi per la sostenibilità (PAI)**" disponibile nell'apposita sezione "Investitore Privato/Fondo Pensione – Prodotti" del sito internet istituzionale.

³² Il dato è comprensivo di tutte le masse gestite, incluse le deleghe. Nell'anno 2020 non sono stati considerati AuM ex Art. 8 o 9 in quanto la classificazione da SFDR è stata introdotta nel 2021.

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.

Reportistica

In virtù della 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; sono disponibili alla voce "Documentazione" dei singoli prodotti presenti nell'apposita sezione "Investitore Privato/Fondo Pensione – Prodotti" del sito internet istituzionale.

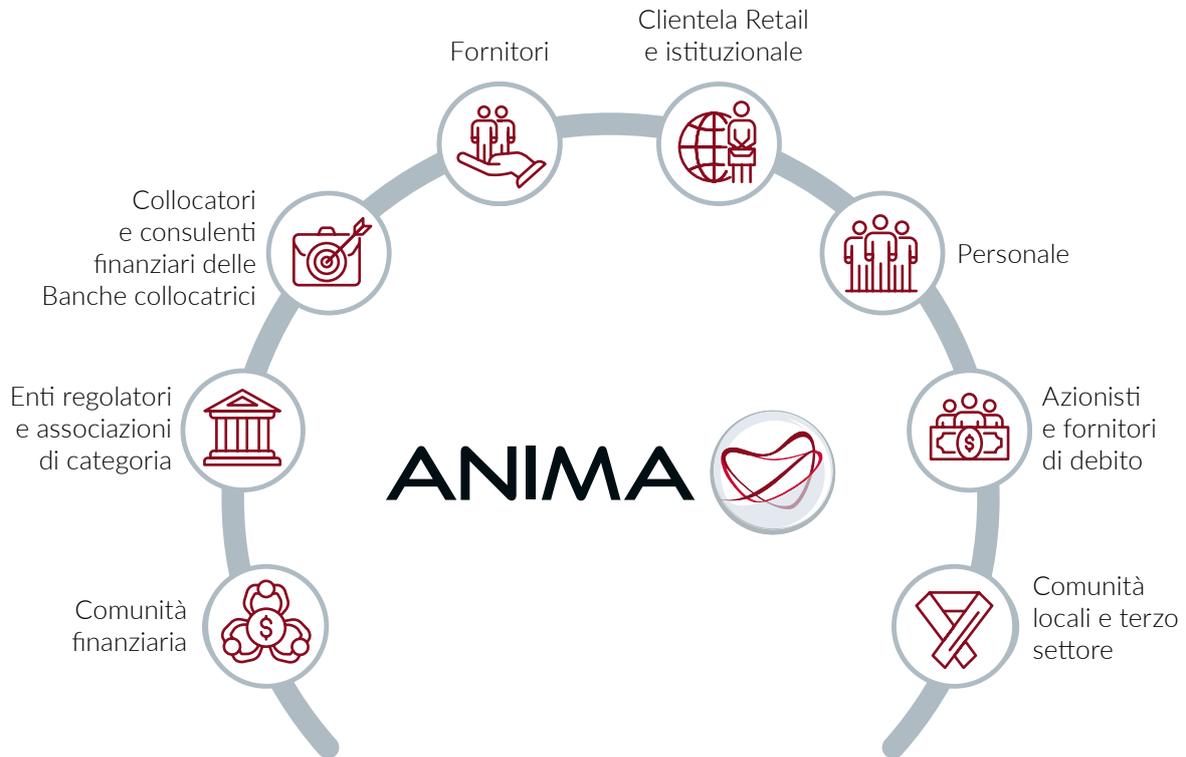


4.5. L'analisi di Materialità

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 e delle successive rendicontazioni, 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").

Coinvolgimento degli Stakeholder

Nell'ambito delle attività propedeutiche alla definizione delle tematiche materiali, il Gruppo ha individuato i seguenti *Stakeholder* attraverso un'analisi interna, di *benchmark* del settore e del contesto di riferimento. Tale analisi ha portato all'identificazione di otto 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 negli scorsi anni si è registrato un incremento dell'attività di *Digital Communication*, sia B2B che B2C, processo velocizzato anche dal cambio di abitudini dovuto alla pandemia mondiale da Covid-19. ANIMA ha quindi iniziato ad organizzare, 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	Coinvolti ai fini della matrice di materialità
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 	✓ Questionario di materialità
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 nelle principali piazze finanziarie europee nel 2022 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 <i>news</i> su stampa specializzata ▶ Risposta a questionari finalizzati ad ottenere dei <i>Rating</i> ESG ▶ 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 (Accademia Anima, <i>Anima Talk</i>, Club Alto Potenziale, 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> 	✓ 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> 	✓ Nell'ambito di questionario più ampio (per approfondimenti si rimanda alla prossima sezione)

Definizione e valutazione delle tematiche materiali

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:**

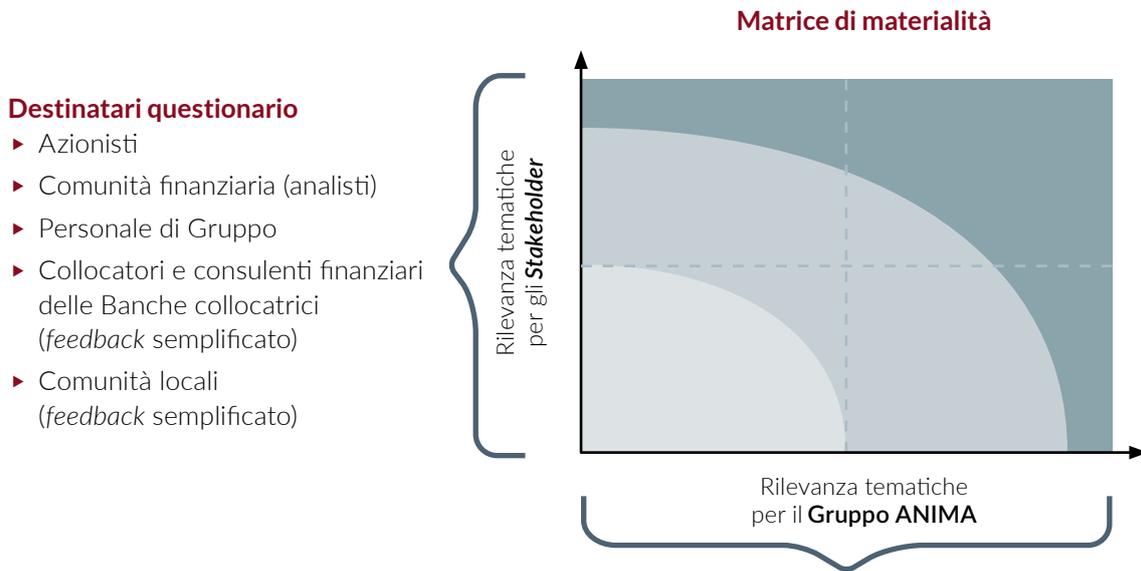
Processo di coinvolgimento di taluni *Stakeholder* individuati a seguito dell'analisi di *benchmark* al fine di richiedere, tramite la compilazione di un apposito questionario, di assegnare una valutazione alle tematiche individuate nella fase precedente.

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.

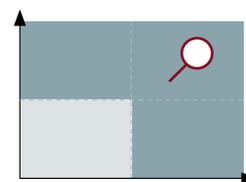
In particolare, sono state coinvolte le seguenti categorie di *Stakeholder* nel processo di valutazione delle tematiche di sostenibilità, la cui rilevanza è rappresentata all'interno della matrice di materialità:



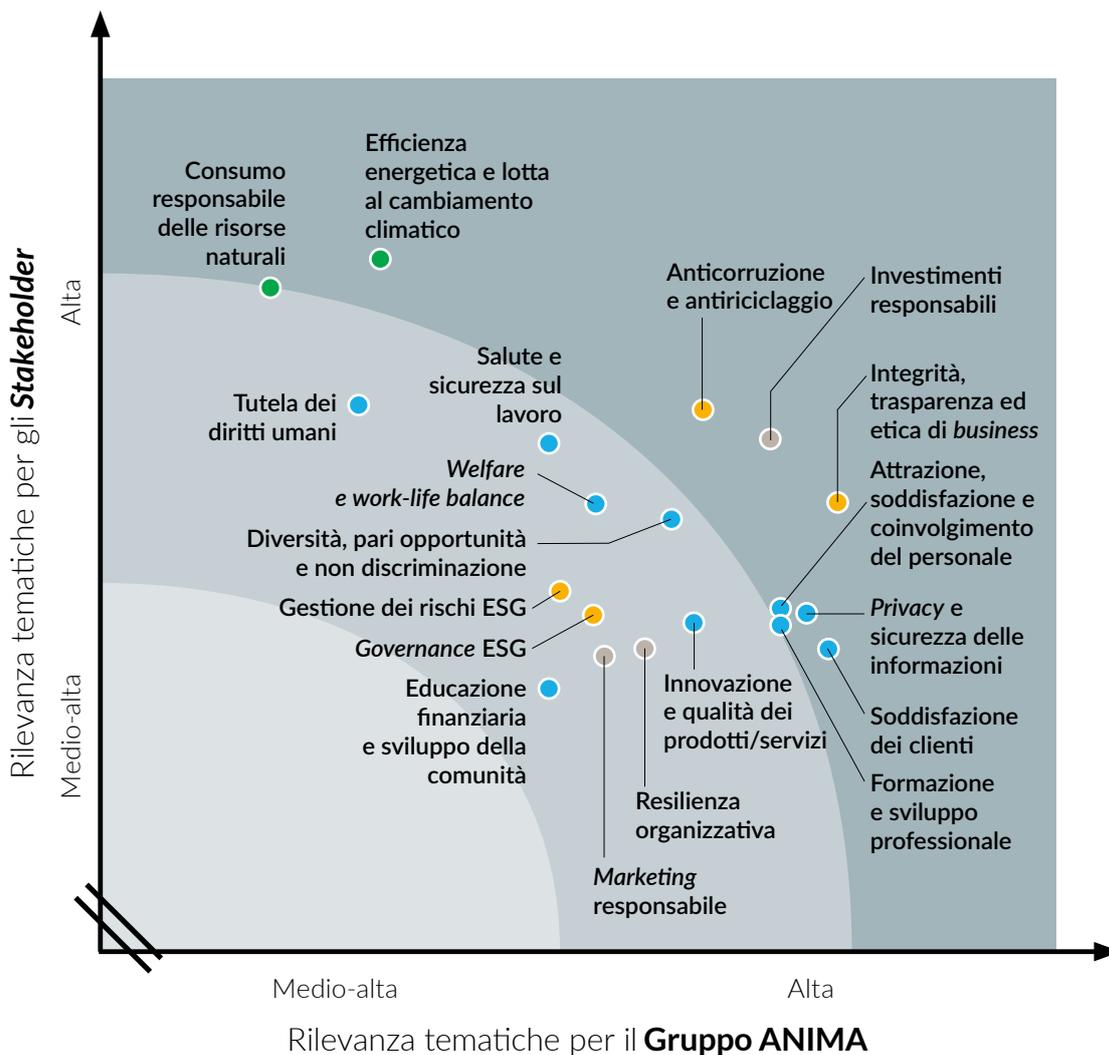
Le categorie “Collocatori e consulenti finanziari delle Banche collocatrici” e “Comunità locali” (nella fattispecie adulti “bancazzati”) sono state coinvolte con *feedback* semplificato, vale a dire nell’ambito di un questionario più ampio nel quale è stato richiesto di selezionare, tra quelle proposte,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

Nel 2022 è stato condotto un aggiornamento dell’analisi di *benchmark* e degli *Stakeholder* che non ha evidenziato sostanziali modifiche nelle tematiche materiali né nella lista di portatori di interesse rispetto a quella condotta l’anno precedente. La Società ha pertanto deciso di confermare le risultanze della matrice di materialità dell’anno precedente, scelta condivisa dal Consiglio di Amministrazione in data 29 luglio 2022, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 26 luglio 2022.

Di seguito viene riportata la matrice di materialità del Gruppo Anima, in linea con quella precedentemente pubblicata, 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 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 nella sezione "2.9 Il presidio dei rischi ESG e reputazionali" e per la strategia di Gruppo in ambito di sostenibilità.

Di seguito si riporta la correlazione tra le tematiche materiali del Gruppo, i *topic* del GRI, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e le aree tematiche dei Principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC).

