

Anima Holding

RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ 2024



Indice dei contenuti

Lettera dell'Amministratore Delegato agli Stakeholder.....	5
ESRS 2	7
Nota metodologica.....	7
Elementi di informazione derivanti da altre normative della UE	10
L'identità del Gruppo Anima e il percorso di sostenibilità	12
Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento.....	14
La struttura del Gruppo	17
L'azionariato e il rapporto con gli azionisti	18
La struttura della governance aziendale	20
La governance ESG.....	21
Il Consiglio di Amministrazione	23
I Comitati endoconsiliari	26
Il Collegio Sindacale	28
Integrazione dei fattori ESG nelle politiche di remunerazione	29
Dichiarazione sul dovere di diligenza	31
Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	32
I Rating ESG	34
L'analisi di doppia materialità	35
Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti.....	45
Il Piano di Sostenibilità 2024-2028.....	52
E1 – Cambiamenti climatici	58
Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti.....	58
Azioni di mitigazione dei cambiamenti climatici	58
Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione al cambiamento climatico.....	62
Consumi energetici	62
Emissioni di CO ₂	64
S1 – Forza lavoro propria	70
Il Personale del Gruppo	70
Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti.....	71
Politiche di remunerazione.....	72
Diversità e pari opportunità.....	73

Welfare e work-life balance	74
Formazione e sviluppo professionale.....	77
Attrazione e Crescita dei Talenti	80
Soddisfazione e coinvolgimento.....	82
Salute e sicurezza sul lavoro.....	85
Tutela dei diritti umani.....	85
Whistleblowing.....	86
Il Piano HR 2024-2028	86
Dati relativi alle Persone	88
S3 – Comunità interessate	94
Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti.....	94
Il contributo allo sviluppo delle comunità	94
Gli investimenti nella comunità	96
Promozione dell'educazione finanziaria	97
Fondazione ANIMA.....	99
Premi e adesione a iniziative esterne	100
Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione alle comunità interessate	102
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	103
Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti.....	103
Soddisfazione dei Clienti.....	103
Trattamento dei dati personali.....	104
Sicurezza delle informazioni.....	105
Gestione dei reclami	110
Comunicazione trasparente	110
Qualità dei prodotti.....	111
Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione ai clienti	112
G1 – Condotta delle imprese	113
Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti.....	113
Etica nella condotta aziendale	113
Anticorruzione.....	114
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001	116
Whistleblowing.....	116
Il Codice Etico e di comportamento.....	117

L'approccio alla fiscalità	118
Gestione dei rapporti coi fornitori.....	120
Entity-specific: Finanza sostenibile	123
Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti.....	123
La governance ESG delle SGR del Gruppo.....	124
Investimenti alternativi	129
Investimenti tradizionali	130
Reportistica	141
Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione alla finanza sostenibile.....	141
Entity-specific: Innovazione digitale	143
Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti.....	143
Innovazione digitale	143
Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione all'innovazione digitale.....	145
Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della rendicontazione di sostenibilità	146
Annex: informazioni ESG aggiuntive volontarie	150
Consumo responsabile delle risorse	150
Tabelle relative all'acqua e ai rifiuti	152
Partecipazione ad associazioni	153
Collaborazione con enti e Istituzioni	154
Fornitori in possesso di certificazioni ambientali o sociali.....	155
Link utili	155
Attestazione esterna.....	158

Lettera dell'Amministratore Delegato agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

anche per il 2024 abbiamo portato avanti il percorso di rendicontazione di sostenibilità avviato nel 2020, pubblicando la quinta Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo Anima, applicando per la prima volta, su base volontaria, gli standard European Sustainability Reporting Standard (ESRS), adottati a Luglio 2023 dalla Commissione Europea secondo quanto previsto nell'ambito della direttiva sulla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

È stato un anno ricco di cambiamenti e siamo orgogliosi della qualità del lavoro svolto, da un punto di vista di performance economica, di iniziative in ambito ESG e di coesione all'interno del Gruppo Anima. Il nostro percorso di crescita, dopo l'ingresso di Castello SGR nel 2023, è proseguito con le acquisizioni di Kairos Partners SGR e di Vita srl, che hanno arricchito la nostra capacità competitiva con nuove competenze e risorse. Ad aprile 2025 Anima è inoltre entrata a far parte del Gruppo Banco BPM, nostro storico azionista e partner commerciale, a seguito dell'offerta pubblica di acquisto volontaria sulla totalità delle azioni ordinarie di Anima Holding che ha portato Banco BPM Vita S.p.A. a detenere 292.527.616 azioni, rappresentative dell'89,95% del capitale sociale di Anima. In questo documento si farà tuttavia riferimento al Gruppo Anima così come si configurava al 31 dicembre 2024.

In conformità con gli ESRS, principi europei di rendicontazione di sostenibilità che specificano le informazioni sulla sostenibilità che siamo tenuti a comunicare, abbiamo coinvolto i nostri Stakeholder nella valutazione delle tematiche più rilevanti per il Gruppo, analizzando sia il nostro impatto sulle persone e sull'ambiente sia i rischi e le opportunità che possono avere effetti sulle grandezze economico-finanziarie del Gruppo.

In un contesto caratterizzato da importanti cambiamenti derivanti dall'implementazione dei nuovi standard, abbiamo rinnovato il nostro impegno nella realizzazione delle iniziative previste dal Piano di Sostenibilità 2024-2028, con il proposito di allineare anche le società recentemente acquisite agli standard di sostenibilità del Gruppo. Sempre a fronte della significativa crescita del Gruppo, abbiamo ritenuto importante rafforzare ulteriormente il team che si occupa delle Risorse Umane, istituire una nuova funzione dedicata alla comunicazione interna e dedicare un corso di formazione al tema dell'inclusione, erogato a tutto il Personale. Per quanto riguarda i nostri prodotti, nel quadro del rafforzamento dell'integrazione dei criteri ESG nelle decisioni di investimento, segnaliamo l'ampliamento del sistema Net Zero, lanciato nel 2022 con il primo fondo art. 9 del Reg. UE 2019/2088 SFDR a brand ANIMA, con i nuovi fondi Anima Net Zero Bilanciato Prudente e Anima Net Zero Corporate.

Il 2024 ha inoltre visto la pubblicazione di due bandi da parte della Fondazione Anima, istituita nel 2023, focalizzati sull'educazione finanziaria per individui a basso reddito e sull'empowerment femminile. La Fondazione, oltre ad annunciare i vincitori dei due bandi, ha deciso di supportare due ulteriori iniziative a favore di giovani in difficoltà.

In continuità con gli anni precedenti il presente documento è stato sottoposto a una limited assurance da parte di Deloitte, al fine di garantire la massima trasparenza e veridicità delle informazioni riportate, come anche previsto dalla nuova Direttiva CSRD.

Vi auguro una buona lettura.

Alessandro Melzi d'Eril – Amministratore Delegato e Direttore Generale Anima Holding

ESRS 2

Nota metodologica

CRITERI DI REDAZIONE

Il presente documento rappresenta la Rendicontazione di Sostenibilità volontaria ("Rendicontazione") del Gruppo ANIMA ("Gruppo" o "ANIMA"), costituito al 31 dicembre 2024 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"), Castello SGR S.p.A. ("Castello SGR"), Kairos Partners SGR ("Kairos") e Vita S.r.l. ("Vita"). Il Gruppo, nonostante per l'esercizio 2024 non rientri tra le imprese destinatarie della normativa in base a quanto previsto dall'Art. 17 comma a) del Decreto Legislativo 125/2024, ha deciso di rendicontare volontariamente le proprie performance di sostenibilità secondo gli standard europei per la rendicontazione sulla sostenibilità (ESRS)¹. Al fine di facilitare la lettura, tali Standard vengono classificati nel capitolo "Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della rendicontazione di sostenibilità" dove è presente un riepilogo degli standard oggetto di rendicontazione e delle relative sezioni di riferimento.

La scelta degli indicatori di prestazione rendicontati all'interno della Rendicontazione ha tenuto conto, oltre alle richieste provenienti dai già citati standard ESRS, anche di indicazioni delle principali Agenzie di Rating ESG. Tali indicatori sono riportati nell'allegato "Informazioni ESG aggiuntive volontarie" e non sono stati sottoposti a limited assurance.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il perimetro dei dati e delle informazioni di seguito riportate è il medesimo di quello dell'area di consolidamento utilizzata per il Bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2024. Rispetto alla rendicontazione 2023 si segnalano le variazioni riportate nella sezione "La struttura del Gruppo".

La presente Rendicontazione include, inoltre, informazioni sull'intera catena del valore, ossia i processi operativi (own operations), il primo tier della catena di fornitura (upstream), e i prodotti e servizi indirizzati a tutte le tipologie di clienti (downstream). Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla sezione "L'analisi di doppia materialità". Gli orizzonti temporali considerati sono quelli definiti nell'ESRS 1. L'orizzonte temporale di breve termine corrisponde al periodo di riferimento del bilancio, l'orizzonte

¹ Gli ESRS, introdotti dal Regolamento Delegato 2023/2772 si applicano a partire dal 1° gennaio 2024 e rappresentano il primo set di standard utili alla predisposizione della disclosure di sostenibilità. Essi si articolano in:

- Prescrizioni Generali (ESRS 1);
- Informazioni Generali (ESRS 2);
- ESRS tematici (Environmental, Social, Governance).

di medio termine si estende dalla fine del periodo di riferimento di breve termine fino a cinque anni e l'orizzonte di lungo termine corrisponde agli impatti, agli obiettivi o alle azioni previste in un periodo superiore a cinque anni. Si segnala che da aprile 2025 Anima è entrata a far parte del Gruppo Banco BPM a seguito dell'offerta pubblica di acquisto volontaria sulla totalità delle azioni ordinarie di Anima Holding che ha portato Banco BPM Vita S.p.A. a detenere 292.527.616 azioni, rappresentative dell'89,95% del capitale sociale di Anima.

PROCESSO DI REPORTING, DI APPROVAZIONE E DI ASSURANCE

Le informazioni e i dati inclusi nella presente Rendicontazione sono riferiti all'esercizio 2024 (1° gennaio - 31 dicembre, in linea con il periodo di rendicontazione finanziaria). Per i trend di performance relativi agli anni precedenti, si rimanda alle scorse edizioni del Rapporto di Sostenibilità disponibili nell'apposita sezione "Reportistica di Sostenibilità e ESG" del sito internet istituzionale. Le informazioni qualitative e quantitative derivano dai sistemi informativi aziendali del Gruppo e da un sistema di raccolta appositamente implementato per soddisfare i requisiti degli ESRS. La Società non si è avvalsa dell'esenzione della comunicazione di informazioni concernenti sviluppi imminenti o questioni oggetto di negoziazione. Inoltre, non ha omesso alcuna informazione specifica relativa a tematiche rilevanti, come la proprietà intellettuale, il know-how o i risultati dell'innovazione. Le informative richieste da altre normative e disposizioni ed eventuali riferimenti mediante inclusione vengono riportati nella sezione "Elementi di informazione derivanti da altre normative della UE".

Seppur alcune metriche comprendano dati della catena del valore stimati sulla base di fonti indirette, si evidenzia che nel presente documento sono esclusi dati quantitativi con un elevato livello di incertezza. 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 consentono comunque di ottenere un'adeguata rappresentazione dei dati. Tra le metriche stimate sulla base di dati indiretti rientrano le emissioni di Scope 3, che rappresentano le emissioni indirette di gas a effetto serra derivanti da fonti che non sono di proprietà o non sono direttamente controllate dal Gruppo. Tali emissioni sono spesso riconducibili alla catena del valore e sono costituite da emissioni dirette e indirette di altre organizzazioni. Poiché quindi il calcolo si avvale di stime e dati secondari, l'informativa risulta soggetta a maggiori incertezze intrinseche.

Di seguito sono riportate:

- Gas e relative emissioni di Scope 1:
 - consumi delle sedi di Castello di Milano e di Roma dei mesi settembre-dicembre, stimati in linea con i consumi del 2023;

- Carburante e relative emissioni di Scope 1:
 - consumi delle società Anima Holding, Anima SGR, Anima Alternative, parzialmente stimati sulla base dei rifornimenti fatti con carte di credito o con altre modalità di pagamento residuali;
 - consumi di Castello SGR e Kairos stimati sulla base di quelli delle società indicate al punto precedente;
- Elettricità e relative emissioni di Scope 2:
 - consumi relativi a Vita srl, stimati sulla base del numero di dipendenti, ipotizzando in via prudenziale un consumo di energia non rinnovabile;
 - consumi del mese di maggio delle sedi di Kairos di Roma e Torino, stimati sulla base dei consumi di giugno 2024;
 - consumi condominiali delle sedi di Castello di Milano e di Roma, stimati in linea ai consumi del 2023;
- Emissioni di Scope 3:
 - Categoria 1 Beni e servizi acquistati: calcolate con il metodo spend-based;
 - Categoria 2 Beni strumentali: calcolate con il metodo spend-based;
 - categoria 3 Attività legate ai combustibili e all'energia: calcolate in base ai dati che includono le stime riportate alla voce "Elettricità e relative emissioni di Scope 2";
 - categoria 15 Investimenti: categoria real estate, stimate a partire da dati fisici primari; categoria listed equity & corporate bonds, stimate a partire da dati proxy sulla base della regione o del paese.

Inoltre, nel rendicontare informazioni prospettiche - tra cui target e obiettivi futuri - le incertezze sono inerenti e, pertanto, tali informazioni potrebbero essere soggette a cambiamenti.

La Dichiarazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding S.p.A. in data 6 maggio 2025, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 5 maggio 2025, ed è disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding / Investor Relations – Sostenibilità" del sito internet istituzionale.

Il documento è 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 "Attestazione esterna".

Per maggiori informazioni in merito alla Rendicontazione di Sostenibilità 2024, è possibile contattarci inviando una mail a: sustainability@animaholding.it.

Elementi di informazione derivanti da altre normative della UE

OBLIGO DI INFORMATIVA E DATAPOINT CORRELATO	MATERIALE/NON MATERIALE	NOTA O PARAGRAFO DI RIFERIMENTO
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere del Consiglio di amministrazione, paragrafo 21 (d)		Il Consiglio di Amministrazione
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri del Consiglio di Amministrazione indipendenti, paragrafo 21 (e)		Il Consiglio di Amministrazione
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sulla due diligence paragrafo 30 ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività legate ai combustibili fossili, paragrafo 40 (d) i		Dichiarazione sul dovere di diligenza
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività connesse alla produzione chimica, paragrafo 40 (d) ii		Non applicabile al business del Gruppo
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività relative ad armi controverse, paragrafo 40 (d) iii		Non applicabile al business del Gruppo
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40 (d) iv		Non applicabile al business del gruppo
ESRS E1-1 Piano di transizione per raggiungere la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14	Materiale	Azioni di mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1-1 Imprese escluse dai parametri di riferimento allineati a Parigi, paragrafo 16 (g)	Materiale	Non applicabile
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra, paragrafo 34	Materiale	Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in riferimento al cambiamento climatico
ESRS E1-5 Consumo di energia da fonti fossili disaggregato per fonti (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Materiale	Consumi energetici
ESRS E1-5 Consumo e mix energetico, paragrafo 37	Materiale	Consumi energetici
ESRS E1-5 Intensità energetica associata alle attività nei settori ad alto impatto climatico, paragrafi 40-43	Materiale	Non applicabile in quanto il Gruppo non opera in settori ad alto impatto climatico
ESRS E1-6 Emissioni lorde di gas serra di Scope 1, 2, 3 e totali, paragrafo 44	Materiale	Emissioni di CO2
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di gas serra, paragrafi 53-55	Materiale	Emissioni di CO2
ESRS E1-7 Rimozione dei gas serra e crediti di carbonio, paragrafo 56	Materiale	Emissioni di CO2 - Progetti di mitigazione delle emissioni finanziati con crediti di carbonio
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio benchmark ai rischi fisici legati al clima, paragrafo 66	Materiale	Phase-in
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico paragrafo 66 (a) ESRS E1-9 Localizzazione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66 (c).	Materiale	Phase-in
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile del proprio patrimonio immobiliare per classi di efficienza energetica, paragrafo 67 (c)	Materiale	Phase-in
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio legato al clima in relazione alle opportunità, paragrafo 69	Materiale	Phase-in
ESRS E2-4 Quantità di ciascuna sostanza inquinante elencata nell'allegato E-PRT II del regolamento (Registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emessa in aria, acqua e suolo, paragrafo 28	Non materiale	
ESRS E3-1 Risorse idriche e marine, paragrafo 9	Non materiale	
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	Non materiale	
ESRS E3-1 Oceani e mari sostenibili, paragrafo 14	Non materiale	

ESRS E3-4 Totale acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28 (c)	Non materiale	
ESRS E3-4 Consumo totale di acqua in m3 per ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	Non materiale	
ESRS 2 - IRO 1 - E4, paragrafo 16 (a) i	Non materiale	
ESRS 2 - IRO 1 - E4, paragrafo 16 (b)	Non materiale	
ESRS 2 - IRO 1 - E4, paragrafo 16 (c)	Non materiale	
ESRS E4-2 Pratiche o politiche agricole e territoriali sostenibili, paragrafo 24 (b)	Non materiale	
ESRS E4-2 Pratiche o politiche sostenibili per oceani/mari paragrafo 24 (c) ESRS E4-2 Politiche per affrontare la deforestazione, paragrafo 24 (d)	Non materiale	
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37 (d)	Non materiale	
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	Non materiale	
ESRS 2 - SBM3 - S1 Rischio di episodi di lavoro forzato, paragrafo 14 (f)		Nessun rischio rilevato
ESRS 2 - SBM3 - S1 Rischio di episodi di lavoro minorile, paragrafo 14 (g)		Nessun rischio rilevato
ESRS S1-1 Impegni in materia di diritti umani, paragrafo 20	Materiale	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
ESRS S1-1 Politiche di due diligence su questioni affrontate dalle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro da 1 a 8, paragrafo 21	Materiale	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
ESRS S1-1 Processi e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Materiale	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
ESRS S1-1 Politica di prevenzione degli infortuni sul lavoro o sistema di gestione, paragrafo 23	Materiale	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
ESRS S1-3 Meccanismi di gestione delle lamentele/dei reclami, paragrafo 32 (c)	Materiale	Whistleblowing
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni sul lavoro, paragrafi 88 (b) e (c)	Materiale	Dati relativi alle Persone
ESRS S1-14 Numero di giorni persi per infortuni, incidenti, decessi o malattie, paragrafo 88 (e)	Materiale	Dati relativi alle Persone
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97 (a)	Materiale	Dati relativi alle Persone
ESRS S1-16 Rapporto di remunerazione eccessiva degli amministratori delegati, paragrafo 97 (b)	Materiale	Dati relativi alle Persone
ESRS S1-17 Episodi di discriminazione, paragrafo 103 (a)	Materiale	Il Codice Etico e di comportamento
ESRS S1-17 Mancata risposta agli UNGP su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104 (a)	Materiale	Il Codice Etico e di comportamento
ESRS 2 - SBM3 - S2 Rischio significativo di lavoro minorile o lavoro forzato nella catena del valore, paragrafo 11 (b)	Non materiale	
ESRS S2-1 Impegni in materia di diritti umani, paragrafo 17	Non materiale	
ESRS S2-1 Politiche relative ai lavoratori della catena del valore, paragrafo 18	Non materiale	
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi dell'UNGP su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	Non materiale	

ESRS S2-1 Politiche di due diligence su questioni affrontate dalle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro da 1 a 8, paragrafo 19	Non materiale	
ESRS S2-4 Questioni e incidenti relativi ai diritti umani legati alla propria catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	Non materiale	
ESRS S3-1 Impegni della politica sui diritti umani, paragrafo 16	Materiale	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
ESRS S3-1 Mancato rispetto degli UNGP su Imprese e Diritti Umani, dei principi dell'ILO e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Materiale	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
ESRS S3-4 Questioni e incidenti relativi ai diritti umani, paragrafo 36	Materiale	Non applicabile
ESRS S4-1 Politiche relative ai consumatori e agli utenti finali, paragrafo 16	Materiale	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
ESRS S4-1 Mancato rispetto degli UNGP su Imprese e Diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Materiale	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
ESRS S4-4 Questioni e incidenti relativi ai diritti umani, paragrafo 35	Materiale	Non applicabile
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10 (b)	Materiale	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
ESRS G1-1 Protezione dell'informatore di cui al paragrafo 10 (d)	Materiale	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti; Whistleblowing
ESRS G1-4 Multe per violazione delle leggi anticorruzione e anticoncussione, paragrafo 24 (a)	Materiale	Anticorruzione
ESRS G1-4 Standard anticorruzione e anticoncussione, paragrafo 24 (b)	Materiale	Anticorruzione

L'identità del Gruppo Anima e il percorso di sostenibilità

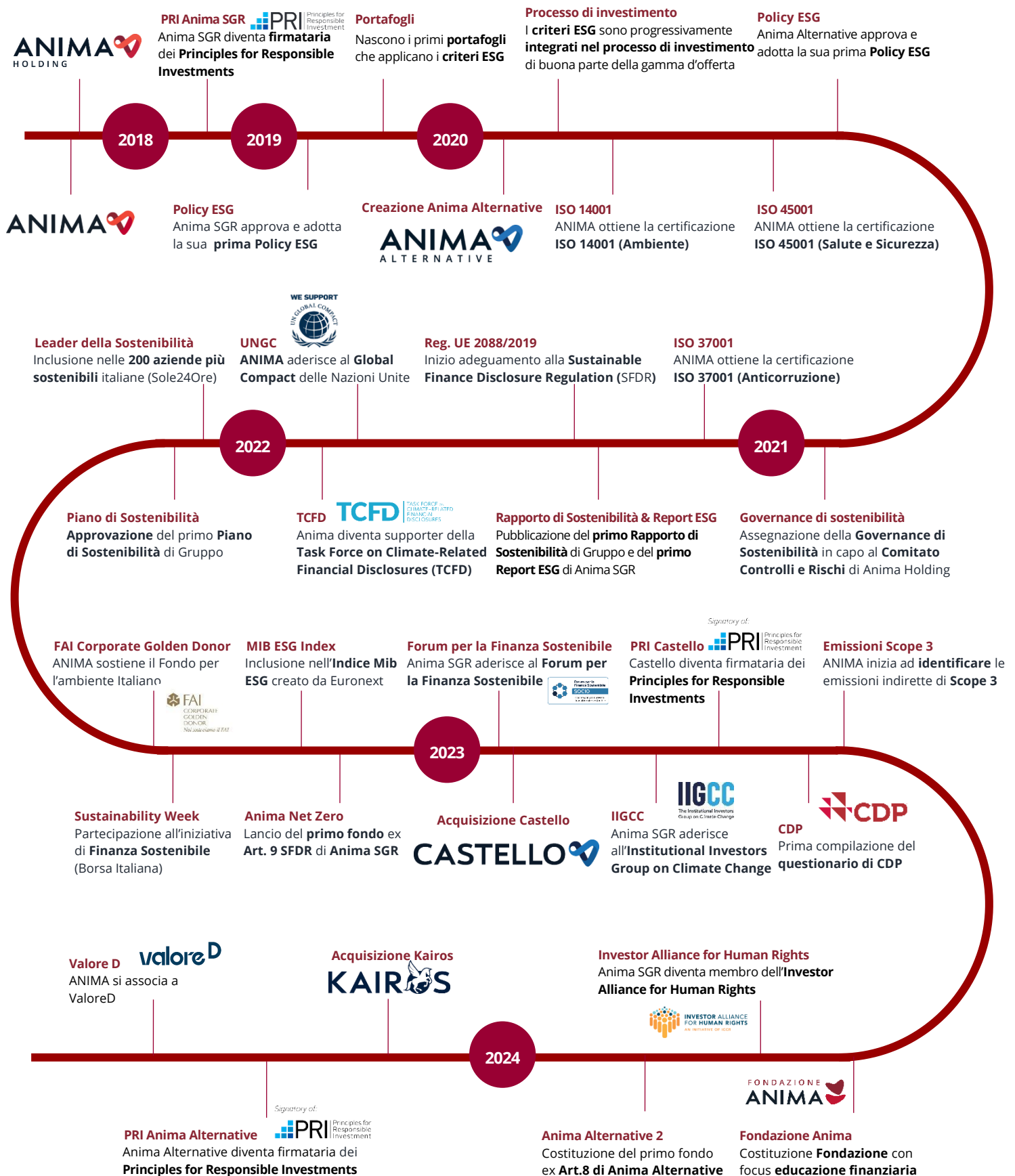
Da oltre 40 anni ANIMA è al fianco di famiglie, imprese, grandi gruppi bancari e investitori istituzionali² per accompagnarli nella scelta delle migliori soluzioni di investimento. ANIMA nasce da un percorso di aggregazione di più società, con specializzazioni differenti e complementari che la porta ad oggi a contare su 542 professionisti³, grazie anche alle recenti acquisizioni di Castello SGR e Kairos Partners SGR. Con un patrimonio complessivo in gestione di circa 204 miliardi di euro⁴ e più di un milione di Clienti, il Gruppo ANIMA è leader nel 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.

² Per investitori istituzionali si intendono in particolare, fondi pensione, enti e casse di previdenza, fondazioni bancarie e compagnie assicurative.

³ Personale al 31/12/2024

⁴ Assets under Management (AuM) al 31/12/2024. AuM totali, incluse le masse amministrate.

Timeline delle milestones di sostenibilità del Gruppo ANIMA:



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 settore 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 100 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 fattor comune caratteristiche distintive di professionalità, qualità della gestione, innovazione nei servizi e nella comunicazione.

ANIMA offre ai suoi partner un set di prodotti e strumenti che permettono all'operatore professionale di aprire un dialogo con il cliente per portare in luce i suoi obiettivi e per individuare con lui tempi, risorse e modalità di raggiungerli.

Con l'ingresso nel Gruppo Anima di Kairos Partners SGR avvenuto nel maggio 2024, l'offerta si è arricchita con nuovi prodotti che rispettano i criteri imposti dall'art. 8 SFDR, oltre a un fondo che rispetta i dettami dell'art. 9 SFDR: Kairos International Sicav – ActivESG. Quest'ultimo adotta uno stile di gestione attivo e dinamico, basato sull'analisi fondamentale e adotta un approccio bottom-up sia per le variabili ESG sia per quelle finanziarie. Il prodotto è classificato nel comparto azionario flessibile.

- **Soluzioni per investitori istituzionali:**

Nell'ambito delle relazioni con i clienti istituzionali, ANIMA è tra gli operatori più importanti nel panorama italiano. Serve una clientela istituzionale composta da numerosi fondi pensione, enti e casse di previdenza, fondazioni bancarie e compagnie di assicurazione. Un successo che affonda le proprie radici

in un'offerta completa, una gestione efficiente, un'assistenza dedicata e una profonda comprensione delle logiche che ispirano le scelte finanziarie 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. Oggi ANIMA gestisce una gamma diversificata di gestioni patrimoniali, con le più avanzate tecniche di portfolio e di risk management.

Le Gestioni Patrimoniali prevedono più linee di investimento, differenziate per tipologia di strumenti finanziari, profilo di rischio ed orizzonte temporale.

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.

Nell'ambito di questa strategia, si inserisce l'acquisizione di Kairos Partners SGR, società altamente specializzata nella gestione patrimoniale, con un focus prioritario sulla clientela di fascia alta. Opera attraverso una rete di private banker e consulenti indipendenti, garantendo sempre una personalizzazione totale del servizio per il cliente. La sua forza risiede nel Wealth Management, con l'obiettivo di costruire nel tempo relazioni di fiducia e offrire soluzioni di valore nella gestione dei patrimoni.

- **Fondo pensione aperto:**

Il Fondo Pensione Aperto Arti & Mestieri è un fondo pensione aperto a contribuzione definita che propone l'obiettivo di offrire ai propri iscritti 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 (quanto manca, cioè, al raggiungimento dell'età pensionabile).

- **Fondi di investimento alternativi:**

Nel corso degli ultimi anni il Gruppo ANIMA ha intrapreso un percorso volto a diversificare il proprio business ed a rafforzare le capacità del Gruppo nell'offrire soluzioni di investimento dedicate per lo più

ad investitori istituzionali. Nel 2020 è stata costituita Anima Alternative SGR, società focalizzata sugli investimenti in private market. A luglio 2023 Anima Holding ha inoltre finalizzato il closing per l'acquisizione di una quota pari all'80% del capitale sociale di Castello SGR, società leader nella promozione e gestione di prodotti di investimento alternativi, in particolare in ambito Real Estate.

L'acquisizione di Kairos Partners SGR a maggio 2024 ha portato all'ampliamento dell'offerta di fondi alternativi, tra cui il fondo Kairos Venture ESG One, conforme all'art. 8 SFDR, che investe almeno il 70% del suo valore complessivo in settori in rapida crescita, come la B2B Digital Transformation, le Life Sciences, la New Space Economy e le Green Energy Technologies.



Le innovazioni di prodotto e le deleghe di gestione

Nel 2023 è stata avviata la commercializzazione ai Clienti retail del fondo **Anima Net Zero Azionario Internazionale**, primo fondo istituito e lanciato da Anima SGR che ricade nell'ambito di applicazione dell'art. 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 SFDR. È un fondo azionario a benchmark di diritto italiano con indice MSCI World Climate Paris Aligned. Si distingue principalmente per investimenti in società che hanno adottato piani di progressiva riduzione e azzeramento delle emissioni nette, per contenere il riscaldamento terrestre entro i limiti previsti dall'Accordo di Parigi del 2015. Le società in portafoglio sono selezionate fra quelle incluse nella lista della 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 Fondo è gestito in modo che le emissioni totali di gas serra delle aziende presenti in portafoglio (misurate attraverso la GHG Intensity), siano allineate o migliori, su base annuale, rispetto a quelle del benchmark. Le strategie di investimento Net Zero non si basano sull'esclusione degli high emitters⁵, ma hanno l'obiettivo di incentivare la loro decarbonizzazione. Esse richiedono criteri non discrezionali di selezione dei titoli, basati su carbon budget⁶ settoriali e/o aziendali certificati (SBTi) e prevedono il monitoraggio periodico

⁵ Società con maggiori emissioni di CO2 equivalente.

⁶ Calcolo della CO2 equivalente che le aziende possono ancora emettere prima di raggiungere i limiti di temperatura fissati dall'Accordo di Parigi.

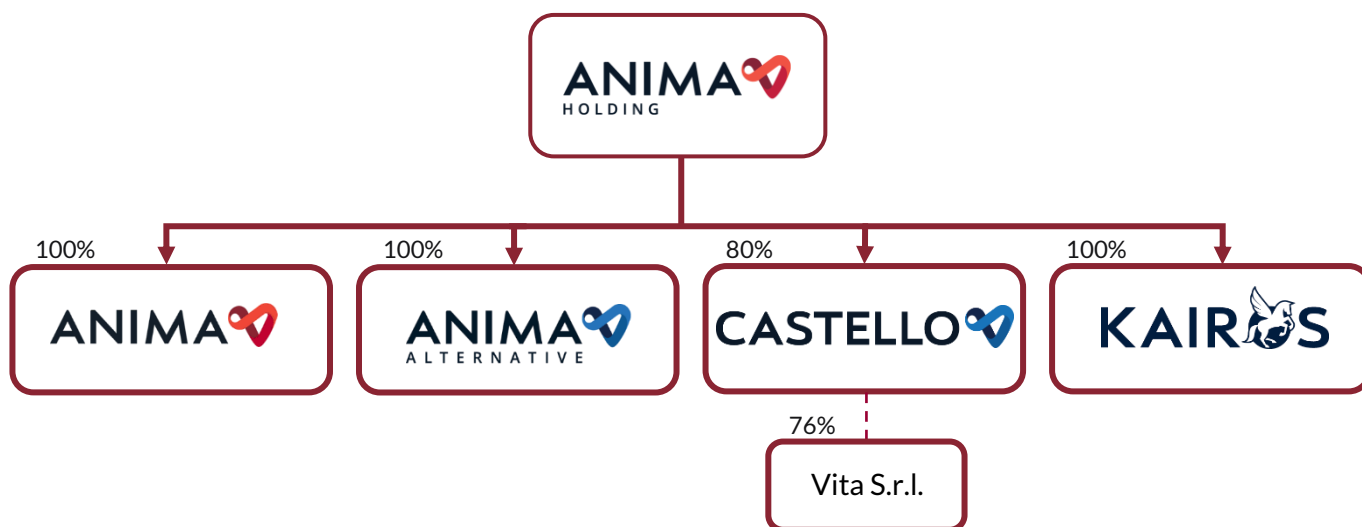
delle imprese sottostanti e del rispetto del loro carbon budget. L'istituzione della strategia **Net Zero**, ampliata nel 2024 con il lancio di un fondo Obbligazionario e di uno Bilanciato, rappresenta un passo importante per il Gruppo ANIMA per dare il proprio contributo alla lotta ai cambiamenti climatici. È anche una opportunità di investimento, che **Anima Net Zero Azionario Internazionale** nasce per cogliere.

A fine dicembre 2024, il patrimonio complessivo della strategia Anima Net Zero è pari ad oltre 385 milioni di euro.

La struttura del Gruppo

Al 31 dicembre 2024, il Gruppo ANIMA era 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 da Anima SGR, Anima Alternative SGR, operante nel segmento dei prodotti alternativi “illiquidi” e in particolare dei fondi cosiddetti di “private capital”, Castello SGR, che si occupa prevalentemente di fondi real estate e che detiene il 76% di Vita S.r.l., e Kairos Partners SGR, specializzata in Asset e Wealth Management.