Tematiche materiali	Riconciliazione <i>topic</i> GRI	Correlazione SDG	Correlazione UNGC
Efficienza energetica e lotta al cambiamento climatico	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 302: Energia ▶ GRI 305: Emissioni 		 ENVIRONMENT
Consumo responsabile delle risorse naturali	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 301: Materiali ▶ GRI 303: Acqua e scarichi idrici ▶ GRI 306: Rifiuti 		 ENVIRONMENT
Attrazione, soddisfazione e coinvolgimento del Personale	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 401: Occupazione 		 LABOUR
Diversità, pari opportunità e non discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 405: Diversità e pari opportunità ▶ GRI 406: Non discriminazione 		 LABOUR
Formazione e sviluppo professionale	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 404: Formazione e istruzione 		 LABOUR
Welfare e work-life balance	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 401: Occupazione ▶ GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 		 LABOUR
Salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 		 LABOUR
Tutela dei diritti umani	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 408: Lavoro minorile ▶ GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 		 HUMAN RIGHTS
Innovazione e qualità dei prodotti e servizi	N/A	N/A	N/A
Soddisfazione dei Clienti	N/A	N/A	N/A
Educazione finanziaria e sviluppo della comunità	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 201: Performance economiche 		N/A

Tematiche materiali	Riconciliazione <i>topic</i> GRI	Correlazione SDG	Correlazione UNGC
Integrità, trasparenza ed etica di business	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 201: <i>Performance</i> economiche ▶ GRI 207: Imposte 		N/A
Anticorruzione e anticiclaggio	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 205: Anticorruzione ▶ GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale ▶ GRI 415: Politica pubblica 		 ANTI-CORRUPTION
Governance ESG	N/A	N/A	N/A
Gestione dei rischi ESG	N/A	 	 ENVIRONMENT
Privacy e sicurezza delle informazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 418: <i>Privacy</i> dei Clienti 	N/A	N/A
Resilienza organizzativa	N/A	N/A	N/A
Marketing responsabile	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 417: <i>Marketing</i> ed etichettatura 	N/A	N/A
Investimenti responsabili	N/A	  	N/A

5. Le Persone



57%
dei nuovi assunti
ha meno di 30 anni



95%
personale con contratto
a tempo indeterminato



Oltre 8.000
ore di formazione erogate

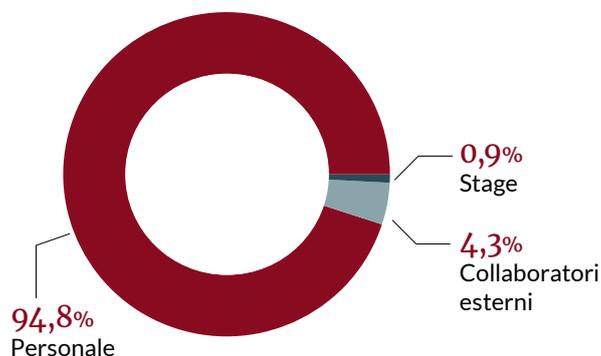


ISO 45001 (Salute e Sicurezza)
ottenuta da tutte le società
del Gruppo nel 2020

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 **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. Consapevole delle dinamiche inflattive e del caro-energia, il Gruppo nel 2022 ha erogato contributi straordinari al Personale; per maggiori informazioni sull'iniziativa si rimanda alla sezione "5.3 Welfare e work-life balance". 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 al Gruppo nella sua interezza.

Al 31 dicembre 2022, il Personale dipendente del Gruppo consta di 330 persone (+4,4% rispetto al 31 dicembre 2021), a cui si aggiungono 18 lavoratori esterni (collaboratori esterni e stagisti). Si segnala inoltre che nel corso del 2022 sono stati attivati 26 contratti di stage, di cui 16 convertiti in assunzioni. L'anzianità media di servizio del Personale dipendente è di 11,7 anni³³.

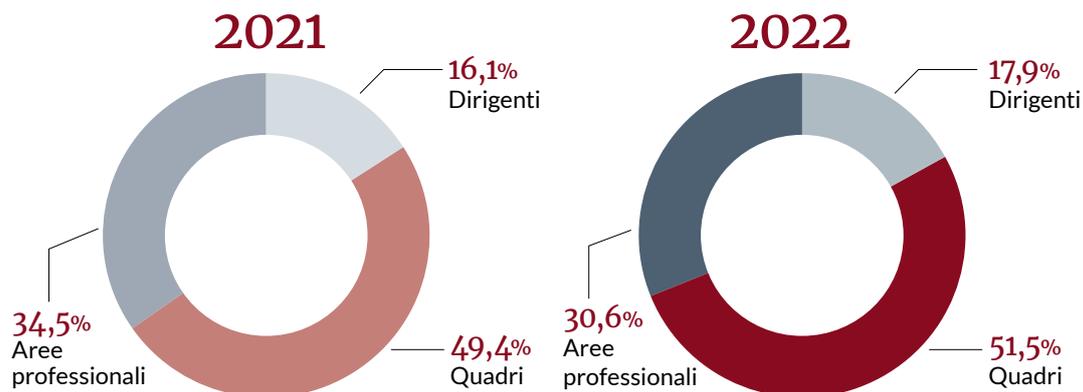
Personale del Gruppo, stagisti e collaboratori esterni (%) al 31 dicembre 2022:



La categoria professionale che registra il maggior numero di Personale nel Gruppo al 31 dicembre 2022 è quella dei Quadri (51,5%), seguita dalle Aree Professionali (30,6%) e, infine, dai Dirigenti (17,9%).

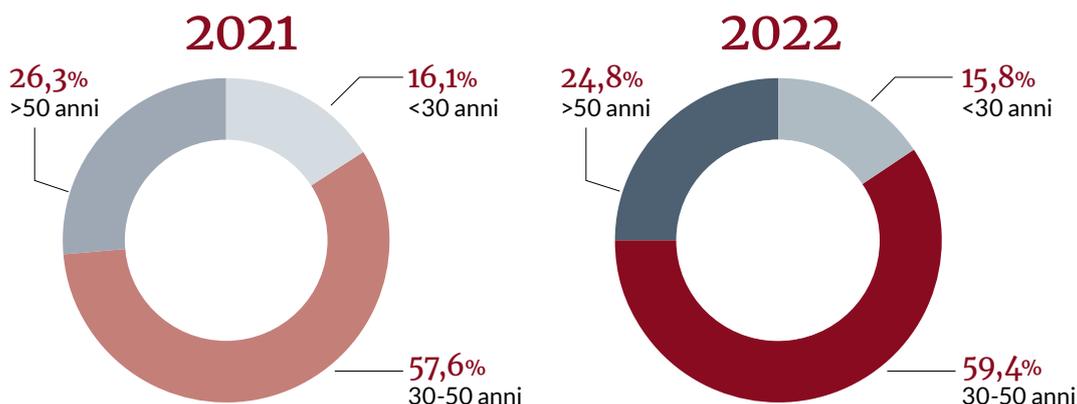
³³ Il dato fa riferimento alla cosiddetta "anzianità convenzionale", ossia tiene conto dell'anzianità di servizio in caso di cessioni di contratto o di anzianità negoziata individualmente.

Distribuzione del Personale per categoria professionale (%) al 31 dicembre 2021 e 2022:



Con riferimento alla ripartizione per fascia di età, il Personale con età compresa tra 30 e 50 anni rappresenta la maggior parte della popolazione aziendale (59,4%), seguito dagli over 50 (24,8%) e, infine, dagli *under 30* (15,8%).

Distribuzione del Personale per fascia d'età (%) al 31 dicembre 2021 e 2022:



La quasi totalità del Personale (94,6%) è impiegato presso la sede di Milano, mentre il restante Personale è distribuito tra le due sedi di Roma (2,7%), dove sono ubicati alcuni dipendenti di Anima SGR, e Dublino (2,7%), che ha ospitato fino al 31 dicembre 2022 gli uffici della società irlandese Anima AM. Al Personale occupato presso l'ufficio di Dublino il Gruppo ha offerto la possibilità di trasferirsi presso l'ufficio di Milano e agevolazioni strumentali allo spostamento; per maggiori informazioni si rimanda alla sezione "5.3 Welfare e work-life balance".

5.1. Diversità e pari opportunità

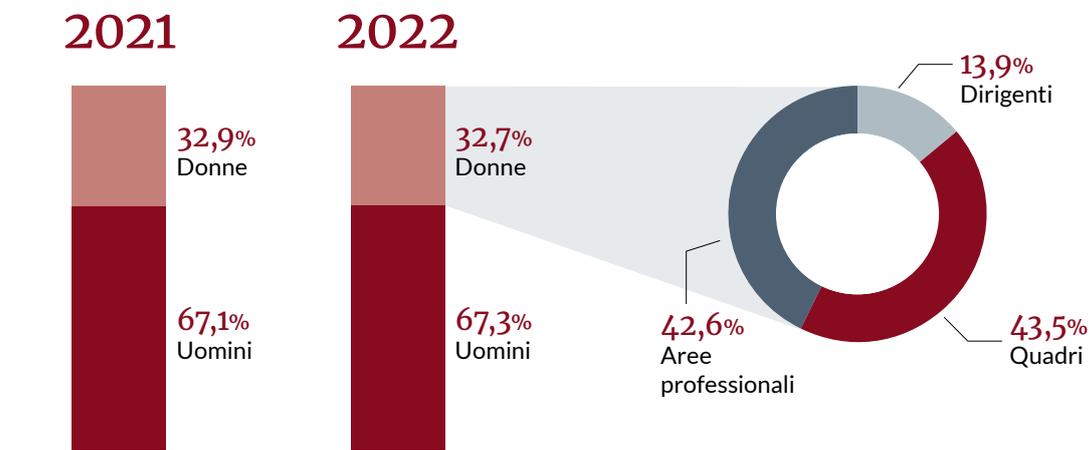
La diversità rappresenta, per il Gruppo Anima, un insieme di valori e principi da promuovere e tutelare mediante iniziative concrete e la valorizzazione delle differenze tra le persone, con lo scopo di arricchire il contesto aziendale, sviluppare nuove idee e modi di lavorare e vivere insieme, rimanendo 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 Inclusion**e. 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 2020-2022 non si sono verificati casi di discriminazione di cui l'azienda sia venuta a conoscenza.

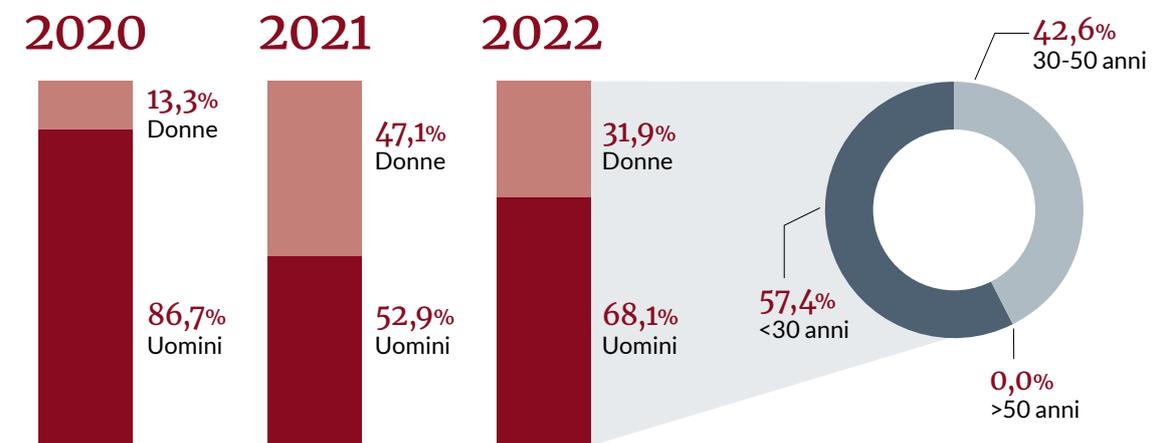
Con riferimento alla composizione del Personale, la presenza femminile all'interno del Gruppo è pari a 108 unità (32,7%) al 31 dicembre 2022, con una pressoché equa ripartizione tra le Direzioni Investimenti e Commerciale (49,1%) e le attività di supporto (50,9%) e sono ripartite al 42,6% nelle Aree professionali, 43,5% nei Quadri e 13,9% nella categoria dei Dirigenti.

Distribuzione del Personale per genere (%) al 31 dicembre 2021 e 2022:



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.

Distribuzione delle nuove assunzioni per genere e fascia d'età (%) al 31 dicembre 2020, 2021 e 2022:



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

La salute psico-fisica del Personale viene tutelata favorendo un ambiente di lavoro sereno e sicuro, in cui il Personale si possa sentire rispettato nella sua dignità e nella sua reputazione. L'obiettivo del Gruppo è permettere ai dipendenti di lavorare in un clima positivo e libero da *stress* lavoro-correlato, assegnando a ciascuno un carico di lavoro adeguato. Nel 2021 e nel 2023 sono stati condotti due questionari sullo *stress* lavoro-correlato rivolti al Personale delle sedi di Roma e Milano, dai quali sono emerse le tematiche "pianificazione dei compiti" e "carico/ritmo lavoro" come possibili fonti di *stress*. Raccogliendo i feedback emersi dal questionario sono stati realizzati dei corsi di formazione dedicati, quali ad esempio "Coltivare la *Leadership*", "*Time Management*", "*Team Building*", "Intelligenza Collettiva". Il sistema di *welfare* di ANIMA opera proprio 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 segnalano, per le società del Gruppo con sede in Italia:

- ▶ assicurazione vita Temporanea Caso Morte (TCM) – inclusa Anima AM;
- ▶ assistenza sanitaria – inclusa Anima AM;
- ▶ copertura per disabilità/invalidità – inclusa Anima AM;
- ▶ riconoscimento di tre ulteriori giornate retribuite ad integrazione del permesso di paternità previsto dalla normativa vigente;
- ▶ flessibilità oraria in ingresso e per la pausa pranzo – inclusa Anima AM;
- ▶ sistema previdenziale integrativo con contribuzione a carico dell'azienda e con condizioni agevolate – inclusa Anima AM;
- ▶ 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, *e-bike*, abbonamento ai mezzi pubblici milanesi);

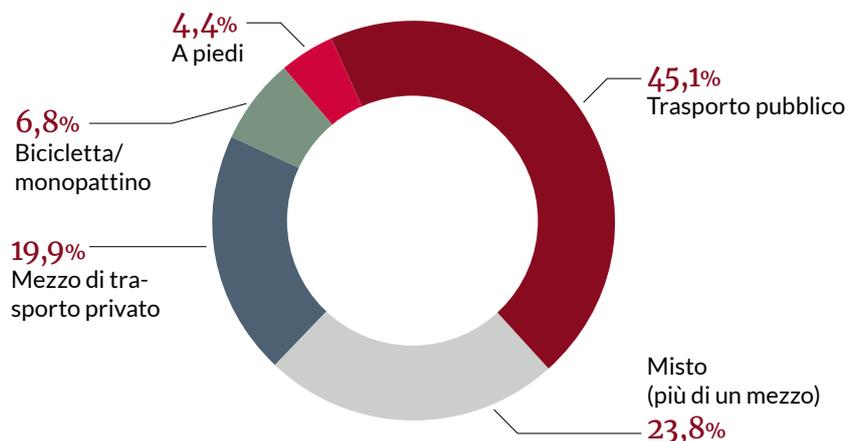
- ▶ palestra aziendale convenzionata;
- ▶ convenzioni per servizi bancari agevolati;
- ▶ servizio gratuito di assistenza fiscale.

Con riferimento ai congedi parentali ANIMA prevede, in linea con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore creditizio:

- ▶ cinque mesi di maternità retribuita per le neomamme, corrisposti all'80% del salario regolare dall'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale);
- ▶ dieci giornate retribuite per i neo-papà, corrisposte all'100% del salario regolare dall'INPS, che il Gruppo ha deciso di integrare con tre giornate retribuite aggiuntive a proprio carico;
- ▶ tre mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore, e ulteriori tre mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di nove mesi, retribuiti al 30% dall'INPS.

Anche nel 2022, 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 sottoscriva 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 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 sta valutando l'adozione di iniziative volte a promuovere modalità di spostamento sempre più sostenibili.

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



Nel corso del 2022 il Gruppo si è inoltre impegnato a fornire aiuti concreti al proprio Personale ampliando la propria offerta *welfare* e prevedendo le seguenti iniziative:

- ▶ Da luglio 2022 ANIMA ha attivato una piattaforma con accesso a una vasta gamma di servizi a supporto di genitori e *caregiver*. Grazie a questa *partnership* il Personale ha a disposizione una rete di servizi a condizioni agevolate per poter gestire necessità legate ai primi anni dei propri figli, quali agevolazioni per l'iscrizione all'asilo nido, al percorso di studi e al tempo libero, supporto psicologico per genitori e figli, nonché servizi per l'assistenza dei familiari a casa e presso strutture residenziali;

- ▶ Per alleviare gli effetti negativi delle dinamiche inflattive e del caro-energia, a ottobre 2022 il Gruppo ha deciso di riconoscere un contributo straordinario per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, suddiviso in buoni carburante e in credito utilizzabile, ad esempio, per il rimborso delle bollette relative alle utenze domestiche o per la trasformazione in buoni spesa;
- ▶ Stante il perdurare delle dinamiche inflattive e del caro-energia, a dicembre 2022 il Gruppo ha deciso di riconoscere alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi un ulteriore contributo straordinario nella forma di buoni spesa.

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 pro tempore vigente da parte delle autorità di vigilanza, attualmente da un minimo di 30 a un massimo di 90 giorni. In aggiunta a quanto indicato, il Gruppo opera in modo tale da tutelare il Personale. In vista della fusione di Anima Asset Management Ltd in Anima Alternative, il Gruppo ha offerto al Personale impiegato presso l'ufficio di Anima Asset Management Ltd a Dublino l'opportunità di trasferirsi all'ufficio di Milano, fornendo delle agevolazioni strumentali allo spostamento. È stato inoltre offerto un corso individuale di italiano ai colleghi di nazionalità irlandese e sono state programmate delle attività di *team-building* al fine di realizzare un coinvolgimento concreto nella nuova realtà.

Accordo quadro in tema di *smart working*

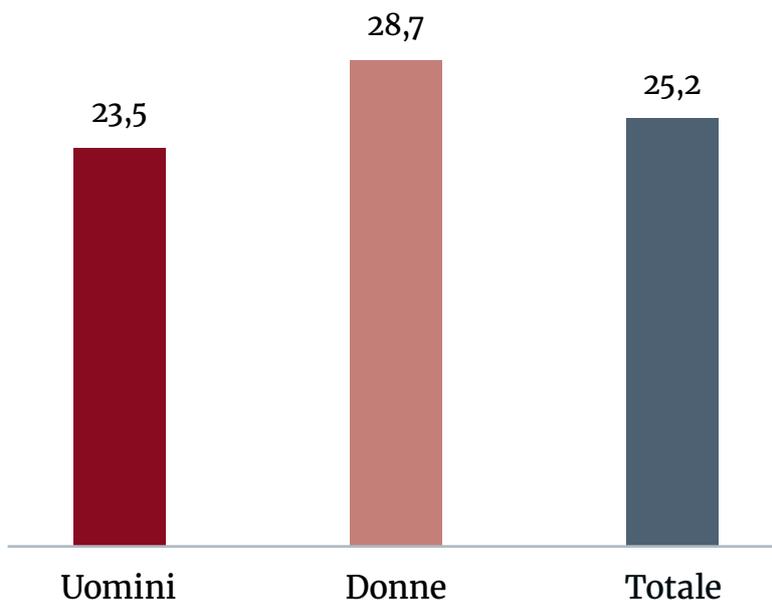
Considerando il ruolo centrale delle risorse umane, il Gruppo intende sostenere la diffusione di modelli organizzativi che favoriscano il *work-life balance*, non trascurando anche i favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità. In tale ottica, allo scadere dello stato emergenziale da Covid-19, è stato siglato un accordo quadro che consente al Personale di continuare a usufruire del lavoro agile, mantenendo invariata l'erogazione dei buoni pasto e garantendo il diritto alla disconnessione nelle ore notturne. Il tasso medio di presenze in ufficio nel 2022 è stato pari al 44%.

Il ricorso allo *smart working* avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze aziendali, nei limiti di sei giorni al mese. È possibile usufruirne per un massimo di dieci giorni mensili per situazioni individuali che presentino elementi di peculiarità, quali ad esempio: lavoratrici e lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo parentale, lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità, lavoratrici e lavoratori vittime di violenza domestica o affetti da malattie oncologiche o sottoposti a terapie salva-vita, etc.

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 2022 circa 25 ore di formazione pro capite, per un totale pari a oltre 8.000 ore di formazione, in linea con l'anno precedente. Gli investimenti in formazione nel 2022 sono stati pari a circa Euro 307 migliaia, in aumento (+10,8%) rispetto alla spesa effettuata l'anno precedente.

Ore medie di formazione per genere erogate nel 2022:



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	1. Nozionistico/metodologico, finalizzati ad accrescere il sapere
	SAPER FARE	capacità	2. Tecnico/specialistico, orientati all'acquisizione di competenze di ruolo, riferite al saper fare
	SAPER ESSERE	relazioni e motivazioni	3. Comportamentale, per sviluppare tutto ciò che attiene alla sfera degli atteggiamenti, relazioni, motivazioni etc.
	SAPER DIVENTARE	sviluppo della risorsa	4. 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. La 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**:

- ▶ **obbligatoria**: 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 2022:

FORMAZIONE OBBLIGATORIA	FORMAZIONE SPECIALISTICA E TECNICA	FORMAZIONE COMPORTAMENTALE
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Privacy e GDPR - Data retention</i> e conservazione dei dati personali ▶ Formazione avanzata AML 2022 ▶ Aggiornamenti sui provvedimenti attuativi di Antiriciclaggio ▶ Agiamo insieme in Sicurezza ▶ Finanza sostenibile, finalità e criteri ESG ▶ A tu per tu con la <i>Compliance</i> - PRIIPs ▶ Due novità di prodotto dell'ultimo triennio 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Approfondimento sui PRIIPs KID ▶ <i>Equity Derivatives Intensive</i> ▶ <i>Compliance Advanced</i> ▶ <i>Compliance Fundamental</i> ▶ <i>HR Global Summit</i> ▶ <i>English Conversation</i> ▶ <i>ESG Analysis & Investing</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Public Speaking</i> - Comunicazione Efficace ▶ Scegliere Consapevolmente ▶ <i>Time Management</i> ▶ <i>Leadership</i> e qualità femminili ▶ Comunicazione Empatica e Strategica ▶ <i>Team Building</i> ▶ Coltivare la <i>Leadership</i> ▶ La comunicazione scritta al servizio delle relazioni di successo
oltre 2.000 ore	oltre 2.500 ore	oltre 3.500 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 consente di valutare la validità della docenza, dei contenuti trattati e il grado di soddisfazione del Personale rispetto all'intervento formativo erogato.

Corsi di formazione ESG disponibili per la fruizione da parte del Personale su piattaforma e-learning:**Formazione Rapporto di Sostenibilità**

Il corso di formazione mira a illustrare il **percorso di sostenibilità** intrapreso dal Gruppo ANIMA, con particolare *focus* sul processo e le fasi che portano alla redazione del Rapporto di Sostenibilità e sui principali *highlights* del Rapporto di Sostenibilità 2021.

Il corso illustra le nuove regole del gioco in materia di finanza sostenibile, essendosi negli ultimi anni affermata l'esigenza di **unire** i diversi concetti di **etica** e di **finanza** per realizzare uno sviluppo sostenibile a lungo termine attraverso l'equilibrio ambientale, economico e sociale.

ESG. Il nuovo quadro normativo UE e i suoi impatti sul risparmio gestito**Corso Net-Zero**

Sono state organizzate due lezioni tenute dal Prof. Mario Noera dell'Università Bocconi, durante le quali sono stati toccati temi legati al **cambiamento climatico** ed è stato effettuato un *deep-dive* sul nuovo prodotto Anima Net Zero Azionario Internazionale ex art. 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 SFDR.

Attraction & retention

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*. A partire dal 2021 è stato inoltre avviato un *Graduate Program* della durata di 18 mesi, durante i quali dei neolaureati hanno la possibilità di intraprendere un percorso trasversale sulle varie Direzioni aziendali per diversificare le mansioni ricoperte e maturare maggiore consapevolezza rispetto alle attività più affini alle proprie attitudini. Visto il successo della prima edizione che si concluderà nei primi mesi del 2023, il Gruppo rinnoverà il programma anche per il 2023.

Il Gruppo utilizza la modalità della *job rotation* anche per gestire talune *vacancy*, sviluppando in tal modo le competenze delle risorse in modo trasversale. Il processo è gestito in base alle situazioni organizzative e all'attenzione alle risorse che desiderano sviluppare le proprie competenze in modo trasversale. Sempre nell'ottica di favorire lo sviluppo delle risorse, da febbraio 2023 è inoltre disponibile il servizio di *job posting* interno, tramite il quale è possibile valutare opportunità professionali vacanti all'interno del Gruppo. L'Ufficio Selezione, Formazione e Sviluppo analizza le candidature pervenute in via confidenziale per le posizioni pubblicate sul portale HR e contatta individualmente i colleghi interessati per valutare la compatibilità delle competenze professionali possedute rispetto a quelle richieste dal *job profile*. A tale riguardo, nel 2022 il 20% delle posizioni aperte è stato coperto da candidati interni (in aumento rispetto al 6% registrato nel 2021) permettendo, grazie anche alla trasformazione di molti *stage* in assunzioni, di ridurre i costi medi di assunzione del Personale di circa il 60% rispetto all'anno precedente.

Il Gruppo ha inoltre attivato un servizio di *coaching* individuale, tramite il quale i *manager* del Gruppo che partecipano al programma vengono supportati da un *coach* esterno nell'acquisizione di consapevolezza sulle proprie capacità e comportamenti, in modo da realizzare al massimo le proprie potenzialità e migliorare ulteriormente l'ambiente di lavoro. È stato infine realizzato un progetto nell'ambito dell'intelligenza collettiva, in particolare sul tema della collaborazione, che ha permesso, tramite un *focus group* e il coinvolgimento del *top management*, di ideare iniziative *ad hoc* per migliorare la realtà aziendale. Visto il grado di soddisfazione riscontrato al termine del progetto, sono in fase di realizzazione altri *focus group* che presenteranno nuove iniziative nel corso del 2023.

Diversità & inclusione

Vista l'importanza data dal Gruppo al tema dell'occupazione e della *leadership* femminili, nel 2022 è stato realizzato il corso "*Leadership e qualità femminili*", con l'obiettivo di incoraggiare alcune Dirigenti a rendersi protagoniste di idee e proposte, con l'intento di guidarle in un percorso di *empowerment* per renderle maggiormente consapevoli delle proprie qualità di *leader* e delle potenziali aree di miglioramento, nell'ottica di collaborare al meglio per realizzare una *leadership* inclusiva.

Al fine di incoraggiare lo sviluppo professionale delle risorse più giovani, è stato svolto per il secondo anno consecutivo il percorso "Coltivare la *leadership*", grazie al quale i partecipanti, selezionati tra i dipendenti del Gruppo, hanno potuto affrontare tematiche di *leadership* in sessioni condotte in modalità mista di *training* e *coaching*, garantendo un'esperienza interattiva, partecipativa e calata nel contesto aziendale. I partecipanti hanno avuto modo di concentrarsi sulle proprie *soft skills*, con un percorso di sviluppo della persona in autonomia e durante le lezioni, al termine del quale è stata loro offerta l'opportunità di incontrare l'Amministratore Delegato.