Struttura del Gruppo al 31/12/2024:

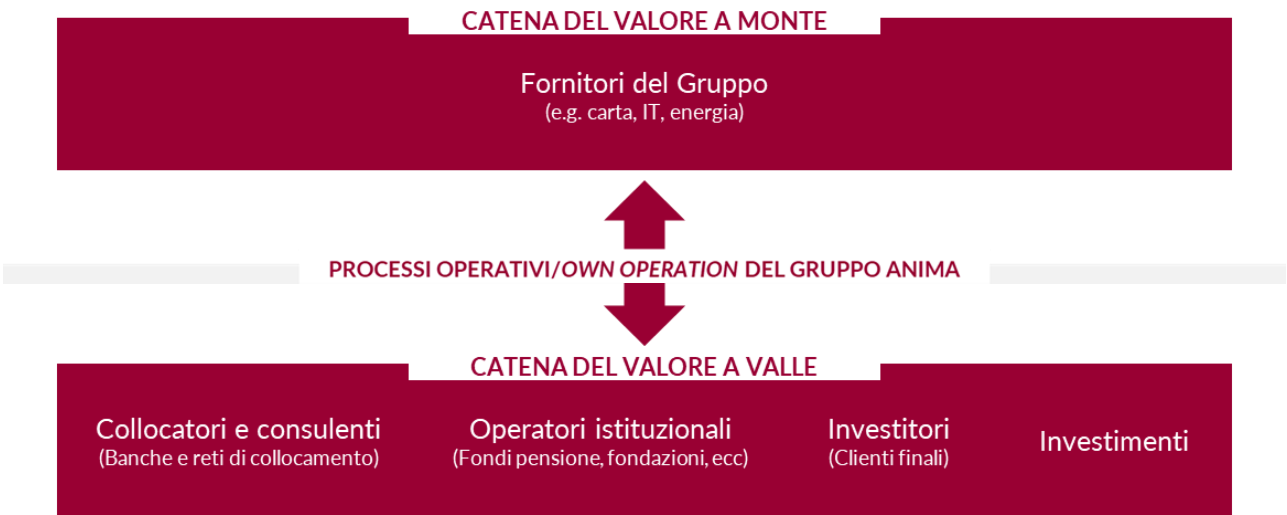


Nel corso del 2024 si segnalano inoltre le seguenti operazioni che hanno interessato il Gruppo Anima:

- il 2 maggio 2024, Anima Holding ha finalizzato l'acquisizione del 100% di Kairos Partners SGR dalla controllante Kairos Investment Management S.p.A.;
- ad agosto 2024 è diventata operativa Vita S.r.l., società costituita a inizio anno da Castello SGR con l'obiettivo di creare una piattaforma per la gestione professionale di immobili residenziali destinati alla locazione (c.d. settore Multifamily o Build-to-Rent).

In data 6 novembre il Gruppo Banco BPM, tramite la controllata Banco BPM Vita S.p.A., ha promosso un'offerta pubblica di acquisto volontaria finalizzata ad acquisire la totalità delle azioni ordinarie di Anima Holding. L'offerta ha avuto inizio in data 17 marzo 2025 e fine in data 4 aprile 2025. Al termine del periodo d'offerta Banco BPM Vita S.p.A. detiene complessive n. 292.527.616 azioni di Anima Holding, rappresentative dell'89,95% del capitale sociale.

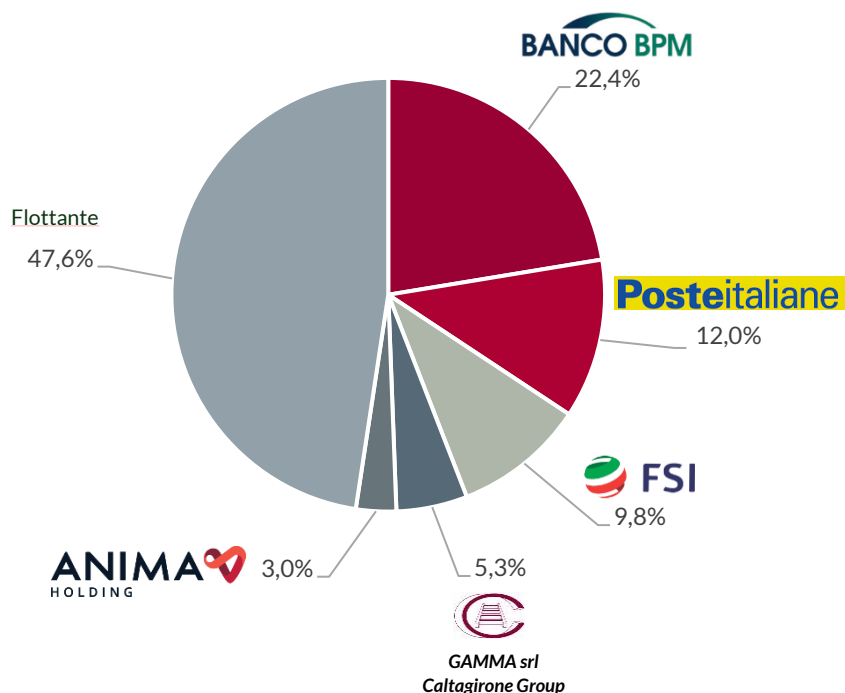
Catena del valore del Gruppo al 31/12/2024:



L'azionariato e il rapporto con gli azionisti

Al 31 dicembre 2024, il capitale sociale di Anima Holding, interamente sottoscritto e versato, è pari a € 7.291.809,72 suddiviso in n. 319.316.003 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 31/12/2024:



Complessivamente nel corso dell'anno 2024 è stato effettuato l'annullamento di n. 9.875.753 azioni proprie in portafoglio, pari al 3% delle azioni all'epoca esistenti, senza riduzione del capitale sociale e conseguente modifica dell'art.5 dello Statuto. Nel corso dell'esercizio 2024 è stato effettuato l'acquisto di azioni proprie per un totale di 8.267.500 azioni, che ha comportato un esborso di circa Euro 40 milioni. A seguito di tali acquisti, al 31 dicembre 2024 Anima Holding deteneva 9.441.730 azioni proprie pari a circa il 3,0% del capitale sociale. In data 12 febbraio 2025 è stato effettuato un aumento di capitale gratuito con emissione di n. 5.899.814 azioni ordinarie prive di valore nominale, al servizio dei piani di incentivo di medio-lungo termine "Piani LTI" la cui maturazione è stata anticipata dall'annuncio dell'offerta pubblica di acquisto delle azioni Anima Holding da parte di Banco BPM Vita S.p.A..

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, la Società ha provveduto all'istituzione della funzione Investor Relations e, 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 approvato nel 2022 la Politica per la gestione del dialogo con gli

Azionisti e i Fornitori di debito. Una versione aggiornata del documento è stata approvata in data 6 novembre 2024.

La struttura della governance aziendale⁷

La struttura di governo societario di **Anima Holding**, che al 31 dicembre 2024 esercitava 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; le competenze e le modalità di svolgimento dell'Assemblea degli Azionisti 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;
- **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.

⁷ 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 nella presente Dichiarazione (es. Statuto, Regolamenti, Politiche, Procedure ecc.).

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 Dlgs.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 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 2024:

	Numero di riunioni	Tasso medio di partecipazione
Assemblea ⁸	1	69%
Consiglio di Amministrazione	14	94%
Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità	9	100%
Comitato Nomine e Remunerazione	5	100%
Comitato Parti Correlate	4	100%
Collegio Sindacale	22	98%

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.

La governance ESG

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

⁸ La percentuale fa riferimento al capitale sociale ordinario.

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 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.

Le responsabilità degli organi in materia di impatti, rischi e opportunità sono declinate in diversi documenti di Normativa Interna; tra questi, si possono ad esempio richiamare il Regolamento di Governo Societario, il Regolamento di Gruppo, il Funzionigramma, il Regolamento del CCRS, la Politica di Sostenibilità e il Codice Etico e di Comportamento ("Codice" o "Codice Etico"). Infine, tra le responsabilità degli organi si segnala l'analisi di doppia materialità (di impatto e finanziaria) svolta al fine di identificare i temi materiali da rendicontare all'interno della Rendicontazione di Sostenibilità. Tutti i documenti sopra indicati prevedono il coinvolgimento diretto del C.d.A. quale organo deliberativo e destinatario della rendicontazione ad essi collegata. Ove previsto, è inoltre presente l'intervento del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità quale organo propositivo e consultivo.

Nella Normativa Interna precedentemente menzionata i principali attori che hanno il compito di monitorare, gestire e controllare gli IRO sono:

- il **Consiglio di Amministrazione**, previo parere del CCRS, approva le strategie di sostenibilità e le metodologie di identificazione e monitoraggio dei rischi, inclusi quelli di sostenibilità;
- l'**Amministratore Delegato e Direttore Generale**, quale Amministratore esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, tra l'altro, ha il compito di curare l'identificazione dei principali rischi aziendali (inclusi quelli di sostenibilità), sottoponendoli periodicamente all'esame del Consiglio di Amministrazione e di dare esecuzione alle linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione;
- il **Chief Risk Officer**, responsabile di supportare l'Amministratore Delegato nell'identificazione, valutazione e mitigazione dei principali rischi aziendali e di Gruppo, in coerenza con gli obiettivi definiti nei piani strategici e/o annuali, di presidiare e coordinare la definizione delle linee guida e delle metodologie per la gestione dei rischi della Società e del Gruppo, inclusi i rischi di sostenibilità;
- il **Group Chief Operating Officer & HR Director**, che riporta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ha la responsabilità di supervisionare l'attuazione della strategia di sostenibilità, assicurandone la coerenza con il Piano Industriale di Gruppo.

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 (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. è responsabile dell'approvazione e dell'applicazione di Politiche e altri documenti in relazione alla condotta delle imprese, ad esempio il Codice Etico e la Politica Anticorruzione. I membri del C.d.A. vantano pluriennali esperienze all'interno degli organi di amministrazione, direzione e controllo di importanti società.

Il C.d.A., in carica dal 21 marzo 2023⁹ per la durata di tre esercizi, si compone di un numero pari a undici membri, di cui uno con incarico esecutivo, con un quoziente tra la componente femminile e maschile al 31/12/2024 pari a 0,83, una percentuale di consiglieri donne pari a 45% e una percentuale di consiglieri indipendenti pari a 64%. 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 inoltre 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). Hanno, inoltre, esperienza in settori vicini a quello in cui opera l'impresa, provenendo per la maggior parte da ambiti finanziari, bancari, legali. Nessuno dei Consiglieri è anche un rappresentante dei dipendenti o degli altri lavoratori, né ha ricoperto posizioni comparabili nella pubblica amministrazione.

⁹ Il rinnovo degli organi sociali per il successivo mandato è previsto per il 2026.

Nel 2024, 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 Rapporto di Sostenibilità 2023, dell'aggiornamento della mappatura dei Rischi di Sostenibilità e delle modifiche e integrazioni alla Politica di Sostenibilità di Gruppo;
- Approvazione della Politica in materia di doppia materialità;
- Stato avanzamento Piano Sostenibilità di Gruppo, informativa sui risultati PRI delle società controllate e approvazione dei risultati dell'analisi di doppia materialità.

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

Composizione del Consiglio di Amministrazione di Anima Holding al 31/12/2024:

NOME	ETÀ	GENERE	RUOLO	IN CARICA DA ¹⁰	CCRS ¹¹	CNR ¹²	CPC ¹³
Maria Patrizia Grieco	>50	Donna	Presidente – Indipendente	21/03/2023		✓	
Fabio Corsico	30-50	Uomo	Vice Presidente	21/03/2023			
Alessandro Melzi d'Eril	30-50	Uomo	AD e DG – Esecutivo	21/03/2023			
Paolo Braghieri	>50	Uomo	Consigliere – Indipendente	21/03/2023		✓	
Karen Sylvie Nahum	>50	Donna	Consigliere - Indipendente	21/03/2023		✓	
Costanza Torricelli	>50	Donna	Consigliere - Indipendente	21/03/2023	✓		✓
Marco Tugnolo ¹⁴	>50	Uomo	Consigliere	21/03/2023			
Francesco Valsecchi	>50	Uomo	Consigliere – Indipendente	21/03/2023	✓		✓
Gianfranco Venuti	>50	Uomo	Consigliere	21/03/2023			
Maria Cristina Vismara	>50	Donna	Consigliere – Indipendente	21/03/2023			✓
Giovanna Zanotti	>50	Donna	Consigliere – Indipendente	21/03/2023	✓		
Tasso di partecipazione alle riunioni: 94%							

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

¹⁰ Per tutte le tabelle seguenti, la data di nomina si riferisce al mandato in corso.

¹¹ Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

¹² Comitato Nomine e Remunerazione.

¹³ Comitato Parti Correlate.

¹⁴ In data 14 aprile 2025 il Dott. Marco Tugnolo ha rassegnato le dimissioni, con decorrenza immediata, come conseguenza dell'uscita di FSI dall'azionariato di Anima Holding a seguito dell'adesione all'OPA promossa da Banco BPM Vita S.p.A.

evoluzione, nonché del quadro normativo e regolamentare di riferimento. Tali iniziative sono generalmente curate dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, con il supporto di Dirigenti e consulenti del Gruppo. Le sessioni svolte nel 2024, gestite dall'Amministratore Delegato con il contributo espositivo del Management della Società e con il supporto di consulenti esterni, hanno riguardato le seguenti tematiche:

- presentazione bozza Piano Industriale di Gruppo 2024-2028;
- IT e sicurezza informatica;
- nuovo reporting di Sostenibilità ai sensi della CSRD;
- responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231/2001).

Per ampliare le competenze in materia di sostenibilità di Consiglieri e Sindaci, sviluppate anche tramite incarichi ricoperti presso altre società e corsi di formazione esterni, il Gruppo Anima organizza sessioni di induction con periodicità di norma annuale, condotte con il supporto di advisor specializzati.

Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione

In continuità con gli esercizi passati, il Consiglio di Amministrazione, con procedimento coordinato dalla 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 online da parte di ciascun membro del C.d.A., integrato da interviste individuali di approfondimento.

Gli esiti hanno mostrato che il C.d.A. continua a operare in modo coerente con il proprio mandato e presenta una soddisfazione diffusa e generale per ciò che concerne le dinamiche Consiliari. Tra i punti di forza, i Consiglieri hanno evidenziato il mix di competenze e un clima di forte coesione all'interno del CdA, oltre ad apprezzare l'operato dei Comitati. Sono stati poi denotati costanti e tangibili progressi nell'implementazione di politiche di Sostenibilità, mentre è stato espresso il desiderio di poter approfondire aspetti inerenti a tematiche Digital / IT / Cybersecurity e un rinforzo delle competenze relative all'ambito M&A, in considerazione del contesto.

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.



I consiglieri che fanno parte dei comitati supportano il C.d.A. nella definizione e nell'applicazione della documentazione relativa alla condotta dell'impresa.

Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità

Il Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità 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;
- approva gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti nell'ambito dell'analisi di doppia materialità;
- 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.

100% dei membri
indipendenti

66% dei membri
di genere femminile

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 al 31/12/2024:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	IN CARICA DA	RUOLO
Costanza Torricelli	Donna	>50	✓	21/03/2023	Presidente
Giovanna Zanotti	Donna	>50	✓	21/03/2023	Consigliere
Francesco Valsecchi	Uomo	>50	✓	21/03/2023	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.

100% dei membri
indipendenti

66% dei membri di
genere femminile

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

Composizione del Comitato Nomine e Remunerazione al 31/12/2024:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	IN CARICA DA	RUOLO
Paolo Braghieri	Uomo	>50	✓	21/03/2023	Presidente
Karen Sylvie Nahum	Donna	>50	✓	21/03/2023	Consigliere
Maria Patrizia Grieco	Donna	>50	✓	21/03/2023	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.

100% dei membri
indipendenti

66% dei membri di
genere femminile

Composizione del Comitato Parti Correlate al 31/12/2024:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	IN CARICA DA	RUOLO
Francesco Valsecchi	Uomo	>50	✓	21/03/2023	Presidente
Costanza Torricelli	Donna	>50	✓	21/03/2023	Consigliere
Maria Cristina Vismara	Donna	>50	✓	21/03/2023	Consigliere

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), con un quoziente tra la componente femminile e maschile al 31/12/2024 pari a 2 e una percentuale di sindaci effettivi donne pari a 67%.

Composizione del Collegio Sindacale al 31/12/2024:

NOME	GENERE	ETÀ	INDIPENDENZA	IN CARICA DA	RUOLO
Mariella Tagliabue ¹⁵	Donna	>50	✓	21/03/2023	Presidente
Gabriele Camillo Erba	Uomo	>50	✓	21/03/2023	Sindaco Effettivo
Claudia Rossi	Donna	>50	✓	21/03/2023	Sindaco Effettivo
Tiziana di Vincenzo	Donna	>50	✓	21/03/2023	Sindaco Supplente
Maurizio Tani	Uomo	>50	✓	21/03/2023	Sindaco Supplente

¹⁵ A febbraio 2025 la dott.ssa Mariella Tagliabue ha comunicato le proprie dimissioni dalla carica con efficacia dal 1° aprile 2025 al fine di perseguire nuove opportunità professionali; a partire da tale data è subentrato nella carica di Sindaco Effettivo e Presidente del Collegio Sindacale il Dott. Maurizio Tani.

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. I Sindaci hanno inoltre il compito di vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la condotta dell'impresa si svolga nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo, e vantano pluriennali esperienze all'interno degli organi di amministrazione, direzione e controllo di importanti società.

Gli esiti del processo di autovalutazione del Collegio per l'esercizio 2024, condotti con il supporto del Servizio Affari Societari, presentati e discussi nella seduta del C.d.A. del 4 marzo 2025, riportano un quadro positivo del funzionamento dell'Organo di Controllo.

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 del Gruppo Anima, sia nel **MBO (Management by Objectives)** annuale sia nei piani di incentivazione di medio-lungo termine, volti a rafforzare, in un orizzonte di lungo periodo, l'allineamento tra gli interessi dei beneficiari e quelli degli azionisti e degli Stakeholder del Gruppo, sostenere la creazione di valore e la responsabilità sociale d'impresa nel lungo termine e favorire l'attraction e la fidelizzazione delle "risorse chiave" per il conseguimento delle direttrici strategiche del Gruppo. Nel 2024, tra gli indicatori di sostenibilità rilevanti in termini di MBO del top management¹⁶, selezionati a seconda del ruolo e dell'area di competenza, vengono valorizzati:

- Il gender pay gap, quale parametro per monitorare e ridurre le disparità retributive di genere, in linea con i principi di equità e inclusione;

¹⁶ Non si riferiscono anche ai membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo.

- Il lancio di fondi conformi all'Articolo 9 del Regolamento SFDR, a testimonianza dell'impegno nella promozione di investimenti con un impatto ambientale e sociale positivo;
- i rating ESG di Anima Holding.

Tali metriche sono approvate dal Consiglio di Amministrazione e integrate nei meccanismi di incentivazione, contribuendo così all'allineamento delle strategie aziendali con gli obiettivi di sostenibilità e alla creazione di valore nel lungo termine.

Il commitment rispetto alla responsabilità sociale d'impresa viene inoltre esplicitato all'interno del **"Piano di incentivazione azionaria di medio-lungo termine 2024-2026"** ("Piano")¹⁷, applicabile ad Anima e alle sue società controllate, attraverso la declinazione di obiettivi di performance "Sustainability (ESG) non relative to market" con peso complessivo del 25%, finalizzati a verificare il conseguimento di:

- un determinato **score medio di PRI (Principles for Responsible Investment) Assessment**, legato ai risultati conseguiti a seguito della compilazione annuale del PRI Transparency Report da parte delle SGR del Gruppo; per maggiori informazioni sul PRI si rimanda alla sezione "Premi e adesione a iniziative esterne";
- un determinato **livello di retention del pool di talenti individuato**, con eventuale maturazione di un punteggio aggiuntivo nel caso di miglioramento della diversity di genere del pool stesso.

La selezione dei due obiettivi di score medio del PRI e di retention di talenti 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. Il Piano non include considerazioni inerenti al clima.

La comunicazione con cui BBPM Vita, in data 6 novembre 2024, ha reso nota la promozione dell'OPA attraverso il deposito presso Consob del documento di offerta ha determinato l'accelerazione dei piani di incentivazione a lungo termine 2021-2023 e 2024-2026, con conseguente iscrizione anticipata nell'esercizio 2024 del costo residuo dei due Piani, riconducibile al numero dei diritti attribuiti e spettanti a ciascun Beneficiario.

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, le SGR del Gruppo hanno

¹⁷ Il "Piano di incentivazione azionaria di medio-lungo termine 2024-2026" è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2024, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. L'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano in data 28 marzo 2024.

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, aggiornate nel corso del 2023, includono la neutralità rispetto al genere, contribuiscono a perseguire la completa parità tra il Personale e assicurano, 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. Da dicembre 2024 anche Kairos ha allineato la propria Politica a quella delle altre SGR del Gruppo.

Dichiarazione sul dovere di diligenza

Il processo di dovere di diligenza ci permette di individuare, prevenire, mitigare gli impatti negativi, effettivi e potenziali, sull'ambiente e sulle persone nei nostri processi operativi e nella catena del valore, includendo anche come tali impatti vengono affrontati.

Le informazioni fornite nella Rendicontazione di Sostenibilità in merito al processo di dovere di diligenza sono mappate nella seguente tabella.

Elementi fondamentali del dovere di diligenza	Paragrafi nella Rendicontazione di Sostenibilità
a) integrazione del dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	i. La Governance ESG (GOV-2); ii. Integrazione dei fattori ESG nelle politiche di remunerazione (GOV-3); iii. L'analisi di doppia materialità (SBM-3);
b) coinvolgimento dei portatori di interessi	i. La Governance ESG (GOV-2) ii. L'analisi di doppia materialità (SBM-2 e IRO-1); iii. Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti (MDR-P - E1-2 - S1-1 - S1-2 - S3-1 - S4-1 - G1-1); iv. L'analisi di doppia materialità (MDR-P - S3-2); v. Tutela dei diritti umani (S3-2); vi. Trattamento dei dati personali e dei clienti (S4-2); vii. Whistleblowing (MDR-P - G1-1) - Etica nella condotta aziendale (MDR-P - G1-1) - Anticorruzione (MDR-P - G1-1) - Il Codice Etico e di comportamento (MDR-P - G1-1)
c) individuazione e valutazione degli impatti negativi sulle persone e sull'ambiente	i. L'analisi di doppia materialità (IRO-1 e SBM-3);

d) interventi per far fronte agli impatti negativi sulle persone e sull'ambiente	i.	Azioni di mitigazione dei cambiamenti climatici (MDR-A e E1-3)
	ii.	Whistleblowing (MDR-A e S1-3)
	iii.	Il Personale del Gruppo (MDR-A e S1-4) Politiche di remunerazione (MDR-A e S1-4);
	iv.	Gli investimenti sulle comunità (MDR-A e S3-4) Promozione dell'educazione finanziaria (MDR-A e S3-4) Il contributo allo sviluppo delle comunità (MDR-A S3-3)
	v.	Gestione dei reclami (MDR-A - S4-3) Sicurezza delle informazioni (MDR-A - S4-3); Comunicazione trasparente (MDR-A - S4-3)
e) Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare	i.	Il Piano di sostenibilità 2024 – 2028 (MDR – T - E1-4 - S3-5 - S4-5)
	ii.	Emissioni di CO2 (MDR – M – E1-6 e E1-7)
	iii.	Il Personale del Gruppo (MDR-T e S1-5) Politiche di remunerazione (MDR-T e S1-5)
	iv.	Diversità e pari opportunità (MDR – M – S1-6 – S1-7 – S1-9)
	v.	Tutela dei diritti umani (MDR – M – S1-8)
	vi.	Politiche di remunerazione (MDR – M e S1-10)
	vii.	Welfare e work-life balance (MDR – M e S1-11 – S1-15)
	viii.	Dati relativi alle Persone (S1-6 – S1-7 – S1-8 – S1-9 – S1-12 – S1-13 – S1-14 – S1-15 - S1-16)
	ix.	Formazione e sviluppo professionale (MDR – M e S1-13) Attrazione e crescita dei talenti (MDR – M e S1-13) Soddisfazione e coinvolgimento (MDR – M e S1-13)
	x.	Salute e sicurezza sul lavoro (MDR – M e S1-14)
	xi.	Il Codice Etico e di comportamento (MDR – M e S1-17)
	xii.	Whistleblowing (MDR – M e G1-3)
	xiii.	Gestione dei rapporti con i fornitori (MDR-M, G1-2 e G1-6)

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 regolarmente effettuate analisi 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 al 31 dicembre 2024 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")** idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici della propria attività. A livello di Gruppo, la Società sviluppa un modello di "Enterprise Risk Management" (ERM), che costituisce un framework integrato e coerente per la gestione dei rischi, incrementando la complessiva resilienza del Gruppo e delle Società Controllate.

In particolare, il Framework ERM prevede:

- l'identificazione dei rischi rilevanti da valutare (c.d. "Risk Assessment") ovvero quelli che possono avere impatti significativi sull'equilibrio economico-finanziario e patrimoniale del Gruppo, ostacolando o limitando il pieno raggiungimento dei propri obiettivi strategici ed operativi, cui il Gruppo è o potrebbe essere esposto, in ottica attuale e prospettica, sulla base di specifici criteri di rilevanza;
- l'identificazione e l'implementazione del "Risk Appetite Framework", che rappresenta l'insieme di metodologie, processi, policy, controlli e sistemi attraverso cui il Gruppo esprime la propria propensione al rischio (ulteriormente declinata nelle sue componenti afferenti alle Società Controllate) e definita in coerenza con le indicazioni normative e in linea con le best practice di settore;
- l'adozione di strumenti comuni di monitoraggio e reporting verso gli stakeholder interni ed esterni.

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").

Al fine di verificare l'adeguatezza e il corretto funzionamento del SCIGR, il Consiglio di Amministrazione ha istituito la funzione di Internal Audit, che dipende gerarchicamente dal C.d.A.. Essa svolge attività di verifica e predispone il reporting periodico circa l'esistenza di eventuali situazioni di rischio e delle azioni di mitigazione previste, con l'obiettivo di fornire all'Alta Direzione ed agli organi societari di governo e di controllo un quadro informativo circa l'idoneità del SCIGR di conseguire un accettabile profilo di rischio complessivo per il Gruppo.

Tutte le SGR hanno istituito una funzione dedicata 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.

Nel corso del 2025 Anima ha adottato una procedura di reporting di sostenibilità al fine di formalizzare il sistema di controllo interno in ambito rendicontazione di sostenibilità e minimizzare, di conseguenza, i relativi rischi legati alla non corretta predisposizione dell'informativa.

Il presidio dei rischi ESG e reputazionali

Consapevole dei potenziali impatti positivi o negativi, effettivi o potenziali, 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, nel 2024 il Gruppo ha avviato il processo di **integrazione dei rischi ESG** e relativi agli **investimenti responsabili all'interno del proprio sistema di controllo interno dei rischi**, culminato con **l'adozione dell'ERM** nel 2025. 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. Per ulteriori approfondimenti sugli impatti, rischi e opportunità individuati come materiali a seguito dell'analisi di doppia materialità condotta nel corso del 2024, si rimanda alla sezione "L'analisi di doppia materialità".

I Rating ESG



Nel 2024 è stato confermato il rating pari a EE+¹⁸ (very strong level of compliance) ottenuto dall'agenzia Standard Ethics nella valutazione di merito sostenibile, ritenuto un "investment grade" dagli investitori che si orientano verso aziende sostenibili.



Nel 2024 Anima Holding ha ricevuto da Refinitiv un ESG Combined Score pari a A-¹⁹, mantenendo il proprio rating in linea con l'anno precedente e ottenendo il punteggio A+ nelle categorie "Social – Workforce" e "Governance – CSR Strategy".



Nel mese di dicembre 2024 Anima Holding ha ricevuto da Sustainalytics un ESG Risk Rating pari a 10.4²⁰, rientrando nella categoria low risk in merito al rischio di subire impatti finanziari derivanti da fattori ESG.²¹



Nel 2024, Anima Holding ha partecipato per la terza volta allo "S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA)" di Standard & Poor's,

¹⁸ Su una scala da F a EEE.

¹⁹ Su una scala da D- (punteggio peggiore) a A+ (punteggio migliore).

²⁰ Su una scala da 0 (Negligible risk) a 40+ (Severe risk).

²¹ 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 <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>.

ottenendo un punteggio complessivo pari a 53/100, per la modalità “Full” del questionario.



Nel 2024 Anima Holding ha ricevuto da Moody's ESG Solutions un rating complessivo pari a 58/100. Nella sezione Governance è stato ottenuto il punteggio 67/100.



Nel 2024 sono stati confermati sia il rating ricevuto da ISS ESG pari a C+²², che lo status Prime, riservato alle società che nel proprio settore (Asset Management & Brokerage) hanno ottenuto punteggi migliori rispetto ai propri peers.



Nel 2024 ANIMA ha compilato per il secondo anno il questionario CDP – climate change, ricevendo un rating complessivo pari a B²³ e posizionandosi nel livello Management (azioni coordinate sulle questioni climatiche). Nelle categorie Emissions Reduction Initiatives and Low Carbon Products e Verification è stato ottenuto un punteggio pari ad A.

L'analisi di doppia materialità

In vista della Rendicontazione sulla Sostenibilità 2024 allineata agli standard ESRS, abbiamo deciso di coinvolgere nuovamente i nostri Stakeholder nel processo di valutazione di impatti, rischi e opportunità legati alle **tematiche di sostenibilità** considerate per loro maggiormente **rilevanti** in ambito ambientale, sociale, di governance e relative a informazioni specifiche per entità (c.d. entity specific).

Coinvolgimento degli Stakeholder

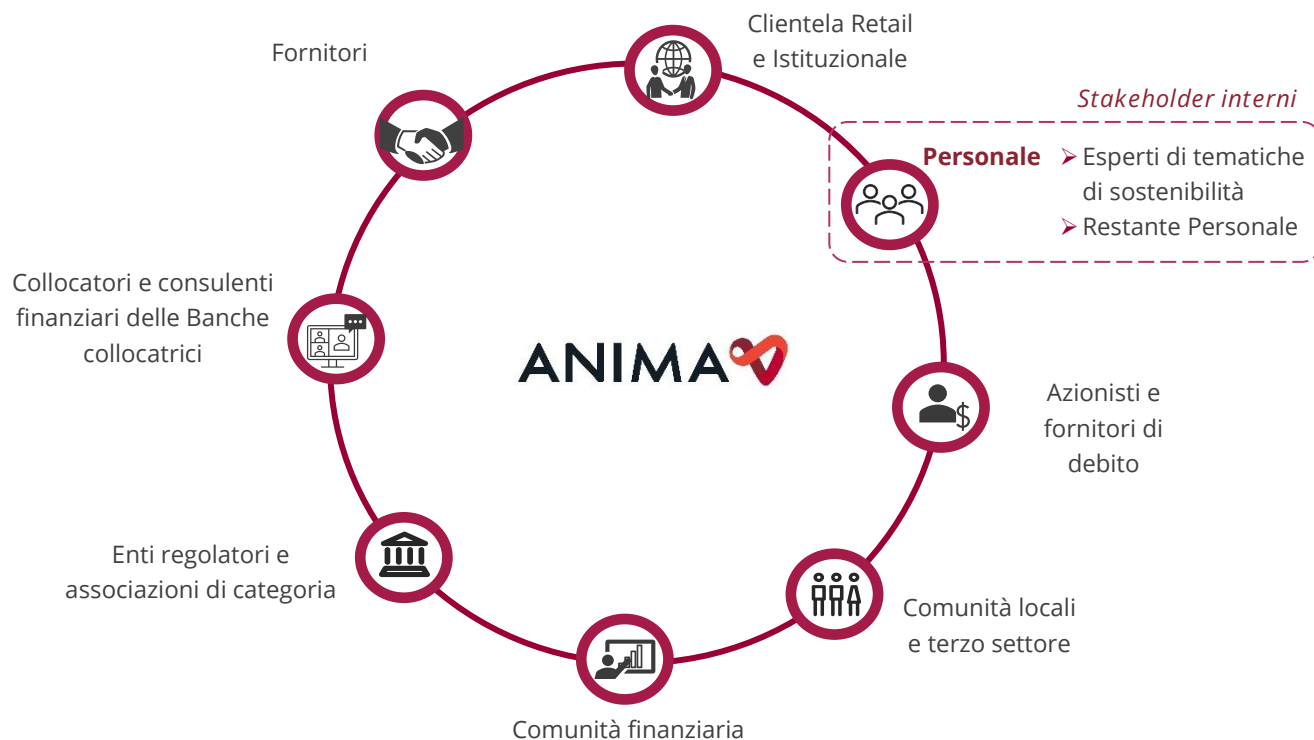
Nel corso del normale svolgimento delle proprie attività, il Gruppo promuove la realizzazione di molteplici iniziative di coinvolgimento e interazione con gli Stakeholder (**attività di Stakeholder engagement**), al fine di mantenere con essi un dialogo costante, intrattenendo quindi relazioni basate su principi di trasparenza, ascolto e collaborazione, anche al fine di orientare le attività di business e rispondere alle esigenze dei propri Stakeholder.

Nell'ambito delle attività propedeutiche alla definizione delle tematiche di sostenibilità rilevanti, il Gruppo ha effettuato una mappatura dei propri Stakeholder, valutando il rapporto di dipendenza e/o influenza

²² Su una scala da D- (poor performance) a A+ (excellent performance).

²³ Su una scala da D- (Disclosure) a A (Leadership).

da e verso il Gruppo, distinguendo tra Stakeholder interni ed esterni. I risultati ottenuti confermano le otto categorie di Stakeholder chiave per il Gruppo già individuate negli anni precedenti, di seguito riportate.



La categoria “Personale”, Stakeholder interno del Gruppo, è stata coinvolta con un duplice ruolo:

- I responsabili di alcune funzioni interne appositamente individuate sono stati coinvolti in qualità di “esperti” di selezionate tematiche di sostenibilità, ciascuno per gli opportuni ambiti di competenza, tramite workshop dedicati;
- Il restante Personale è stato invitato a compilare un questionario di valutazione principalmente per le tematiche afferenti la forza lavoro.

Nella tabella seguente si riportano, per ciascuno Stakeholder identificato, le modalità di ascolto, dialogo e coinvolgimento:

Stakeholder	Modalità di ascolto e dialogo	Coinvolti ai fini dell'analisi di doppia materialità
Personale	• 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.)	✓ Questionario di materialità

Stakeholder	Modalità di ascolto e dialogo	Coinvolti ai fini dell'analisi di doppia materialità
	• Rassegna stampa giornaliera per i Responsabili • Regolari riunioni di aggiornamento interno • Presentazioni dei risultati aziendali (a cura dell'Amministratore Delegato) • Colloqui di valutazione delle performance annuali	 Workshop dedicati alle funzioni "esperte" di tematiche di sostenibilità
Azionisti e fornitori di debito	• Incontri periodici (sia One-to-One che Group Meeting) svolti in presenza nelle principali piazze finanziarie europee nel 2024 e tramite conference call • Assemblea degli Azionisti • Comunicati stampa • Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite social media	 Questionario di materialità
Comunità finanziaria	• Relazione diretta (incontri One-to-One, mail, conference call) • Interviste e pubblicazioni di news su stampa specializzata • Risposta a questionari finalizzati ad ottenere dei Rating ESG • Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite social media	 Questionario di materialità
Collocatori e consulenti finanziari delle Banche collocatrici	• Conferenze ed eventi di settore/dedicati • Corsi di formazione e aggiornamento erogati tramite webinar ed eventi digitali (Accademia Anima, Anima Talk, Club Alto Potenziale, contenuti dell'area premium del sito internet istituzionale) • Questionari di customer satisfaction • Ricerche di mercato • Newsletter • Contact Center (Supporto e Servizi per il Business) • Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite social media	 Questionario di materialità
Clientela Retail e Istituzionale	Retail: • Eventi di settore • Newsletter • Ricerche di mercato • Contact Center (Supporto e Servizi per il Business) • Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite social media	
	Istituzionale: • Relazione diretta (incontri One-to-One, mail, conference call) • Webinar ed eventi di settore/dedicati • Newsletter • Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite social media	 Questionario di materialità
Enti regolatori e associazioni di categoria	• Relazione diretta (incontri, mail, conference call) • Tavoli di lavoro sulla nuova regolamentazione • Comunicazioni regolamentate	 Questionario di materialità

Stakeholder	Modalità di ascolto e dialogo	Coinvolti ai fini dell'analisi di doppia materialità
Fornitori	• Relazione diretta (incontri, mail, conference call) • Aggiornamento in merito ai nuovi presidi in ambito ESG adottati da ANIMA • Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite social media	 Questionario di materialità
Comunità locali e terzo settore	• Relazione diretta (incontri, mail, conference call) • Attività di sostegno finanziario a specifiche iniziative e progetti, anche tramite la Fondazione Anima • Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite social media • Osservatorio semestrale Anima – Eumetra MR (indirizzato ad adulti “bancarizzati” – titolari di un conto bancario o libretto bancario/postale)	 Questionario di materialità



Nuova forma di coinvolgimento nello Stakeholder engagement 2024

Definizione e valutazione delle tematiche di sostenibilità rilevanti

In linea con gli standard europei di rendicontazione adottati, la metodologia utilizzata per identificare e prioritizzare le tematiche di sostenibilità si è sviluppata nelle seguenti fasi:



1. Comprensione del contesto:

In questa prima fase, è stato predisposto un benchmark di settore delle tematiche di sostenibilità maggiormente rendicontate nel mercato del risparmio gestito e bancario in ambito ambientale, sociale, di governance e entity specific, che ha riguardato i Bilanci di Sostenibilità / Dichiarazioni Non Finanziarie – DNF (per le società sottoposte al Decreto Legislativo n. 254/2016) di un panel di aziende comparabili, sia nazionali che internazionali.

Sono stati inoltre individuati gli Stakeholder del Gruppo e il perimetro di analisi, considerando le macroaree della catena del valore, ossia i processi operativi (own operations), la catena di fornitura (upstream), e i prodotti e servizi (downstream).

2. Identificazione della library degli IRO:

Sulla base del benchmark condotto per individuare le tematiche di sostenibilità maggiormente rendicontate, sono stati definiti gli IRO potenzialmente rilevanti, nell'ambito delle tematiche di sostenibilità riportate nello standard ESRS 1, a livello di topic per lo standard ESRS E, e a livello di sub-topic per gli standard ESRS S e ESRS G. Sono stati inoltre definiti alcuni IRO potenzialmente rilevanti associati a tematiche di sostenibilità strettamente connesse alla realtà di Anima che non sono contemplate all'interno degli standard ESRS. Gli IRO sono quindi stati individuati sulla base del business e degli investimenti del Gruppo Anima, prendendo in considerazione i potenziali impatti, rischi ed opportunità sull'intera catena del valore.

Gli IRO individuati sono stati infine ricondotti alle macroaree di competenza: own operations se si riferiscono ai processi operativi del Gruppo, upstream se si riferiscono alla catena di fornitura, downstream se si riferiscono alle relazioni commerciali.

3. Assessment e determinazione degli IRO materiali:

Dopo aver individuato le tematiche di sostenibilità e i relativi IRO da sottoporre per competenza a ciascuno Stakeholder interno ed esterno, è stata svolta un'attività di engagement tramite questionari. Le funzioni interne (c.d. esperti) sono state invece coinvolte tramite appositi workshop al fine di illustrare il processo di doppia materialità, condividere la metodologia di valutazione e valutare i singoli IRO tramite l'attribuzione di punteggi.

Gli IRO sono stati valutati attraverso le seguenti prospettive:

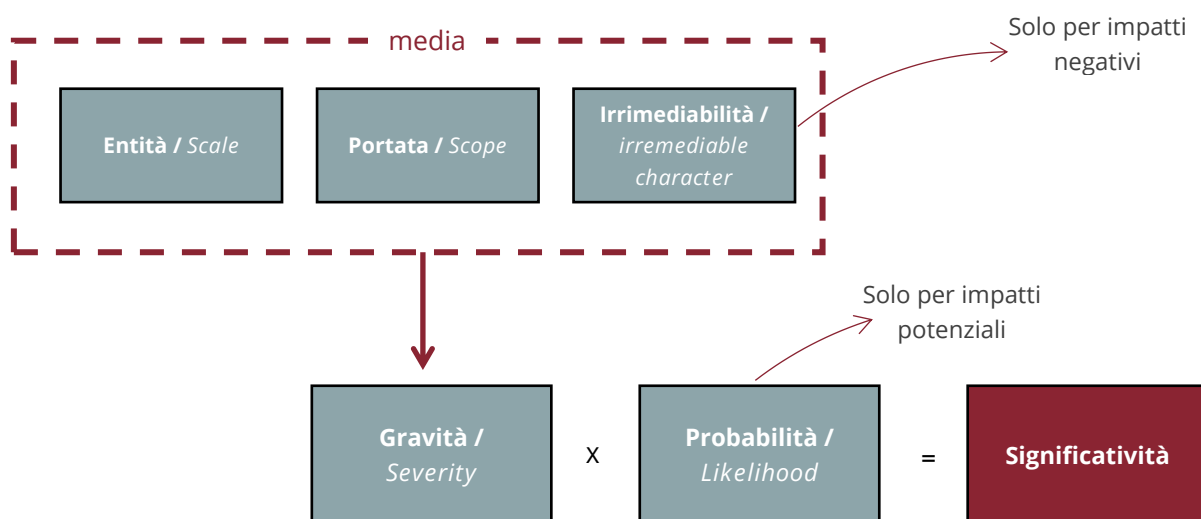
- **Materialità di impatto** (approccio inside-out) che valuta gli impatti delle attività dell'azienda sulle persone e sull'ambiente a breve, medio o lungo termine, inclusi gli impatti in relazione alla catena del valore a monte e a valle;
- **Materialità finanziaria** (approccio outside-in) che considera come i fattori di sostenibilità influenzano le attività e i risultati dell'azienda stessa, ossia prende in considerazione i rischi e le opportunità che hanno o possono avere effetti significativi sulle grandezze economico-finanziarie del Gruppo, a breve, medio o lungo termine.

Una tematica di sostenibilità può essere materiale da una prospettiva di impatto o finanziaria o da entrambe.

Valutazione degli impatti – Materialità d’impatto

La rilevanza d’impatto segue l’approccio inside-out, cioè considera gli impatti del Gruppo verso gli Stakeholder esterni ed interni (in termini di effetti significativi su persone e ambiente), che si possono generare nel breve, medio o lungo periodo. Gli impatti possono essere negativi (arrecare un danno) o positivi (fornire benefici), e a loro volta si distinguono in effettivi (effettivamente generati) o potenziali (che possono essere generati in futuro). Tali impatti sono connessi ai processi operativi del Gruppo e alla catena del valore a monte e a valle, anche attraverso i suoi prodotti e servizi e i suoi rapporti commerciali.

Ai fini della valutazione degli impatti negativi o positivi, effettivi o potenziali sulle persone e sull’ambiente a breve, medio o lungo periodo, gli Stakeholder interni ed esterni e le funzioni interne (c.d. esperti) hanno valutato la significatività degli impatti a loro attribuiti, assegnando a ciascuna variabile un punteggio da 1 a 5, come segue:



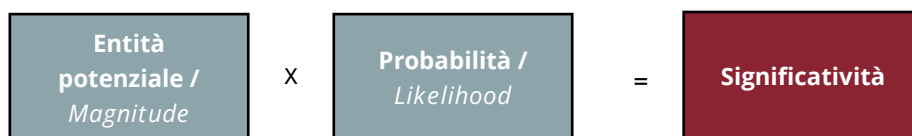
Tutti gli Stakeholder (interni ed esterni) hanno valutato la variabile “Entità”, mentre soltanto le funzioni interne coinvolte hanno valutato le altre variabili, ciascuna per gli impatti relativi al proprio ambito di competenza, ad eccezione della funzione Sostenibilità che ha valutato l’intera library degli IRO. Sono stati infine individuati come “rilevanti” gli impatti la cui significatività è risultata pari o superiore a 2,5.

Valutazione dei rischi e delle opportunità – Materialità finanziaria

La rilevanza finanziaria segue un approccio outside-in, ossia considera gli impatti sul Gruppo provenienti dall’esterno. Una tematica di sostenibilità è pertanto rilevante per il Gruppo dal punto di vista finanziario

nel momento in cui genera rischi od opportunità che hanno, o di cui si può ragionevolmente prevedere che abbiano, un'influenza rilevante sullo sviluppo del Gruppo e sulle principali grandezze economico-finanziarie. Tali rischi ed opportunità possono derivare da eventi presenti o futuri e non si limitano agli aspetti soggetti al controllo del Gruppo, ma possono essere attribuibili alla catena del valore a monte e a valle.

Le funzioni interne (c.d. esperti) hanno valutato l'entità potenziale che tali rischi ed opportunità possono avere sulle principali grandezze economico-finanziarie del Gruppo, oltre alla probabilità che essi si verifichino, assegnando a ciascuna variabile un punteggio da 1 a 5, come segue:



I rischi e le opportunità sono stati pertanto valutati soltanto dalle funzioni interne, ciascuna per il proprio ambito di competenza, ad eccezione della funzione Sostenibilità che ha valutato l'intera library. Sono stati definiti "rilevanti" i rischi e le opportunità la cui significatività è risultata pari o superiore a 2,5.

Risultati

Dopo aver individuato gli IRO rilevanti, questi sono stati aggregati riconducendoli a livello di topic per lo standard ESRS E e di sub-topic per gli standard ESRS S e ESRS G, al fine di predisporre le informazioni da rendicontare. La lista di tematiche di sostenibilità materiali è stata pertanto determinata a partire dagli IRO che, a fronte dell'aggregazione dei risultati ottenuti, hanno superato la soglia di 2,5.

Nell'identificazione degli IRO potenzialmente rilevanti erano stati inseriti anche IRO afferenti a tematiche ambientali non relative al clima (E2, E3, E4, E5) e a tematiche sociali relative ai lavoratori nella catena del valore (S2), risultate sottosoglia a seguito dello Stakeholder engagement.

Di seguito la tabella contenente le tematiche di sostenibilità e i relativi IRO individuati come rilevanti:

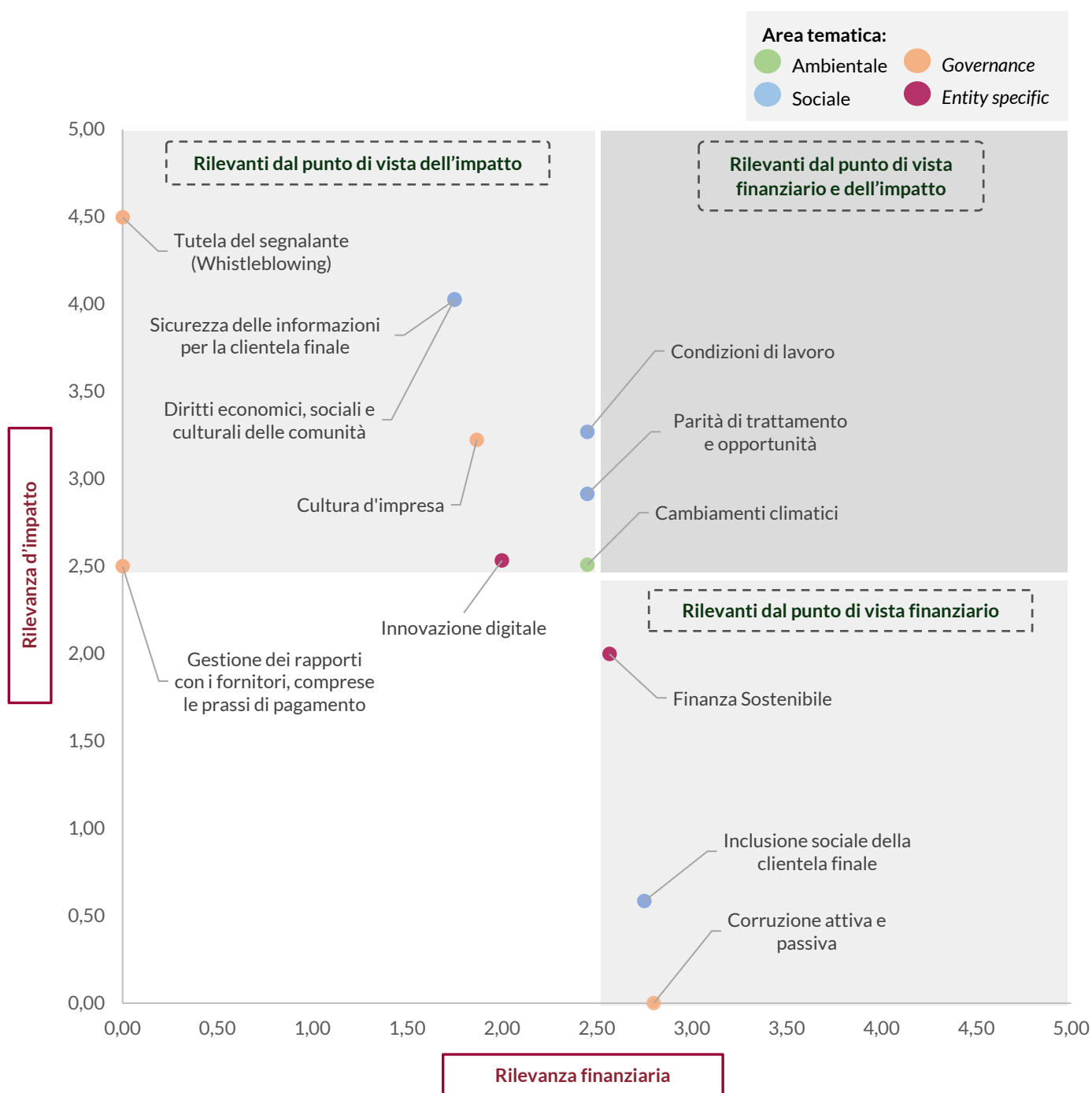
Standard	Tematica di sostenibilità rilevante	IRO	Tipologia	Catena del valore			Orizzonte temporale		
				Upstream	Processi operativi	Downstream	Breve termine	Medio termine	Lungo termine
E1 Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici Mitigazione dei cambiamenti climatici Energia	Mancata applicazione di politiche di investimento responsabile da parte della Società e/o di prassi che favoriscono la mitigazione dei cambiamenti climatici (es. attività di engagement)	Impatto negativo potenziale		✓	✓			✓
S1 Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Miglioramento del benessere del Personale grazie all'attenzione all'equilibrio vita-lavoro	Impatto positivo effettivo		✓		✓		
S1 Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Adeguate gestione e sviluppo delle competenze e presenza di criteri meritocratici nella valutazione delle performance del Personale	Impatto positivo effettivo		✓		✓		
S1 Forza lavoro propria	Parità di trattamento e opportunità	Diffusione di una cultura rispettosa delle diversità e inclusiva per il Personale grazie ad iniziative di awareness	Impatto positivo effettivo		✓			✓	
S3 Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Attività di beneficenza a sostegno delle comunità locali o investimenti in iniziative immobiliari che contribuiscono al welfare collettivo	Impatto positivo effettivo	✓		✓		✓	
S4 Consumatori e utilizzatori finali	Inclusione sociale della clientela finale	Monitoraggio periodico della soddisfazione della clientela e presenza di presidi interni per lo sviluppo di nuovi prodotti per rispondere efficacemente alle richieste dei clienti	Opportunità			✓		✓	
S4 Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza delle informazioni per la clientela finale	Adeguati sistemi di sicurezza delle informazioni dei clienti gestite e trattate dalla società	Impatto positivo effettivo			✓		✓	
G1 Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	Aumento del grado di soddisfazione degli Stakeholder per effetto dell'adozione di una condotta di business responsabile da parte del Gruppo	Impatto positivo potenziale		✓	✓		✓	
G1 Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	Maggiore sensibilizzazione dell'organizzazione sulle tematiche di prevenzione alla corruzione attiva e passiva	Opportunità	✓	✓	✓		✓	
G1 Condotta delle imprese	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Corretta applicazione della Politica Acquisti e forniture per impattare positivamente comunità e ambiente e rafforzare le relazioni con i fornitori	Impatto positivo potenziale	✓				✓	
G1 Condotta delle imprese	Tutela del segnalante (Whistleblowing)	Adeguate applicazione della Politica di Whistleblowing per promuovere comportamenti di buona governance e incrementare la fiducia dei clienti	Impatto positivo effettivo	✓	✓	✓	✓		
Rendicontazione entity specific	Finanza sostenibile	Integrazione di fattori di sostenibilità nei processi di selezione e gestione degli investimenti dei prodotti del Gruppo	Opportunità			✓		✓	
Rendicontazione entity specific	Innovazione digitale	Sviluppo di soluzioni e processi digitali nell'operatività del Gruppo per migliorare la soddisfazione della clientela	Impatto positivo potenziale		✓	✓		✓	

L'analisi di doppia materialità e i risultati del relativo processo di Stakeholder Engagement sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione ("C.d.A.") di Anima Holding S.p.A. in data 20 dicembre 2024, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 17 dicembre 2024.

Di seguito viene riportata la matrice di doppia materialità del Gruppo ANIMA dove sono rappresentate le tematiche di sostenibilità che risultano rilevanti (ovvero con un punteggio pari o superiore a 2,5 - soglia di materialità - in una scala da 0 a 5) per almeno una delle due prospettive – materialità d’impatto o materialità finanziaria.



Matrice di doppia materialità del Gruppo ANIMA²⁴:



4. Reporting:

La presente rendicontazione di sostenibilità si concentra dunque sulle tematiche individuate a seguito dell'analisi di doppia materialità.

²⁴ Le tematiche "Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento" e "Tutela del segnalante (Whistleblowing)" sono state rappresentate in matrice con il valore convenzionale pari a 0 per la rilevanza finanziaria (in quanto non erano stati individuati rischi e opportunità potenzialmente rilevanti). La tematica "Corruzione attiva e passiva" è stata rappresentata in matrice con il valore convenzionale pari a 0 per la rilevanza di impatto (in quanto non erano stati individuati impatti potenzialmente rilevanti).

Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti

In coerenza con la lista degli IRO sopra riportata, il Gruppo ha sviluppato un framework di politiche che consente di gestire al meglio gli ambiti di sostenibilità rilevanti per il Gruppo, approvate dal C.d.A. e all'interno delle quali sono individuati ruoli e responsabilità delle varie funzioni aziendali nell'applicazione delle stesse. Di seguito sono riportate le principali Politiche:

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
Corporate Governance			
 Politica di Whistleblowing			
Definisce il sistema per le segnalazioni di fatti o comportamenti che possano costituire violazione delle norme disciplinanti le attività aziendali o di condotta irregolare di cui il segnalante (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	2023
 Politica per la prevenzione del rischio del riciclaggio dei proventi di attività criminose e finanziamento al terrorismo²⁵			
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	-
 Politica Anticorruzione			
Identifica i principi e le regole da rispettare affinché le operazioni aziendali siano svolte in conformità alle norme di legge, alle Convenzioni Internazionali e ai valori etici aziendali, al fine di prevenire qualunque condotta corruttiva	Il Gruppo opera secondo principi di legalità, integrità e trasparenza e pertanto proibisce la corruzione in ogni sua forma e senza alcuna eccezione	2020	2023

²⁵ Anima Holding ha adottato la Politica nel 2020. A ottobre 2023 le SGR del Gruppo hanno aggiornato le politiche antiriciclaggio in conformità alle modifiche del provvedimento "Disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo" del 1 agosto 2023.

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
 Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo Identifica i principi per una ottimale composizione quali-quantitativa degli Organi di Amministrazione e Controllo in termini di diversità di genere, competenze manageriali e professionali, età e anzianità di carica	• Diversità di genere: • almeno 2/5 del numero totale di Amministratori deve appartenere al genere meno rappresentato, in conformità alla normativa vigente; • almeno un Sindaco Effettivo e un Sindaco Supplente devono appartenere al genere meno rappresentato, salvo diverse disposizioni di legge. • Diversità di competenze manageriali e professionali: gli Amministratori e i Sindaci si impegnano a garantire l'apporto complessivo in misura diversificata e bilanciata di comprovate competenze ed esperienze pluriennali. • Diversità di età e anzianità di carica: è raccomandata la presenza di Amministratori e i Sindaci appartenenti a diverse fasce di età anagrafica e anzianità di carica, al fine di favorire la creazione di un equilibrio tra esperienza, continuità e innovazione.	2019	2020
 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.	• 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	2024
 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	-
 Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi Fornisce le linee di indirizzo del Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei	• suddivisione dei compiti di controllo e dei perimetri di attività volti ad evitare ridondanze organizzative;	2011	2025

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
Rischi (SCIGR) di cui la Società si è dotata, in linea con la disciplina civilistica e con le indicazioni del Codice di Corporate Governance, idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.	flussi informativi periodici e confronti istituzionalizzati tra le funzioni di controllo interno al fine di favorire lo scambio di informazioni; flussi informativi periodici e ad hoc agli Organi Aziendali al fine di consentire a questi ultimi un continuo monitoraggio dei rischi a cui la Società è esposta e dello stato del Sistema dei Controlli Interni; coerenza dei comportamenti e dei presidi organizzativi rispetto alle strategie ed alle connotazioni del contesto operativo e di mercato.		



Politica Enterprise Risk Management

Disciplina i ruoli e le responsabilità degli Organi Societari/Strutture di Anima Holding e delle SGR, nella gestione dei rischi aziendali e di Gruppo.	Risk strategy di Gruppo che garantisce linee guida e metodologie condivise per il presidio e monitoraggio dei rischi per le Società del Gruppo Integrazione dei rischi di sostenibilità nel Framework ERM - Rafforzamento della resilienza del Gruppo - Gestione dello scambio informativo e integrazione nella struttura di governance tra le Società del Gruppo	2025	-
--	--	------	---



Codice Etico e di comportamento

Documento che raccoglie i principi e i valori etici che guidano il Gruppo ANIMA nel modo di fare business.	Legalità, integrità, trasparenza in ogni atto compiuto dalla Società e dai suoi rappresentanti Rispetto verso l'individuo e la collettività Professionalità, ricerca, innovazione applicate in ogni aspetto del lavoro	2019	-
--	---	------	---

Sostenibilità



Politica di Sostenibilità

Identifica i principi in ambito di rispetto dell'ambiente, tutela del Personale, supporto alle comunità, governance corretta e trasparente e investimenti responsabili a cui il Gruppo si ispira nel proprio impegno e nelle proprie azioni	Ambiente: programmazione di attività e iniziative economiche tenendo conto delle politiche internazionali per la sostenibilità ambientale e il contenimento del cambiamento climatico. Comunità: promozione di iniziative finalizzate alla crescita inclusiva e resiliente della	2021	2024
---	---	------	------

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
	comunità e, in generale, del contesto economico e sociale all'interno del quale opera. • Personale: 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. • Governance & Risk Management: attuare una serie di misure interne che permettono di considerare strategicamente e preventivamente i rischi derivanti dalle attività svolte. • Investimenti responsabili: integrazione di considerazioni ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle decisioni d'investimento allineando gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi della società in cui opera.		

Personale & Sociale



Politica in Materia di Diversità e Inclusione

Identifica i principi e le azioni volte a creare e mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione, abuso o molestia e a tutelare l'integrità psicofisica, morale e culturale dei propri collaboratori mediante condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e la valorizzazione delle differenze

- **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)

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

- **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.

2016

2021

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
	• 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.		
 Politica per la gestione degli incidenti di sicurezza informatica e data breach			
Illustra e disciplina le regole di comportamento adottate da Anima Holding S.p.A. nelle ipotesi di incidenti di sicurezza che possano impattare sui servizi e sui dati gestiti dal Gruppo ANIMA.	• Conformità alla norma internazionale UNI CEI ISO/IEC 27001:2022, alla Best Practice internazionale ITIL V3 e alle linee guida del NIST (National Institute of Standards and Technology), nonché alla "Regolamentazione DORA" e alla "Regolamentazione Business Continuity" applicabile agli intermediari finanziari; • Rispetto dei principi di riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni.	2024	-
 Procedura per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro			
Disciplina il modello organizzativo in materia di tutela della salute e sicurezza del personale dipendente nei luoghi di lavoro, sviluppato anche sulla base dei sistemi di gestione integrata ISO 1400 e ISO 45001	• Adozione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e delle linee guida della norma internazionale ISO 45001 • Garanzia della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori • Definizione dei ruoli a presidio dei processi di tutela dei lavoratori	2020	-

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
Investimenti Responsabili			



- **Politica ESG di Anima SGR**
- **Politica ESG di Anima Alternative**
- **Politica ESG di Castello**
- **Politica ESG di Kairos**

Integrano valutazioni ambientali, sociali e di corporate governance ("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, le SGR del Gruppo si sono impegnate a:

- 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 nell'attuazione dei Principi.

Anima SGR	Anima SGR
2019	2024
Anima Alternative	Anima Alternative
2020	2024
Castello	Castello
2021	2024
Kairos	Kairos
2019	2024



- **Politica di impegno di Anima SGR**
- **Politica di impegno di Kairos**

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 Stewardship" emanati da Assogestioni e dell'EFAMA Stewardship Code.

La Politica è ispirata ai Principi italiani di Stewardship di Assogestioni, a loro volta ispirati all'EFAMA Stewardship Code, per i quali le SGR:

- 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.

Anima SGR	Anima SGR
2021	2024
Kairos	Kairos
2022	2024

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
 - Sintesi Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo di Anima SGR - Sintesi Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo di Anima Alternative SGR			
Disciplinano le linee guida adottate da Anima SGR e Anima Alternative in adeguamento ai dettami della Legge 9 dicembre 2021, n. 220, sull'individuazione di "Misure per contrastare il finanziamento delle imprese produttrici di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo".	Le società del Gruppo adottano le opportune misure per contrastare il finanziamento delle imprese produttrici di mine antipersona, munizioni e submunizioni a grappolo.	Anima SGR: 2022 Anima Alternative: 2022	Anima SGR: 2025 Anima Alternative: 2025
 Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerente agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti di Anima SGR			
Elabora le strategie per l'esercizio dei diritti di voto inerenti agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti valide per tutti gli emittenti, sia italiani che esteri, nell'esclusivo interesse degli investitori.	- 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	2023
 Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerenti agli strumenti finanziari detenuti dai FIA gestiti di Anima Alternative			
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 corporate governance.	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 corporate governance.	2020	-
 Estratto Politica di applicazione di divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali di Anima SGR			
Disciplina le linee guida adottate da Anima SGR al fine di applicare divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali emanate da talune Organizzazioni e Stati.	Le società del Gruppo adottano le opportune misure per contrastare il finanziamento di organizzazioni, Paesi, entità non statali, persone fisiche o giuridiche soggette a sanzioni internazionali.	2023	-

Il Piano di Sostenibilità 2024-2028

Nel 2022 il Gruppo ANIMA ha pubblicato il suo primo Piano di Sostenibilità, relativo al quinquennio 2022-2026, per rispondere alle crescenti esigenze conoscitive degli Stakeholder e rafforzare il proprio posizionamento in ambito ESG.

Nel corso del 2023 il Gruppo, anche in risposta a valutazioni in tal senso da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione della Società, ha rielaborato la strategia del Gruppo per il quinquennio 2024-2028. In questo ambito, è stato ritenuto opportuno aggiornare anche il Piano di Sostenibilità esistente, al fine di allineare tale documento alle nuove Linee Guida del Piano Industriale. Il Gruppo ha quindi pubblicato il secondo Piano di Sostenibilità, relativo all'orizzonte temporale dal 2024 al 2028, che 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 Unite²⁶. Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding il 19 dicembre 2023, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

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.



Come rappresentato a lato, il Piano individua due Pilastri (Corporate e Investimenti Responsabili & Prodotti), con il Pilastro Corporate a sua volta suddiviso in quattro macro aree di intervento su cui focalizzare le attività del Gruppo: Ambiente, Comunità e Personale (Sociale), Governance & risk management (trasversale ai primi due).

Il Gruppo ha intrapreso il percorso di sostenibilità da pochi anni in maniera progressiva, definendo inizialmente obiettivi di natura qualitativa e monitorando i principali KPI di sostenibilità. Pertanto, il Piano di Sostenibilità in vigore non definisce target misurabili, orientati ai risultati e vincolati a un calendario sulle questioni di sostenibilità rilevanti. Di seguito si riportano, per ogni pilastro, obiettivo



²⁶ 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).

e leva strategica del Piano di Sostenibilità 2024-2028, le relative iniziative intraprese dall'approvazione del primo Piano:

Pilastro Corporate – Ambiente, Governance & Risk Management	
  	
 Obiettivo: Ridurre gli impatti ambientali diretti e indiretti	
Leve strategiche	Iniziative
➤ Rendicontare e ridurre le emissioni ➤ Adottare misure per ridurre i consumi	Lanciata una energy challenge 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 principale di Milano
	Effettuata la sostituzione dei sistemi di illuminazione con tecnologia LED presso la sede principale di Milano, che ha consentito di ottenere un risparmio energetico sui consumi derivanti dall'illuminazione pari al 63% nel 2024 rispetto al 2019
	Installate stazioni di ricarica per le auto elettriche nei posti auto aziendali e aumentata la quota di auto ibride/elettriche del parco auto aziendale
	Effettuata la sostituzione dei gruppi di continuità (UPS) presso la sede principale di Milano, che ha consentito di ottenere un risparmio energetico sui consumi derivanti dall'UPS pari al 24,3% nel 2024 rispetto al 2022.
	Effettuato il monitoraggio (screening) di tutte le categorie di Scope 3, e rendicontato tutte le categorie rilevanti e/o applicabili
	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)
	Effettuata la compensazione relativa alle attività del road-show di presentazione del fondo Anima Net Zero all'avvio della commercializzazione
	Sostenuto il progetto «Milano degli alberi» per la piantumazione di nuovi alberi in seguito al nubifragio del luglio 2023
	Incrementata al 98% la percentuale di carta certificata FSC utilizzata per le comunicazioni periodiche ai Clienti e nelle attività di marketing / promozionali di Anima SGR
  Obiettivo: Sensibilizzare il Personale e consolidare l'integrazione di temi e rischi ambientali e climatici nell'agenda del C.d.A	
Leve strategiche	Iniziative
➤ Adottare una politica ambientale ➤ Sensibilizzare su temi ambientali ➤ Integrare temi e rischi ambientali nella governance	Rafforzato il sistema di reporting sui rischi e le opportunità ambientali e climatiche cui il Gruppo è esposto, anche con l'adozione degli Standard ESRS
	Erogati corsi di formazione obbligatori per tutto il Personale sul cambiamento climatico tenuti dal Prof. Mario Noera, volti ad indagare le cause e gli effetti del riscaldamento terrestre e le politiche di contrasto ai cambiamenti climatici

	Erogata ai consiglieri e ai sindaci una masterclass di due ore tenuta dal Prof. Mario Noera sul tema del cambiamento climatico e degli investimenti sostenibili
	Erogati webinar a cura di Alfio Fontana, Corporate Partnership & CSR Manager di Humana, volti a sensibilizzare il Personale sull'impatto ambientale dell'industria tessile e sull'importanza del riutilizzo degli indumenti
	Compilato il questionario Carbon Disclosure Project (CDP), il sistema di reporting globale sugli impatti ambientali per investitori, aziende, città, stati e regioni

Pilastro Corporate – Comunità, Governance & Risk Management



Obiettivo: Supportare / rispondere alle necessità dei propri Stakeholder

Leve strategiche	Iniziative
➤ Incrementare il coinvolgimento degli Stakeholder interni e esterni	Lanciata una piattaforma aziendale di e-learning in cui è disponibile una libreria di corsi di formazione gratuiti per tutto il Personale, inclusi corsi relativi alle tematiche di sostenibilità; l'accesso alla piattaforma è stato esteso progressivamente alle nuove società del Gruppo
	Avviata una partnership con Serenis, piattaforma digitale per il benessere mentale che offre a tutto il Personale dei percorsi di psicoterapia, psichiatria e supporto psicologico online
	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
	Adesione del Gruppo al Global Compact delle Nazioni Unite
	Supportato il FAI – Fondo per l'Ambiente Italiano tramite l'adesione al programma Corporate Golden Donor
	Supportata l'associazione umanitaria Humana tramite la donazione di abiti da parte del Personale di Anima
	Istituita la Fondazione Anima dedicata principalmente alla promozione di iniziative di educazione finanziaria
	Nell'ambito delle attività della Fondazione, commissionata a Research Dogma la ricerca quali-quantitativa «L'educazione finanziaria vista dagli italiani», per rilevare le abitudini e le strategie degli italiani in merito alla gestione del denaro, pubblicata sul sito della Fondazione
	Nell'ambito delle attività della Fondazione, lanciati due bandi per supportare progetti di educazione finanziaria, uno con target «individui a basso reddito» e uno con focus sull'empowerment femminile, a seguito dei quali sono stati individuati i due progetti vincitori

	Nell'ambito delle attività della Fondazione, supportati ulteriori due progetti di educazione finanziaria con finanziamenti ad hoc
  Obiettivo: Promuovere la trasparenza, proteggere la privacy e tutelare la sicurezza dei dati	
Leve strategiche	Iniziative
➤ Rafforzare il processo di reporting di sostenibilità ➤ Rafforzare l'integrazione delle tematiche sociali nella governance	Effettuata formazione per il Personale sui temi del Codice Etico e del sistema anticorruzione
	Definita una politica fiscale che individua i principi a cui il Gruppo si ispira nella gestione della tematica
	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 Stakeholder
	Rafforzato ulteriormente il presidio di sicurezza informatica tramite l'istituzione del Servizio dedicato in staff alla Direzione Rischi, che realizza la newsletter periodica destinata a tutto il Personale, per sensibilizzare sull'importanza della sicurezza informatica; conformità alla "Regolamentazione DORA"

Pilastro Corporate – Personale, Governance & Risk Management



  Obiettivo: Attrarre i talenti, valorizzare e sviluppare le competenze del Personale	
Leve strategiche	Iniziative
➤ Avviare ulteriori iniziative di coinvolgimento rivolte al Personale, anche come strumento di retention ➤ Mappare e monitorare le skills del Personale	Inseriti neo-laureati ad alto potenziale tramite il Graduate Program che prevede percorsi trasversali all'interno del Gruppo
	Realizzato periodicamente l'Internship Program per l'inserimento di stagisti
	Realizzati dei focus group nell'ambito dell'intelligenza collettiva
	Realizzati annualmente corsi di leadership per giovani talenti
	Erogare survey periodiche e questionari di gradimento in occasione di eventi specifici, in ottica di continuo miglioramento dell'employee experience

 Obiettivo: Promuovere la diversità e le pari opportunità ed eccellere nell'employee experience	
Leve strategiche	Iniziative
➤ Avviare ulteriori iniziative di welfare e per promuovere varie forme di inclusività, tra cui la parità di genere	Rinnovato a tempo indeterminato l'accordo Quadro con i sindacati per il lavoro flessibile (smart working), introdotto nel 2020
	Riconosciuti contributi straordinari nel 2022 a tutto il Personale per far fronte al perdurare delle dinamiche inflattive e del caro-energia
	Realizzato il corso "Le Differenze: riconoscerne la ricchezza e saperle includere" al fine di diffondere una cultura rispettosa delle diversità e inclusiva, in occasione dell'ingresso nel Gruppo delle nuove società
	Realizzato il progetto di leadership femminile "Per imparare ad includere e Co-Creare", che ha coinvolto tutte le Responsabili di risorse
	Avviato il processo di analisi del gender pay gap al fine di valutare l'eventuale introduzione di misure correttive
	Adesione del Gruppo a Valore D, associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva

Pilastro Investimenti Responsabili & Prodotti



Obiettivo: Promuovere la soddisfazione dei clienti e la qualità dei prodotti e dei servizi

Leve strategiche	Iniziative
➤ Incentivare la qualità dei prodotti ➤ Rafforzare la percezione della dedizione alla sostenibilità del Gruppo	Sviluppato ulteriormente il know-how e le competenze in ambito ESG al fine di incrementare la qualità dei servizi offerti agli investitori istituzionali
	Avviato un piano di comunicazione per i social di Anima relativo alle principali iniziative svolte in ambito di sostenibilità
	Introdotta un documento di sintesi del Rapporto di Sostenibilità contenente le principali informazioni e KPI relativi al percorso di sostenibilità del Gruppo



Obiettivo: Rafforzare l'integrazione di considerazioni ESG nelle proprie decisioni d'investimento

Leve strategiche	Iniziative
➤ Intensificare l'analisi delle caratteristiche ESG degli asset gestiti ➤ Rafforzare l'offerta ESG, anche tramite attività di engagement ➤ Sviluppare ulteriormente il know-how e le competenze ESG ➤ Investire in asset immobiliari che contribuiscano alla creazione di valore sostenibile	Effettuata annualmente e su base volontaria la rendicontazione dei principali effetti negativi (Principal Adverse Impact – PAI) dell'attività di investimento di Kairos e Anima SGR sui fattori di sostenibilità
	Creato il fondo Anima Net Zero con universo investibile basato su aziende che si impegnano a ridurre le emissioni di CO ₂ , classificabile come Art. 9 del Reg. UE 2088/2021 SFDR (prodotti che hanno come obiettivo investimenti sostenibili); ampliata successivamente la gamma Net Zero
	Adesione di tutte le SGR del Gruppo ai Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite (PRI)
	Adesione di Anima SGR e Kairos al Forum per la Finanza Sostenibile, un'associazione no profit che promuove l'investimento sostenibile e responsabile in Italia
	Adesione di Anima SGR 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 net-zero e resiliente entro il 2030
	Adesione di Anima SGR a FAIRR (Farm Animal Investment Risk & Return) Initiative, rete di investitori impegnata a sensibilizzare il mercato sui rischi e le opportunità in ambito ESG nel settore alimentare
	Adesione di Anima SGR a Investor Alliance for Human Rights di ICCR (Interfaith Center on Corporate Responsibility), un'iniziativa non-profit focalizzata sulla responsabilità degli investitori di rispettare i diritti umani e di dare l'impulso all'applicazione di pratiche di business responsabile

E1 – Cambiamenti climatici



77%

energia elettrica da fonte
rinnovabile certificata



**ISO 14001
(Ambiente)**

ottenuta da tutte le società
del Gruppo



585

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

* crediti acquistati a compensazione di 585 tCO_{2e} di Scope 1,
Scope 2 (Market Based) e Scope 3 (categoria 6 - business travel)

Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti

Tramite l'analisi di doppia materialità il Gruppo ha identificato il seguente impatto negativo potenziale in termini di cambiamenti climatici:

- mancata applicazione di politiche di investimento responsabile da parte della Società e/o di prassi che favoriscono la mitigazione dei cambiamenti climatici (es. attività di engagement).