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. I Responsabili sono a loro volta valutati anche in base alla qualità della gestione delle risorse nei loro *team*. Il piano incentivante per tutto il Personale 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 2022, due eventi informativi in cui l'Amministratore Delegato e il Presidente hanno presentato i dati riferibili all'andamento del Gruppo e ai progetti in corso al fine di creare coinvolgimento, condivisione di informazioni e vicinanza con i colleghi. Questi eventi sono per il Personale anche occasione di conoscenza e incontro con colleghi di altre funzioni e di contatto con il territorio in cui il Gruppo opera, come per l'evento estivo tenutosi a Villa Necchi Campiglio a Milano, bene del FAI. 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*: nel 2021 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"), nel 2022 rivolta a figure manageriali;
- ▶ 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. Nell'ottica di migliorare la realtà e il clima aziendale, il Gruppo svolge, con frequenza almeno triennale, una **survey anonima di soddisfazione del Personale** che è stata condotta nel 2021 e denominata "**Anima la tua Voce**", gestita da una società esterna e indipendente. Nel 2021 circa l'89% del Personale³⁴ ha compilato la *survey*, che ha registrato un punteggio pari a 82³⁵ 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.

Al fine di favorire il benessere fisico del Personale, il Gruppo ANIMA promuove il coinvolgimento delle proprie persone in alcune iniziative sportive, oltre a prevedere la presenza della palestra aziendale con *trainer* qualificati, nello specifico:

- ▶ per la quinta volta consecutiva, un *team* di ANIMA ha partecipato al campionato italiano di calcio a 7 che coinvolge rappresentanti di varie banche e istituzioni finanziarie provenienti da tutta Italia;
- ▶ ad ottobre è stata indetta la decima edizione del torneo di tennis aziendale, la cui partecipazione da parte del Personale è stata subordinata al versamento di una donazione devoluta alla Fondazione Opera San Francesco per i Poveri. L'ammontare della donazione è stato raddoppiato da ANIMA tramite il meccanismo del *Gift Matching Program*.

Nel 2022 ANIMA ha infine lanciato una *energy challenge* rivolta al Personale al fine di ridurre i propri consumi energetici e sensibilizzare sui temi del risparmio energetico. In particolare, il Personale è stato incoraggiato ad adottare delle semplici accortezze che, unitamente agli interventi di efficientamento svolti negli anni, hanno permesso al Gruppo di ridurre i consumi di elettricità della sede di Milano del 25,3% nel trimestre settembre-novembre rispetto allo stesso periodo del 2019. A fronte del traguardo raggiunto grazie all'impegno di tutti, ANIMA ha deciso di sostenere il programma *Corporate Golden Donor* del FAI - Fondo per l'Ambiente italiano, scelto dal Personale con un apposito sondaggio interno, grazie al quale sono stati distribuiti biglietti gratuiti per visitare i beni FAI ed è stata prevista l'opportunità di iscriversi al FAI a tariffe agevolate. Per maggiori dettagli su questa iniziativa si rimanda alla sezione "8.2 Consumi energetici".

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 e successive modifiche e integrazioni**), 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

Nel 2022
erogate oltre
700 ore
di formazione
in materia di Salute
e Sicurezza

³⁴ Percentuale calcolata sul Personale al 31/12/2021.

³⁵ Punteggio di 11 punti superiore rispetto al *benchmark* di settore utilizzato nell'analisi.

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). Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento "**Procedura per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**" disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding/*Investor Relations* – *Corporate Governance*" del sito internet istituzionale.

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, almeno³⁶:

- ▶ 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.

³⁶ 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



0
casi di non conformità con le normative in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi



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



A
rating costi CFS medio dei fondi Anima



+25
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 2022 ANIMA ha condotto un'indagine anonima di soddisfazione dei Clienti³⁷ 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 più di 2.000. Il criterio di soddisfazione adottato è l'*NPS*³⁸ ("*Net Promoter Score*"), che è risultato pari a +25, sostanzialmente in linea con l'anno precedente (+27).

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;
- ▶ **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.

³⁷ 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 2022.

³⁸ 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.

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. Inoltre, a partire dal 2022 è stata pianificata una serie di simulazioni di attacco (“*red teaming*”) volte a testare in maniera attiva le procedure e i presidi tecnologici applicati a protezione degli *asset* aziendali.

Numero di *audit* interni ed esterni svolti su tematiche IT nel triennio 2020-2022³⁹:

<i>Audit</i> IT	2022	2021	2020
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	2	3	-
Periodicità degli <i>audit</i> condotti da terze parti	ad evento; annuale	ad evento; annuale	-
Totale	2	3	1

³⁹ Con riferimento agli *audit* condotti da terze parti nel 2021 si segnala che:

- 1 si riferisce ad un evento in cui si è indagato un potenziale *data breach*;
- 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.

Con riferimento agli *audit* condotti da terze parti nel 2022 si segnala che:

- 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.

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 stato istituito 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 in particolare 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.;
- ▶ 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 2022 (€ migliaia)⁴⁰:

Investimenti in sicurezza informatica	2022
Prodotti	273
Prodotti/soluzioni di <i>endpoint security</i>	24
Prodotti/soluzioni di <i>network security</i>	58
Hardware Security/Attrezzatura per attività di analisi e risposta (es. Laboratori)	95
Prodotti/soluzioni di <i>application security</i>	-
Prodotti/Soluzioni di raccolta log e monitoraggio (es. SIEM)	57
Prodotti/Soluzioni di gestione incidenti (<i>cloud security</i>)	39
Servizi	150
Attività di <i>penetration test</i>	117
Attività di formazione del personale ⁴¹	-
<i>Security and Risk Assessment</i>	33
Altro	197
Polizza Informatica	125
<i>Disaster Recovery</i>	-
Consulenze	72
Totale	620
Spesa totale	39.262
% della spesa destinata a progetti di sicurezza informatica	2%

40 I dati riportati sono consuntivi di spesa. Poiché nel corso dell'anno è avvenuta una scissione tra le funzioni IT e il nuovo servizio di Sicurezza Informatica, per il 2022 gli investimenti in sicurezza informatica sono imputabili solo a tale Servizio, mentre nel 2021 facevano riferimento alla funzione IT, e pertanto i dati non sono più comparabili. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2021, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

41 Con l'istituzione della nuova funzione di Sicurezza Informatica, la formazione del Personale è stata svolta internamente, e pertanto non ci sono costi correlati.

6.4. Gestione dei reclami

La gestione dei reclami è affidata al Servizio *Compliance & AML*, il quale opera in conformità alla politica 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.

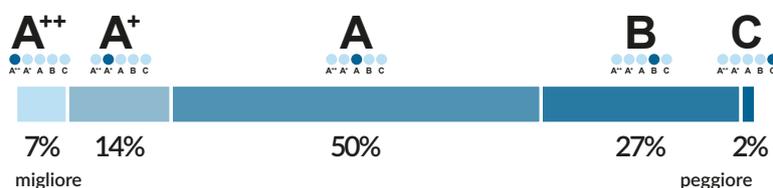
Nel dettaglio, i reclami devono contenere gli estremi identificativi del cliente, i dettagli della posizione aperta presso la società del Gruppo, le motivazioni della richiesta ed essere firmati dallo stesso cliente o da un suo delegato. La segnalazione può essere inviata tramite raccomandata, *fax*, 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 2022, 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 triennio 2020-2022⁴²:

Numero di reclami	2022	2021	2020
Numero totale di reclami ⁴³	90	77	106

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, 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*⁴⁴, 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 di Sottoscrizione⁴⁵, Commissioni di rimborso⁴⁶. I fondi sono raggruppati in categorie omogenee (le categorie CFS), 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 ottenere per i nuovi prodotti un *rating* compreso tra A++ e B; qualora il *rating* risulti pari a C, il *pricing* viene rivisto. Al 31 dicembre 2022 il *rating* costi CFS medio dei fondi è risultato essere pari ad A, con la seguente distribuzione:



42 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".

43 Nel 2022 sono stati accolti 21 reclami dei 90 presentati, per i quali sono stati erogati rimborsi pari a Euro 145.

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

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

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

In materia di *compliance* normativa, inoltre, ANIMA si attiene 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 triennio 2020-2022:

Numero di casi	2022	2021	2020
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 triennio 2020-2022:

Numero di casi	2022	2021	2020
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



Educazione finanziaria

iniziative rivolte a diverse categorie di *stakeholder*



Adesione al FAI

di cui Anima Holding è diventata Corporate Golden Donor

Il Gruppo, in linea con i valori riportati nel Codice Etico, intrattiene molteplici rapporti con le comunità degli azionisti, dei Clienti, dei fornitori e, più in generale, con l'intero contesto economico e sociale nel quale opera. Consapevole che il lavoro del Personale e dei collaboratori, nonché i rapporti con i principali *Stakeholder*, possono 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.

A tal proposito, il Gruppo delinea un processo di sviluppo e crescita del quale possa beneficiare anche la comunità, con cui mantiene un dialogo costante e costruttivo. 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 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 2020-2022 il Gruppo ha erogato contributi unicamente nella forma di quote associative alle associazioni di categoria di cui è membro, come di seguito riportate.

Contributi erogati ad associazioni che influenzano le politiche pubbliche/l'attività legislativa nel triennio 2020-2022 (€ migliaia):

	2022	2021	2020
Quote associative per l'adesione ad associazioni di categoria	333	327	315
Contributi erogati a organizzazioni che influenzano le politiche pubbliche o l'attività legislativa	-	-	-
Totale	333	327	315

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

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 2022, si segnalano le seguenti iniziative:

208 kg

di **abiti donati** dal Personale di Anima a favore dell'associazione umanitaria **Humana**, che finanzia, con il ricavato della vendita, progetti di cooperazione allo sviluppo e iniziative di sensibilizzazione sulla cultura della solidarietà e dello sviluppo sostenibile

740

regali solidali dell'**AIL - Associazione italiana contro le leucemie-linfomi e mieloma** per la ricerca scientifica e di **Save the Children per la tutela dei diritti dei bambini e degli adolescenti** donati al Personale per Natale

Evento aziendale

svolto presso **Villa Necchi Campiglio**, residenza storica e bene del **FAI - Fondo per l'Ambiente italiano** dal 2001

Raddoppiata

la cifra raccolta dal Personale di ANIMA che ha partecipato al torneo di tennis aziendale e interamente devoluta alla **Fondazione Opera San Francesco per i Poveri**

Raccolta

di **beni di prima necessità** (medicinali e alimenti a lunga conservazione) da destinare ai **profughi ucraini**, in collaborazione con l'associazione **Realmonte Onlus**

Contributi

erogati in occasione della **Giornata internazionale della donna** al programma **“Bambini in fuga dalla guerra”** promosso da **Save The Children**, grazie al quale sono stati allestiti spazi sicuri a misura di bambino al confine tra Ucraina e Romania

L'iniziativa di raccolta abiti da parte del Personale, oltre a consentire ad Humana il finanziamento di attività a carattere sociale grazie al ricavato della vendita, ha portato con sé anche una serie di benefici ambientali, riportati da Humana stessa:



Vista la difficile situazione causata dal conflitto in Ucraina, il Gruppo ha allargato il proprio sostegno anche al di fuori della comunità locale, e per conto dell'associazione Realmonte Onlus ha raccolto medicinali essenziali e alimenti a lunga conservazione da destinare alle persone in transito lungo il confine polacco, e ad ospedali e campi profughi in Ucraina. I pacchi con le donazioni sono stati raccolti nella sede di Caritas, smistati dai volontari e imballati per tipologia per essere poi spediti al confine.

In occasione della Giornata internazionale della donna, il Gruppo ha inoltre contribuito al programma "Bambini in fuga dalla guerra" promosso da Save The Children, grazie al quale sono stati allestiti spazi sicuri a misura di bambino al confine tra Ucraina e Romania, nella regione della Bucovina, nei pressi della città di Siret. Si tratta di un luogo dove i più piccoli, che arrivano dopo un viaggio difficile e portando con sé un bagaglio di paura e angoscia, possono giocare, socializzare e recuperare un senso di normalità, dimenticando per un attimo gli orrori della guerra e la paura dei bombardamenti.

Mitigazione degli effetti negativi dei settori "controversi"

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

7.1. Promozione dell'educazione finanziaria

In continuità con l'anno precedente, anche nel 2022 ANIMA ha svolto diverse attività con l'obiettivo di rendere il settore finanziario più "accessibile", diffondendo una maggiore consapevolezza e conoscenza di queste tematiche. Le attività non sono rivolte solamente a soggetti esperti ma anche a chi vorrebbe avvicinarsi al mondo degli investimenti e sta cercando gli strumenti adatti per individuare l'approccio migliore. Particolare attenzione è rivolta alla sostenibilità, sempre più integrata nel processo di investimento e per cui ANIMA cerca di coinvolgere anche i vari *Stakeholder* ai quali si rivolge.