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 gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ("SDGs") delle Nazioni Unite.

Per le Politiche si rimanda alla sezione "Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti" contenuta nel capitolo ESRS 2.

Azioni di mitigazione dei cambiamenti climatici

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.

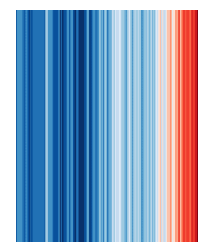
A tal fine, il Gruppo, sebbene attualmente non abbia una strategia volta ad accrescere la resilienza climatica e non abbia definito un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici né una tempistica per la sua realizzazione, programma le proprie attività e le iniziative economiche 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.



A fronte del suo costante impegno nelle tematiche ambientali, ANIMA ha contribuito al progetto di raccolta fondi “Milano degli alberi”, avviato dal Comune di Milano a seguito del nubifragio che ha colpito la città il 25 luglio 2023 e che ha abbattuto circa 5mila alberi. La raccolta ha come obiettivo l’acquisto di nuovi alberi da piantare in sostituzione di quelli abbattuti e il ripristino degli elementi di arredo presenti all’interno dei parchi, delle aree cani e delle aree giochi. Nel 2024 è stata avviata la piantumazione degli alberi, con lo scopo di rinnovare le aree verdi danneggiate.

Al Personale ANIMA viene regalato il quaderno “*Show your stripes*”; sulla copertina del quaderno, realizzato con carta FSC a sostegno di una gestione responsabile delle foreste, sono stampate una serie di barre colorate nelle diverse tonalità del blu e del rosso. Ogni striscia rappresenta la temperatura media globale per un singolo anno rispetto alla temperatura media del periodo 1850-2021. La prima striscia a sinistra rappresenta il 1850, l’ultima a destra il 2021. In questa rappresentazione – ideata dal climatologo britannico Ed Hawkins – le tonalità di blu indicano gli anni più freddi della media, mentre il rosso mostra gli anni più caldi della media. La banda di strisce rosso scuro sul lato destro della grafica mostra il rapido riscaldamento del nostro pianeta negli ultimi decenni. Il quaderno rappresenta la volontà dell’azienda di promuovere la cultura della sostenibilità e sensibilizzare i dipendenti sull’urgenza della crisi climatica, anche attraverso piccole azioni.



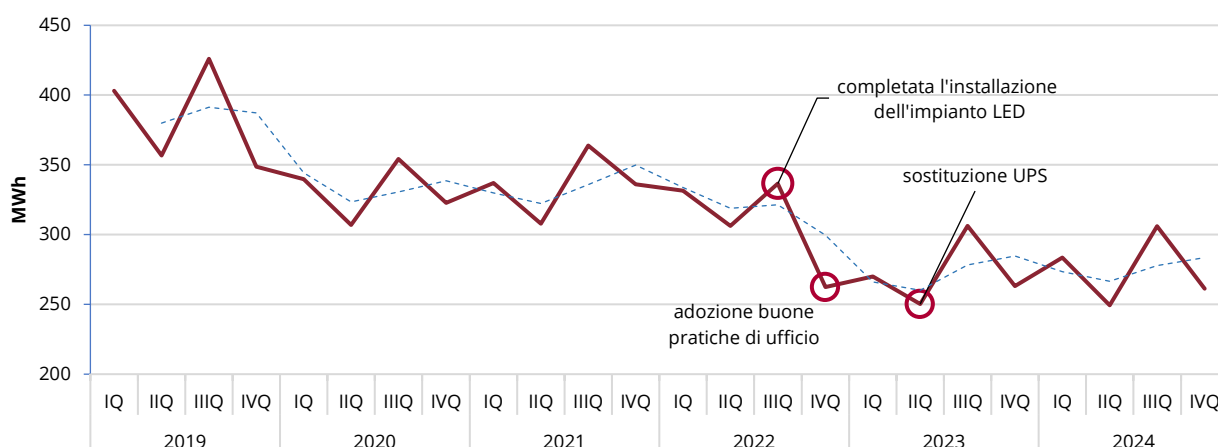
ANIMA ha implementato procedure atte a migliorare l’efficienza energetica delle proprie sedi operative, inteso come il raggiungimento di un dato risultato utilizzando meno energia, in linea anche con la strategia europea che, ai sensi della Direttiva 2018/2002/UE, identifica l’obiettivo di miglioramento 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, i propri computer, monitor, server e altri apparati aziendali. Dal mese di aprile 2023, ANIMA offre la possibilità di ricaricare le auto aziendali ibride plug-in ed elettriche grazie all'installazione di stazioni di ricarica nei posti auto aziendali. Nel 2024, considerati gli investimenti effettuati negli anni precedenti per migliorare l'efficienza energetica, non sono stati realizzati ulteriori interventi significativi; il Gruppo si è tuttavia concentrato sul monitoraggio degli interventi precedentemente effettuati.

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 mitigazione dei cambiamenti climatici. Al fine di contenere il consumo di energia elettrica sono stati svolti vari interventi di efficientamento, quali il rinnovo degli hardware, l'ottimizzazione degli impianti, la sostituzione dell'illuminazione con tecnologia LED e la sostituzione degli UPS, iniziative che hanno contribuito a ridurre i consumi di energia elettrica del 2024 della sede centrale di Milano di circa il 28% rispetto al 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 raffrescamento o calore, spegnere le luci, i pc e i relativi monitor laddove non necessari).

Consumi di energia elettrica (MWh) della sede centrale di Milano negli anni 2019-2024, per trimestri²⁷:



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

²⁷ Il grafico contiene anche una linea di tendenza calcolata come media mobile su quattro periodi.

rischio derivante dallo svolgimento delle proprie attività. L'approccio adottato si focalizza sui seguenti ambiti di intervento:

- **Gestione responsabile dei consumi di risorse naturali**

Il Gruppo attua misure per l'incremento dell'utilizzo di materiali riciclabili e corretto riutilizzo degli stessi nonché per la graduale riduzione del consumo di materiale non rinnovabile o ad alto impatto ambientale (come la plastica). Favorisce inoltre la progressiva riduzione nel consumo di carta (ad esempio, attraverso progetti di dematerializzazione) e la corretta gestione dei rifiuti prodotti attraverso la massimizzazione della quota di rifiuti destinata a riciclo e la corretta gestione delle risorse idriche.

- **Riduzione degli impatti ambientali diretti**

Da alcuni anni il Gruppo si impegna ad acquistare energia elettrica da fonti rinnovabili: nel 2024 sono state ottenute le certificazioni di approvvigionamento energetico rinnovabile per circa il 77% dei consumi. 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.

Gli immobili che ospitano la sede principale del Gruppo ANIMA e la sede di Kairos Partners SGR, siti rispettivamente in Corso Garibaldi 99 e in Via San Prospero a Milano²⁸, hanno ottenuto la certificazione BREEAM in-Use. Il BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) è lo standard britannico che ha come scopo la **classificazione e certificazione dell'ecosostenibilità degli edifici**, prestando particolare attenzione alle performance in termini di benessere degli individui all'interno delle strutture. Il protocollo è su base volontaria e la valutazione si basa su parametri quali il consumo di energia, la salute e il benessere, i trasporti, la gestione delle risorse, dell'acqua e dei rifiuti. Entrambi gli immobili si posizionano nella fascia alta del livello "Good"²⁹.



- **Riduzione degli impatti ambientali indiretti**

Il Gruppo si sta adoperando per realizzare una progressiva integrazione di criteri di selezione ESG nei processi di acquisto e in fase di qualifica fornitori, per l'integrazione di criteri ambientali, oltre che sociali e di governance, nell'analisi degli investimenti, nei processi decisionali ad essi collegati e nelle politiche e pratiche di azionariato, per la promozione e l'implementazione dei Principi di Investimento Responsabile nel settore finanziario, per la collaborazione con operatori e enti del settore per migliorare l'efficacia nell'attuazione dei PRI. Dal 2021 l'impegno di ANIMA si è tradotto nel monitoraggio delle emissioni di

²⁸ Gli immobili menzionati sono di proprietà di terzi.

²⁹ Su una scala da *Acceptable* (punteggio di 10-25%) a *Outstanding* (punteggio ≥ 85%). Il livello *Good* corrisponde ad un punteggio compreso tra 40% e 55%.

Scope 3 categoria 6 – Business Travel alle quali si sono aggiunte, nel 2022, le emissioni di Scope 3 categoria 15 - Investments. Dal 2023 il monitoraggio (screening) è stato esteso a tutte le categorie di Scope 3 e viene effettuata la rendicontazione di tutte le categorie rilevanti e/o applicabili.

Il Gruppo non ha attualmente avviato iniziative di engagement per la riduzione dell'impatto della catena del valore.

Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione al cambiamento climatico

Il Gruppo ha intrapreso il percorso di sostenibilità da pochi anni in maniera progressiva, definendo inizialmente obiettivi di natura qualitativa e monitorando i principali KPI di sostenibilità. Pertanto, il Piano di Sostenibilità in vigore non definisce target misurabili, orientati ai risultati e vincolati a un calendario sulle questioni di sostenibilità rilevanti. Gli obiettivi qualitativi definiti all'interno del Piano di Sostenibilità 2024-2028 sono:

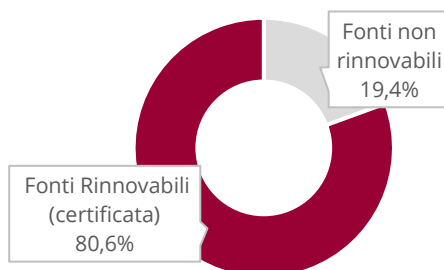
- Ridurre gli impatti ambientali diretti e indiretti
- Sensibilizzare il Personale e consolidare l'integrazione di temi e rischi ambientali e climatici nell'agenda del C.d.A.

Per gli obiettivi si rimanda alla sezione "Il Piano di Sostenibilità 2024-2028" contenuta nel capitolo ESRS 2.

Consumi energetici

Il consumo di energia complessivo del Gruppo³⁰ al 31 dicembre 2024 si attesta a 2.479 MWh, di cui 1.272 MWh da fonti non rinnovabili e 1.207 MWh da fonte rinnovabile. Nel 2024 il Gruppo ha acquistato l'80,6% di energia elettrica da fonte rinnovabile certificata dal fornitore.

Elettricità da fonti rinnovabili³¹ e non rinnovabili (%) acquistata nel 2024:



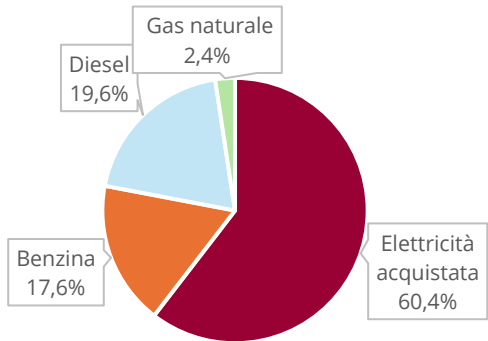
³⁰ I dati ambientali includono:

- per l'energia elettrica acquistata i consumi degli uffici di tutte le società del Gruppo, ad esclusione di Vita srl, per la quale è stata fatta una stima basata sul numero di dipendenti, ipotizzando in via prudenziale un consumo di energia non rinnovabile;
- per il parco auto aziendale i consumi di tutte le società del Gruppo.

³¹ Considerata come tale solo se l'origine dell'energia acquistata è chiaramente definita negli accordi contrattuali con i fornitori.

I principali consumi energetici del Gruppo derivano dall'utilizzo di energia elettrica (60,4%) e di carburante per autotrazione (37,2%). La restante quota deriva dal consumo di gas naturale per riscaldamento (2,4%).

Consumi energetici per fonte nel 2024 (%):



Consumi energetici per fonte (MWh) nel 2024:

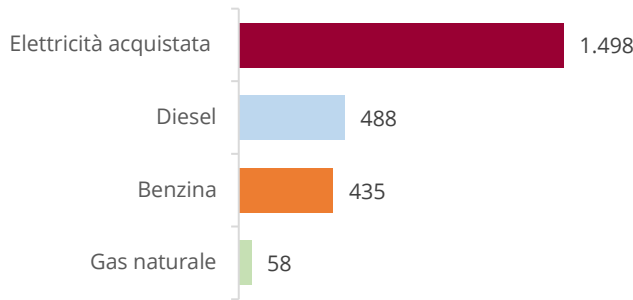


Tabelle relative ai consumi energetici

Consumi di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili³²

Consumo di combustibili	u.m.	1 genn – 31 dic 2024
Combustibili	MWh	981
di cui diesel per il parco auto	MWh	488
di cui benzina per il parco auto	MWh	435
di cui gas per il riscaldamento	MWh	58
Consumo di energia elettrica	u.m.	1 genn – 31 dic 2024
Energia elettrica acquistata	MWh	1.498
di cui da fonti non rinnovabili	MWh	291
di cui da fonti rinnovabili (certificata)	MWh	1.207

Totale consumo energetico	u.m.	1 genn – 31 dic 2024
Consumi energetici totali	MWh	2.479
di cui da fonti non rinnovabili	MWh	1.272
di cui da fonti rinnovabili (certificata)	MWh	1.207

³² Fonte fattori di conversione in MWh: “Parametri Standard ISPRA 2024” per i dati relativi a benzina e diesel, “convertitore SNAM” per i dati relativi al gas.

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. Il Gruppo non applica sistemi di fissazione del prezzo interno del carbonio. Nella sua valutazione ANIMA si focalizza in particolare su:

- **Emissioni di Scope 1:** tutte le emissioni dirette delle proprie attività e, di conseguenza, sotto il controllo di ANIMA. Sono esemplificative di questa categoria le emissioni generate dal parco auto³³ e dal consumo di gas naturale per il riscaldamento. Non sono presenti emissioni biogeniche di CO₂ derivanti dalla combustione o dalla biodegradazione della biomassa.
- **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 prevalentemente 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, 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. ANIMA esegue il monitoraggio (screening) di tutte le categorie dello Scope 3 e rendiconta le emissioni relative alle categorie rilevanti e/o applicabili. Di seguito le metodologie utilizzate per il calcolo delle emissioni di Scope 3:
 - **1 Beni e servizi acquistati:** le emissioni sono state calcolate sulla base dell'importo speso nel 2024 per ciascun bene e servizio acquistato. La categoria comprende principalmente servizi quali outsourcing, business support, servizi postali, nonché altri beni e servizi. Le emissioni sono state calcolate utilizzando CEDA 2024.
 - **2 Beni strumentali:** vedere punto precedente
 - **3 Attività legate ai combustibili e all'energia:** le emissioni si riferiscono alle emissioni a monte associate all'estrazione, alla raffinazione e al trasporto delle fonti di combustibile grezzo prima della loro combustione. I dati utilizzati per il calcolo non includono Vita srl. Le emissioni sono state calcolate utilizzando BEIS 2024, AIB 2024 e Ecoinvent v3.11.

³³ Auto ad uso promiscuo.

- **4 Trasporto e distribuzione a monte:** considerando la natura del business di ANIMA, la quantità di materiali acquistati è trascurabile, pertanto la categoria non è rilevante per la nostra organizzazione.
- **5 Rifiuti generati durante le operazioni:** le emissioni sono state calcolate utilizzando il peso dei rifiuti prodotti dal Gruppo. Le emissioni sono state calcolate utilizzando BEIS 2024.
- **6 Viaggi di lavoro:** le emissioni sono state calcolate considerando i dati relativi agli spostamenti aziendali, quali voli, treni, auto, traghetti e alberghi utilizzati per i viaggi di lavoro del Personale. I dati utilizzati per il calcolo non includono Castello SGR e Vita srl. Le emissioni sono state calcolate utilizzando BEIS 2024.
- **7 Pendolarismo dei dipendenti:** le emissioni sono state calcolate utilizzando i risultati di una survey sulla mobilità, somministrata ai dipendenti di Anima SGR in merito agli spostamenti da e per il lavoro (ad esempio, km di viaggio e mezzi di trasporto); per la quota di dipendenti che non ha risposto alla survey, sono state effettuate delle stime. Le emissioni sono state calcolate utilizzando BEIS 2024. Nonostante secondo il GHG Protocol non sia obbligatorio, è stato considerato anche l'impatto dello smartworking, per il quale sono stati considerati i fattori IEA, i dati sull'uso del PC e il fattore emissivo location-based dell'Italia.
- **8 Attività in leasing a monte:** i principali asset in leasing sono stati già considerati in altre categorie di emissioni; pertanto, la categoria 8 risulta essere non rilevante.
- **9 Trasporto e distribuzione a valle:** considerando la natura del business di ANIMA in cui non si producono beni materiali, la categoria non è rilevante per la nostra organizzazione.
- **10 Lavorazione dei prodotti venduti:** considerando la natura del business di ANIMA in cui non si producono beni materiali, la categoria non è rilevante per la nostra organizzazione.
- **11 Utilizzo dei prodotti venduti:** considerando la natura del business di ANIMA in cui non si producono beni materiali, la categoria non è rilevante per la nostra organizzazione.
- **12 Trattamento di fine vita dei prodotti venduti:** le emissioni sono state calcolate considerando i consumi di carta ad uso esterno di Anima SGR per comunicazioni ai clienti e per attività di marketing. Le emissioni sono state calcolate utilizzando BEIS 2024.
- **13 Beni in leasing a valle:** considerando la natura del business di ANIMA in cui non sono presenti beni in leasing a valle, la categoria non è rilevante per la nostra organizzazione.
- **14 Franchising:** considerando la natura del business di ANIMA in cui non sono presenti franchising, la categoria non è rilevante per la nostra organizzazione.
- **15 Investimenti:** le emissioni sono state calcolate escludendo gli investimenti in derivati e fondi di fondi e considerando le emissioni di Scope 1 e di Scope 2 delle società in cui il Gruppo ha investito. Sono escluse dal calcolo le emissioni relative agli investimenti di Kairos Partners

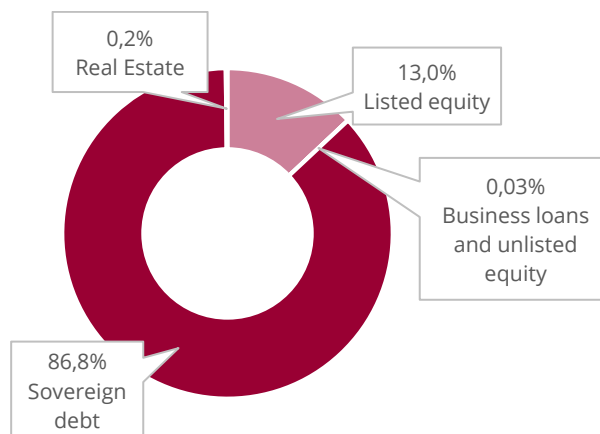
SGR. Le emissioni sono state calcolate utilizzando il “Global GHG Accounting Standard for the Financial Industry” di Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF).

La percentuale di emissioni di Scope 3 calcolata usando dati primari è pari a 87%.

Nel 2024, le emissioni di CO_{2e} del Gruppo sono state pari a 20.533.956 tCO₂³⁴, ripartite in:

- Scope 1: 254 tCO_{2e} per il parco auto aziendale e il gas naturale³⁵;
- Scope 2: 472 tCO₂ (Location Based) e 146 tCO₂ (Market Based)³⁶;
- Scope 3: 20.533.230 tCO_{2e}, di cui il 99,97% attribuibile agli investimenti del Gruppo, la categoria più rilevante per le società che operano nel settore del risparmio gestito. Tutte 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.

Ripartizione delle emissioni di Scope 3 categoria 15 – Investments³⁷



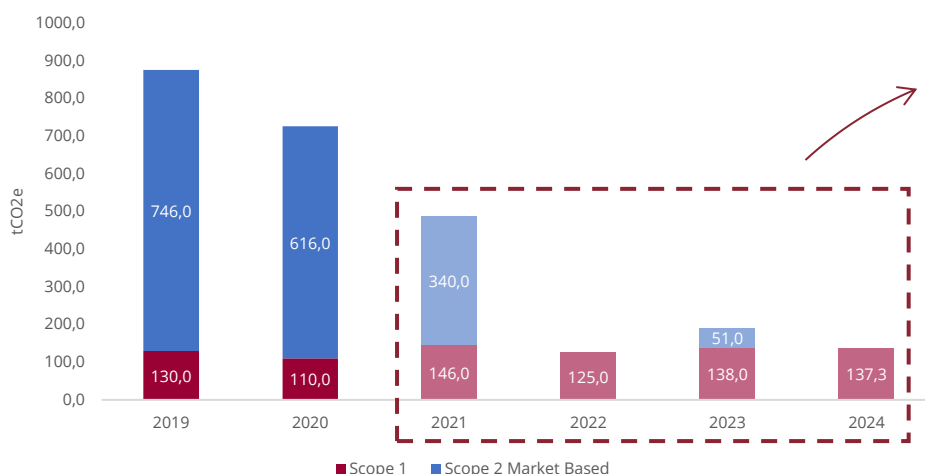
³⁴ Totale ottenuto dalla somma delle emissioni di Scope 1, Scope 2 Location Based e Scope 3.

³⁵ Non sono state rilevate perdite di gas refrigerante.

³⁶ 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.

³⁷ Il Gruppo non ha potere decisionale in termini di strategia ESG sugli investimenti della categoria “sovereign debt”, che include obbligazioni e prestiti sovrani.

Il percorso di decarbonizzazione della sede centrale di Milano negli anni 2019-2024 (tCO_{2e})³⁸:



Nel periodo 2021-2024 le emissioni di *Scope 1* e *Scope 2 Market Based* sono state totalmente compensate tramite l'acquisto di crediti di carbonio. Nel 2022 e nel 2024 il 100% dell'energia elettrica acquistata proveniva da fonti rinnovabili certificate.

Progetti di mitigazione delle emissioni finanziati con crediti di carbonio

Le **emissioni di Scope 1, Scope 2 (Market Based) e Scope 3 (business travel)** sono state **totalmente compensate grazie all'acquisto di 585 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.

Tabelle relative alle emissioni³⁹

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

Emissioni dirette di Scope 1	u.m.	1 genn – 31 dic 2024
Diesel per parco auto	tCO _{2e}	129
Benzina per parco auto	tCO _{2e}	114
Gas naturale per riscaldamento	tCO _{2e}	11
Totale Scope 1	tCO_{2e}	254

2. Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 2)⁴⁰

Emissioni indirette di Scope 2 – Location Based	u.m.	1 genn – 31 dic 2024
Totale Scope 2 – Location Based	tCO₂	472
Emissioni indirette di Scope 2 – Market Based	u.m.	1 genn – 31 dic 2024
Totale Scope 2 – Market Based	tCO₂	146

³⁸ L'elettricità è la principale fonte di consumo energetico per il Gruppo ANIMA. Le relative emissioni di *Scope 2 Market Based* si sono notevolmente ridotte grazie al progressivo passaggio all'acquisto di elettricità da fonti rinnovabili.

³⁹ I dati ambientali includono:

- per l'energia elettrica acquistata e relative emissioni i consumi degli uffici di tutte le società del Gruppo, inclusa Vita srl, per la quale è stata fatta una stima basata sul numero di dipendenti, ipotizzando in via prudenziale un consumo di energia non rinnovabile;
- per il parco auto aziendale e relative emissioni i consumi di tutte le società del Gruppo.

⁴⁰ 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.

3. Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 3)⁴¹:

Emissioni indirette di Scope 3 – Categoria GHG Protocol	u.m.	1 genn – 31 dic 2024
1 Beni e servizi acquistati	tCO _{2e}	5.808
2 Beni strumentali	tCO _{2e}	410
3 Attività legate ai combustibili e all'energia	tCO _{2e}	179
4 Trasporto e distribuzione a monte	tCO _{2e}	n.a.
5 Rifiuti generati durante le operazioni	tCO _{2e}	-
6 Viaggi di lavoro ⁴²	tCO _{2e}	185
7 Pendolarismo dei dipendenti	tCO _{2e}	269
8 Attività in leasing a monte	tCO _{2e}	n.a.
9 Trasporto e distribuzione a valle	tCO _{2e}	n.a.
10 Lavorazione dei prodotti venduti	tCO _{2e}	n.a.
11 Utilizzo dei prodotti venduti	tCO _{2e}	n.a.
12 Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	tCO _{2e}	1
13 Beni in leasing a valle	tCO _{2e}	n.a.
14 Franchising	tCO _{2e}	n.a.
15 Investimenti ⁴³	tCO _{2e}	20.526.378
Totale Scope 3	tCO _{2e}	20.533.230

4. Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 3) - Investimenti⁴⁴:

		1 genn – 31 dic 2024				
Emissioni indirette di Scope 3 – Investimenti	u.m.	Listed equity and corporate bonds	Business loans and unlisted equity	Sovereign debt ⁴⁵	Real Estate	Totale
AuM in scope ⁴⁶	€ milioni	54.824	197	110.184	2.797	168.001
di cui AuM analizzato (copertura)	%	100%	100%	100%	100%	100%
Intensità delle emissioni	tCO _{2e} / € milioni investiti	49	36	162	13	122
Totale Scope 3 – Investimenti	tCO_{2e}	2.666.217	7.090	17.817.015	36.057	20.526.378

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

Emissioni totali	u.m.	1 genn – 31 dic 2024
Scope 1	tCO _{2e}	254
Scope 2 – Location Based	tCO ₂	472
Scope 2 – Market Based	tCO ₂	146

⁴¹ Le categorie che riportano la dicitura “n.a.” non sono applicabili al tipo di *business* di ANIMA.

⁴² Quantitativo totalmente compensato tramite l'acquisto di crediti di carbonio certificati.

⁴³ 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 e fondi di fondi e sono state considerate le emissioni di Scope 1 e di Scope 2 delle società in cui il Gruppo ha investito. Sono escluse dal calcolo le emissioni relative agli investimenti di Kairos Partners SGR.

⁴⁴ Vedi nota precedente.

⁴⁵ Le emissioni relative al *sovereign debt* escludono i dati relativi al LULUCF (Land Use, Land-Use Change and Forestry). Le emissioni relative al *sovereign debt*, inclusive delle emissioni derivanti dal LULUCF, sono pari a 17.794.237 tCO_{2e}.

⁴⁶ Dato al 31/12/2024.

Emissioni totali – Scope 1 + Scope 2 Location Based	tCO ₂	726
Emissioni totali – Scope 1 + Scope 2 Market Based⁴⁷	tCO ₂	400

6. Intensità delle emissioni rispetto ai ricavi netti

Intensità delle emissioni rispetto ai ricavi netti	u.m.	1 genn – 31 dic 2024
Emissioni totali – Location Based	tCO ₂	20.533.956
Emissioni totali – Market Based	tCO ₂	20.533.630
Ricavi netti ⁴⁸	€ milioni	1.334
Intensità delle emissioni totali – Location Based	tCO₂ per unità	15.393
Intensità delle emissioni totali – Market Based	tCO₂ per unità	15.393

7. Fattori di emissione

Fattore di emissione	u.m.	2024	
		Coefficiente	Fonte
Energia elettrica – Location based (Italia)	gCO ₂ / kWh	315	Terna (2019)
Energia elettrica – Market based (Italia)	gCO ₂ / kWh	500,57	AIB 2023
Gas naturale per riscaldamento	kgCO _{2e} / m ³	2,04542	DEFRA 2024
Diesel (average biofuel blend)	tCO _{2e} / t	3,150	ISPRA 2025
Benzina (average biofuel blend)	tCO _{2e} / t	3,152	ISPRA 2024

⁴⁷ Quantitativo totalmente compensato tramite l'acquisto di crediti di carbonio certificati.

⁴⁸ Il dato fa riferimento al totale delle voci di conto economico ex Art 27, che includono: commissioni attive, dividendi e proventi simili, interessi attivi e proventi assimilati, utile/perdita da cessione o riacquisto di: a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato, risultato netto delle altre attività e delle passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico, altri proventi e oneri di gestione (considerando soltanto le voci positive); non è pertanto necessario fornire la riconciliazione del dato con il bilancio consolidato.

S1 – Forza lavoro propria



56%

dei nuovi assunti ha meno di 30 anni



96%

Personale con contratto a tempo indeterminato



Oltre 12mila

ore di formazione erogate



ISO 45001 (Salute e Sicurezza)

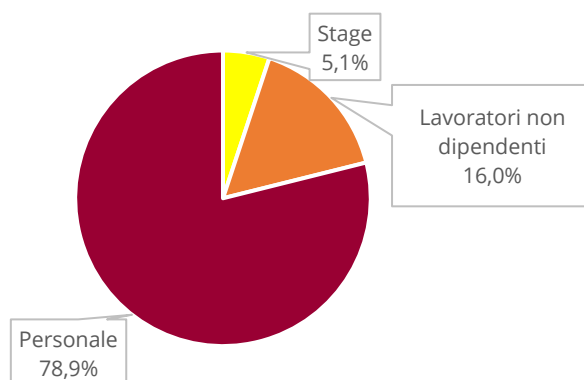
ottenuta da tutte le società del Gruppo

Il Personale del Gruppo

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 e 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.

Al 31 dicembre 2024, il Personale dipendente del Gruppo consta di 542 persone, a cui si aggiungono 145 lavoratori non dipendenti (di cui 35 stagisti). Si segnala inoltre che nel corso del 2024 sono stati attivati 67 contratti di stage, di cui 15 convertiti in assunzioni. L'anzianità media di servizio del Personale dipendente è di 11,1 anni⁴⁹.

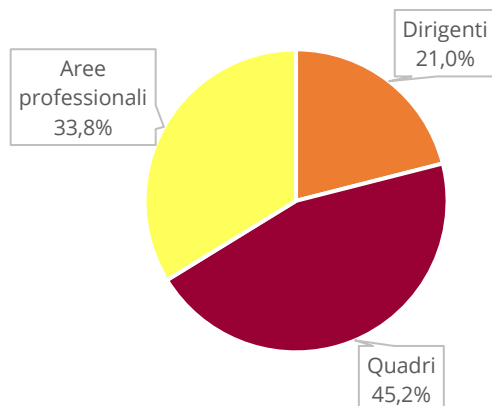
Personale del Gruppo, stagisti e collaboratori esterni (%) al 31 dicembre 2024:



⁴⁹ 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.

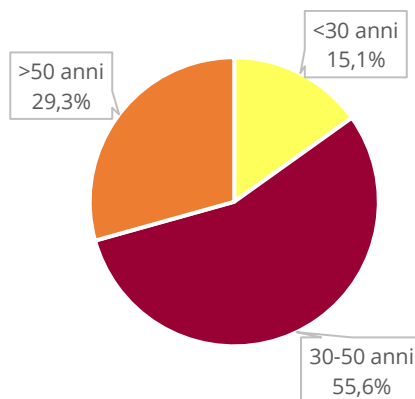
La categoria professionale più rappresentata nel Gruppo al 31 dicembre 2024 è quella dei Quadri (45,2%), seguita dalle Aree Professionali (33,8%) e, infine, dai Dirigenti (21,0%).

Distribuzione del Personale per categoria professionale (%) al 31 dicembre 2024:



Con riferimento alla ripartizione per fascia di età, le persone con età compresa tra 30 e 50 anni rappresenta la maggior parte della popolazione aziendale (55,6%), seguito dagli over 50 (29,3%) e, infine, dagli under 30 (15,1%).

Distribuzione del Personale per fascia d'età (%) al 31 dicembre 2024:



Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti

Tramite l'analisi di doppia materialità il Gruppo ha identificato i seguenti impatti positivi effettivi per il Personale:

- miglioramento del benessere del Personale grazie all'attenzione all'equilibrio vita-lavoro
- adeguata gestione e sviluppo delle competenze e presenza di criteri meritocratici nella valutazione delle performance del Personale
- diffusione di una cultura rispettosa delle diversità e inclusiva per il Personale grazie ad iniziative di awareness

Coerentemente con quanto riportato all'interno del Codice Etico e di Comportamento, il Gruppo si impegna nel garantire il rispetto dei diritti del proprio Personale, 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, al fine di supportare al meglio le persone che compongono la realtà aziendale, ha definito la **Politica di Sostenibilità**, la **Politica in Materia di Diversità e Inclusione** e la **Procedura per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**.

Attualmente, il Gruppo non si è dotato di una Politica stand-alone sui diritti umani, comunque presidiati all'interno del Codice Etico e della Politica di Sostenibilità.

Per le Politiche si rimanda alla sezione "Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti" contenuta nel capitolo ESRS 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 con quelli degli altri Stakeholder. Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la parità tra il Personale. Per garantire che il Personale abbia un pari livello di remunerazione, a parità di attività svolta e tenuto conto delle specificità individuali, ANIMA monitora periodicamente le retribuzioni rispetto al genere mediante un confronto delle remunerazioni fisse individuali, ripartite per sottoinsiemi coerenti per aree aziendali e inquadramenti, per rilevare eventuali differenze non giustificate, e la ripartizione del personale in base al genere con riferimento all'inquadramento professionale e la sua evoluzione nel tempo.

L'attività relativa alla gestione della remunerazione è ispirata e motivata dai seguenti principi:

- **equità**: coerenza con il ruolo ricoperto, con le responsabilità assegnate e con le capacità dimostrate;
- **congruenza con il mercato**: coerenza del livello di remunerazione con quello offerto dai mercati di riferimento per ruoli e professionalità assimilabili;
- **meritocrazia**: considerazione non solo dei risultati ottenuti ma anche delle condotte poste in essere per il loro raggiungimento;

- **gestione dei rischi:** 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:** prevenzione dell'insorgenza di conflitti di interesse attuali o potenziali tra tutti gli Stakeholder.

L'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali garantisce trattamenti salariali in linea con i parametri di riferimento in essi riportati; quindi, tutti i dipendenti percepiscono un salario adeguato.

Diversità e pari opportunità

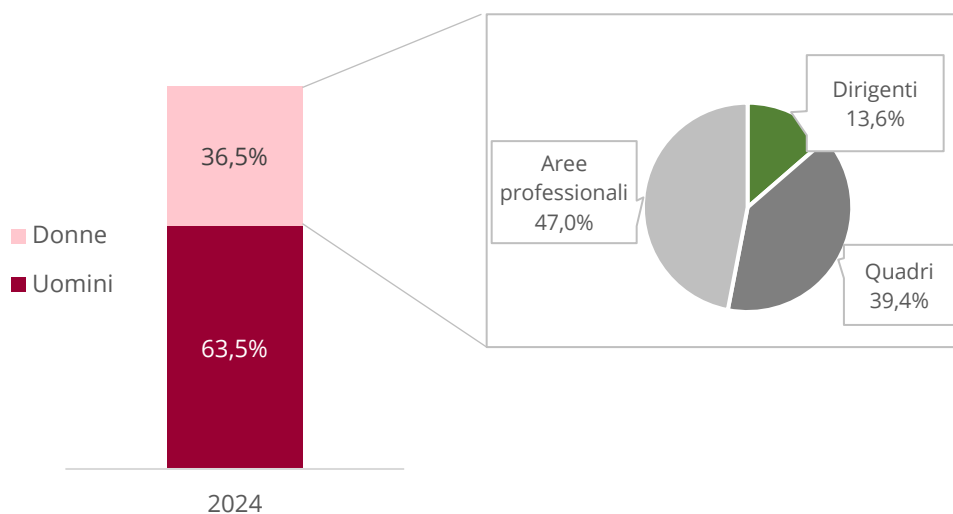
La diversità rappresenta, per il Gruppo ANIMA, un insieme di valori e principi da promuovere e tutelare mediante iniziative concrete e la valorizzazione delle differenze tra le persone, con lo scopo di arricchire il contesto aziendale, sviluppare nuove idee e modi di lavorare e vivere insieme, rimanendo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

ANIMA promuove le pari opportunità in tutti i processi aziendali, ivi compresi la gestione del Personale, la selezione, la formazione, lo sviluppo professionale e la definizione dei sistemi di remunerazione e welfare e adotta la diversità come un vero e proprio valore, peraltro formalizzato nel **Codice Etico e di Comportamento**, nella **Politica di Sostenibilità** e nella **Politica in materia di Diversità e Inclusione**. Questo è reso possibile grazie al contributo di ciascun dipendente, favorendo la creazione di un ambiente sereno, motivante e libero da ogni pregiudizio o forzatura, lasciando ampio spazio di crescita personale.

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 2024 non si sono verificati casi di discriminazione di cui l'azienda sia venuta a conoscenza.

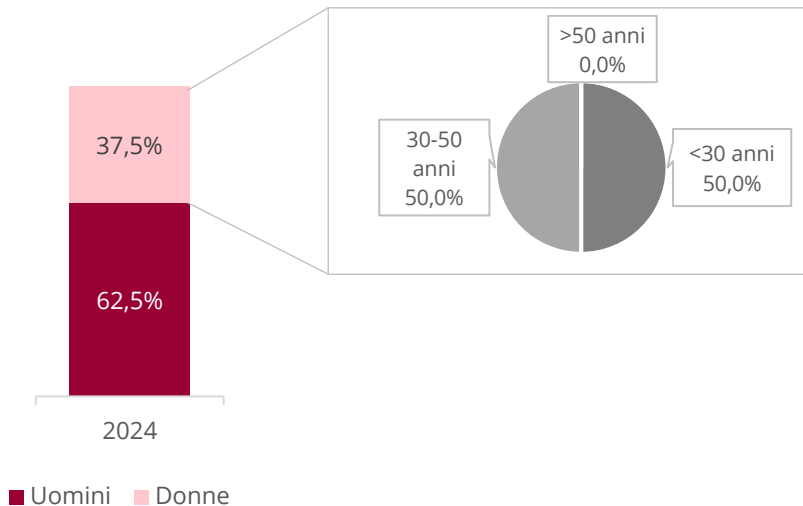
Con riferimento alla composizione del Personale, la presenza femminile all'interno del Gruppo è pari a 198 persone (36,5%) al 31 dicembre 2024, con una pressoché equa ripartizione tra le Direzioni Investimenti e Commerciale (47,0%) e le attività di supporto (53,0%). Il 22,5% dei gestori (111 Persone in totale) è costituito da donne. La presenza femminile è ripartita al 47,0% nelle Aree professionali, al 39,4% nei Quadri e al 13,6% nella categoria dei Dirigenti.

Distribuzione del Personale per genere (%) al 31 dicembre 2024:



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 2024:



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 2024 è stato condotto un questionario sullo stress lavoro-

correlato rivolto al Personale per un totale di 355 dipendenti coinvolti, dal quale sono emerse le tematiche “pianificazione dei compiti” e “carico/ritmo lavoro” come possibili fonti di stress. Raccogliendo i feedback emersi dalle edizioni precedenti del questionario, sono stati realizzati dei corsi di formazione dedicati, quali ad esempio "Porte aperte al buonumore" e "Padronanza personale e Leadership trasformativa".

I dipendenti coperti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore credito beneficiano di protezione sociale contro la perdita di reddito in caso di malattia, disoccupazione (a fronte di determinati requisiti previsti dalla normativa vigente per i dipendenti del settore privato), infortunio sul lavoro e disabilità acquisita e pensionamento. Tramite il proprio sistema di welfare, il Gruppo opera al fine di garantire un sostegno al Personale a favore della qualità della vita in azienda e include una pluralità di servizi, tra cui si segnalano:

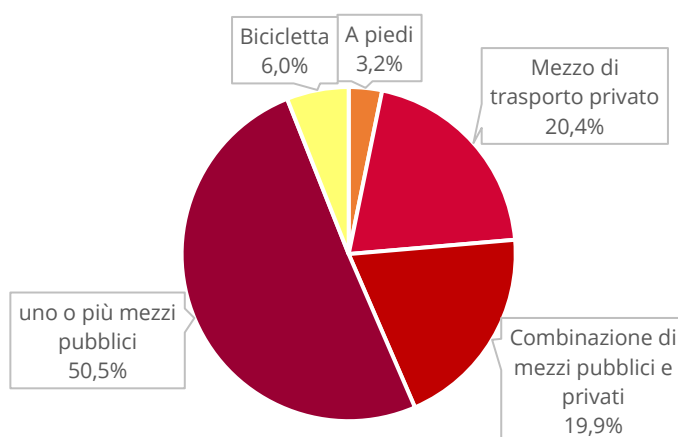
	• assicurazione infortuni e malattia; • accordo premio aziendale con possibilità di conversione del premio in <i>Welfare</i>; • Piano <i>Welfare</i> per l'accesso a servizi socioassistenziali defiscalizzati;
	• convenzioni per servizi bancari agevolati; • servizio gratuito di assistenza fiscale; • sistema previdenziale integrativo con contribuzione a carico dell'azienda e con condizioni agevolate.
	• flessibilità oraria in ingresso e per la pausa pranzo; • accordo quadro per il lavoro agile (c.d. <i>smartworking</i>).
	• assistenza sanitaria; • copertura per disabilità/invalidità; • vaccino antinfluenzale; • servizio di Telemedicina per i dipendenti e le loro famiglie in <i>partnership</i> con una <i>start-up</i> dedicata;
	• supporto psicologico in <i>partnership</i> con Serenis; • visita medica sportiva a prezzo agevolato e svolta presso la sede ANIMA; • riconoscimento di 4 ore annue di permesso retribuito per visite mediche di familiari e ore illimitate per visite mediche personali; • palestra aziendale convenzionata.
	• Kit per neo-genitori; • riconoscimento di tre ulteriori giornate retribuite ad integrazione del permesso di paternità previsto dalla normativa vigente; • riconoscimento di un giorno di permesso all'anno, fruibile anche ad ore, per l'inserimento dei propri figli all'asilo, scuola dell'infanzia e per il primo anno della scuola primaria.
	• convenzione mobilità (affitti a lungo termine di auto nuove a basso impatto ecologico, <i>e-bike</i>, abbonamento ai mezzi pubblici milanesi).

Con riferimento ai congedi parentali ANIMA prevede, in linea con quanto previsto dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS):

- cinque mesi di maternità retribuita per le neomamme, corrisposti all'80% del salario regolare dall'INPS;
- dieci giornate retribuite per i neo-papà, corrisposte al 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 per ogni genitore, 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 2024, per agevolare il tragitto casa-lavoro del Personale, sono state siglate convenzioni con l'Azienda Trasporti Milanese S.p.A. (ATM) per l'utilizzo di BikeMi, il bike sharing del Comune di Milano e per la sottoscrizione di abbonamenti annuali urbani/extraurbani per il trasporto pubblico a tariffa agevolata e con pagamento dilazionato nell'anno. Con riferimento alla tematica in oggetto, nel 2024 è stato condotto il terzo questionario di mobility management finalizzato a identificare le principali modalità di spostamento casa-lavoro del Personale. Dalle risposte fornite si evince che la metà dei rispondenti (50,5%) predilige l'utilizzo dei mezzi pubblici, il 6,0% la bicicletta (privata/bike sharing), il 3,2% raggiunge il lavoro a piedi e il 20,4% utilizza un mezzo di trasporto privato (auto/altro mezzo). Il restante 19,9% si sposta con più di un mezzo di trasporto.

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



A partire dal 2023 il Gruppo si è inoltre impegnato ad ampliare gli aiuti concreti forniti al proprio Personale prevedendo nella propria offerta welfare anche la partnership con una start-up italiana per l'attivazione di un servizio di Telemedicina convenzionato dedicato al Personale. La piattaforma permette di analizzare in modo veloce le proprie condizioni di salute e ricevere risposte su come comportarsi in

caso di malessere, e rende inoltre possibile effettuare video visite con medici e pediatri. Dal 2024 tramite la piattaforma è possibile anche contattare nutrizionisti e psicologi, a tariffe agevolate. Da gennaio 2025, poi, è stata avviata anche una partnership con Serenis, piattaforma digitale per il benessere mentale che offre percorsi di supporto psicologico online. Tramite la piattaforma il Personale del Gruppo che lo desidera può accedere ad alcune sedute gratuite, per poi eventualmente proseguire nel percorso ad un prezzo agevolato.

In caso di modifiche organizzative che possano avere conseguenze sul Personale, il Gruppo si impegna a tutelare il Personale coinvolto considerando gli impatti derivanti dallo specifico avvenimento.

Accordo quadro in tema di *smart working*

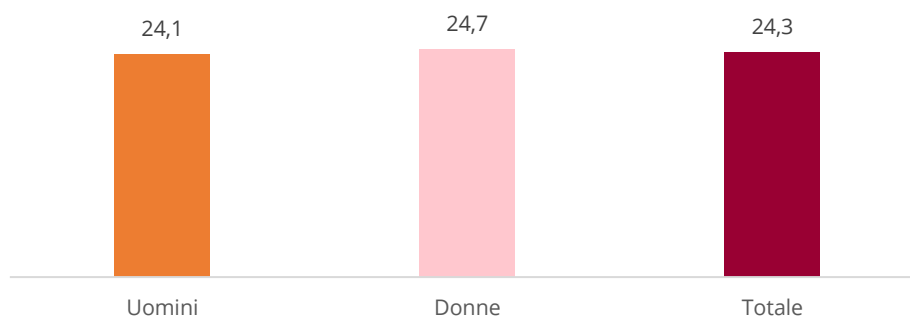
Nel corso del 2024 è stato rinnovato a tempo indeterminato l'accordo quadro che consente al Personale di continuare a usufruire del lavoro agile, mantenendo invariata l'erogazione dei buoni pasto e garantendo il diritto alla disconnessione nelle ore notturne.

Il ricorso allo *smart working* avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze aziendali, nei limiti di otto 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, con figli fino ai 14 anni di età, con figli in condizioni di disabilità, vittime di violenza domestica o affetti da malattie oncologiche o sottoposti a terapie salva-vita. Nel 2024, il tasso medio di presenze in ufficio è stato pari a circa il 60%.

Formazione e sviluppo professionale

Il Gruppo si impegna a creare **percorsi di crescita che tengano conto anche delle aspettative personali e professionali delle proprie persone**, offrendo un'attenta e continua formazione. A questo proposito sono state erogate al Personale del Gruppo nel corso del 2024 circa 24 ore di formazione pro capite, per un totale pari a oltre 12mila ore di formazione. Gli investimenti in formazione nel 2024 sono stati pari a Euro 494 migliaia, in aumento (+18%) rispetto alla spesa sostenuta l'anno precedente.

Ore medie di formazione pro-capite per genere erogate nel 2024:



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:

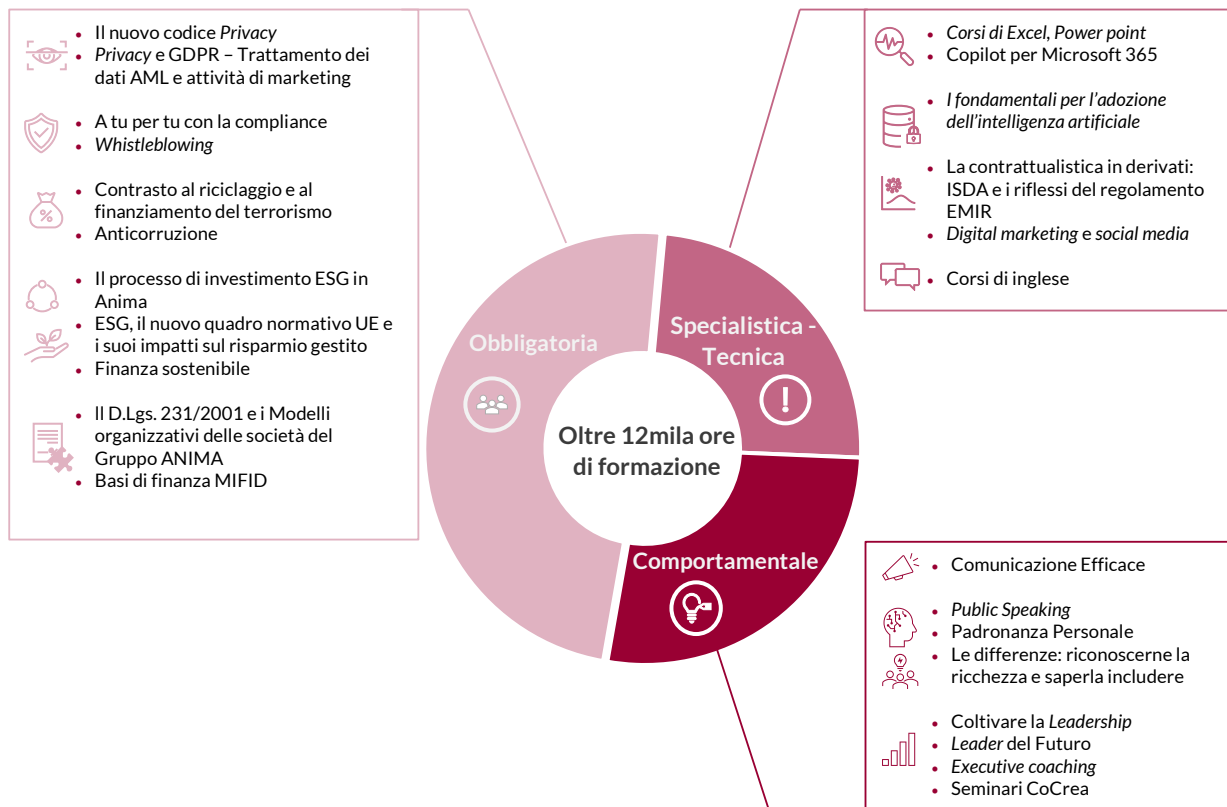


Considerata l'importanza crescente che il processo di formazione finora descritto riveste, il Gruppo ANIMA organizza percorsi in modo mirato al fine di offrire esperienze personalizzate, tenendo conto dei ruoli ai quali sono diretti, del livello di potenziale e di performance dei destinatari, sfruttando 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 del Personale: nel 2024 è stata per la prima volta effettuata una raccolta dei fabbisogni formativi del Personale tramite un questionario, i cui feedback sono stati utilizzati per definire il piano di formazione relativo al 2025. Il team HR segue l'organizzazione e la progettazione della formazione, anche avvalendosi del supporto di consulenti esterni.

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

- **obbligatoria**: finalizzati a rispondere a determinati obblighi normativi e realizzati anche 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. Dal 2023 sono entrati a far parte dei corsi obbligatori anche il corso di formazione sul Rapporto di Sostenibilità e il corso intitolato “Il cambiamento climatico”, che tratta cause, effetti e politiche di contrasto di questo fenomeno;
- **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 2024:



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 stabilire la validità della docenza, dei contenuti trattati e il grado di soddisfazione del Personale rispetto all'intervento formativo erogato.

Corsi di formazione ESG per il Personale disponibili su piattaforma e-learning:

Rapporto di Sostenibilità e Piano di Sostenibilità 	Il corso ha l'obiettivo di riassumere i principali contenuti del Rapporto di Sostenibilità pubblicato nel 2024, soffermandosi sulle principali novità e sulle nuove iniziative intraprese. Il corso poi presenta le linee di indirizzo strategico adottate dal Gruppo ANIMA in ambito ambientale, sociale, di <i>governance</i> e in materia di investimenti responsabili.
Durante il corso vengono riepilogati gli aggiornamenti apportati alla Policy Politica ESG ed al Processo d'investimento di Anima SGR, per allinearsi alla <i>best practice</i> del settore secondo gli <i>standard</i> PRI. Vengono poi illustrati gli strumenti resi disponibili per effettuare le analisi utili alla costruzione ed al monitoraggio dei portafogli ed alla redazione di reporting ESG.	Il processo di investimento ESG in Anima 
Clima: Obiettivo Net Zero 	Il corso approfondisce le cause dei cambiamenti climatici in atto, le politiche necessarie per contrastarli e come la finanza può contribuire all'azzeramento delle emissioni nette di gas serra entro il 2050. Lo scopo del corso è, inoltre, affrontare il <i>trade-off</i> tra danni climatici e costi di riduzione delle emissioni, oltre a delineare le strategie di investimento più efficaci.
Un'introduzione alla finanza sostenibile, al suo vocabolario, alle date fondamentali che hanno accompagnato il suo sviluppo. Il corso presenta poi alcuni elementi per comprendere il funzionamento dei prodotti di investimento sostenibili: i Principles for Responsible Investments, le modalità di analisi e di selezione dei titoli secondo criteri sostenibili e gli strumenti utilizzati.	Finanza Sostenibile 

Attrazione e Crescita dei Talenti

Il Gruppo opera in un settore dove le persone sono alla base del successo sostenibile d'impresa; in questo contesto diventa cruciale l'attrazione di risorse motivate e di talento, nonché la definizione di percorsi di sviluppo professionale, che contribuiscano a valorizzare e trattenere i Talenti individuati. Per questo motivo offre iniziative volte ad individuare i punti di forza delle singole risorse e ad accrescere le competenze, valorizzando le diversità e il profilo personale di ognuno. Nel 2024, la Divisione Risorse

Umane è stata ampliata introducendo la funzione HR Development, interamente dedicata allo sviluppo delle risorse.

Inserimento di giovani Talenti

Il Gruppo organizza stage per neolaureati mediante convenzione con Enti Universitari con l'obiettivo di formare tali risorse per introdurle al mondo del lavoro. Nel 2024 sono state svolte la seconda e la terza edizione del programma "Anima Internship", tramite cui sono stati individuati 32 stagisti inseriti in diverse funzioni aziendali, tramite giornate di assessment dedicate. Prima di essere inserite in azienda le risorse individuate sono state impegnate in due giornate dedicate all'induction, al fine di introdurle al contesto di ANIMA: la prima è stata svolta in sede ed è stata incentrata sulla presentazione dei valori del Gruppo, del percorso in ambito sostenibilità, della struttura e delle diverse funzioni aziendali, mentre la seconda giornata si è svolta in una sede esterna, dove sono state svolte attività di gruppo per favorire lo spirito di collaborazione. Al termine della seconda giornata gli stagisti hanno incontrato alcuni Dirigenti che hanno iniziato la propria esperienza all'interno del Gruppo ANIMA partendo da un contratto di stage e che hanno raccontato il proprio percorso di crescita e di sviluppo all'interno di ANIMA.

Nel mese di febbraio 2024 nella sede di Milano si è tenuta la seconda edizione di "Accademia Studenti Anima": una Masterclass gratuita dedicata agli studenti universitari e tenuta dal professor Mario Noera, Academic fellow dell'Università Bocconi e Senior climate advisor di ANIMA, sul tema del cambiamento climatico e degli investimenti sostenibili. Una terza edizione della Masterclass si è tenuta nel mese di marzo 2025.

Diversità & inclusione

Al fine di diffondere una cultura inclusiva e rispettosa delle diversità, in occasione dell'ingresso delle nuove società del Gruppo, è stato svolto il corso "Le Differenze: riconoscerne la ricchezza e saperle includere", tramite il supporto di consulenti esterni, che è stato un'importante occasione di confronto tra colleghi di società diverse del Gruppo, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza del Personale.

Valorizzazione e crescita del Personale

Il Gruppo utilizza la modalità della job rotation per gestire talune vacancy, tenendo conto delle situazioni organizzative e sviluppando in tal modo le competenze del Personale in modo trasversale. In questo contesto, è disponibile il servizio di job posting interno, tramite il quale è possibile valutare opportunità professionali vacanti all'interno del Gruppo. L'Ufficio HR Recruitment & Training analizza le candidature pervenute in via confidenziale per le posizioni pubblicate sul portale HR e contatta individualmente le figure interessate per valutare la compatibilità delle competenze professionali possedute rispetto a

quelle richieste dal job profile. A tale riguardo, nel 2024 il 13% delle posizioni aperte è stato coperto da candidati interni.

Al fine di incoraggiare lo sviluppo professionale delle risorse più giovani, è stato svolto per il quarto anno consecutivo il percorso “Coltivare la leadership”, grazie al quale i partecipanti 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.

Per chi partecipa al percorso “Coltivare la leadership”, sono state sviluppate altre due iniziative formative:

- “Leader del futuro”, che ha come scopo quello di offrire un ulteriore strumento di supporto per il proprio percorso di carriera. Gli obiettivi principali di questo percorso sono acquisire una visione della realtà diversa dalla propria, comprendendo le direzioni in cui il mondo si sta evolvendo, e sviluppare le proprie capacità di leadership, tramite la partecipazione a webinar ed eventi con speaker di alto livello.
- “Stare bene nel mondo”, un percorso intrapersonale e interpersonale volto a sviluppare una maggiore consapevolezza di sé e a fornire gli strumenti necessari per lo sviluppo del buonumore consapevole.

Inoltre, ai manager è stata resa disponibile la partecipazione al workshop “Padronanza personale e leadership trasformativa”, con l’obiettivo di fornire gli strumenti necessari per passare da uno stato reattivo a uno stato creativo di maggiore consapevolezza. Dal 2022 il Gruppo ha attivato un servizio di coaching individuale, tramite il quale i manager del Gruppo 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.

Soddisfazione e coinvolgimento

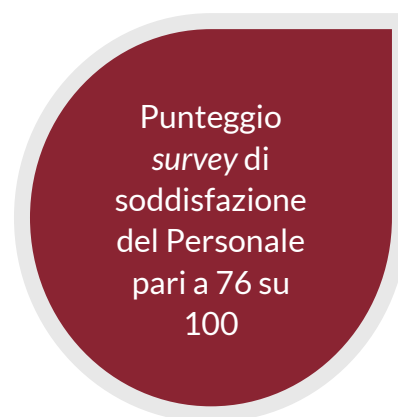
ANIMA ha implementato un **sistema di Valutazione delle Prestazioni** che si applica a tutto il Personale e che consente sia di orientare le attività ed il rendimento del Personale sia di aiutare a monitorare il livello di soddisfazione e a raccogliere continui spunti di miglioramento. In particolare, 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. È presente inoltre un piano incentivante per tutto il Personale, che

si esprime in una parte di retribuzione variabile legata alle performance individuali qualitative e, dove possibile, quantitative.

Per gli obiettivi e le valutazioni del 2025 sono stati introdotti alcuni elementi di novità:

- **Co-progettazione degli obiettivi:** promozione della co-progettazione degli obiettivi tra Responsabili e persone valutate, per garantire allineamento e comunicazione della strategia aziendale e una maggiore responsabilizzazione e ingaggio della persona valutata;
- **Feedback intermedio:** introduzione di un momento di feedback di metà anno, con l'obiettivo di stimolare ed incentivare la comunicazione.

Per perseguire un obiettivo condiviso e comune, è inoltre indispensabile che le persone siano aggiornate sulle performance aziendali alle quali si è contribuito tramite il proprio lavoro. A tal fine, la Società ha organizzato, nel corso del 2024, due eventi di coinvolgimento, condivisione di informazioni e occasioni di team building durante i quali sono intervenuti l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la Presidente. Questi eventi sono per il Personale anche occasione di conoscenza e incontro con colleghi delle altre società del Gruppo. Tra le occasioni finalizzate ad avvicinare il Personale alla realtà aziendale e alla condivisione di esperienze si possono inoltre citare:



- **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. A seguito delle acquisizioni, sono stati effettuati degli incontri In-formazione sia riguardanti le attività di Castello SGR nel 2023 sia di Kairos Partners SGR nel 2024;
- **Eventi Leaders@Anima:** incontri dedicati principalmente ai giovani professionisti di Anima in cui possono ascoltare le esperienze professionali e i consigli di alcuni Leader del Gruppo, protagonisti di apposite sessioni dedicate.

Nel corso del 2023 è stato inoltre realizzato un progetto sul tema della collaborazione nell'ambito dell'intelligenza collettiva 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 stati realizzati altri focus group a partecipazione volontaria, a cui hanno preso parte più di 30 dipendenti e la cui attività è stata presentata nel mese di gennaio 2024. Le tematiche al centro dei focus group sono state le seguenti:

- integrazione inter-funzionale;

- valorizzazione delle risorse Senior & Junior;
- crescita delle competenze specialistiche.

A seguito dei lavori dei focus group, la Direzione ha colto anche lo spunto di introdurre in azienda la nuova funzione di Comunicazione Interna, interamente dedicata al tema.

Nell'ottica di migliorare la realtà e il clima aziendale il Gruppo svolge inoltre, con frequenza di norma annuale, una **survey anonima di soddisfazione del Personale**, denominata **“Anima la tua Voce”**, gestita da una società esterna e indipendente. Nel 2024 circa il 68% del Personale⁵⁰ ha compilato la survey, che ha registrato un punteggio pari a 76⁵¹ rispetto a un livello massimo di 100. Le risultanze della survey sono state analizzate e discusse internamente dalla dirigenza al fine di valutare l'implementazione di specifiche azioni e iniziative sulle tematiche emerse come prioritarie. In risposta agli spunti del Personale emersi dalla survey sono stati previsti interventi negli ambiti: wellbeing, inclusività, comunicazione, sviluppo professionale e personale, volontariato.

Inoltre, vengono erogate survey periodiche e questionari di gradimento in occasione di eventi specifici, in ottica di continuo miglioramento dell'employee experience, tra questi:

- Welcome Survey: create per valutare l'esperienza di onboarding in Anima, erogate a 3 mesi dall'ingresso in azienda;
- HR Survey: create per valutare la soddisfazione verso l'esperienza in Anima ad un anno dall'ingresso;
- Exit Survey: create per cogliere al meglio eventuali spunti di miglioramento e i motivi che hanno portato a lasciare la Società.

Al fine di favorire il benessere fisico del Personale vengono infine promosse alcune iniziative sportive, oltre a prevedere la presenza della palestra aziendale con trainer qualificati, nello specifico:

- per la settima volta consecutiva, un team di ANIMA ha partecipato al campionato di calcio a 7 che coinvolge rappresentanti di varie banche e istituzioni finanziarie italiane;
- a inizio 2024 si è svolta la prima edizione del torneo di padel aziendale, le cui quote di partecipazione sono state devolute alla Fondazione Opera San Francesco per i Poveri; l'ammontare delle donazioni è stato raddoppiato da ANIMA tramite il meccanismo del Gift Matching Program. In autunno è stata avviata la seconda edizione del torneo, e in continuità con l'anno precedente è stata effettuata una donazione alla stessa associazione.

⁵⁰ Percentuale calcolata sul numero di destinatari del questionario, svolto nel mese di dicembre 2024.

⁵¹ Punteggio di 3 punti superiore rispetto al *benchmark* di settore Italy Financial Services Norm utilizzato nell'analisi.

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.



Nel 2024 erogate
1.400 ore di
formazione in
materia di Salute
e Sicurezza

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, ottenute da tutte le società del Gruppo. 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 BLSD).

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, grazie anche all'adesione al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, e al CCNL del Commercio,

Terziario, Distribuzione e Servizi per Vita srl. Il Gruppo, inoltre, annualmente effettua incontri con i sindacati; nel 2024 si sono svolti cinque incontri, durante i quali sono stati affrontati argomenti come il rinnovo dell'accordo di smart working e la revisione del contratto di secondo livello.

Infine, 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.

Whistleblowing

Per informazioni sul sistema di segnalazione che il Personale può utilizzare per segnalare possibili violazioni o irregolarità si rimanda alla sezione "Whistleblowing" contenuta nel capitolo G1 – Condotta delle imprese.

Il Piano HR 2024-2028

Il Gruppo ha intrapreso il percorso di sostenibilità da pochi anni in maniera progressiva, definendo inizialmente obiettivi di natura qualitativa e monitorando i principali KPI di sostenibilità. Pertanto, il Piano di Sostenibilità in vigore non definisce target misurabili, orientati ai risultati e vincolati a un calendario sulle questioni di sostenibilità rilevanti. Il Gruppo Anima nel 2023 si è tuttavia dotato di un piano organico di iniziative ("Piano HR 2024-2028"), in coerenza con le Linee Guida del Piano Industriale di Gruppo e tenuto conto della strategia di sostenibilità. All'interno del Piano HR sono contenuti quattro macro-obiettivi, individuati a partire da un'analisi delle esigenze aziendali e delle tendenze di mercato, a loro volta collegati a dodici macro-iniziative da implementare in corso di Piano, e attraverso le quali viene monitorato lo stato di avanzamento:

		Obiettivi			
Iniziative		Attrarre e trattenere i talenti	Sviluppare le Persone	Eccellere nell'employee experience	Promuovere diversity e inclusion
01	Graduate Program				
02	Internship Program				
03	Piani di carriera e di successione				
04	Nuovo piano LTI				
05	Formazione				
06	Coaching e mentorship				
07	Employer Branding				
08	On-boarding e follow-up				
09	Intranet aziendale				
10	Welfare				
11	Equilibrio di genere				
12	Volontariato				

L'efficacia delle iniziative è misurata, ove possibile, tramite specifici **KPI quantitativi**, ad esempio per il Programma Stage si monitorano numero e genere degli stagisti, la Direzione in cui vengono inseriti, la percentuale di conversione a contratto, oppure attraverso **questionari di gradimento** e **feedback spontanei** da parte del Personale. Questo processo di interazione continua garantisce che gli obiettivi siano realistici e raggiungibili, promuovendo un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.

Per i target relativi al Piano di Sostenibilità 2024-2028 si rimanda alla sezione "Il Piano di Sostenibilità 2024-2028" contenuta nel capitolo ESRS 2.

Dati relativi alle Persone⁵²

1. Numero totale di Personale suddiviso per genere

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti	344	198	542
di cui impiegati in Italia	344	198	542
Ripartizione per genere	63%	37%	100%

2. Numero medio⁵³ di dipendenti per genere

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Numero medio di dipendenti	316	178	494
Ripartizione per genere	64%	36%	100%

3. Numero totale di Personale suddiviso per tipologia di contratto (indeterminato e determinato) e genere

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	333	188	521
Tempo determinato ⁵⁴	11	10	21
Totale	344	198	542

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

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Full-time	344	188	532
Part-time	-	10	10
Totale	344	198	542
% part-time	0%	5%	2%

5. Numero di nuove assunzioni del Personale per genere e fascia di età

Nuove assunzioni	1 genn – 31 dic 2024				Tasso di assunzione
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
Uomini	18	10	2	30	10%
Donne	9	9	-	18	10%
Totale	27	19	2	48	10%

⁵² I dati relativi al Personale e alla forza lavoro esterna sono riportati in *headcount*.