Iniziative di educazione finanziaria condotte nel 2022:

	<p>ACCADEMIA ANIMA ONLINE</p> <p>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>N. corsi/video: 2</p>
	<p>FORMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA E-LEARNING</p> <p>Due nuovi corsi di <i>e-learning</i> realizzati nel 2021 e accreditati da EFPA - European Financial Planning Association 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>Nel corso del 2022 sono state registrate 603 partecipazioni ai corsi.</p>	<p>DESTINATARI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gestori bancari ▶ Consulenti finanziari <p>N. corsi/video: 19</p>

 <p>Giornale&caffè</p>	<p>GIORNALE & CAFFÈ</p> <p>Sito <i>web</i> che illustra i vantaggi dell'investimento a lungo termine dei 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 PILLOLE ESG: imprenditore Pravettoni</p> <p>Webserie umoristica sulla sostenibilità, realizzata con l'attore e comico Paolo Hendel. Consiste in una serie di brevi video in cui Hendel interpreta uno dei suoi personaggi più conosciuti, lo spregiudicato imprenditore Carcarlo Pravettoni. Le video pillole evidenziano tutto ciò che non è ESG e introducono gli argomenti (sostenibilità ambientale, sociale, governance, trasparenza ecc.) poi trattati in modo approfondito in aula.</p>	<p>DESTINATARI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Investitori finali ▶ Clienti ▶ Gestori bancari ▶ Consulenti finanziari <p>N. corsi/video: 6</p>
	<p>VIDEO IN POCHE PAROLE</p> <p>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 <p>N. corsi/video: 8</p>
	<p>TEMPO & DENARO</p> <p>Sito <i>web</i> che illustra il concetto dell'inflazione, anche con esempi concreti, e il suo impatto sui risparmi.</p> <p>https://tempodenaro.it</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 anche a supportare 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 2022 (€ migliaia)⁴⁷:

13	Liberalità erogate in memoria di Luca Felli a favore dell' Università Bocconi per sostenere studenti meritevoli nel proprio percorso di studi	
5	Liberalità erogate a favore del Dipartimento di Scienze statistiche dell' Università Sapienza a sostegno dell'attività svolta nell'ambito del ruolo degli investimenti sostenibili nella selezione di portafoglio	
10	Liberalità erogate a favore di persone in difficoltà, con particolare riferimento alla donazione di panettoni (Opera San Francesco), al supporto delle persone affette da leucemia (AIL, Associazione italiana contro le leucemie-linfomi e mieloma) 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	
13	Liberalità erogate a favore della Onlus Save The Children per il programma "Bambini in fuga dalla guerra" e per i regali solidali donati al Personale per Natale	
20	Liberalità erogate a favore del FAI - Fondo per l'Ambiente Italiano per l'evento estivo tenutosi a Villa Necchi Campiglio a Milano, per l'adesione al programma <i>Corporate Golden Donor</i> e per l'acquisto di biglietti gratuiti per il Personale per visitare i beni del FAI	

⁴⁷ Le liberalità erogate a favore del FAI per l'utilizzo di Villa Necchi Campiglio per l'evento aziendale estivo sono state conteggiate senza IVA.

Distribuzione delle sponsorizzazioni erogate nel 2022 (€ migliaia):

<p>8</p>	<p>Per il sostegno del Master di secondo livello in Finanza Sostenibile (FinS) per l'a.a. 2022/23 e del Corso <i>executive</i> di Finanza Sostenibile tenutosi nel secondo semestre del 2022, di ALTIS - Alta Scuola Impresa e Società</p>	
<p>4</p>	<p>Per il sostegno del Master in Finanza Quantitativa della Graduate School of Management del PoliMi per l'a.a. 2022</p>	
<p>4</p>	<p>Per la sponsorizzazione della manifestazione Ossibooki del Comune di Milano, attraverso l'acquisto di libri presso La Libreria dei Ragazzi</p>	
<p>12</p>	<p>Per la sponsorizzazione della Coppa Bernocchi, manifestazione ciclistica di interesse nazionale</p>	
<p>5</p>	<p>Per il sostegno alla partecipazione di squadre maschili e femminili della Nazionale Montepaschi a campionati di calcio</p>	
<p>12</p>	<p>Per la sponsorizzazione di un convegno di TEDxMilano Countdown (14 novembre) come Smart Partner, focalizzato sulla tematica dei cambiamenti climatici</p>	

8. L'attenzione per l'ambiente



100%
energia elettrica da fonte rinnovabile certificata



-74,3%
tCO₂ Scope 1 + Scope 2 Market Based rispetto all'anno precedente



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



174
crediti di carbonio acquistati a totale compensazione delle emissioni di tCO_{2e} rilasciate in atmosfera*

* crediti acquistati a compensazione di 174 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

Il percorso iniziato negli scorsi anni ed ultimato nel 2022 ha consentito il raggiungimento del 100% dell'approvvigionamento energetico elettrico da fonti rinnovabili, sia per le forniture gestite direttamente da Anima che per quelle non direttamente gestite. L'ottimizzazione dei consumi di energia, la riduzione delle emissioni in atmosfera dei mezzi di trasporto, degli immobili e delle infrastrutture utilizzate e la promozione di una mobilità sostenibile continueranno ad essere il focus dei prossimi anni.

► 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 migliorare l'efficienza energetica delle proprie sedi operative, 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. Nel 2022 il sistema di illuminazione è stato sostituito con impianti LED, per un investimento pari a circa Euro 121mila.

8.2. Consumi energetici

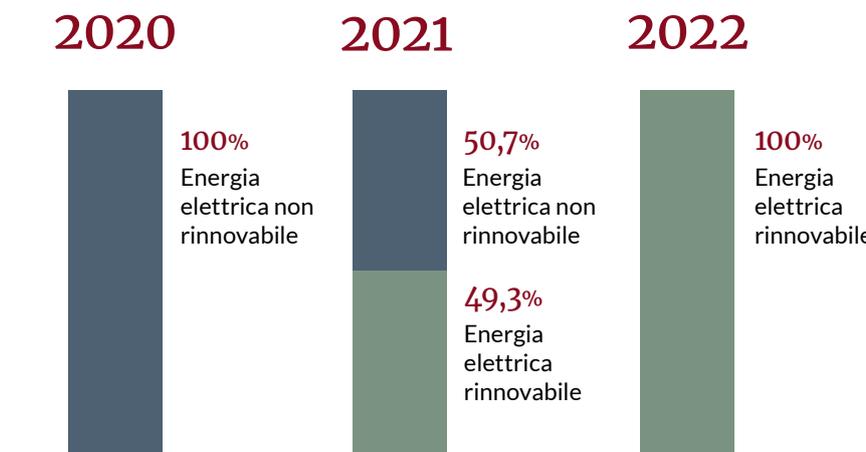
Il consumo di energia complessivo del Gruppo⁴⁸ al 31 dicembre 2022 si attesta a 6.780 GJ, in diminuzione del 7,2% rispetto all'anno precedente⁴⁹, di cui 1.887 GJ da fonti non rinnovabili e 4.893 GJ da fonte rinnovabile. Nel 2022 tutte le sedi del Gruppo (Milano, Roma e Dublino) hanno infatti acquistato esclusivamente energia elettrica da fonte rinnovabile certificata dal fornitore attraverso certificati di garanzia di origine.

48 I dati ambientali includono:

- Per l'anno 2020 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99;
- Per l'anno 2021 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99 e dell'ufficio di Dublino di Anima AM per l'energia elettrica acquistata e le relative emissioni di *Scope 2*;
- Per l'anno 2022 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99, dell'ufficio di Dublino di Anima AM per l'energia elettrica acquistata e le relative emissioni di *Scope 2* e dell'ufficio di Roma per l'energia elettrica acquistata e il parco auto aziendale e le relative emissioni di *Scope 1* e *Scope 2*.

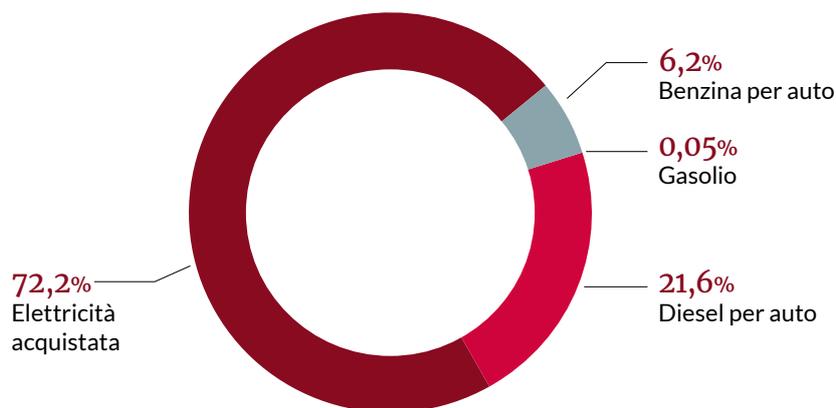
49 Per una maggiore comparabilità dei dati, la variazione percentuale è calcolata a parità di perimetro, escludendo i consumi di energia elettrica 2022 dell'ufficio di Roma.

Elettricità da fonti rinnovabili⁵⁰ e non rinnovabili (%) acquistata nel triennio 2020-2022:

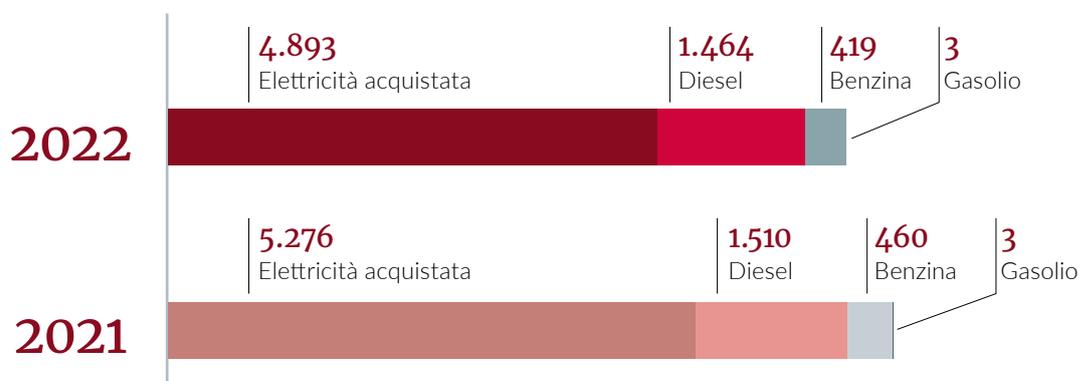


I principali consumi energetici del Gruppo derivano dall'utilizzo di energia elettrica (72,2%) e dai consumi di diesel (21,6%) e di benzina (6,2%) per il parco auto aziendale. Si segnala inoltre la presenza, dal 2018, di un serbatoio di gasolio per il gruppo elettrogeno di emergenza, in funzione nel 2022 solo per brevi prove mensili e il cui consumo può essere ritenuto marginale (0,05%).

Consumi energetici per fonte nel 2022 (%):



Consumi energetici per fonte (GJ) nel 2022 e 2021:



⁵⁰ Considerata come tale solo l'energia rinnovabile certificata dal fornitore attraverso certificati di garanzia di origine.

Oltre all'interesse rivolto alle fonti di energia rinnovabile, Il Gruppo sta ponendo sempre maggior attenzione al tema del risparmio energetico, in linea con la visione di lungo termine di contenimento delle emissioni e in risposta alla crisi energetica. Al fine di contenere il consumo di energia elettrica presso la sede di Milano, sono stati svolti vari interventi di efficientamento, quali il rinnovo degli *hardware*, l'ottimizzazione degli impianti e la sostituzione dell'illuminazione con tecnologia LED, iniziative che hanno contribuito a ridurre i consumi del 2022 di circa il 19% rispetto al 2019 (anno pre-pandemia). In particolare, l'introduzione della tecnologia LED ha consentito di ridurre i consumi relativi all'illuminazione nei mesi da giugno a dicembre del 2022 (periodo in cui l'intero impianto è stato attivo con la nuova tecnologia) del 66% rispetto al medesimo periodo del 2019 (anno pre-pandemia). Al fine di contenere i consumi energetici Anima ha inoltre deciso di limitare la temperatura della sede di Milano per i mesi estivi ed invernali, in linea con le raccomandazioni delle autorità pubbliche.

In aggiunta a questi interventi, il personale ANIMA è stato coinvolto direttamente per evitare sprechi e contribuire alla *mission* sostenibile di ANIMA, adottando alcune buone pratiche in ufficio (es. tenere le finestre chiuse con aria condizionata o riscaldamento accesi al fine di evitare dispersione di raffreddamento o calore, spegnere le luci, i pc e i relativi monitor laddove non necessari).

8.3. Emissioni di CO₂

ANIMA analizza e monitora la sua *carbon footprint* secondo la metodologia indicata dal *GHG protocol*, che stabilisce un quadro globale per la misurazione delle emissioni di gas serra. Nella sua valutazione il Gruppo si focalizza in particolare su:

- ▶ **Emissioni di Scope 1:** tutte le emissioni dirette delle attività delle operazioni interne e sotto il controllo di ANIMA. Sono esemplificative di questa categoria le emissioni generate dal parco auto della Società⁵¹.
- ▶ **Emissioni di Scope 2:** emissioni indirette derivanti dall'elettricità acquistata da ANIMA dagli *utility provider* (incluse le emissioni generate durante la produzione di energia), incluse le emissioni legate al riscaldamento invernale degli ambienti (che avviene tramite pompe di calore elettriche). 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. Per l'acquisto di energia elettrica rinnovabile certificata dal fornitore attraverso certificati di garanzia di origine, il fattore di emissione utilizzato è pari a zero.
- ▶ **Emissioni di Scope 3:** emissioni indirette derivanti da fonti non di proprietà né sotto il controllo diretto di ANIMA. La società si è dotata di un sistema di monitoraggio delle emissioni generate dai viaggi aziendali del proprio Personale (categoria 6 dello Scope 3 - "*Business travel*") e dai propri investimenti (categoria 15 dello Scope 3 - "*Investments*"), considerate le categorie più rilevanti per la tipologia di *business* svolto. Nel corso del 2023 sarà inoltre effettuato uno *screening* delle emissioni legate alle restanti categorie di Scope 3.