⁵³ Il dato è stato calcolato come la somma degli *headcount* alla fine di ogni periodo di osservazione diviso i mesi di osservazione.

⁵⁴ Il dato include ad esempio i neoassunti alla fine del contratto di stage.

6. Numero di cessazioni del Personale per genere

Cessazioni	1 genn – 31 dic 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti che hanno lasciato l'impresa	19	16	35
Numero medio di dipendenti	316	178	494
Tasso di avvicendamento dei dipendenti	6%	9%	7%

7. Turnover volontario del Personale⁵⁵

Turnover volontario dei dipendenti	1 genn – 31 dic 2024
Dipendenti (headcount) che scelgono di lasciare la società volontariamente	35
Totale Personale	494
Tasso di turnover volontario	7%

8. Numero totale di forza lavoro esterna per tipologia e genere

Forza lavoro esterna	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori esterni (consulenti)	33	12	45
Lavoratori autonomi (partita IVA)	-	4	4
Lavoratori intermittenti	10	30	40
Altre tipologie di contratto (Amministratori e Co.Co.Co)	10	11	21
Stagisti	24	11	35
Totale	77	68	145

9. Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva⁵⁶ e da rappresentanti dei lavoratori

Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva e da rappresentanti dei lavoratori	Al 31 dicembre 2024
Totale Personale	542
Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva e da rappresentanti dei lavoratori	542
% Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva e da rappresentanti dei lavoratori	100%

10. Distribuzione di genere tra i membri dell'alta dirigenza

Personale (headcount)	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti di alta dirigenza (Top Management)	8	-	8
Numero totale di dipendenti	344	198	542
Percentuale di dipendenti a livello di alta dirigenza	2%	0%	1%

⁵⁵ Il tasso di *turnover* non volontario del Personale è pertanto pari a 0.

⁵⁶ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, e CCNL del Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi per Vita srl.

11. Numero totale di Personale suddiviso per categoria professionale, genere e fascia di età

Personale (headcount)	Al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	47	67	114
Uomini	-	35	52	87
Donne	-	12	15	27
Quadri	7	166	72	245
Uomini	7	113	47	167
Donne	-	53	25	78
Aree professionali	75	88	20	183
Uomini	50	35	5	90
Donne	25	53	15	93
Totale	82	301	159	542
Uomini	57	183	104	344
Donne	25	118	55	198

12. Numero totale di Persone con disabilità tra i dipendenti⁵⁷

Persone con disabilità presenti tra i dipendenti	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di persone con disabilità	12	2	14
Numero totale di dipendenti	344	198	542
Percentuale di persone con disabilità	3%	1%	3%

13. Formazione e sviluppo delle competenze per genere⁵⁸

Indicatori di formazione e sviluppo delle competenze	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti che hanno partecipato a revisione periodiche delle prestazioni e dello sviluppo di carriera	280	147	427
Numero medio di dipendenti	316	178	494
Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	89%	83%	86%

14. Numero di ore di formazione per genere⁵⁹

Numero di ore di formazione per genere	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di ore di formazione offerte e completate dai dipendenti	7.627	4.398	12.025

⁵⁷ 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.

⁵⁸ I dati fanno riferimento al solo Personale idoneo a ricevere una valutazione delle performance nel 2025. È stato pertanto escluso il Personale cessato durante l'anno e assunto tra ottobre e dicembre in quanto non viene elaborata la scheda di valutazione 2024. Il dato esclude Kairos Partners SGR e Vita srl, che non hanno partecipato ai processi di valutazione del Gruppo in quanto acquisite in corso d'anno.

⁵⁹ Il dato è stato calcolato rapportando i dati relativi alla formazione con il numero medio di dipendenti del 2024. Il dato esclude Vita srl, in quanto acquisita in corso d'anno.

Numero medio di ore di formazione per dipendente	24,1	24,7	24,3
--	------	------	------

15. 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 2024
Personale coperto	523
di cui Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sottoposto ad audit interno	523
Totale Personale	542
% Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro	96%
di cui % Personale coperto da sistema di gestione salute e sicurezza sottoposto ad audit interno	96%

16. Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro

Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	Al 31 dicembre 2024
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	-

17. Infortuni sul lavoro registrabili

Infortuni sul lavoro registrabili	1 genn - 31 dic 2024
Infortuni sul lavoro registrabili ⁶⁰	3
Numero totale di ore lavorate dai dipendenti	701.420
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ⁶¹	4,3

18. Casi e giorni persi a causa di infortuni sul lavoro, incidenti e decessi relativi ai dipendenti

Infortuni sul lavoro registrabili	1 genn - 31 dic 2024
Numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili	-
Numero di giorni persi a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie	-

19. Dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari⁶²

Dipendenti aventi diritto a congedi per motivi familiari	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari⁶³	363	214	577
di cui dipendenti che hanno preso congedi per motivi familiari	19	20	39
Numero medio di dipendenti	316	178	494
% dipendenti che hanno preso congedi per motivi familiari	6%	11%	8%

⁶⁰ Include infortuni che avvengono sul luogo di lavoro o *in itinere*; nel 2024 si sono verificati soltanto infortuni *in itinere*.

⁶¹ Calcolato come segue: numero di infortuni sul lavoro registrabili / ore lavorate dal Personale per 1.000.000.

⁶² Tutti i dipendenti hanno diritto a congedi parentali in linea con quanto previsto dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

⁶³ Il dato è superiore al totale di dipendenti in quanto è un dato di flusso che include anche i dimissionari.

20. Gender pay gap: Divario retributivo⁶⁴ e stipendio medio base (retribuzione oraria lorda) del Personale

Al 31 dicembre 2024				
Salario medio base	u.m.	Uomini	Donne	%
Totale	€	32,5	22,6	30%
Dirigenti	€	65,1	48,0	26%
di cui Top Management	€	134,9	-	n.a.
di cui altri Dirigenti	€	58,0	48,0	17%
Quadri	€	25,3	22,9	9%
Aree Professionali	€	14,4	15,0	-5%

21. Gender pay gap: Divario retributivo⁶⁵ e remunerazione totale (fissa e variabile) media del Personale

Al 31 dicembre 2024				
Remunerazione totale media	u.m.	Uomini	Donne	%
Totale	€ migliaia	141,4	76,7	46%
Dirigenti	€ migliaia	333,8	185,3	44%
di cui Top Management	€ migliaia	868,3	-	n.a.
di cui restanti Dirigenti	€ migliaia	279,6	185,3	34%
Quadri	€ migliaia	92,4	75,2	19%
Aree Professionali	€ migliaia	46,2	46,5	-1%

22. Divario retributivo e remunerazione totale

Rapporto totale annuale di remunerazione	u.m.	Al 31 dicembre 2024
Remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato ⁶⁶	€	2.750.000
Remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato)	€	68.000
Remunerazione massima / remunerazione mediana Personale⁶⁷	n.	40,4

23. Numero totale di Personale suddiviso per tipologia di attività e genere

Al 31 dicembre 2024			
Personale (headcount)	Uomini	Donne	Totale
Personale impiegato nelle Direzioni Investimenti e Commerciale⁶⁸	200	93	293
Personale impiegato in attività di supporto	136	105	241
Totale	336	198	534

⁶⁴ Calcolato come segue: (media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile – quella femminile)/ media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile.

⁶⁵ Calcolato come segue: (media remunerazione totale dei dipendenti di sesso maschile – quella femminile)/ media della remunerazione totale dei dipendenti di sesso maschile.

⁶⁶ Il dato include la retribuzione annua lorda, la remunerazione di eventuali patti di stabilità e l'MBO.

⁶⁷ Remunerazione totale annua per la persona con il salario più elevato dell'impresa / remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato).

⁶⁸ Includono le Direzioni Investimenti e Commerciale delle SGR. Il restante Personale è stato considerato impiegato in attività di supporto. Dall'analisi è escluso il Top Management.

24. Numero totale di dipendenti laureati o impiegati in discipline STEM per genere

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2024			
	Uomini	Donne	Totale	%
Dipendenti laureati	295	146	441	81%
Di cui dipendenti laureati in discipline STEM ⁶⁹	20	7	27	5%
Posizioni STEM ⁷⁰	19	3	22	4%

25. Attività di formazione

Corsi di formazione 1 genn-31 dic 2024	Totale
Ore di formazione erogate ai dipendenti sulla tutela della privacy e/o della cybersecurity	1.511
Ore di formazione erogate ai dipendenti sul Codice Etico e di Comportamento	223
Ore di formazione erogate ai dipendenti sulla Diversity & Inclusion	1.810
Ore di formazione erogate ai dipendenti sui principi di Marketing Responsabile	617
Ore di formazione erogate ai dipendenti sulla leadership	1.440

26. Attività di formazione in ambito ESG

Numero di ore di formazione erogate al Personale e ai gestori su tematiche ESG	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Ore di formazione su tematiche ESG	440	235	675
di cui ore erogate ai gestori ⁷¹	103	29	132
% ore di formazione ESG erogata ai gestori	23%	12%	20%

27. Benefit non monetari previsti per il Personale⁷²

Tipologia di benefit	1 genn – 31dic 2024			
	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
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

⁶⁹ Dipendenti con lauree in una delle seguenti discipline: Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica.

⁷⁰ Dipendenti con lauree STEM che utilizzano queste competenze nella propria posizione operativa.

⁷¹ Gestori di fondi di investimento tradizionali e alternativi.

⁷² I dati escludono Vita srl in quanto acquisita in corso d'anno.

S3 – Comunità interessate

Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti

Tramite l'analisi di doppia materialità il Gruppo ha identificato il seguente impatto positivo effettivo per le comunità locali:

- attività di beneficenza a sostegno delle comunità locali o investimenti in iniziative immobiliari che contribuiscono al welfare collettivo.

Il Gruppo, come sancito all'interno della **Politica di Sostenibilità**, consapevole degli impatti sull'intero contesto economico e sociale nel quale opera, è attento alle necessità espresse dal territorio in cui opera e, a tal proposito, delinea un processo di sviluppo e crescita che vada anche a beneficio della comunità, ispirandosi anche ai più importanti principi nazionali ed internazionali di riferimento tra i quali gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ("SDGs") delle Nazioni Unite.

Attualmente, il Gruppo non si è dotato di una Politica stand-alone sui diritti umani, comunque presidiati all'interno del Codice Etico e della Politica di Sostenibilità.

Per le Politiche si rimanda alla sezione "Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti" contenuta nel capitolo ESRS 2.

Il contributo allo sviluppo delle comunità

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 è attivo. Le principali comunità su cui il Gruppo ha un impatto positivo sono da un lato gli individui a basso reddito e le donne in condizione di difficoltà supportati tramite la Fondazione Anima nella regione Lombardia, come dettagliato nella sezione "Fondazione ANIMA", dall'altro le comunità beneficiarie dei progetti realizzati dalle realtà a cui vengono erogate liberalità, come dettagliato nella sezione "Gli investimenti nella comunità". Tramite le associazioni che ANIMA supporta, le comunità locali possono sollevare eventuali preoccupazioni o esigenze e ricevere assistenza in merito.

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, come meglio precisato all'interno della sezione "L'analisi di doppia materialità". A testimonianza di questo impegno, nel 2024 non si sono verificati incidenti in materia di diritti umani in relazione alle comunità locali di cui il Gruppo sia venuto a conoscenza, come confermato dall'assenza di segnalazioni pervenute tramite il sistema di whistleblowing

e di azioni legali. 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:

- sostegno alla comunità;
- mitigazione degli effetti negativi dei settori “controversi”, con riferimento agli investimenti in emittenti corporate da parte delle SGR del Gruppo, caratterizzati da potenziali ripercussioni negative sui territori in cui operano le aziende investite.

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 agli Stakeholder con cui collabora, come dettagliato nella sezione “Gli investimenti nella comunità”.

Con riferimento alle attività di beneficenza realizzate nel corso del 2024, si segnalano le seguenti iniziative:

580Kg

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 solidarietà e sullo sviluppo sostenibile

Integrata

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

1.000

biglietti acquistati e distribuiti al Personale per visitare gratuitamente i beni del **FAI - Fondo per l'Ambiente**

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:



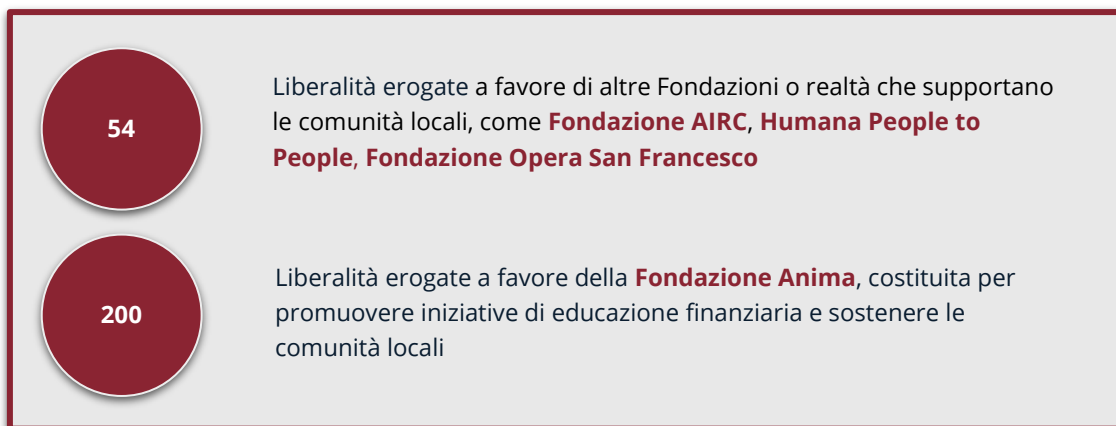
Mitigazione degli effetti negativi dei settori “controversi”

Nell'ambito della gestione degli investimenti, il Gruppo integra nei processi di valutazione e di risk management gli indicatori relativi alle esternalità negative delle aziende oggetto di analisi. Attraverso l'utilizzo di criteri di sostenibilità nella selezione del portfolio e gestione degli investimenti, il Gruppo intende mitigare eventuali impatti negativi che le società che beneficiano dagli investimenti hanno sulle comunità. Per maggiori dettagli, si rimanda al capitolo “Entity-specific: Finanza sostenibile”.

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 e 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.

Liberalità erogate nel 2024 (€ migliaia):



Sponsorizzazioni erogate nel 2024 (€ migliaia):



Promozione dell'educazione finanziaria

In continuità con l'anno precedente, anche nel 2024 ANIMA ha svolto diverse attività con l'obiettivo di rendere il settore finanziario più "accessibile" dal punto di vista delle conoscenze e della formazione, 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.

Iniziative di educazione finanziaria condotte nel 2024:

	Accademia Anima	
Incontri e webinar formativi per banche e reti partner, con docenti esterni		Destinatari: ➤ Gestori bancari ➤ Consulenti finanziari N. partecipanti: 1.258
	Formazione economica finanziaria e-learning	

13 corsi di e-learning accreditati da EFPA – European Financial Planning Association per il mantenimento dei crediti formativi, su un totale di 21, di cui si ricordano: ➤ “I riflessi patrimoniali di una mancata pianificazione successoria”, con Teseo ➤ “I Fondi pensione” in collaborazione con Mefop – società per lo sviluppo del Mercato dei Fondi Pensione; ➤ “Il risparmio gestito e l’economia reale” con Mario Noera, docente dell’Università Bocconi.		Destinatari: ➤ Gestori bancari ➤ Consulenti finanziari N. corsi/video: 21
 Giornale & Caffè		
Sito web che illustra i vantaggi dell’investimento a lungo termine dei PAC (Piani di Accumulo del Capitale)		Destinatari: ➤ Investitori finali ➤ Clienti ➤ Gestori bancari ➤ Consulenti finanziari
 Tempo & Denaro		
Sito web che illustra il concetto dell’inflazione, anche con esempi concreti, e il suo impatto sui risparmi. https://tempodenaro.it/		Destinatari: ➤ Investitori finali ➤ Clienti ➤ Gestori bancari ➤ Consulenti finanziari
 Pubblicazione Guida CFA Society Italy “Climate Change Net Zero”		
ANIMA ha contribuito alla pubblicazione della Guida CFA Society Italy “Climate Change Net Zero”, incentrata su come la finanza può giocare un ruolo positivo nella lotta ai cambiamenti climatici e sulle opportunità di investimento connesse ai fondi Net Zero. CFA Society Italy è l'associazione italiana dei professionisti dell'industria finanziaria, affiliata al CFA Institute.		Destinatari: ➤ Professionisti dell'industria finanziaria ➤ Clienti ➤ Gestori bancari ➤ Consulenti finanziari
 Pubblicazione della ricerca “Gli italiani e la previdenza integrativa”		
ANIMA SGR ha pubblicato una ricerca sulla percezione, le abitudini di investimento, le necessità e le aspettative degli italiani in materia di previdenza complementare, condotta a dicembre 2023 su un campione di 802 adulti bancarizzati fra i 25 e i 65 anni.		Destinatari: ➤ Investitori finali ➤ Clienti ➤ Gestori bancari ➤ Consulenti finanziari
 Masterclass Net-Zero		
Masterclass di una giornata per studenti universitari organizzata l’8 febbraio 2024 nella sede di ANIMA sul tema "Fermare il cambiamento climatico: il ruolo della finanza per un futuro Net Zero"		Destinatari: ➤ Studenti Universitari ➤ Stagisti e Graduate Anima N. partecipanti: 55

Fondazione ANIMA



A luglio 2023 è stata costituita la **Fondazione ANIMA**, promossa dalle Società del Gruppo per contribuire alla mission di ANIMA e, in particolare, a favorire sinergie con la **strategia di sostenibilità** del Gruppo e a promuovere iniziative di **educazione finanziaria** coerenti con l'expertise del Gruppo.

La Fondazione nasce con l'intento di:

- sostenere le **comunità locali**
- promuovere la cultura, l'istruzione, la ricerca scientifica
- realizzare iniziative con particolare focus sull'**educazione finanziaria**

Dalla sua costituzione, la Fondazione ha svolto le seguenti attività:



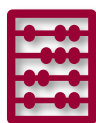
Al fine di orientare l'azione e gli sforzi della Fondazione negli ambiti e verso i target che ne hanno più bisogno, Anima ha commissionato a Research Dogma la ricerca qualitativa «L'educazione finanziaria vista dagli italiani», per rilevare le abitudini e le strategie degli italiani in merito alla gestione del proprio denaro.



A marzo 2024 si sono tenuti due focus group che hanno visto il coinvolgimento su base volontaria di Personale del Gruppo per un brainstorming sulle possibili attività per la Fondazione.



A giugno 2024 è stata svolta una sessione di consulenza sull'applicazione della teoria del cambiamento e sulla valutazione dell'impatto, per individuare le specifiche dei progetti da supportare nell'ambito dei bandi della Fondazione.



A luglio 2024 sono stati pubblicati due bandi per supportare progetti di educazione finanziaria, uno con target «individui a basso reddito» e uno con focus sull'empowerment femminile, i cui progetti vincitori sono stati selezionati a novembre 2024 dal C.d.A. della Fondazione. A dicembre 2024 il C.d.A. ha inoltre deliberato di supportare altri due progetti con un finanziamento dedicato al di fuori del perimetro dei bandi, portando così l'impegno finanziario totale sui quattro progetti a oltre €160.000.

Premi e adesione a iniziative esterne

Premi



Anima Holding ha ricevuto per il terzo anno consecutivo il premio **"Leader della Sostenibilità"** conferito dalla società di analisi Statista e Il Sole 24 Ore, riconoscimento che premia le aziende che si distinguono per scelte realmente orientate alla sostenibilità.



Anima Holding è stata inoltre riconosciuta per il secondo anno consecutivo tra **"Le Aziende più attente al clima"** stilata da Corriere della Sera in collaborazione con Statista. L'indagine identifica le realtà italiane che hanno maggiormente ridotto le emissioni di CO₂ (Scope 1 e Scope 2) rispetto al proprio fatturato, classificandole sulla base del CARR (Compound Annual Reduction Rate), il tasso di riduzione delle emissioni di CO₂.

Adesione a iniziative esterne

Signatory of:



Le SGR del Gruppo supportano i Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite (PRI) e si impegnano ad integrarli all'interno delle proprie Politiche ESG e nei processi di investimento. Tutte le SGR annualmente redigono il PRI Transparency Report, un documento finalizzato a descrivere l'insieme delle attività svolte in materia ESG. Il

report è valutato da UNPRI, che emette un rating di valutazione del livello di adesione ai Principi e il relativo Assessment Report.



Dal 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 SDGs.



Dal 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.



Anima SGR (dal 2023) e Kairos (dal 2021) sono socie ordinarie 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.



Dal 2023 Anima SGR 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.



Dal 2023 Anima SGR aderisce a FAIRR (Farm Animal Investment Risk & Return) Initiative, una rete di investitori impegnata a sensibilizzare il mercato sui rischi e le opportunità in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG) nel settore alimentare, al fine di diffondere consapevolezza sulle questioni relative all'allevamento intensivo e minimizzare i rischi nell'intero settore.



Dal 2023 Anima SGR è membro della Investor Alliance for Human Rights di ICCR (Interfaith Center on Corporate Responsibility), un'iniziativa non-profit focalizzata sulla responsabilità degli investitori di rispettare i diritti umani e di dare l'impulso all'applicazione di pratiche di business responsabile, che agisce tramite attività di engagement, sottoscrizioni di statement e raccomandazioni rivolte a governi e istituzioni.



Dal 2024 ANIMA è associata a Valore D, la prima associazione italiana di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva attraverso la partecipazione, la collaborazione e il dialogo tra le aziende associate. Le attività dell'associazione hanno come obiettivo lo sviluppo di ambienti di lavoro privi di discriminazioni e capaci di valorizzare tutti i talenti.

Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione alle comunità interessate

Il Gruppo ha intrapreso il percorso di sostenibilità da pochi anni in maniera progressiva, definendo inizialmente obiettivi di natura qualitativa e monitorando i principali KPI di sostenibilità. Pertanto, il Piano di Sostenibilità in vigore non definisce target misurabili, orientati ai risultati e vincolati a un calendario sulle questioni di sostenibilità rilevanti. Gli obiettivi qualitativi definiti all'interno del Piano di Sostenibilità 2024-2028 sono:

- Supportare / rispondere alle necessità dei propri Stakeholder

Per gli obiettivi si rimanda alla sezione "Il Piano di Sostenibilità 2024-2028" contenuta nel capitolo ESRS 2, per il monitoraggio delle azioni implementate si rimanda alle sezioni precedenti del capitolo.

S4 – Consumatori e utilizzatori finali



A

rating costi CFS medio dei fondi Anima



>1.600

segnalazioni gestite dal servizio Cyber Security



42*

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

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

Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti

Tramite l'analisi di doppia materialità il Gruppo ha identificato i seguenti IRO per i Clienti:

- Opportunità: monitoraggio periodico della soddisfazione della clientela e presenza di presidi interni per lo sviluppo di nuovi prodotti per rispondere efficacemente alle richieste dei clienti
- Impatto positivo effettivo: adeguati sistemi di sicurezza delle informazioni dei clienti gestite e trattate dalla società

Il Gruppo, al fine di garantire una comunicazione efficiente con i propri Clienti in merito alle informazioni relative ai prodotti e servizi forniti, ha definito la **Politica per la gestione degli incidenti di sicurezza informatica e data breach** e la **Procedura per il trattamento dei dati personali (Privacy - GDPR)**, mentre tutte le SGR si sono dotate di una **Informativa sulla strategia di trattazione dei reclami**.

Attualmente, il Gruppo non si è dotato di una Politica stand-alone sui diritti umani, comunque presidiati all'interno del Codice Etico e della Politica di Sostenibilità.

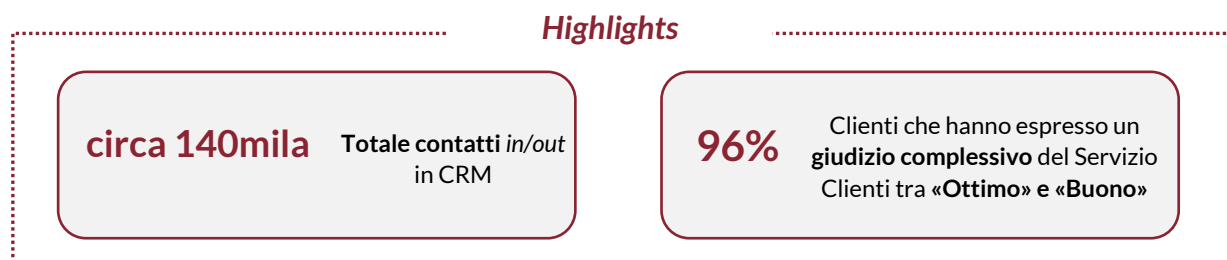
Per le Politiche si rimanda alla sezione "Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti" contenuta nel capitolo ESRS 2.

Soddisfazione dei Clienti

Il Gruppo intrattiene rapporti con diverse tipologie di soggetti, da un lato con collocatori e consulenti finanziari delle Banche collocatrici che curano la distribuzione dei prodotti ANIMA, dall'altro con la clientela, istituzionale e privata, che sottoscrive i prodotti e i servizi di ANIMA. Il Gruppo intrattiene continue interazioni con i Clienti, che sono pertanto consapevoli dei processi che li riguardano, incluse le modalità per esprimere eventuali reclami o richiedere informazioni sulle loro posizioni. Anima Alternative e Castello SGR si interfacciano principalmente con investitori istituzionali, mentre Kairos opera con clienti istituzionali e attraverso una rete di private banker. Per Anima SGR, che gestisce oltre il 90% degli AuM

del Gruppo, l'ascolto e il supporto dei Clienti sono affidati, oltre che ad una Direzione Commerciale forte di oltre trenta relationship manager, ad una Divisione aziendale dedicata e avvengono tramite contatti e-mail e telefonici, nonché attraverso questionari periodici di soddisfazione. La distribuzione delle telefonate e della posta elettronica tra gli operatori è ottimizzata da un sistema di CRM (Customer Relationship Management), che permette di ridurre sensibilmente il tempo di risposta e di tracciare la storia dei rapporti tra il cliente e la società. All'interno della Divisione sono presenti diversi team, ciascuno specializzato per rispondere alle esigenze delle diverse tipologie di interlocutori. Si configurano quindi team dedicati alla clientela retail, ai collocatori e alla clientela istituzionale. Queste figure sono il punto di riferimento per la risoluzione delle problematiche operative e per un aggiornamento sulle pratiche in corso, svolgono assistenza all'utilizzo del sito internet (procedure di registrazione all'area riservata, ricerca prodotti, documentazione, ecc.) e supporto informativo riguardante le comunicazioni inviate.

Gli elementi che distinguono il Servizio Clienti sono l'assenza di un risponditore automatico e la possibilità di ottenere informazioni sulla propria posizione e sulle proprie pratiche in corso.



In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2024 ANIMA ha condotto un'indagine anonima di soddisfazione⁷³ indirizzata ad operatori professionali di banche collocatrici e reti partner di Anima SGR iscritti alla piattaforma web Area Premium (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 1.600. Il criterio di soddisfazione adottato è l'NPS⁷⁴ ("Net Promoter Score"), che è risultato pari a +42, in forte miglioramento rispetto all'anno precedente (+22).

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

⁷³ Il questionario è stato messo a punto sotto il coordinamento scientifico della società di ricerca Research Dogma. L'indagine si è tenuta nel mese di ottobre 2024.

⁷⁴ 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 Consulenti.

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.

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.

Nel 2024 non sono pervenute, da parti esterne o enti regolatori, denunce in materia di violazioni della privacy dei Clienti né si sono verificate fughe, furti o perdita di dati dei clienti.

Sicurezza delle informazioni

ANIMA si impegna a 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, negli scorsi anni 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. Per garantire una maggiore sicurezza all'interno degli uffici, dall'inizio del 2023 l'apertura in entrata delle porte per accedere agli uffici su ciascun piano della sede principale è possibile solo attraverso l'utilizzo del badge aziendale.

Numero di audit interni ed esterni svolti su tematiche IT nel 2024:

Audit IT	2024
Numero di audit interni	1
Periodicità degli audit interni	triennale
Numero di audit condotti da terze parti	-
Periodicità degli audit condotti da terze parti	ad evento
Totale	1

Il Gruppo si è dotato 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 Servizio Cyber Security, composto da un team di esperti che collabora strettamente con la Divisione Information Technology. Il Responsabile del servizio Sicurezza Informatica ricopre inoltre il ruolo di **CISO (Chief Information Security Officer)**, responsabile per la sicurezza delle informazioni, dei dati e dei sistemi, della protezione degli asset aziendali e nel supporto nell'individuazione degli interventi di mitigazione dei possibili rischi informatici. Nello specifico, il Servizio di Cyber Security si occupa di:

- effettuare assessment di sicurezza periodici per definire e analizzare i possibili rischi, anche avvalendosi di specialisti esterni;
- valutare ciascun rischio e le possibili conseguenze supportando l'individuazione di 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. crittatura 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;
- predisporre almeno annualmente una relazione delle principali iniziative riguardanti la sicurezza informatica
- promuovere corsi di Security Awareness per il Personale, collaborando con la funzione Risorse Umane per la relativa organizzazione ed erogazione.

La formazione sulla sicurezza informatica è **obbligatoria per tutto il Personale.**



Corso sulla Sicurezza Informatica

Il corso mira a sensibilizzare il Personale verso le **diverse minacce informatiche** che possono impattare l'azienda. La formazione è proposta in modo interattivo, sotto forma di gioco, per permettere ai partecipanti di essere parte del corso stesso, più che seguirlo passivamente. Per questo motivo le sessioni, pur seguendo la stessa traccia, non sono mai uguali tra loro. Il corso ha ricevuto *feedback* molto positivi, e si sta lavorando al rinnovo per il 2025.



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 cyber 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.

Il contributo del Personale viene considerato una risorsa preziosa al fine di prevenire eventuali attacchi informatici: chiunque riceva messaggi che individua come sospetti o pericolosi può segnalarlo, tramite apposito pulsante integrato nella casella e-mail, al servizio Cyber Security, che provvederà ad analizzare le segnalazioni pervenute e, in caso riscontrasse criticità, interverrà per prevenire la diffusione della minaccia al resto del Personale.

Per favorire ulteriormente il coinvolgimento del Personale, il servizio Cyber Security effettua l'invio mensile di una newsletter in cui vengono analizzate notizie di attualità sul tema e vengono forniti consigli pratici e informazioni sui presidi e sull'attività di ANIMA in materia di cybersecurity.

Nel corso del 2024 il servizio Sicurezza Informatica ha ricevuto più di 1.600 segnalazioni:



1.265

Segnalazioni di sospetto *Phishing*



352

Segnalazioni di sospetto *Spam*

Infine, è stato istituito il **Comitato di Coordinamento della Crisi e delle Emergenze (CCE)** con il compito di coordinare in modo tempestivo la gestione di eventuali situazioni di crisi e gestire il ripristino delle attività operative ordinarie e dei sistemi in uso.

Al fine di gestire al meglio un'eventuale crisi informatica è stata redatta la **"Politica per la gestione degli incidenti di sicurezza informatica e data breach"**. Il documento, disponibile nell'apposita sezione della Intranet aziendale, illustra e disciplina le regole di comportamento adottate da ANIMA nelle ipotesi di incidenti di sicurezza che possano impattare sui servizi e sui dati gestiti dal Gruppo, oltre a definire i criteri secondo i quali un eventuale incidente di sicurezza debba essere classificato come "data breach", con conseguente applicazione della normativa di settore in materia di protezione dei dati personali. L'obiettivo della politica è quello di definire un processo di corretta gestione degli incidenti di sicurezza, al fine di minimizzare l'impatto sulle attività svolte dall'organizzazione e ridurre i rischi connessi alle eventuali violazioni di dati e, da ultimo, migliorare la resilienza aziendale.

Nel corso del 2024 si sono verificati cinque incidenti di **sicurezza informatica** classificati con livello di criticità "high", che non hanno causato danni effettivi al Gruppo. Quattro di questi incidenti hanno coinvolto un fornitore del Gruppo, che, una volta mitigato l'accaduto, ha implementato anche miglioramenti per ridurre il rischio di recidiva. Il quinto incidente ha riguardato la compromissione del sito web di una delle aziende del Gruppo: non appena è stata rilevata la violazione, la pagina è stata immediatamente messa offline e l'intero sito è stato rinnovato seguendo le migliori pratiche di settore.

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 2024 (€ migliaia)⁷⁵:

Investimenti in sicurezza informatica	2024
Prodotti	223
Prodotti/soluzioni di endpoint security	82
Prodotti/soluzioni di network security	29
Hardware Security/Attrezzatura per attività di analisi e risposta (es. Laboratori)	21
Prodotti/soluzioni di application security	18
Prodotti/Soluzioni di raccolta log e monitoraggio (es. SIEM)	67
Prodotti/Soluzioni di gestione incidenti (cloud security)	6
Servizi	269
Attività di penetration test	73
Attività di formazione del Personale	19
Security and Risk Assessment	177
Altro	379
Polizza Informatica	134
Disaster Recovery	148
Consulenze	97
Totale	871
Spesa totale	52.938
% della spesa destinata a progetti di sicurezza informatica	2%

⁷⁵ I dati riportati sono consuntivi di spesa.

Gestione dei reclami

La gestione dei reclami è affidata ai Servizi Compliance delle società, che operano in conformità alla politica e alla procedura aziendali che ne regolano il processo di gestione.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite raccomandata, consegna a mano, casella PEC o posta elettronica. Dopo aver registrato il reclamo, il Servizio Compliance provvede ad istruire la pratica, avvalendosi della collaborazione di tutte le strutture interessate, le quali forniscono con sollecitudine le informazioni e tutti gli elementi conoscitivi in loro possesso, al fine di consentire un'adeguata risposta al soggetto richiedente. 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, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento del reclamo stesso.

Il Servizio Compliance di Anima mantiene inoltre rapporti frequenti con gli uffici reclami dei collocatori per la risoluzione delle problematiche dei clienti, fornendogli inoltre supporto nella risoluzione delle pratiche di competenza di questi ultimi.

Tutte le SGR si sono dotate di una Politica per la gestione dei reclami e di una pagina dedicata ai Reclami, all'interno del proprio sito internet, accessibile dal footer.

Nel corso del 2024 ANIMA ha ricevuto 46 reclami ed effettuato rimborsi per un totale di Euro 10. 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.

Comunicazione trasparente

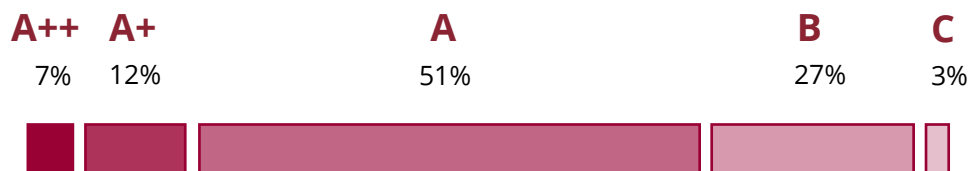
Al fine di instaurare un rapporto trasparente e di fiducia con i principali portatori di interesse, sono state attivate una serie di attività di dialogo con le controparti, dettagliate nella sezione "L'analisi di doppia materialità". Per favorire un'informazione trasparente relativa ai prodotti, Anima SGR ha attivato l'iniziativa Rating Costi CFS⁷⁶, 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 Sottoscrizione⁷⁷, Commissioni di rimborso⁷⁸. 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

⁷⁶ Il Rating Costi CFS dei prodotti di ANIMA è reso pubblico sul sito istituzionale del Gruppo nella sezione "Prodotti".

⁷⁷ Commissioni di sottoscrizione, divise per l'*holding period*, stimato da CFS Rating.

⁷⁸ Considerate solo per i fondi a finestra, divise per l'*holding period*, stimato da CFS Rating.

posizionamento percentile nel suo peer group. Obiettivo di ANIMA è stimare 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 2024 il rating costi CFS medio dei fondi è risultato essere pari ad A, con la seguente distribuzione:



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.

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;
- **Costruzione e Lancio:** si sostanzia nella definizione e nell'implementazione di tutte le attività volte al lancio dei prodotti / servizi individuati nel Piano Prodotti, 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.

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

Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione ai clienti

Il Gruppo ha intrapreso il percorso di sostenibilità da pochi anni in maniera progressiva, definendo inizialmente obiettivi di natura qualitativa e monitorando i principali KPI di sostenibilità. Pertanto, il Piano di Sostenibilità in vigore non definisce target misurabili, orientati ai risultati e vincolati a un calendario sulle questioni di sostenibilità rilevanti. Gli obiettivi qualitativi definiti all'interno del Piano di Sostenibilità 2024-2028 sono:

- Supportare / rispondere alle necessità dei propri Stakeholder
- Promuovere la trasparenza, proteggere la privacy e tutelare la sicurezza dei dati

Per gli obiettivi si rimanda alla sezione "Il Piano di Sostenibilità 2024-2028" contenuta nel capitolo ESRS 2.

G1 – Condotta delle imprese



0

segnalazioni ricevute per violazioni del Codice Etico e di Comportamento



0

episodi di corruzione accertati



ISO 37001 (Anticorruzione)

ottenuta da tutte le società del Gruppo

Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti

Tramite l'analisi di doppia materialità il Gruppo ha identificato i seguenti IRO in termini di condotta dell'impresa:

- Impatto positivo potenziale: aumento del grado di soddisfazione degli Stakeholder per effetto dell'adozione di una condotta di business responsabile da parte del Gruppo
- Opportunità: maggiore sensibilizzazione dell'organizzazione sulle tematiche di prevenzione alla corruzione attiva e passiva
- Impatto positivo potenziale: corretta applicazione della Politica Acquisti e forniture per impattare positivamente comunità e ambiente e rafforzare le relazioni con i fornitori

Il Gruppo, al fine di promuovere la propria cultura d'impresa, ha definito la **Politica per la prevenzione del rischio del riciclaggio dei proventi di attività criminali e finanziamento al terrorismo**, la **Politica Anticorruzione**, la **Principi di condotta in materia fiscale** e la **Politica Acquisti e forniture**.

Per le Politiche si rimanda alla sezione "Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti" contenuta nel capitolo ESRS 2.

Etica nella condotta aziendale

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 opera. Le Società del Gruppo hanno 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. Il Gruppo si è quindi dotato, tra gli altri, di una Politica e di una Procedura Anticorruzione, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, di un sistema di controlli interni e di una Politica di Whistleblowing.

Tutte le società del Gruppo hanno inoltre adottato il **Codice Etico** 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 di terzi. Nel 2024 il Gruppo non ha subito azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche.

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 2024 le analisi effettuate su tutte le sedi del Gruppo non hanno evidenziato criticità per rischi legati alla corruzione.

In questo ambito, la **Politica Anticorruzione** di Gruppo 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 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.

Il responsabile del Servizio Compliance, a cui fa capo la Funzione Anticorruzione, ha la responsabilità 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.

Gli organi incaricati di verificare e presidiare la corruzione sono differenti rispetto agli organi incaricati della gestione di tali episodi. Periodicamente, i responsabili della funzione Anticorruzione delle singole società redigono una relazione da presentare in C.d.A.. All'interno del Gruppo Anima le funzioni maggiormente soggette a rischio di corruzione attiva e passiva sono quelle coinvolte nei processi di contabilità, di selezione strumenti, della distribuzione, della gestione istituzionale nonché le figure che si occupano degli eventi formativi, delle controparti, del Personale, degli outsourcer e dei fornitori, corrispondenti a 19 persone. Il 100% delle funzioni a rischio sono coperte da programmi di formazione.

Tutto il Personale del Gruppo riceve, infatti, formazione su queste tematiche, con corsi online obbligatori che si svolgono ogni tre anni, o comunque al momento dell'assunzione, e che sono disponibili sulla piattaforma aziendale di e-learning. Tali corsi, denominati “A tu per tu con la Compliance – Anticorruzione”, prevedono un assessment finale e trattano anche i contenuti di politiche e procedure di Gruppo. Le società Anima Holding, Anima SGR, Anima Alternative hanno svolto tale corso nel 2022, mentre Castello SGR e Kairos nel 2024. A testimonianza dell'impegno del Gruppo nel contrastare la corruzione, nel 2024 non si sono verificati episodi di corruzione, né violazioni delle procedure e delle norme contro la corruzione. I membri degli organi sociali della Società non hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione nel corso del 2024. Nel 2024 non sono state inflitte all'impresa condanne o ammende per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva o passiva. Nel 2024 non si sono inoltre verificati episodi di corruzione né cause legali che abbiano riguardato il Gruppo, i suoi dipendenti o i contratti con i partner commerciali.

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.

Come precedentemente menzionato, anche le 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.

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. La Politica di Whistleblowing, conforme alla direttiva (UE) 2019/1937 e alla normativa nazionale di recepimento, regola la segnalazione delle anomalie da parte dei destinatari interni ed esterni, 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"), individuato nella figura del Responsabile del Servizio Internal Audit, 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, sottoposta al Consiglio di Amministrazione. Il RSIS non può essere subordinato all'eventuale soggetto segnalato, non può essere esso stesso il presunto responsabile della violazione e non deve avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio. Qualora la segnalazione si riferisca al RSIS o qualora il segnalante reputi il RSIS in conflitto di interessi, la segnalazione può essere alternativamente inoltrata al Responsabile del Servizio Compliance.

Una segnalazione è considerata rilevante, e quindi meritevole di attenzione da parte del RSIS, se riguarda atti o fatti che possano comportare un rischio per la Società, il Personale, terzi o soci, o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, 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 dei segnalanti sia la possibilità di inviare una comunicazione elettronica su piattaforma dedicata, sia tramite lettera con posta ordinaria, oltre che anonima. 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.

Con l'aggiornamento della Politica di Whistleblowing effettuato nel 2023, è stato allargato il pool dei possibili segnalanti, che ora includono, oltre agli Stakeholder interni (Personale in forza), al Personale che ha terminato il rapporto di lavoro e ai candidati a posizioni lavorative con società del Gruppo, anche azionisti e persone con funzioni di amministrazione, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti. La Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione, mentre il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione (RSIS) ne assicura la corretta applicazione.

Coerentemente con i valori di riferimento del Gruppo e con la normativa di riferimento, tutte le SGR hanno una propria Politica di Whistleblowing, che definisce la procedura e i canali di segnalazione, nonché i meccanismi per la tutela dei segnalanti e la protezione dei loro dati.

Nel 2024, né l'Organismo di Vigilanza né il RSIS hanno ricevuto segnalazioni.

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, ossia i Componenti dei Consigli di Amministrazione, componenti degli Organi di Controllo e il Personale delle società, 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, oltreché agli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva. Per ANIMA è inoltre importante diffondere i valori riportati nel Codice anche con i destinatari esterni, ossia i Collaboratori e i terzi in relazioni d'affari (es. operatori finanziari, partner commerciali, clienti, fornitori), 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 Etico è disponibile sul sito internet per i Destinatari esterni e 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.

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 dall'applicazione del Codice e delle segnalazioni degli Stakeholder. I Codici Etici delle società controllate sono allineati a quello della Capogruppo. Le funzioni di controllo si occupano di verificare che il Codice venga rispettato, con la funzione Compliance che sviluppa e promuove la cultura del rispetto della normativa tra il Personale.

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 "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. Nel 2024 non sono state ricevute segnalazioni per violazioni del Codice Etico e di Comportamento.

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 delle strutture interne e 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.

Le politiche fiscali del Gruppo sono determinate dal Consiglio di Amministrazione e applicate dal Gruppo con il supporto di consulenti fiscali esterni. La Divisione Bilancio, Fiscale e Amministrazione, attraverso il Servizio Affari Fiscali, 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 altre funzioni aziendali per tematiche fiscali inerenti ai prodotti gestiti.

Distribuzione delle imposte per area geografica nel 2024 (€ migliaia):

Rendicontazione Paese per Paese	2024
Ricavi da vendite a terze parti	1.291.661
Italia	1.291.661
Estero	-
Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali	-
Italia	-
Estero	-
Utile/ perdita ante imposte	321.803
Italia	321.803
Estero	-
Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti	27.776
Italia	27.776
Estero	-
Imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa	75.404
Italia	75.404
Estero	-
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite	111.395
Italia	111.395
Estero	-

Differenze tra le aliquote d'imposta:

% aliquote d'imposta	2024
Aliquota d'imposta prevista	29,6%
Aliquota d'imposta pagata	31,7%
Differenza tra aliquota pagata e prevista	2,1%

Gestione dei rapporti coi fornitori

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 rilevanti⁷⁹ 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. Nel 2024, il 56% dei fornitori rilevanti valutati⁸⁰ ha preso visione e/o ha inoltrato il proprio Codice Etico di 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 e 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. La Politica Acquisti e Forniture prevede, inoltre, la richiesta al fornitore di una dichiarazione di impegno a non porre in essere, nelle attività svolte a favore delle società del Gruppo, comportamenti in contrasto con le previsioni della Politica Anticorruzione adottata dalle Società; alternativamente il Gruppo prende visione del Codice Anticorruzione del fornitore, se

⁷⁹ Il cui fatturato nei due anni precedenti supera Euro 80mila, IVA esclusa.

⁸⁰ Dato calcolato sul totale dei fornitori rilevanti valutati. Si segnala infatti che una parte dei fornitori rilevanti ha caratteristiche di infungibilità/esclusività ed è pertanto esclusa dalla richiesta di attestazione/presenza di un Codice Etico.

disponibile, e verifica la coerenza dello stesso con la propria Politica Anticorruzione. 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 coatto.

Pur non avendo implementato una Politica ad hoc, per **evitare ritardi di pagamento** il Gruppo si è impegnato a:

- automatizzare l'iter di approvazione alla spesa per evitare rallentamenti nel processo autorizzativo;
- automatizzare il monitoraggio delle scadenze per evitare ritardi di pagamento e possibili penali;
- utilizzare piattaforme di pagamento come SEPA Direct Debit, RID o carte aziendali, specialmente per i pagamenti ricorrenti;
- prediligere termini di pagamento a 60 giorni.

A fronte del continuativo impegno del Gruppo nel monitoraggio dei pagamenti dei fornitori, non vi sono procedimenti giudiziari attualmente pendenti dovuti a ritardi di pagamenti verso fornitori.

Sulla base delle procedure interne in essere le società del Gruppo pagano i propri fornitori a scadenza. Tuttavia, ANIMA ha individuato uno standard di pagamento pari a 30 giorni per effettuare il pagamento delle fatture dei propri fornitori; nel 2024 la percentuale dei pagamenti che ha rispecchiato tale standard è pari al 35%. Il tempo medio impiegato dall'impresa per pagare una fattura dalla data in cui inizia a essere calcolato il termine di pagamento contrattuale o legale è di 45 giorni.

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, e dell'ottimizzazione del rapporto qualità/prezzo, anche mediante la ricerca di fonti di approvvigionamento alternative e di modelli di servizio innovativi. La Politica Acquisti e Forniture prevede che il processo di valutazione dei fornitori tenga conto, tra gli altri requisiti, dell'eventuale presenza di sistemi di gestione ambientali, della qualità, e della salute e sicurezza sul lavoro. Per i fornitori di contratti d'appalto, somministrazione e prestazione d'opera, la raccolta d'informazioni è integrata da richieste mirate alla verifica del rispetto della sicurezza dei lavoratori. 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 consulenza, di ricerca e amministrativi legati all'attività di gestione del risparmio. 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. Nel 2024 due fornitori sono stati sottoposti ad audit, nel corso dei quali non sono state riscontrate criticità.

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 alla suddetta valutazione.

Entity-specific: Finanza sostenibile



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



96,5 %

AuM di Anima SGR coperto da *rating* ESG

Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti

Tramite l'analisi di doppia materialità il Gruppo ha identificato la seguente opportunità in termini di finanza sostenibile:

- integrazione di fattori di sostenibilità nei processi di selezione e gestione degli investimenti dei prodotti del Gruppo

Per disciplinare l'approccio agli investimenti responsabili, le SGR definiscono, ciascuna per il proprio ambito di attività, una Politica ESG 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. Hanno inoltre definito una Politica di Remunerazione ed Incentivazione, oltre alle seguenti Politiche:

- **Anima SGR:**
 - Politica di impegno
 - Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo
 - Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerente agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti
 - Politica di applicazione di divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali
- **Anima Alternative:**
 - Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo
 - Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerente agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti
- **Kairos Partners SGR:** Politica di impegno

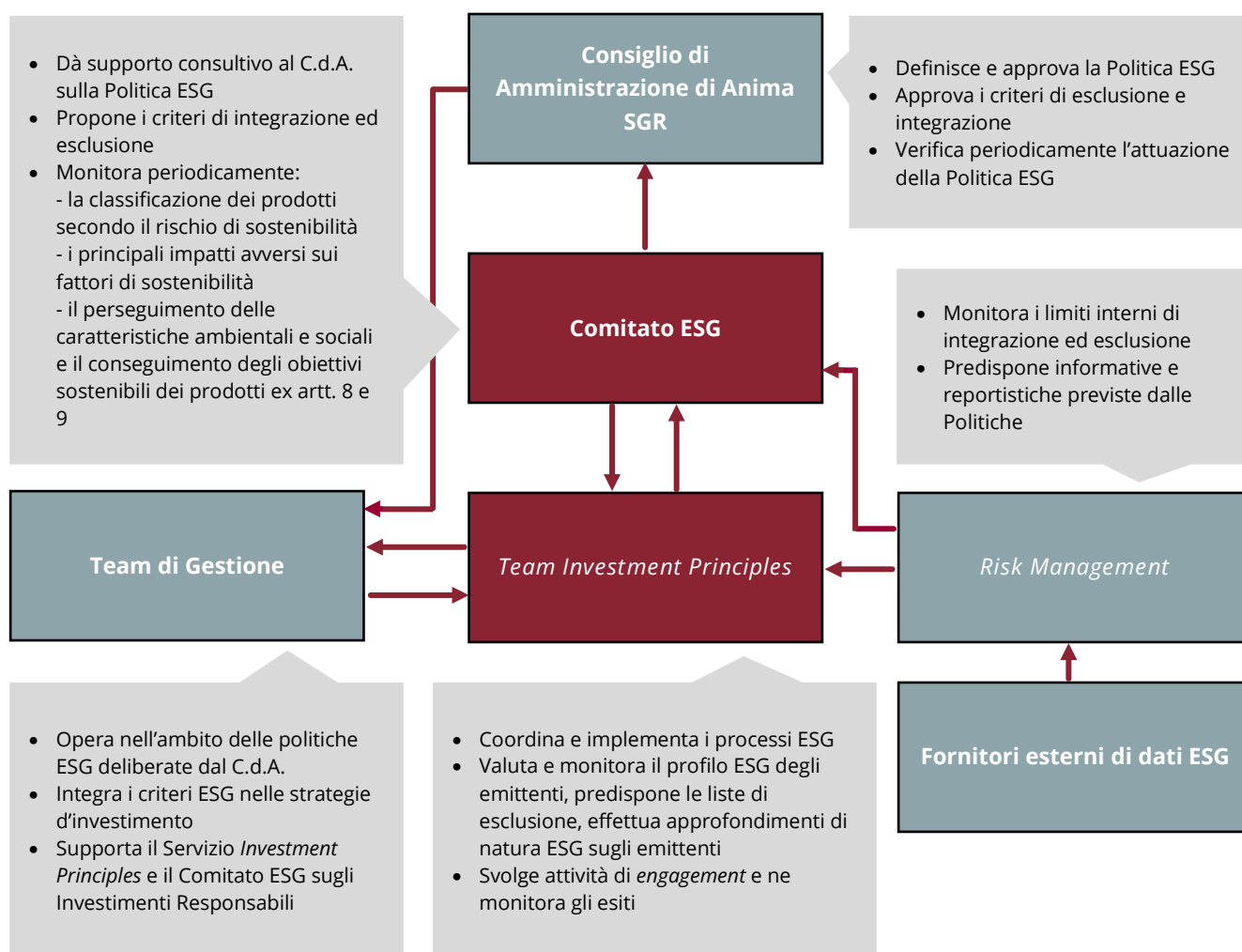
Per le Politiche si rimanda alla sezione “Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti” contenuta nel capitolo ESRS 2.

La governance ESG delle SGR del Gruppo

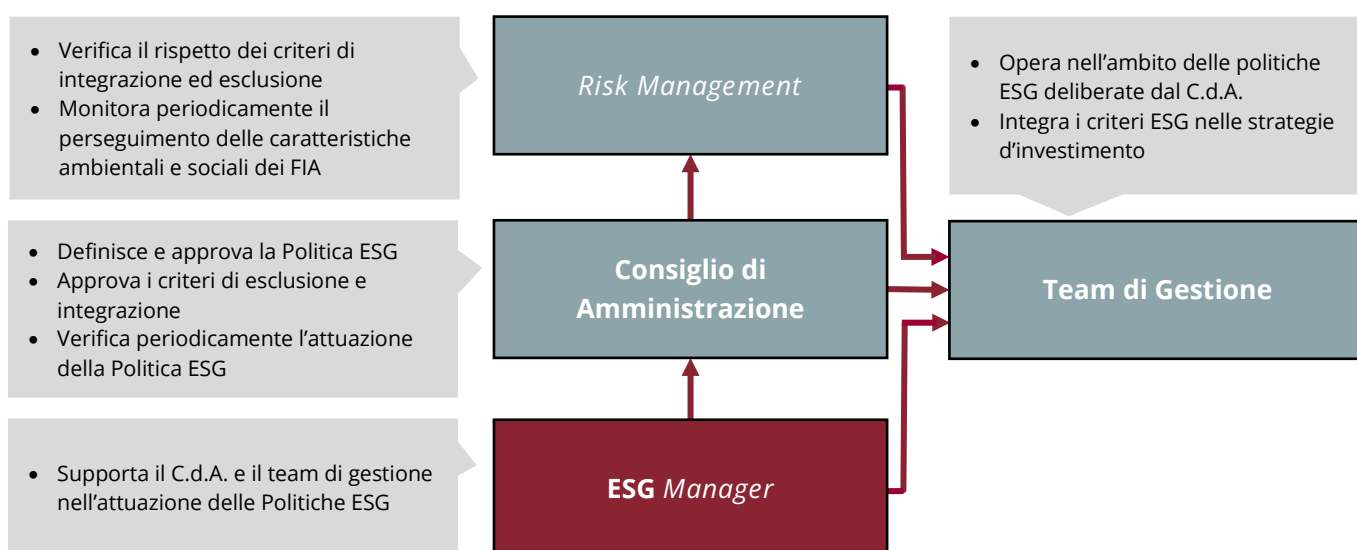
Per quanto riguarda il processo di investimento responsabile, le SGR supportano e agiscono nel rispetto dei **Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite** ed hanno implementato un apposito sistema organizzativo al fine di integrare i fattori ESG nel proprio processo di investimento e assicurare una corretta implementazione della Politica ESG, come testimonia il fatto che tutti i gestori hanno il compito di integrare i criteri ESG nelle pratiche di investimento. 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 sistema di controllo interno rappresenta inoltre, per le SGR, 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 delle strutture organizzative sono stati istituiti comitati e funzioni aziendali ad hoc chiamati ad occuparsi, nello specifico, degli aspetti operativi dell’attività di investimento responsabile delle SGR, i cui ruoli e relazioni sono riassunti nei seguenti schemi.

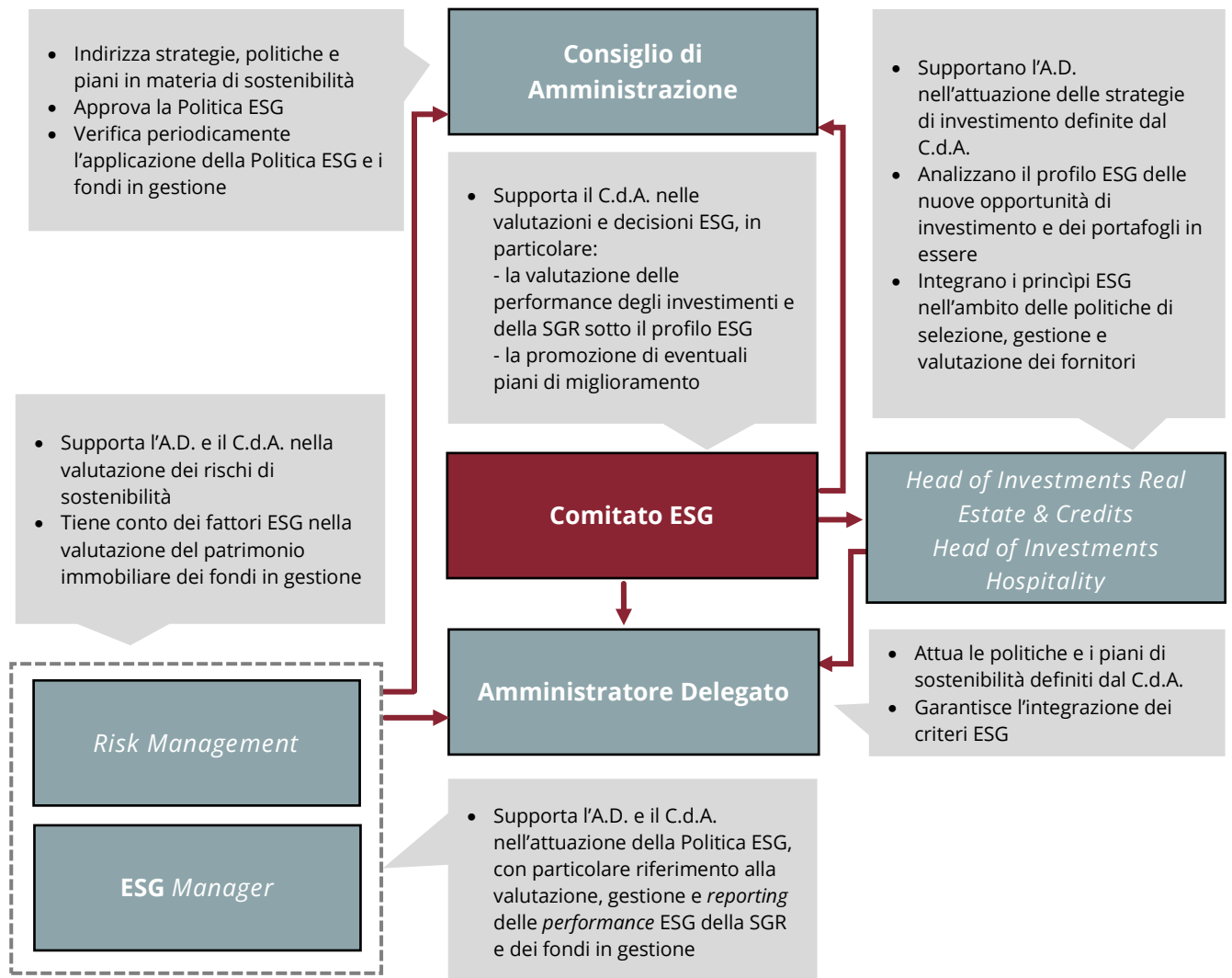
La governance ESG di Anima SGR:



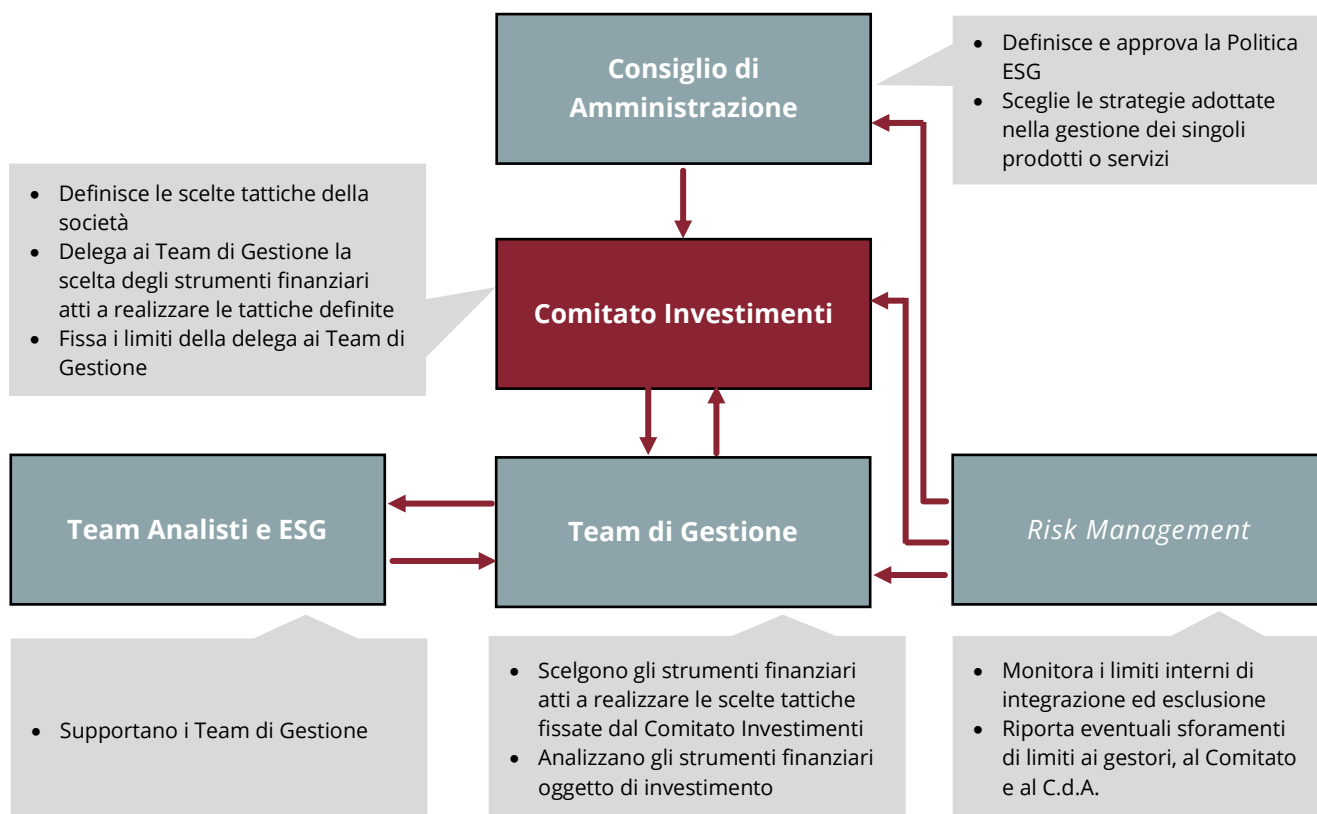
La governance ESG di Anima Alternative SGR:



La governance ESG di Castello SGR:



La governance ESG di Kairos Partners SGR:



I prodotti sostenibili

Le SGR 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 - Eumetra⁸¹ (autunno 2024): scegliere prodotti e servizi sostenibili, a basso impatto ambientale e sociale, resta "molto" o "abbastanza" importante per circa l'80% dei rispondenti. Inoltre, il 50% degli investitori attribuisce più importanza alla sostenibilità rispetto al rendimento finanziario; la considerazione di tali aspetti nelle decisioni d'investimento consente quindi di allineare gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi del Gruppo.

A seguito dell'entrata in vigore del Reg. UE 2019/2088 SFDR, il Gruppo ANIMA ha adeguato la propria offerta convertendo o lanciando diversi prodotti ex art. 8 e 9, che si contraddistinguono per un'attenzione

⁸¹ L'indagine, realizzata via internet con metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), conduce un monitoraggio regolare dei trend, le necessità e le abitudini delle famiglie italiane in tema di finanza, risparmio e investimenti.

particolare ai temi ambientali, sociali e di governance. Nel 2024, i fondi Anima ex art. 8 e 9 costituiscono il 42,7% delle masse gestite (escluse deleghe), come riportato in dettaglio nella seguente tabella:

Asset ex art. 8 e 9 del Reg. UE 2019/2088 SFDR – fondi Anima (escluse deleghe)

	u.m.	2024
Totale Asset under Management (AuM)	€ mld	89,7
AuM Art. 8	€ mld	37,8
AuM Art. 9	€ mld	0,5
Totale AuM Art. 8 & 9	€ mld	38,3
Prodotti Art. 8	n.	84
Prodotti Art. 9	n.	4
Totale prodotti Art. 8 & 9	n.	88
% AuM prodotti Art. 8	%	42,2%
% AuM prodotti Art. 9	%	0,5%

Complessivamente, i fondi ex art. 8 e 9 costituiscono il 25,0% di tutte le masse gestite, considerando le deleghe su cui il Gruppo non ha potere decisionale in termini di strategia ESG, come riportato in dettaglio nella seguente tabella:

Asset ex art. 8 e 9 del Reg. UE 2019/2088 SFDR – tutti i fondi (incluse deleghe)

	u.m.	2024
Totale Asset under Management (AuM)	€ mld	204,1
AuM Art. 8	€ mld	46,1
AuM Art. 9	€ mld	4,9
Totale AuM Art. 8 & 9	€ mld	51,0
Prodotti Art. 8	n.	100
Prodotti Art. 9	n.	8
Totale prodotti Art. 8 & 9	n.	108
% AuM prodotti Art. 8	%	22,6%
% AuM prodotti Art. 9	%	2,4%

Con riferimento al rispetto dei diritti umani, le SGR del Gruppo hanno in essere dei criteri di esclusione per i quali vengono esclusi dal proprio universo investibile, almeno⁸²:

- 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

⁸² 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).

Social (S) dell'emittente ed indicatori del rispetto dei diritti umani come quelli del lavoro e del contrasto alla corruzione.

Castello SGR si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani in conformità con le principali normative italiane ed europee, con particolare attenzione alle attività nei cantieri gestiti all'interno dei propri fondi immobiliari.

Investimenti alternativi

Per disciplinare l'approccio agli investimenti responsabili, le SGR del Gruppo attive negli investimenti alternativi 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.

Anima Alternative ritiene che la considerazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nel processo di investimento possa consentire una comprensione più ampia e approfondita dei rischi e delle opportunità delle imprese target e, dunque, delle capacità di gestire la loro esposizione a rischi e generare rendimenti adeguati nel tempo. Coerentemente con queste convinzioni, Anima Alternative individua un insieme di settori le cui caratteristiche sono considerate controverse da un punto di vista etico e in cui, di conseguenza, si preclude la possibilità di investire; inoltre, vengono svolte analisi specifiche affinché i principali indicatori socio-ambientali vengano integrati in tutti i segmenti delle strategie d'investimento.

Castello SGR considera l'investimento in asset immobiliari che contribuiscano agli obiettivi di sostenibilità adottati un'opportunità di sviluppo del proprio business e di creazione di valore nel lungo periodo; nella pianificazione di nuove iniziative di sviluppo immobiliare e nella gestione di propri fondi, la Società si impegna a:

- integrare le due diligence tecniche, ambientali e legali previste per le nuove acquisizioni ai profili ESG dell'investimento, definendo le opportunità di miglioramento e valorizzazione;
- privilegiare l'investimento in asset immobiliari a basso impatto ambientale ed energetico, ovvero che sfruttano le energie rinnovabili;
- investire in asset immobiliari che contribuiscono allo sviluppo del welfare collettivo e attuare progetti e iniziative immobiliari, quali riconversione, riqualificazione e recupero degli asset, volti a favorire lo sviluppo e il benessere della comunità.

Per quanto riguarda gli immobili dei fondi di Castello SGR, al 31 dicembre 2024 il 15% del portafoglio è composto da asset certificati BREEAM, LEED o WELL. A questi si andranno ad aggiungere gli asset di nuova costruzione e riqualificazione, specialmente nei settori hospitality e logistica, per i quali è

generalmente prevista l'approvazione di protocolli di sostenibilità, o parte del patrimonio esistente in gestione per cui si sta valutando l'applicazione di protocolli principalmente di natura "gestionale" (ad esempio BREEAM in Use e LEED O+M).

Kairos Partners SGR integra fattori ambientali, sociali e di governance in tutte le fasi del processo di investimento per i fondi di Venture Capital:

- pre-investimento: ad ogni potenziale investimento vengono applicati criteri di esclusione ed inclusione, e alle società oggetto di investimento viene indirizzato uno specifico questionario ESG;
- acquisizione: si affrontano eventuali problematiche ESG significative identificate durante la fase di pre-investimento e si delineano specifici impegni verso obiettivi ESG, nel caso in cui la società sia un investitore principale;
- proprietà: i gestori monitorano periodicamente i principali indicatori ESG, affrontano eventuali problematiche e forniscono supporto al fine di migliorare la performance ESG;
- uscita: il documento di uscita dall'investimento include informazioni relative alle caratteristiche ESG.

Investimenti tradizionali

Alla luce del costante impegno nell'ambito degli investimenti responsabili, le SGR attive negli investimenti tradizionali monitorano e aggiornano la propria **Politica ESG**.

Tra le principali novità dell'aggiornamento effettuato nel 2024 da Kairos Partners SGR si segnala l'introduzione di una formulazione relativa alle buone pratiche di governo e agli investimenti sostenibili e la espressa esclusione di strumenti sovrani emessi da paesi con violazioni sociali.