Nel 2022, le emissioni di CO_{2e} del Gruppo sono state pari a 3.190.802 tCO₂, ripartite in:

- ▶ Scope 1: 125 tCO_{2e} per il parco auto aziendale⁵²;
- ▶ Scope 2: 425 tCO₂ (*Location Based*) e 0 tCO₂ (*Market Based*)⁵³, in quanto l'energia elettrica di cui il Gruppo si approvvigiona è 100% rinnovabile;
- ▶ Scope 3: 49 tCO_{2e} per i viaggi aziendali del Personale e 3.190.203 per gli investimenti del Grup-

51 Auto ad uso promiscuo.

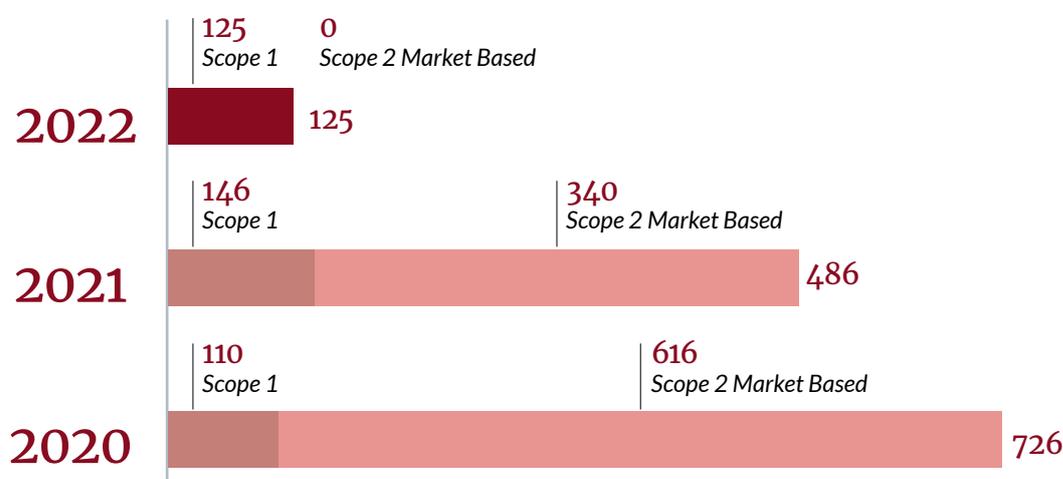
52 Non sono state rilevate perdite di gas refrigerante.

53 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.

po⁵⁴, la categoria più rilevante per le società che operano nel settore del risparmio gestito. Entrambe le categorie sono state valutate con il supporto di *Carbonsink*, parte di *South Pole*, una società di consulenza specializzata nello sviluppo di strategie di mitigazione e gestione dei rischi legati ai cambiamenti climatici.

Complessivamente⁵⁵, le emissioni di *Scope 1* e *Scope 2 (Location Based)* nel 2022 risultano in diminuzione (-9,9%) rispetto al 2021, mentre le emissioni di *Scope 1* e *Scope 2 (Market Based)* nel 2022 risultano in netta diminuzione (-74,3%), come conseguenza dell'acquisto di energia rinnovabile certificata che ha evitato l'immissione in atmosfera di 621 tCO₂. Le **emissioni di Scope 1, Scope 2 (Market Based) e Scope 3 (business travel)** sono state **totalmente compensate grazie all'acquisto di 174 crediti di carbonio** a supporto di un progetto che mira a contrastare il disboscamento illegale in Brasile tramite lo sfruttamento di biomasse provenienti da scarti agricoli e industriali per la produzione di energia rinnovabile.

Emissioni di Scope 1 e Scope 2 Market Based (tCO_{2e}) nel triennio 2020-2022:



Nel 2022, 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 4,4 tCO₂ compensate nel 2022.

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);

54 Fonte per il calcolo: "Global GHG Accounting Standard for the Financial Industry" di Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Sono esclusi gli investimenti in derivati, fondi di fondi e *sovereign debt* (obbligazioni e prestiti sovrani). Sono state considerate le emissioni di *Scope 1* e di *Scope 2* delle società in cui il Gruppo ha investito.

55 Per una maggiore comparabilità dei dati, la variazione percentuale è calcolata a parità di perimetro, escludendo le emissioni derivanti dai consumi elettrici 2022 dell'ufficio di Roma.

- ▶ **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).

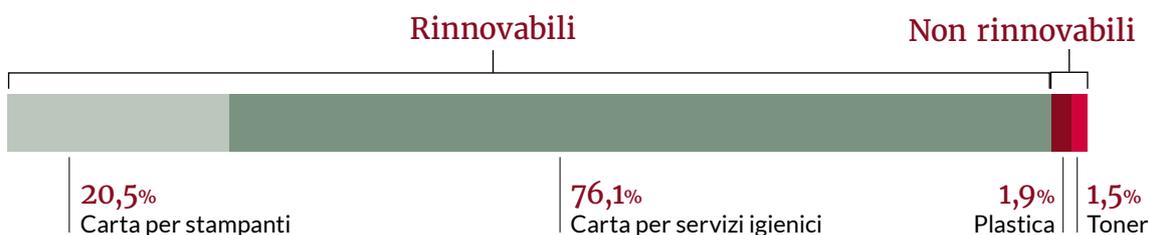
Dal 2021 ANIMA utilizza unicamente **carta 100% riciclata e certificata FSC, Ecolabel e 0% plastic packaging** per le proprie stampanti (uso interno), impegnandosi così nel riutilizzare la carta al termine del proprio ciclo di vita. La carta acquistata è inoltre *carbon neutral* grazie all'utilizzo di 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 ha utilizzato carta certificata FSC per la maggior parte delle proprie lavorazioni. Nel 2022, il 68% della carta utilizzata per questa finalità risulta certificata FSC, in netto aumento rispetto all'anno precedente (26%), 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 2022:



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, gli stessi vengono **trattati e riciclati nel rispetto della normativa di riferimento**. È stata inoltre promossa un'iniziativa per la raccolta di batterie esauste: da febbraio 2022, nella sede di Milano, sono stati collocati in prossimità delle aree *break* dei contenitori specifici per la loro raccolta, per incoraggiarne il corretto smaltimento.

Rifiuti pericolosi e non pericolosi (%) nel 2022⁵⁶:



La percentuale di rifiuti pericolosi relativa all'anno 2022 (20,3%) risulta in aumento rispetto all'anno precedente (in cui era pari a 0,4%) a causa dello smaltimento dei rifiuti legati alla sostituzione dell'impianto di illuminazione (96% dei rifiuti pericolosi), che ha permesso di ridurre sensibilmente i consumi energetici presso la sede di Milano. La restante parte di rifiuti pericolosi è composta dai Dispositivi di Protezione Individuale adottati per il COVID-19.

Infine, al fine di contenere lo smaltimento dei rifiuti elettronici dei dispositivi utilizzati dal Gruppo Anima e di promuoverne il riutilizzo in ottica di economia circolare, nel triennio 2020-2022 il Gruppo ha attuato le seguenti iniziative:

2020

60 monitor donati alle scuole
60 desktop donati alle scuole
8 monitor donati a Enti Religiosi
8 desktop donati a Enti Religiosi

2021

80 desktop venduti a una società specializzata in ricondizionamento di dispositivi elettronici
235 telefoni fissi donati

2022

115 PC restituiti al termine del contratto di locazione

⁵⁶ Nel grafico, l'acronimo RAEE si riferisce ai Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche.

9. La catena di fornitura



Oltre 850

fornitori di beni e servizi da cui il Gruppo si approvvigiona



78%

di 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 rilevanti⁵⁷ 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. Date le categorie merceologiche oggetto di acquisto e la localizzazione geografica dei fornitori, il Gruppo non ha rilevato rischi significativi in merito al verificarsi di episodi di lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio.

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 2022, il 74% degli acquisti è stato effettuato da fornitori locali⁵⁸.

⁵⁷ Il cui fatturato nei due anni precedenti supera Euro 100 mila.

⁵⁸ Per locali si intendono i fornitori aventi sede legale in Italia o in Irlanda. Sono esclusi i dati di Anima AM per l'anno 2020.

Ripartizione della spesa e dei fornitori locali nel triennio 2020-2022:

Spesa su fornitori locali ⁵⁹	2022	2021	2020
% di spesa su fornitori locali	74%	76%	76%

Fornitori di beni e servizi locali	2022	2021	2020
Fornitori residenti in Italia	629	514	508
Fornitori residenti in Irlanda	46	35	n.d.
Fornitori totali	867	731	665
% di fornitori locali	78%	75%	76%

Rientra nell'ambito della Politica di ANIMA la **valutazione periodica dei fornitori rilevanti** 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 sulla Politica Anticorruzione.

Fornitori rilevanti in possesso di certificazioni ambientali o sociali nel triennio 2020-2022:⁶⁰

Fornitori in possesso di certificazioni ambientali o sociali	u.m.	2022	2021	2020
Fornitori in possesso di certificazioni ambientali (ISO 14001, UNI CEI 11352, FSC CQ-COC-000153, FGAS)	n.	7	6	2
% di fornitori in possesso di certificazioni ambientali	%	0,9%	0,9%	0,3%
Fornitori in possesso di certificazioni sociali (ISO 45001, SA 8000, ISO 39001)	n.	5	4	1
% di fornitori in possesso di certificazioni sociali	%	0,6%	0,6%	0,2%
Totale fornitori	n.	808	675	665
% di fornitori in possesso di certificazioni ambientali/sociali	%	0,9%	0,9%	0,5%

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.

⁵⁹ I dati relativi alla spesa includono, relativamente agli anni 2020 e 2021, gli acquisti *intercompany*.

⁶⁰ 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 Persone⁶¹

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

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	215	106	321	204	100	304	208	101	309
Estero	7	2	9	8	4	12	11	3	14
Totale	222	108	330	212	104	316	219	104	323

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

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	211	101	312	207	99	306	210	102	312
Tempo indeterminato Italia	205	99	304	199	96	295	202	100	302
Tempo indeterminato Irlanda	6	2	8	8	3	11	8	2	10
Tempo determinato	11	7	18	5	5	10	9	2	11
Tempo determinato Italia	10	7	17	5	4	9	6	1	7
Tempo determinato Irlanda	1	-	1	-	1	1	3	1	4
Totale	222	108	330	212	104	316	219	104	323
% tempo indeterminato	95%	94%	95%	98%	95%	97%	96%	98%	97%

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

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	222	105	327	212	100	312	219	100	319
Full-time Italia	215	103	318	204	96	300	208	101	309
Full-time Irlanda	7	2	9	8	4	12	11	3	14
Part-time	-	3	3	-	4	4	-	4	4
Part-time Italia	-	3	3	-	4	4	-	4	4
Part-time Irlanda	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	222	108	330	212	104	316	219	104	323
% part-time	0%	3%	1%	0%	4%	1%	0%	4%	1%

⁶¹ I dati relativi al Personale e alla forza lavoro esterna sono riportati in *headcount*.

4. Numero totale di forza lavoro esterna per tipologia e genere⁶²

Forza lavoro esterna	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori esterni	9	6	15	9	3	12	9	2	11
Lavoratori autonomi	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stagisti	1	2	3	8	-	8	4	3	7
Totale	10	8	18	17	3	20	13	5	18
Rapporto tra forza lavoro direttamente ed indirettamente impiegata (%)	5%	7%	5%	8%	3%	6%	6%	5%	6%

5. Numero totale di Personale suddiviso per categoria professionale⁶³, genere e fascia di età

Personale (headcount)	Al 31 dicembre 2022				Al 31 dicembre 2021				Al 31 dicembre 2020			
	<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	-	28	31	59	-	23	28	51	-	22	29	51
Uomini	-	19	25	44	-	15	25	40	-	14	26	40
Donne	-	9	6	15	-	8	3	11	-	8	3	11
Quadri	9	118	43	170	6	103	47	156	4	103	42	149
Uomini	8	86	29	123	4	76	30	110	3	77	28	108
Donne	1	32	14	47	2	27	17	46	1	26	14	41
Aree professionali	43	50	8	101	45	56	8	109	44	65	14	123
Uomini	31	21	3	55	31	28	3	62	33	33	5	71
Donne	12	29	5	46	14	28	5	47	11	32	9	52
Totale	52	196	82	330	51	182	83	316	48	190	85	323
Uomini	39	126	57	222	35	119	58	212	36	124	59	219
Donne	13	70	25	108	16	63	25	104	12	66	26	104

62 Nella tabella sono stati inclusi i dati relativi alla società Anima AM. Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2021 e al 2020 sono stati riesposti in linea all'affinamento del modello di rappresentazione utilizzato per l'esercizio 2022. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di Sostenibilità 2021, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

63 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)	Al 31 dicembre 2022				Al 31 dicembre 2021				Al 31 dicembre 2020			
	<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 Commerciale⁶⁴	35	98	41	174	33	91	41	165	32	87	40	159
Uomini	28	66	27	121	24	63	27	114	21	57	27	105
Donne	7	32	14	53	9	28	14	51	11	30	13	54
Personale impiegato in attività di supporto	17	98	41	156	18	91	42	151	16	103	45	164
Uomini	11	60	30	101	11	56	31	98	15	67	32	114
Donne	6	38	11	55	7	35	11	53	1	36	13	50
Totale	52	196	82	330	51	182	83	316	48	190	85	323

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

Personale appartenente a categorie protette ⁶⁵	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	2	-	2	2	-	2	2	-	2
Aree professionali	4	-	4	4	-	4	6	1	7
Totale	6	-	6	6	-	6	8	1	9
% categorie protette	3%	-	2%	3%	-	2%	4%	1%	3%

8. Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva

Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva	Al 31 dicembre 2022	Al 31 dicembre 2021	Al 31 dicembre 2020
Totale Personale	321	316	323
Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva ⁶⁶	330	304	309
% Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva	97%	96%	96%

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

65 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.

66 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 geografica⁶⁷

1 gen - 31 dic 2022					
Nuove assunzioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di assunzione
Italia	24	20	-	44	14%
Uomini	19	10	-	29	13%
Donne	5	10	-	15	14%
Irlanda	3	-	-	3	33%
Uomini	3	-	-	3	43%
Donne	-	-	-	-	0%
Totale	27	20	-	47	14%
Uomini	22	10	-	32	14%
Donne	5	10	-	15	14%
Tasso di assunzione	52%	10%	0%	14%	

1 gen - 31 dic 2021					
Nuove assunzioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di assunzione
Italia	18	14	1	33	11%
Uomini	9	8	1	18	9%
Donne	9	6	-	15	15%
Irlanda	1	-	-	1	8%
Uomini	-	-	-	-	0%
Donne	1	-	-	1	25%
Totale	19	14	1	34	11%
Uomini	9	8	1	18	8%
Donne	10	6	-	16	15%
Tasso di assunzione	37%	8%	1%	11%	

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

⁶⁷ 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 Paese e relativi tassi⁶⁸

1 gen - 31 dic 2022					
Cessazioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di turnover
Italia	10	16	1	27	8%
Uomini	5	12	1	18	8%
Donne	5	4	-	9	8%
Irlanda	4	2	-	6	67%
Uomini	3	1	-	4	57%
Donne	1	1	-	2	100%
Totale	14	18	1	33	10%
Uomini	8	13	1	22	10%
Donne	6	5	-	11	10%
Tasso di turnover	27%	9%	1%	10%	

1 gen - 31 dic 2021					
Cessazioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di turnover
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%	

1 gen - 31 dic 2020					
Cessazioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di turnover
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%	

⁶⁸ I tassi relativi all'Irlanda sono fortemente influenzati dalle basse numerosità di Anima AM.

11. Turnover volontario del Personale⁶⁹

Turnover volontario dei dipendenti	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Dipendenti (<i>headcount</i>) che scelgono di lasciare la società volontariamente	33	41	18
Totale Personale	330	316	323
Tasso di turnover volontario	10%	13%	6%

12. Spesa sostenuta per la formazione del Personale⁷⁰

Spesa per la formazione	u.m.	1 gen - 31 dic 2022			1 gen - 31 dic 2021			1 gen - 31 dic 2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	€ migliaia	206,3	100,4	306,7	185,7	91,4	277,2	110,2	52,3	162,5

13. Ore medie di formazione per genere e categoria professionale⁷¹

Ore medie	1 gen - 31 dic 2022		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	17,4	26,2	19,6
Quadri	24,2	28,3	25,3
Aree professionali	26,9	30,0	28,3
Totale	23,5	28,7	25,2

Ore medie	1 gen - 31 dic 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

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

Numero di ore di formazione erogate al Personale sulla tutela della <i>privacy</i> e/o della <i>cybersecurity</i>	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021
Dirigenti	111	59
Quadri	360	181
Aree professionali	248	155
Totale	719	395

⁶⁹ Il tasso di *turnover* non volontario del Personale è pertanto pari a 0 nel triennio 2020-2022.

⁷⁰ 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.

⁷¹ Il dato è stato calcolato rapportando i dati relativi alla formazione, che sono dati di flusso nel 2022, con il Personale in forza al 31/12. Sono esclusi i dati di Anima AM per l'anno 2022.

15. Attività di formazione sul Codice Etico e di Comportamento per categoria professionale

Numero di ore di formazione erogate al Personale sul Codice Etico	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021
Dirigenti	50	-
Quadri	165	-
Aree professionali	104	-
Totale	319	-

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

Numero di ore di formazione erogate al Personale sulla Diversity & Inclusion	1 gen - 31 dic 2022			1 gen - 31 dic 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	82	90	172	75	32	107
Quadri	4	80	84	81	18	98
Aree professionali	-	10	10	-	-	-
Totale	86	180	266	156	49	205

17. Attività di formazione sui principi di Marketing Responsabile per categoria professionale

Numero di ore di formazione erogate al Personale sui principi di Marketing Responsabile	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021
Dirigenti	110	12
Quadri	341	40
Aree professionali	270	36
Totale	721	88

18. Percentuale di Personale che ha ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

Personale con regolare valutazione della performance e di carriera	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	44	15	59	40	11	51	40	11	51
Quadri	123	47	170	110	46	156	108	41	149
Aree professionali	55	46	101	62	47	109	71	52	123
Totale	222	108	330	212	104	316	219	104	323
% Personale con regolare valutazione della performance e di carriera	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

19. Salario medio base del Personale per categoria professionale, genere e area geografica⁷²

Salario medio base	u.m.	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
		Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%
Italia	€ migliaia	77,8	53,9	69%	75,5	52,4	69%	74,0	52,3	71%
Dirigenti	€ migliaia	167,2	95,3	57%	164,5	95,7	58%	164,0	100,9	61%
di cui Top Management	€ migliaia	293,6	-	0%	281,1	-	0%	281,1	-	0%
di cui restanti Dirigenti	€ migliaia	146,7	95,3	65%	143,4	95,7	67%	142,8	100,9	71%
Quadri	€ migliaia	64,0	56,6	89%	64,7	57,6	89%	63,7	58,5	92%
Aree Professionali	€ migliaia	35,4	37,3	105%	35,0	36,2	103%	35,4	36,6	103%
Irlanda	€ migliaia	61,1	48,5	79%	57,0	39,5	69%	53,2	41,0	77%

20. Remunerazione totale (fissa e variabile) media del Personale per categoria professionale e genere⁷³

Remunerazione totale media	u.m.	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
		Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%
Italia	€ migliaia	111,5	66,9	60%	127,5	72,1	57%	117,6	67,8	58%
Dirigenti	€ migliaia	271,1	131,4	48%	346,9	191,3	55%	319,3	165,6	52%
di cui Top Management	€ migliaia	521,1	-	0%	697,7	-	0%	596,7	-	0%
di cui restanti Dirigenti	€ migliaia	238,2	131,4	55%	283,1	191,3	68%	275,0	165,4	60%
Quadri	€ migliaia	84,3	70,0	83%	92,2	72,6	79%	88,1	73,0	83%
Aree Professionali	€ migliaia	41,4	42,2	102%	44,2	41,7	94%	42,2	42,0	100%
Irlanda	€ migliaia	82,6	58,5	71%	76,9	46,0	60%	68,1	50,3	68%

21. Rapporto tra la remunerazione⁷⁴ dell'Amministratore Delegato e la retribuzione media del Personale⁷⁵

Rapporto tra la remunerazione dell'A.D. e la retribuzione del Personale	u.m.	Al 31 dicembre 2022	Al 31 dicembre 2021	Al 31 dicembre 2020
Retribuzione A.D.	€ migliaia	851,0	1.390,0	1.160,0
Retribuzione media del Personale (escluso A.D.)	€ migliaia	94,8	104,2	97,8
Remunerazione A.D./retribuzione media Personale		9,0	13,3	11,9
Retribuzione mediana del Personale (escluso A.D.)	€ migliaia	63,0	63,6	60,0
Remunerazione A.D./retribuzione mediana Personale		13,5	21,9	19,3

72 I dati relativi ad 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.

73 Vedi nota precedente.

74 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.

75 Al fine di favorire la comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2021 e al 2020 sono stati riesposti in linea con le richieste degli Standard GRI 2021. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Rapporto di sostenibilità 2021, pubblicato nella sezione "Sostenibilità" del sito www.animaholding.it.

22. Rapporto tra la remunerazione (fissa e variabile) della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione mediana del Personale

Rapporto tra la remunerazione massima e la retribuzione del Personale	u.m.	Al 31 dicembre 2022	Al 31 dicembre 2021
Remunerazione massima/retribuzione mediana Personale		24,6	30,3
Incremento remunerazione massima	%	-19,5%	-11,5%
Incremento retribuzione mediana Personale Gruppo	%	1,2%	5,3%
Incremento remunerazione massima/incremento retribuzione mediana Personale Gruppo		-16,5	-2,2

23. Benefit non monetari previsti per il Personale⁷⁶

Tipologia di benefit	1 gen - 31 dic 2022			
	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
Smart working	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

24. Personale coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale coperto	222	108	330	212	104	316	219	104	323
Totale Personale	222	108	330	212	104	316	219	104	323
%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sottoposto ad audit interno	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale coperto	222	108	330	212	104	316	219	104	323
Totale Personale	222	108	330	212	104	316	219	104	323
%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁷⁶ I seguenti Benefit sono previsti anche per il Personale della Società Anima AM: assicurazione sulla vita e sistema previdenziale per il Personale con contratto a tempo indeterminato; assistenza sanitaria, copertura per disabilità/invalidità, congedo parentale, smart working, orario di lavoro flessibile per Personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sottoposto ad audit da terze parti	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale coperto	222	108	330	212	104	316	219	104	323
Totale Personale	222	108	330	212	104	316	219	104	323
%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

25. Numero e tassi di infortunio sul lavoro⁷⁷

Numero e tassi di infortunio sul lavoro	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Infortuni sul lavoro registrabili ⁷⁸	-	-	-
Infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi) ⁷⁹	-	-	-
Decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
Ore lavorate	543.050	537.021	554.188
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ⁸⁰	-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) ⁸¹	-	-	-
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ⁸²	-	-	-

26. Tasso di gravità (infortuni e malattie professionali) e tasso di assenteismo⁸³

Tassi di gravità e assenteismo	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Tasso di gravità ⁸⁴	-	-	-
Tasso di assenteismo ⁸⁵	1,61	0,84	0,98

27. Numero e tassi di malattia professionale

Numero e tassi di malattia professionale	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Numero di casi di malattie professionali registrabili	-	-	-
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	-	-	-
Ore lavorate	543.050	537.021	554.188
Tasso di malattia professionale ⁸⁶	-	-	-

77 I dati relativi all'anno 2020 non includono Anima AM.

78 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).

79 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.

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

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

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

83 I dati relativi al triennio 2020-2022 non includono Anima AM.

84 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.

85 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.

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

10.2. Dati relativi all'attenzione per l'ambiente⁸⁷

28. Consumi di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili⁸⁸

Consumo di combustibili	u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Gasolio⁸⁹	GJ	3	3	3
Combustibili utilizzati per il parco auto	GJ	1.883	1.970	1.650
di cui diesel	GJ	1.464	1.510	1.396
di cui benzina	GJ	419	460	254
Consumo di energia elettrica	u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Energia elettrica acquistata	GJ	4.893	5.276	4.759
di cui da fonti non rinnovabili	GJ	-	2.676	4.759
di cui da fonti rinnovabili (certificata)	GJ	4.893	2.600	-
Totale consumo energetico	u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Consumi energetici totali	GJ	6.780	7.249	6.412
di cui da fonti non rinnovabili	GJ	1.887	4.649	6.412
di cui da fonti rinnovabili (certificata)	GJ	4.893	2.600	-

29. Intensità energetica

Intensità energetica	u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Consumi energetici totali	GJ	6.780	7.249	6.412
Personale del Gruppo ⁹⁰	n.	330	308	300
Intensità energetica	GJ per unità	20,5	23,5	21,4

30. Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scope 1)⁹¹

Emissioni dirette di Scope 1	u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Gasolio	tCO _{2e}	0,2	0,2	0,2
Diesel per parco auto	tCO _{2e}	98	99	93
Benzina per parco auto	tCO _{2e}	27	29	16
Emissioni da perdite di gas refrigerante	tCO _{2e}	-	18	-
Totale Scope 1	tCO_{2e}	125	146	109

87 I dati ambientali includono:

- Per l'anno 2020 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99;
- Per l'anno 2021 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99 e dell'ufficio di Dublino di Anima AM per l'energia elettrica acquistata e le relative emissioni di Scope 2;
- Per l'anno 2022 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99, dell'ufficio di Dublino di Anima AM per l'energia elettrica acquistata e le relative emissioni di Scope 2 e dell'ufficio di Roma per l'energia elettrica acquistata e il parco auto aziendale e le relative emissioni di Scope 1 e Scope 2.

88 Fonte fattori di conversione in GJ: "DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2022" per i dati relativi al 2022 e le versioni precedenti (2021 e 2020) dello stesso documento per i rispettivi anni.

89 I dati relativi al gasolio si riferiscono ai consumi derivanti dalle prove mensili del gruppo elettrogeno di emergenza dell'ufficio di Milano.

90 Per il perimetro dei dati relativi al Personale si rimanda alla nota 87.

91 Fonte dei coefficienti utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1: "DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2022" per i dati relativi al 2022 e le versioni precedenti (2021 e 2020) dello stesso documento per i rispettivi anni.

31. Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 2)⁹²

Emissioni indirette di Scope 2 – Location Based ⁹³		u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Energia elettrica acquistata	tCO ₂		425	458	416
Totale Scope 2 – Location Based	tCO₂		425	458	416
Emissioni indirette di Scope 2 – Market Based ⁹⁴		u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Energia elettrica acquistata	tCO ₂		-	340	616
Totale Scope 2 – Market Based	tCO₂		-	340	616

32. Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 3)⁹⁵

Emissioni indirette di Scope 3 – Categoria GHG Protocol		u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Upstream					
6 Viaggi di lavoro ⁹⁶	tCO _{2e}		49	22	n.d.
Downstream					
15 Investimenti ⁹⁷	tCO _{2e}		3.190.203	n.d.	n.d.
Totale Scope 3	tCO_{2e}		3.190.252	22	n.d

33. Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 3) - Investimenti⁹⁸

Emissioni indirette di Scope 3 – Investimenti	u.m.	1 gen - 31 dic 2022		
		Listed equity and corporate bonds	Business loans and unlisted equity	Totale
AuM in scope ⁹⁹	€ milioni	39.737	122	39.859
di cui AuM analizzato (copertura)	%	100%	100%	100%
Intensità delle emissioni	tCO _{2e} /€ milioni	80	60	80
Totale Scope 3 – Investimenti	tCO_{2e}	3.182.866	7.337	3.190.203

92 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.

93 Fonte dei fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 – Location Based: "Terna confronti internazionali 2019" per i dati relativi al triennio 2020-2022.

94 Fonte dei fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 – Market Based: "AIB - European Residual Mixes 2021" per i dati relativi al 2022 e le versioni precedenti (2020 e 2019) dello stesso documento per i dati relativi ai due anni precedenti.

95 Per la rendicontazione relativa al 2022 il perimetro dello Scope 3 è stato ampliato anche alla categoria 15 – Investments, considerata la più rilevante nel fornire una rappresentazione delle performance e degli impatti del business in termini di carbon footprint.

96 Quantitativo totalmente compensato nel 2022 e nel 2021 tramite l'acquisto di crediti di carbonio certificati. Il dato include le emissioni provenienti dai voli, dai treni e dagli alberghi utilizzati per i viaggi di lavoro del Personale.

97 Fonte utilizzata per il calcolo: "Global GHG Accounting Standard for the Financial Industry" di Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Sono esclusi gli investimenti in derivati, fondi di fondi e sovereign debt (obbligazioni e prestiti sovrani). Sono state considerate le emissioni di Scope 1 e di Scope 2 delle società in cui il Gruppo ha investito.

98 Vedi nota precedente.

99 Dato al 31/12/2022.

34. Emissioni totali di gas ad effetto serra (Scope 1 e Scope 2)

Emissioni totali	u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Scope 1	tCO _{2e}	125	146	109
Scope 2 – Location Based	tCO ₂	425	458	416
Scope 2 – Market Based	tCO ₂	-	340	616
Emissioni totali – Scope 1 + Scope 2 Location Based	tCO₂	550	604	525
Emissioni totali – Scope 1 + Scope 2 Market Based¹⁰⁰	tCO₂	125	486	725

35. Intensità delle emissioni

Intensità delle emissioni	u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Emissioni totali – Scope 1 + Scope 2 Location Based	tCO ₂	550	604	525
Emissioni totali – Scope 1 + Scope 2 Market Based	tCO ₂	125	486	725
Personale del Gruppo ¹⁰¹	n.	330	308	300
Intensità delle emissioni – Scope 1 + Scope 2 Location Based	tCO₂ per unità	1,7	2,0	1,8
Intensità delle emissioni – Scope 1 + Scope 2 Market Based	tCO₂ per unità	0,4	1,6	2,4

36. Fattori di emissione

Fattore di emissione	u.m.	2022		2021		2020	
		Coeff.	Fonte	Coeff.	Fonte	Coeff.	Fonte
Energia elettrica – Location based (Italia)	gCO ₂ /kWh	315	Terna (2019)	315	Terna (2019)	315	Terna (2019)
Energia elettrica – Location based (Irlanda)	gCO ₂ /kWh	286	Terna (2019)	286	Terna (2019)	n.d.	n.d.
Energia elettrica – Market based (Italia)	gCO ₂ /kWh	457	AIB 2021	459	AIB 2020	466	AIB 2019
Energia elettrica – Market based (Irlanda)	gCO ₂ /kWh	570	AIB 2021	446	AIB 2020	n.d.	n.d.
Diesel (average biofuel blend)	kgCO _{2e} /l	2,55784	DEFRA 2022	2,51233	DEFRA 2021	2,54603	DEFRA 2020
Benzina (average biofuel blend)	kgCO _{2e} /l	2,16185	DEFRA 2022	2,19352	DEFRA 2021	2,16802	DEFRA 2020
R410A	kgCO _{2e} /Kg	2088	DEFRA 2022	2088	DEFRA 2021	2088	DEFRA 2020

37. Sedi dotate di standard/certificazioni ambientali

Sedi/strutture certificate	u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Sedi dotate di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001	n.	3	3	3
Totale sedi	n.	3	3	3
% di sedi dotate di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001	%	100%	100%	0%

100 Quantitativo totalmente compensato nel 2022 e nel 2021 tramite l'acquisto di crediti di carbonio certificati.

101 Per il perimetro dei dati relativi al Personale si rimanda alla nota 87.

38. Materiali utilizzati per peso

Tipologia di materiale	u.m.	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021	1 gen - 31 dic 2020
Rinnovabile	t	95,6	101,0	1,4
Carta per stampanti ¹⁰²	t	0,7	1,5	1,4
di cui certificata FSC	t	0,7	1,5	1,4
di cui riciclata	t	0,7	1,5	-
Carta per servizi igienici	t	2,7	1,5	n.d.
Carta per uso esterno ¹⁰³	t	92,2	98,0	n.d.
di cui certificata FSC	t	62,3	n.d.	n.d.
di cui riciclata	t	4,5	n.d.	n.d.
Non rinnovabile	t	0,12	0,1	0,1
Plastica ¹⁰⁴	t	0,07	0,1	0,1
Toner	t	0,05	0,03	n.d.
Totale	t	95,8	101,1	1,5

39. Prelievi e scarichi idrici

Prelievi idrici per fonte	u.m.	1 gen - 31 dic 2022		1 gen - 31 dic 2021		1 gen - 31 dic 2020	
		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	2,5	-	1,7	-	1,5	-
di cui acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	2,5	-	1,7	-	1,5	-
di cui altre tipologie di acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	-	-	-	-	-	-
Prelievi idrici totali	Megalitri	2,5	-	1,7	-	1,5	-

Scarichi idrici per destinazione ¹⁰⁵	u.m.	1 gen - 31 dic 2022		1 gen - 31 dic 2021		1 gen - 31 dic 2020	
		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	2,5	-	1,7	-	1,5	-
di cui acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	2,5	-	1,7	-	1,5	-
di cui altre tipologie di acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	-	-	-	-	-	-
Prelievi idrici totali	Megalitri	2,5	-	1,7	-	1,5	-

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

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

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

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

40. Rifiuti generati

Composizione dei rifiuti	u.m.	1 gen - 31 dic 2022			1 gen - 31 dic 2021		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Plastica	t	-	0,1	0,1	-	0,1	0,1
Carta	t	-	0,7	0,7	-	1,5	1,5
Materiali misti	t	-	-	-	-	0,6	0,6
RAEE	t	-	0,1	0,1	-	1,2	1,2
Toner	t	-	0,04	0,04	-	0,02	0,02
Batterie	t	-	0,02	0,02	-	0,01	0,01
Rifiuti speciali COVID	t	0,01	-	0,01	0,01	-	0,01
Tubi fluorescenti ed altri tubi contenenti mercurio	t	0,2	-	0,2	-	-	-
Totale	t	0,2	1,0	1,2	0,01	3,4	3,4

11. Indice dei contenuti GRI

Il presente Rapporto, che è pubblicato con periodicità annuale, è stato redatto in conformità agli *Standard GRI* per il periodo che va dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. Le informazioni contenute in questo documento sono state definite sulla base del GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021.

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
GRI 2 – INFORMATIVA GENERALE 2021		
1. L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		
2-1	Dettagli organizzativi	5, 14, 15
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	5-6
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza, punti di contatto	6
2-4	Revisione delle informazioni	106, 112
2-5	Assurance esterna	6, 126-129
2. ATTIVITÀ E LAVORATORI		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di <i>business</i>	16-19, 103-104
2-7	Dipendenti	72-73, 105
2-8	Lavoratori non dipendenti	73, 106
3. GOVERNANCE		
2-9	Struttura e composizione della <i>governance</i>	24, 29-32
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	28
2-11	Presidente del massimo organo di governo	29
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	28, 35, 55, 65-67
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	26
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	68
2-15	Conflitti d'interesse	31
2-16	Comunicazione delle criticità	48-49, 88
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	29
2-18	Valutazione della <i>performance</i> del massimo organo di governo	29
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	31-33
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	31
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	112-113
4. STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4
2-23	Impegno in termini di <i>policy</i>	8-13
2-24	Integrazione degli impegni in termini di <i>policy</i>	8-13, 26, 79
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	35-44, 88
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	6, 48-49, 88
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	45
2-28	Appartenenza ad associazioni	21
5. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i>	65-67
2-30	Contratti collettivi	107

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	64-68
3-2	Elenco di temi materiali	69
GOVERNANCE		
TEMA MATERIALE: ANTICORRUZIONE E ANTIRICICLAGGIO		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	46-49
GRI 205: Anti-Corruzione 2016		
205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	46
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	47
GRI 206: Comportamento anti-competitivo 2016		
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	45
GRI 415: Politica pubblica 2016		
415-1	Contributi politici	98
TEMA MATERIALE: INTEGRITÀ, TRASPARENZA ED ETICA DI BUSINESS		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	45-46, 50
GRI 207: Tasse 2019		
207-1	Approccio alle imposte	50
207-2	<i>Governance</i> relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	50
207-3	Coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i> e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	50
207-4	Reportistica per Paese	51
TEMA MATERIALE: GESTIONE DEI RISCHI ESG		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	34-44
TEMA MATERIALE: GOVERNANCE ESG		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	26-27
SOCIALE		
TEMA MATERIALE: EDUCAZIONE FINANZIARIA E CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO DELLA COMUNITÀ		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	90-95
GRI 201: Performance economica 2016		
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	22-23
TEMA MATERIALE: ATTRAZIONE, SODDISFAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	80-82
GRI 401: Occupazione 2016		
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	74, 108-109
TEMA MATERIALE: DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE		

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	73-74
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016		
405-1	Diversità negli organi di <i>governance</i> e tra i dipendenti	29, 74, 106-107
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	112
GRI 406: Non discriminazione 2016		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	74
TEMA MATERIALE: WELFARE E WORK-LIFE BALANCE		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	75-77
GRI 401: Occupazione 2016		
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o <i>part-time</i>	113
GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali 2016		
402-1	Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	77
TEMA MATERIALE: FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	77-80
GRI 404: Formazione e istruzione 2016		
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	78, 110
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro <i>performance</i> e dello sviluppo professionale	111
TEMA MATERIALE: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	82-83
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018		
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	82-83
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	82-83
403-3	Servizi per la salute professionale	82-83
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	82-83
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	82-83
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	82-83
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di <i>business</i>	82-83
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	113-114
403-9	Infortuni sul lavoro	114
403-10	Malattia professionale	114
TEMA MATERIALE: TUTELA DEI DIRITTI UMANI		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	83

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
GRI 408: Lavoro minorile 2016		
408-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	103
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016		
409-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	103
TEMA MATERIALE: PRIVACY E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	85-87
GRI 418: Privacy dei Clienti 2016		
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della <i>privacy</i> dei clienti e perdita di loro dati	50
TEMA MATERIALE: SODDISFAZIONE DEI CLIENTI		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	84
TEMA MATERIALE: INNOVAZIONE E QUALITÀ DEI PRODOTTI E SERVIZI		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	84-85
AMBIENTALE		
TEMA MATERIALE: EFFICIENZA ENERGETICA E LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	96-97
GRI 302: Energia 2016		
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	97, 115
302-3	Intensità energetica	115
GRI 305: Emissioni 2016		
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (<i>Scope 1</i>)	99-100, 115
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (<i>Scope 2</i>)	99-100, 116
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (<i>Scope 3</i>)	99-100, 116
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	117
TEMA MATERIALE: CONSUMO RESPONSABILE DELLE RISORSE NATURALI		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	100-102
GRI 301: Materiali 2016		
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	101, 118
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018		
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	101
303-2	Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	101
303-3	Prelievo idrico	118
303-4	Scarico idrico	118
GRI 306: Rifiuti 2020		
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	102
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	102
306-3	Rifiuti generati	119

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
TRASVERSALE		
TEMA MATERIALE: INVESTIMENTI RESPONSABILI		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	60-64
GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures		
FS11	Percentuale di <i>asset</i> oggetto di vaglio ambientale o sociale positivo e negativo	62
TEMA MATERIALE: MARKETING RESPONSABILE		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	88-89
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016		
417-2	Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	89
417-3	Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di <i>marketing</i>	89
TEMA MATERIALE: RESILIENZA ORGANIZZATIVA		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	43

12. Indice dei contenuti dei Principi del Global Compact

AREA	PRINCIPIO	RIFERIMENTO
Diritti umani  HUMAN RIGHTS	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  LABOUR	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 5.7 Tutela dei diritti umani 9.1 Gestione responsabile della catena di fornitura
	Principio 5: Alle imprese è richiesta l'effettiva eliminazione del lavoro minorile	Principio 6: Alle imprese è richiesta l' eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione
Ambiente  ENVIRONMENT	Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	1.1 I Principi e le Politiche 2.9 Il presidio dei rischi ESG e reputazionali
	Principio 8: Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	4.3 Premi e adesione a iniziative esterne 8.1 Efficienza energetica 8.2 Consumi energetici 8.3 Emissioni di CO ₂ 8.4 Consumo responsabile delle risorse
	Principio 9: Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente	
Lotta alla corruzione  ANTI-CORRUPTION	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 Whistleblowing

13. 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 “il Gruppo”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

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 analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali 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 il personale della Direzione di Anima Holding S.p.A. e con il personale di Anima SGR S.p.A. e Anima Alternative 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 seguenti società Anima Holding S.p.A., Anima SGR S.p.A. e Anima Alternative SGR S.p.A. che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello di 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 2022 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, 28 marzo 2023