Nell'aggiornamento 2024 Anima SGR ha inserito all'interno del documento il concetto di "doppia materialità" e un riferimento al contrasto alle pratiche di "greenwashing", mentre nel 2023 la società aveva individuato i 5 SDGs che rappresentano le tematiche a cui intende contribuire maggiormente attraverso la propria attività di investimento. Sulla base di questi SDGs erano stati individuati gli indicatori PAI (Principal Adverse Impact) prioritari, riepilogati nella tabella che segue:

SDGs	PAI / CRITERI ESG
	• Esclusione tabacco e gioco d'azzardo
	• Allineamento alle <i>best practice</i> generalmente riconosciute
	• PAI 4 Esposizione a imprese attive nel settore dei combustibili fossili
	• PAI 14 Esposizione ad armi controverse, tra cui mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e armi biologiche • PAI 16 Paesi che beneficiano degli investimenti soggetti a violazioni sociali • Esclusione armi nucleari
	• Allineamento alle <i>best practice</i> generalmente riconosciute

Anima SGR ha inoltre identificato le attività svolte per il perseguimento di ciascun SDG, riportate all'interno della Politica ESG.

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

In conformità al Reg. UE 2088/2019 SFDR, Anima SGR e Kairos controllano i rischi di sostenibilità avvalendosi del supporto di info provider specializzati, come di seguito rappresentati:

DATA PROVIDER	FOCUS	UNIVERSO COPERTO	SOCIETÀ
	Indici ESG Dati ESG: dati di allineamento alla Tassonomia	ESG Leaders World Climate Change PAB >12mila emittenti	ANIMA 
	Indici ESG	31 indici azionari	ANIMA 
	Dati ESG: Emittenti Sovrani	172 emittenti governativi	ANIMA  KAİROS 
	Dati ESG: Emittenti Corporate	>12mila emittenti societari	ANIMA 
	Dati ESG: Fondi Comuni	>360_mila fondi comuni	ANIMA 
	Dati ESG: rating climatici e ambientali Monitoraggio campagne di disclosure	18.700 aziende	ANIMA  KAİROS 
	Dati ESG: dati PAI per fondi di terzi	>50mila fondi di terzi	ANIMA 
	Analisi: individuazione aziende con target definiti di riduzione emissioni	4.567 aziende aderenti	ANIMA  KAİROS 
	Analisi: rispetto della politica di investimento sostenibile della CEI	Portafogli oggetto di certificazione	ANIMA  KAİROS 
	Analisi: individuazione aziende produttrici di armi controverse	Circa 10mila aziende	ANIMA 
	Analisi: Individuazione di aziende oggetto di sanzioni internazionali	> 13mila aziende	ANIMA  KAİROS 

 SUSTAINALYTICS	Analisi: individuazione di aziende in violazione dei principi UN Global Compact*	>25mila aziende	ANIMA KAİROS
	Analisi: individuazione aziende produttrici di carbone	>3.000 aziende	ANIMA
	Proxy voting advisory	Tutte le aziende presenti nei prodotti di Anima	ANIMA KAİROS
	PAI scoring per valutazione governance	>15mila aziende	KAİROS

L'attività di monitoraggio dei rischi di sostenibilità conduce ad una classificazione dell'intera gamma dei prodotti di Anima SGR e di Kairos secondo un ordine crescente di rischio, nell'ottica secondo cui a un maggior rischio si associa un impatto potenziale negativo maggiore sui ritorni del prodotto stesso. Gli ambiti monitorati⁸³ da Anima SGR 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.

L'universo di investimento dei prodotti di Kairos tiene conto:

- di uno screening derivante da norme (es. principi del Global Compact, materiale bellico vietato, prestito usuraio);
- del presidio dei fattori E, S e G e il monitoraggio di accadimenti particolarmente rilevanti in ambito ESG;
- dell'esclusione degli emittenti domiciliati in paesi con violazioni sociali (sia governativi che corporate);
- della espressa volontà di escludere le società operanti in determinati settori industriali considerati sensibili.

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 Reg. 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:

⁸³ Tale rilevazione si applica ai prodotti o portafogli investiti in OICVM di terzi solo in caso di disponibilità dei dati.

- l'applicazione di **ulteriori criteri di esclusione**, specifici per prodotto, di cui:
 - 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**;
 - esclusioni di emittenti in violazione dei **10 principi del UN Global Compact**;
 - esclusioni di emittenti a seguito della verifica **della qualità della governance**;
- 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;
- monitoraggio attivo dei profili ESG dei portafogli che porta al **confronto con i benchmark di riferimento**;
- monitoraggio di specifici emittenti in relazione a **sanzioni internazionali**;
- monitoraggio di specifici emittenti in relazione **alla qualità della governance**;
- il **monitoraggio attivo** dei livelli **degli indicatori di impatto negativo** sui fattori di sostenibilità relativi ai propri portafogli al fine di un loro miglioramento.

Nel 2023, Anima SGR aveva lanciato il primo prodotto art. 9 Anima Net Zero Azionario Internazionale che mira a supportare la transizione verde applicando una strategia di investimento che seleziona ed investe solamente nelle società valutate come sostenibili secondo l'algoritmo proprietario di Anima SGR e che fissano dei target di riduzione di emissioni di gas climalteranti secondo l'approccio Science Based Targets initiative (SBTi). Nel corso del 2024, Anima SGR ha ampliato la gamma di prodotti in offerta del Sistema Net Zero attraverso Anima Net Zero Bilanciato Prudente e Anima Net Zero Corporate, strategie in fase di test per le quali è prevista l'apertura della commercializzazione alla clientela retail nel corso del 2025. Per tali prodotti, inoltre, la strategia ESG prevede l'adozione dei criteri di esclusione previsti per la costruzione di indici PAB (Paris-aligned Benchmarks), in linea con il benchmark di riferimento.

Inoltre, durante l'anno, la gamma ESG di Anima SGR è stata ampliata e alcune strategie sono state revisionate in ottica di rafforzamento:

- sono state riviste al rialzo le percentuali minime di investimenti sostenibili per Patrimonio Crescita Sostenibile, Anima Magellano e Anima Vespucci;
- è stato rivisto il test di good governance, attivato ad inizio 2024, con l'obiettivo di rafforzare, per i prodotti classificati art. 8 e 9 SFDR, il divieto di investimento in emittenti corporate che non rispettano i principi di "Good Governance";
- sono stati lanciati due nuovi prodotti classificati come art.8 SFDR.

A partire dal 2023, Anima SGR rileva sistematicamente, tramite i dati resi disponibili dai propri info provider, gli indicatori PAI (Principal Adverse sustainability Impact) come definiti dagli allegati tecnici al

Reg UE 2019/2088 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. Nell'ambito del proprio approccio all'investimento responsabile e nell'ambito di applicazione della propria Politica ESG, **Kairos** calcola e monitora i principali effetti negativi delle proprie decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità e identifica le azioni di mitigazione 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. A partire dal 2023, anche Kairos Partners SGR rileva sistematicamente, tramite i dati resi disponibili dai propri info provider, gli indicatori PAI (Principal Adverse sustainability Impact) come definiti dagli allegati tecnici al Reg UE 2019/2088 SFDR.

Criteri ESG dei prodotti

Di seguito è rappresentata la tabella riassuntiva di tutti i criteri ESG applicati ai fondi di **Anima SGR**:

	Prodotti che promuovono caratteristiche ambientali o sociali				Prodotti con obiettivo di investimento sostenibile
	Fondi Art. 6	Fondi Art. 8	Fondi Art.8 ESaloGo	Fondi Art.8 Comunitam	Fondo Art. 9 Net Zero
 Integrazione dei Principi di Investimento Responsabile (PRI)					
 Rischi di sostenibilità					
 Impatti avversi sulla sostenibilità (PAI)					
 Esclusione Paesi che violano i diritti umani					
 Esclusione armi vietate da convenzioni ONU					
 Esclusione armi nucleari					
 Esclusione settore gioco d'azzardo					
 Esclusione settore tabacco					
 Esclusione carbone termico					
 Esclusione settore difesa e aerospazio					
 Quota minima investimenti sostenibili					
 Esclusione violazioni UN Global Compact					
 Livello minimo di rating G					
 Livello minimo di Combined Rating ESG					
 Livello minimo di rating E e S					
 Altri criteri coerenti con la politica di investimento sostenibile della CEI					
 Investimenti in società con obiettivi climatici di riduzione delle emissioni in linea con gli Accordi di Parigi					

Di seguito è rappresentata la tabella riassuntiva di tutti i criteri ESG applicati ai fondi di **Kairos**:

	Fondi Art. 6	Prodotti che promuovono caratteristiche ambientali o sociali		Prodotti con obiettivo di investimento sostenibile
		Fondi Art. 8	Fondi Art. 9	
 Rispetto dei principi del UN Global Compact				
 Impatti avversi sulla sostenibilità (PAI)				
 Test Good Governance				
 Esclusione società domiciliate o quotate presenti in paesi con sanzioni internazionali (liste FATF, paesi ad alto rischio, lista paesi sotto embargo)				
 Rating medio di rischio ESG pari al massimo a 30 per emittenti di titoli azionari e obbligazionari				
 Esclusione di emittenti domiciliati o quotati in paesi con un rischio paese severo				
 Esclusioni delle società con un livello severo di controversia				
 Esclusione delle società finanziarie che praticano prestito usurario				
 Armi leggere con una soglia di ricavi del 10%				
 Rispetto della Legge n. 220/2021 recante misure per vietare il finanziamento dei produttori di mine antiuomo, munizioni a grappolo e sottomunizioni				
 Esclusione delle società coinvolte in produzione di armi controverse, comprese le armi nucleari prodotte nei paesi che non aderiscono al Trattato NPT				
 Per i bond sovrani, esclusione degli emittenti domiciliati in paesi con violazioni sociali (PAI 16)				
 Esclusioni PAB				
 Esclusione carbone termico				
 Esclusione settore tabacco				

Attività di stewardship

Al fine di svolgere al meglio le proprie attività di stewardship, e sulla base della disciplina europea in materia di incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti (c.d. Shareholder Rights Directive II), recepita nell'ordinamento italiano, Anima SGR e Kairos hanno definito le proprie Politiche d'impegno, pubblicate nei rispettivi siti internet, che le guidano nello svolgimento delle attività di stewardship. Le rispettive Politiche si applicano a tutti i prodotti gestiti da Kairos e da Anima SGR, compreso il Fondo Pensione Aperto Arti & Mestieri. Le strategie di impegno adottate dalle società ed ispirate ai principi di Assogestioni ed EFAMA (Stewardship Code - Principles for asset managers' monitoring of, voting in, engagement with investee companies) sono costituite essenzialmente da tre componenti, di seguito approfondite:

- il **monitoraggio** dell'andamento economico e finanziario, e dei relativi rischi, delle società;
- l'**engagement** con gli emittenti su temi specifici;
- l'**esercizio del diritto di voto** nelle assemblee delle società.

Anima SGR

Anima SGR favorisce l'adozione da parte delle società in portafoglio di protocolli e procedure volti a identificare, prevenire e mitigare possibili impatti negativi in ambito sociale e ambientale delle loro operazioni commerciali e principali strategie societarie.

Per quanto riguarda le attività di **monitoraggio**, nel corso del 2024 Anima SGR ha condotto diversi incontri (ivi inclusi quelli promossi dal Comitato Gestori promosso da Assogestioni) con il management (ovvero con amministratori indipendenti) di Società italiane, le cui azioni sono presenti all'interno dei portafogli dei fondi gestiti, nello svolgimento della consueta attività di monitoraggio dell'andamento economico e finanziario, e dei relativi rischi, delle società.

Le principali forme di **engagement** svolte in Anima SGR sono:

- Diritto di voto: esercizio nelle assemblee delle principali società presenti nei portafogli;
- Sostegno a mozioni di azionisti di minoranza: supporto assembleare a mozioni degli azionisti di minoranza su temi ESG;
- Presentazione di liste di minoranza: presentazione di liste di minoranza di candidati per l'elezione di membri di minoranza negli organi di amministrazione e controllo delle società partecipate, in concorso con altri investitori professionali, attraverso il Comitato Gestori;
- Dialogo con gli emittenti: dialogo con le società presenti nei portafogli al fine di consentirne il miglioramento del profilo ESG, facendo leva su attività di sensibilizzazione e monitoraggio e tutelando le performance economico-finanziarie di lungo periodo tramite una corretta gestione dei rischi;
- Iniziative di engagement collettivo: partecipazione ad iniziative collettive per la promozione e diffusione dei principi ESG.

Di seguito si riportano alcune delle iniziative di engagement più significative svolte nel corso del 2024.

Iniziative in ambito sociale 	
 Titolo iniziativa: Advance	Tipologia di engagement: ➤ Iniziativa di engagement collettivo
Advance è un'iniziativa di stewardship promossa dall'UNPRI in cui gli investitori istituzionali collaborano per ottenere risultati positivi per i lavoratori, le comunità e la società. L'obiettivo di questa iniziativa è di assicurare il rispetto dei diritti umani a livello globale e contribuire a creare risultati positivi per le persone.	
Anima SGR ha aderito come Endorser, ossia come investitore che appoggia l'iniziativa firmando la dichiarazione pubblica, segnalando il proprio sostegno agli obiettivi e alla strategia di Advance.	



Titolo iniziativa: Dichiarazione relativa agli impatti sulla salute mentale e sul benessere della persona derivanti dall'utilizzo eccessivo della tecnologia

Tipologia di engagement:

- Dialogo con gli emittenti
- Iniziativa di engagement collettivo

Nel corso del 2023, Anima SGR si è unita ad un'iniziativa di engagement guidata da altre società di gestione che mira a dare risalto ai rischi derivanti dall'utilizzo eccessivo della tecnologia e i relativi impatti negativi sulla salute mentale e sul benessere della persona. Questa iniziativa ha l'obiettivo di instaurare un dialogo ed incoraggiare le società operanti nei settori dell'hardware, dei media, di Internet, dei giochi, del tech e del fintech a mappare e monitorare gli impatti derivanti dall'utilizzo eccessivo della tecnologia, individuare e implementare le migliori pratiche in termini di benessere e sicurezza per gli utenti e comunicare in maniera trasparente gli obiettivi fissati e i progressi raggiunti.

Gli investitori aderenti all'iniziativa sono stati invitati a firmare una lettera rivolta a tutte le società operanti nei settori indicati con l'obiettivo di esprimere pubblicamente le preoccupazioni e le aspettative relative a questa specifica tematica ESG e portare l'attenzione delle società coinvolte sui rischi e sugli impatti derivanti dall'utilizzo eccessivo della tecnologia. L'iniziativa prevedeva anche l'identificazione di una lista di società target con le quali iniziare un dialogo collaborativo, che hanno ricevuto la lettera e sono state invitate ad incontrare gli investitori per approfondire le tematiche delineate. Nel corso del 2023 e 2024, Anima SGR insieme ad altre società di gestione ha incontrato alcune società target dell'iniziativa.



Titolo iniziativa: Dichiarazione relativa alle condizioni lavorative adeguate nella catena di approvvigionamento del cacao

Tipologia di engagement:

- Iniziativa di engagement collettivo

Nel corso del mese di maggio 2024, Anima SGR insieme ad altre società di gestione ha firmato una lettera rivolta alle società The Hershey Company, Mondelez International, Inc., Mars, Incorporated, Nestlé S.A., Ferrero International SpA e Lindt & Sprüngli AG, in qualità di produttrici di cioccolato, con l'obiettivo di incoraggiarle a portare avanti delle azioni immediate ed efficaci per garantire ai coltivatori di cacao un reddito di sussistenza, al fine di compiere progressi nell'eliminazione del lavoro minorile. Anima SGR continuerà a monitorare nel corso dei prossimi esercizi le strategie e le azioni intraprese da queste società.

Iniziative in ambito ambientale



Titolo iniziativa: Sottoscrizione di una dichiarazione promossa dalla World Benchmarking Alliance Nature Collective Impact Coalition a supporto della protezione della natura e della biodiversità

Tipologia di engagement:

- Iniziativa di engagement collettivo

Anima SGR, insieme a 25 altre istituzioni finanziarie con un totale di \$1,4mila miliardi di asset in gestione, ha aderito a un'iniziativa di engagement promossa dalla World Benchmarking Alliance (WBA) Nature Collective Impact Coalition per incoraggiare le aziende a valutare e gestire i propri impatti ambientali e il proprio grado di dipendenza dagli ecosistemi naturali, comunicando questi dati pubblicamente.

La perdita di biodiversità, con un milione di specie a rischio estinzione, pone infatti enormi sfide alla salute umana e alla sicurezza alimentare. Ignorare questi segnali rappresenta un rischio finanziario significativo, in particolare per le aziende con forti legami con gli ecosistemi, oltre che sociale e ambientale. Per questo motivo, la comunicazione dei propri impatti e del proprio grado di dipendenza dagli ecosistemi naturali è fondamentale per la comunità finanziaria, non solo per la gestione dei rischi e delle opportunità, ma anche perché attualmente mancano dati sufficienti su cui basare strategie di investimento mirate a indirizzare i capitali verso le aziende più virtuose e quelle che offrono soluzioni per la protezione della biodiversità. La Dichiarazione degli Investitori sottolinea pertanto l'urgenza di integrare la tutela di natura e biodiversità nei processi decisionali aziendali.

	Titolo iniziativa: CDP Science-Based Targets Campagna 2023-2024	Tipologia di engagement: ➤ Iniziativa di engagement collettivo
Anima SGR ha rinnovato la propria adesione al Carbon Disclosure Project (CDP), organizzazione senza scopo di lucro che promuove un sistema di raccolta dati e rendicontazione relativamente ai più importanti fattori di impatto ambientale. Nell'ambito di tale iniziativa, come l'anno precedente, Anima ha supportato la CDP Science Based Targets (SBTs) Campagna per il 2023-2024. La campagna CDP Science-Based Targets (SBTs) mira ad incoraggiare le società più impattanti a livello ambientale, quotate sui mercati azionari globali, a fissare obiettivi science-based (Science Based Targets).		
	Titolo iniziativa: Engagement collettivo e sottoscrizione di una dichiarazione per chiedere la riduzione della plastica dagli imballaggi	Tipologia di engagement: ➤ Dialogo con gli emittenti ➤ Iniziativa di engagement collettivo
Nel corso del 2024, Anima SGR si è unita ad una iniziativa di engagement coordinata dall'Associazione Olandese degli Investitori per lo Sviluppo Sostenibile (VBDO) che mira a porre l'attenzione sui volumi ancora crescenti di rifiuti di plastica che inquinano gli ecosistemi terrestri e marini, costituendo una grave minaccia per la biodiversità, e ad incoraggiare le società ad intraprendere delle azioni concrete.		
In questo ambito, Anima SGR ha sottoscritto un appello insieme ad altri 184 investitori internazionali – per un totale di oltre \$10mila miliardi di asset in gestione - per richiedere la riduzione dell'uso della plastica negli imballaggi da parte delle aziende. I firmatari chiedono alle aziende maggiormente responsabili del loro uso intensivo di adottare politiche più ambiziose ed efficaci, impegnarsi nella drastica riduzione degli imballaggi monouso e affrontare seriamente il problema della presenza di sostanze tossiche.		
Inoltre, l'iniziativa ha avviato un'attività di engagement con alcune società per dare vita ad un dialogo collaborativo sul tema, inviando alle società target una lettera di invito ad incontrare gli investitori per approfondire i loro piani di riduzione, gli obiettivi e target fissati, i progressi raggiunti, le azioni intraprese, la gestione delle sostanze chimiche nelle intere catene del valore e le politiche e azioni di lobby. Nel corso del 2023 e 2024, Anima SGR insieme ad altre società di gestione ha incontrato alcune società target dell'iniziativa.		

Kairos Partners SGR

Per quanto riguarda l'**esercizio del diritto di voto**, la SGR adotta un approccio “mirato” alla corporate governance, privilegiando - in applicazione del principio di proporzionalità – il voto in assemblea sugli investimenti di medio/lungo termine in relazione agli Emittenti Partecipati c.d. “significativi”.

In attuazione del meccanismo del “voto di lista” previsto dall’ordinamento italiano, anche Kairos aderisce al Comitato dei Gestori di Assogestioni al fine di presentare liste di candidati per l’elezione e la cooptazione di Amministratori e Sindaci di minoranza in emittenti quotati italiani. Nel 2024 ha partecipato attivamente alla vita assembleare di società italiane ed estere, sulla base dei criteri previsti dalla propria Politica di impegno, avvalendosi anche della ricerca fornita dal proxy advisor ISS per esprimersi in merito ai vari punti all’ordine del giorno. Alla stessa stregua dell’espressione del diritto di voto, Kairos considera prioritario il dialogo con gli emittenti in cui investe, allo scopo di preservare e aumentare il valore dell’investimento, nel rispetto della fiduciary duty riconosciuta dai clienti. Per garantire la massima efficacia, l’engagement di Kairos applica un processo:

- inserito nell’appropriato contesto di investimento per conservare e creare valore a lungo termine;

- connesso ad una profonda comprensione della natura dell'azienda, dei fattori trainanti del suo modello di business e dei vincoli;
- basato su obiettivi chiari, focalizzati sulla realizzazione del cambiamento, i cui tempi non sono predefiniti;
- caratterizzato da una collaborazione coerente e diretta;
- efficiente nell'utilizzo delle risorse, così da ampliare il più possibile il coinvolgimento utilizzando tutti gli strumenti disponibili, compreso il coinvolgimento collettivo.

Il dialogo con gli emittenti può essere tipizzato in:

- attività di **monitoraggio**, ossia l'attività di conoscenza del business model e la predisposizione dei modelli interni al fine di giungere ad una decisione di investimento informata, che massimizzi il valore dell'allocazione del capitale. L'attività si estrinseca in meeting one-to-one e collettivi, confrontandosi con executives, funzioni di IR ed analisti sell-side dell'emittente.
- attività di **engagement**, normalmente circoscritte nei temi, che avvengono tipicamente quando il processo di comprensione dell'emittente è ad uno stadio avanzato e la prospettiva di holding period si conferma elevata. Gli incontri, che possono essere tenuti anche in collaborazione con altri investitori istituzionali, sono svolti solitamente con executives e membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, in linea con quanto stabilito dalle politiche di dialogo degli emittenti. I temi solitamente affrontati riguardano l'allocazione del capitale, la governance, il monitoraggio e il presidio di rischi legati al cambiamento climatico, quali regolamentazione, tassazione, svantaggio competitivo, deterioramento del marchio, finanziamenti e contenziosi. Kairos ritiene infatti che il cambiamento climatico, e in particolare le emissioni di gas serra, potranno avere un effetto materiale sulla redditività a lungo termine di un'azienda e, di conseguenza, sui rendimenti degli investitori.

Fra le iniziative più significative svolte nel corso del 2024 si segnalano le seguenti:

Iniziative in ambito di governance 		
	Titolo iniziativa: Aumento del prezzo di Opa su Defence Tech	Tipologia di engagement: ➤ Iniziativa di engagement collettivo
Kairos Partners, insieme ad un gruppo di investitori istituzionali, ha richiesto la pronuncia del Panel di Borsa Italiana, istituito ai sensi del regolamento emittenti Euronext Growth Milan, sulla congruità del prezzo di Opa offerto sulle azioni dell'emittente Defence Tech, attivo nel settore della cyber security e della data intelligence, ottenendo un innalzamento del corrispettivo.		
	Titolo iniziativa: Piano di incentivazione della società Abitare In S.p.A.	Tipologia di engagement: ➤ Iniziativa di engagement collettivo
Kairos Partners, insieme ad altri investitori, ha segnalato alcune perplessità sull'implementazione del piano di incentivazione al collegio sindacale della società Abitare In S.p.A..		

Iniziative di engagement congiunte

Anima SGR e Kairos hanno inoltre collaborato, nel corso del 2024, alla seguente iniziativa di engagement:

Iniziative in ambito ambientale 		
	Titolo iniziativa: Coal disclosures from Enel	Tipologia di engagement: Iniziativa di engagement collettivo
Generali AM e Kairos Partners sono stati Lead Investors dell'iniziativa patrocinata da un gruppo di investitori aderenti al Forum per la Finanza Sostenibile e firmatari dell'iniziativa Climate Action 100+, volta ad ottenere da Enel una serie di informazioni riguardanti il phase-out dal carbone. Anche Anima SGR, parte del network del Forum per la Finanza Sostenibile, ha preso parte all'iniziativa, in qualità di Supporter. Il gruppo degli investitori ha ottenuto dalla società la pubblicazione di una sezione dedicata al carbone nel suo Report di sostenibilità 2023, pubblicato nel corso del 2024.		

Profilo ESG delle masse in gestione

Al 31 dicembre 2024 il profilo ESG dei prodotti del Gruppo è caratterizzato da una percentuale di copertura di rating ESG pari al 93,7% del totale delle masse in gestione (incluse deleghe) e, per l'88,6%, i rating ESG e Combined Rating si posizionano a livelli uguali o superiori a C+⁸⁴. 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 Reg. UE 2019/2088 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 negativo:

	u.m.	2024
Totale Asset under management (AUM)	€ mld	204,1
AuM coperti da rating ESG	€ mld	191,2
AuM con Combined Rating ⁸⁵ >= C+	€ mld	180,9
AuM a vaglio ambientale o sociale positivo	€ mld	51,2
AuM a vaglio ambientale o sociale negativo	€ mld	177,5
AuM coperti da rating ESG	%	93,7%
AuM con Combined Rating >= C+	%	88,6%
AuM a vaglio ambientale o sociale positivo	%	25,0%
AuM a vaglio ambientale o sociale negativo	%	87,0%

⁸⁴ Su una scala da D- (punteggio peggiore) a A+ (punteggio migliore).

⁸⁵ Rating complessivo che considera sia il Rating ESG che il Rating ESG Controversies.

Reportistica

In applicazione del principio del UNPRI di comunicare periodicamente le attività e i progressi compiuti e in virtù della trasparenza che ha sempre caratterizzato il Gruppo, la comunicazione al cliente finale riguarda anche gli aspetti descritti in questo capitolo. Tutte le società del Gruppo sono dotate di siti web appositamente creati, che raccolgono le principali informazioni in termini di investimenti responsabili. Vengono inoltre pubblicate apposite reportistiche relative alle seguenti tematiche:

ANIMA♥ 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;

ANIMA♥ KAIROS Relazione sull'attività d'impegno: documenti redatti in linea con la normativa europea Shareholder Rights Directive II (SRDII) che descrivono la politica e le strategie adottate da Anima SGR e da Kairos nella relazione, nell'esercizio del diritto di voto e nelle attività di engagement con gli emittenti, con particolare riferimento ai temi ESG;

ANIMA♥ Riepilogo mensile delle votazioni espresse: documento che riepiloga le Assemblee degli Azionisti a cui Anima SGR ha preso parte e il voto espresso, in linea con la propria Politica ESG, per ogni punto dell'ordine del giorno dell'assemblea;

ANIMA♥ KAIROS Dichiarazione sui principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità (PAI): documenti che riportano i dati relativi agli indicatori sui principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità di Anima SGR e Kairos. Gli indicatori sono suddivisi per ambito di applicazione e vengono inoltre riportate le azioni adottate e gli obiettivi fissati per il periodo di riferimento successivo;

ANIMA♥ ANIMA ALTERNATIVE CASTELLO KAIROS Disclosures e rendicontazione in linea con le prescrizioni normative e regolamentari in materia ESG per i prodotti classificati come articoli 8 e 9: documentazione relativa ai prodotti classificati come articoli 8 e 9 in linea con le prescrizioni normative e regolamentari vigenti in materia ESG.



Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione alla finanza sostenibile

Il Gruppo ha intrapreso il percorso di sostenibilità da pochi anni in maniera progressiva, definendo inizialmente obiettivi di natura qualitativa e monitorando i principali KPI di sostenibilità. Pertanto, il Piano di Sostenibilità in vigore non definisce target misurabili, orientati ai risultati e vincolati a un calendario sulle questioni di sostenibilità rilevanti. Gli obiettivi qualitativi definiti all'interno del Piano di Sostenibilità 2024-2028 sono:

- Promuovere la soddisfazione dei clienti e la qualità dei prodotti e dei servizi
- Rafforzare l'integrazione di considerazioni ESG nelle proprie decisioni d'investimento

Per gli obiettivi si rimanda alla sezione "Il Piano di Sostenibilità 2024-2028" contenuta nel capitolo ESRS 2.

Entity-specific: Innovazione digitale

Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti

Tramite l'analisi di doppia materialità il Gruppo ha identificato il seguente impatto positivo potenziale in termini di innovazione digitale:

- Sviluppo di soluzioni e processi digitali nell'operatività del Gruppo per migliorare la soddisfazione della clientela.

Per le Politiche si rimanda alla sezione "Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti" contenuta nel capitolo ESRS 2.

Innovazione digitale

ANIMA considera l'innovazione digitale un elemento strategico fondamentale, finalizzato all'ottimizzazione dei processi aziendali e al miglioramento continuo dell'esperienza dei clienti. L'automazione e la digitalizzazione dei processi è resa possibile dall'adozione di tecnologie avanzate, dallo sviluppo di piattaforme digitali come Anima Digital e Anima Portfolio e dall'investimento in intelligenza artificiale.



Piattaforme digitali: la digitalizzazione e l'automazione dei processi aziendali rappresentano un passo fondamentale per migliorare l'efficienza operativa e semplificare la gestione delle richieste interne. In ANIMA questo viene realizzato tramite una piattaforma che consente di automatizzare la gestione di alcune tipologie di richieste, come, a titolo esemplificativo, il supporto cyber security, l'acquisto di beni e servizi, il supporto legale, l'approvazione di documenti, la gestione della normativa aziendale, le richieste di nuovi progetti. L'utilizzo di questo strumento consente quindi di alleggerire i processi e migliorare la collaborazione tra le diverse funzioni aziendali.

All'interno della piattaforma, gli utenti possono selezionare la categoria di interesse ed avviare il processo. Il modulo GAD (gestione approvazione documenti), in particolare, offre a tutti gli utenti uno strumento per configurare e gestire l'iter approvativo dei documenti aziendali, garantendo così un flusso di lavoro più lineare.



Anima Digital: si tratta di una piattaforma completamente digitale che offre ai clienti un accesso semplice, sicuro e immediato ai principali servizi finanziari. Grazie alla sua interfaccia consente di gestire in modo centralizzato e digitale tutte le operazioni relative agli investimenti e alla gestione dei fondi. La piattaforma consente di gestire la documentazione in modo digitalizzato permettendo ai clienti di visualizzare, scaricare e

firmare documenti in formato elettronico, riducendo i tempi e i consumi legati alla gestione cartacea. Offre inoltre un accesso semplificato ai fondi comuni e ai fondi pensione, consentendo agli utenti di monitorare e gestire i propri investimenti con un'unica password. Anima Digital supporta anche la registrazione tramite SPID, consentendo un accesso più rapido ai servizi. Grazie a questa piattaforma è possibile compiere tutte le operazioni necessarie direttamente online, senza la necessità di spostamenti fisici, migliorando quindi l'efficienza e la comodità nella gestione dei propri servizi finanziari.



Anima Portfolio: è il Servizio di Gestioni patrimoniali esclusivo e innovativo creato da Anima SGR, piattaforma online dedicata al collocamento di Gestioni Patrimoniali Multilinea per la clientela Private. Questo servizio offre anche il supporto di un team di client manager dedicati che aiutano il cliente a orientarsi nelle scelte di investimento in base alle esigenze specifiche. Anima Portfolio unisce il meglio dei servizi del private banking tradizionale, cioè la professionalità della consulenza e la qualità delle soluzioni di investimento, e i vantaggi della tecnologia come la semplicità dell'esperienza, la facilità di accesso e l'efficienza dei costi. Il servizio integra, infatti, una strategia di investimento programmato che accompagna in modo graduale verso il portafoglio obiettivo: il patrimonio è inizialmente depositato sulla linea più stabile e progressivamente spostato a intervalli predefiniti sulla linea target, consentendo così di controllare la volatilità e di personalizzare la durata e la frequenza del processo, tramite un sistema automatizzato. Per coprire le esigenze di ogni tipologia di investitore, Anima Portfolio offre oggi cinque linee di gestione con profilo di rischio-rendimento crescente, che investono in un portafoglio diversificato di strategie a gestione attiva e prodotti passivi, composto da un mix di soluzioni di eccellenza di Anima SGR (Rating Morningstar non inferiore a 3 stelle), combinate con prodotti passivi, per ottimizzare l'efficienza operativa.



Intelligenza Artificiale e Innovazione: Il team Artificial Intelligence è presente all'interno della Direzione investimenti di Anima SGR dal 2019, con l'obiettivo di sviluppare dei tool di ricerca AI, i cui framework sono stati sviluppati internamente, che possano essere utilizzati sia come supporto alla gestione discrezionale sia per la gestione diretta di fondi d'investimento. Dalla sua introduzione, il team fornisce ricerca macro e di mercato ai Portfolio Manager discrezionali, mentre dal 2020 gestisce anche un insieme di tre fondi nel perimetro Equity United States ed Equity Europe. ANIMA si concentra in particolare su due importanti passaggi del processo di investimento: il primo è stimare

se il mercato si trovi in una condizione positiva o negativa, il secondo, chiamato Bottom-Up, è la selezione delle aziende che hanno un maggiore potenziale in termini di performance future.

Oltre ad aver introdotto l'utilizzo dell'intelligenza artificiale nel campo degli investimenti, il Gruppo ha avviato nel 2024 il progetto "Anima Adoption", per agevolare l'adozione graduale e consapevole dell'AI all'interno del Gruppo. In collaborazione con partner come Microsoft ed Ernst & Young, l'AI è stata introdotta anche in taluni processi operativi, utilizzando tecnologie come Microsoft 365 Copilot per automatizzare compiti ripetitivi e migliorare la produttività. L'intelligenza artificiale viene utilizzata come supporto piuttosto che come sostituzione del lavoro tradizionale, anche grazie al coinvolgimento diretto del Personale nell'adozione di questa tecnologia, alla formazione continua, alla condivisione delle informazioni e all'automazione dei processi. Questo approccio graduale permette di integrarla in modo sostenibile, garantendo che l'adozione sia allineata con le capacità e le esigenze aziendali, riducendo i rischi associati a un'implementazione troppo rapida.

Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione all'innovazione digitale

Il Gruppo ha intrapreso il percorso di sostenibilità da pochi anni in maniera progressiva, definendo inizialmente obiettivi di natura qualitativa e monitorando i principali KPI di sostenibilità. Pertanto, il Piano di Sostenibilità in vigore non definisce target misurabili, orientati ai risultati e vincolati a un calendario sulle questioni di sostenibilità rilevanti.

Per gli obiettivi si rimanda alla sezione "Il Piano di Sostenibilità 2024-2028" contenuta nel capitolo ESRS 2.

Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della rendicontazione di sostenibilità

Standard	Obbligo di informativa	Paragrafo di riferimento
ESRS 2 – Informazioni generali	BP-1 – Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	Nota metodologica La struttura del Gruppo
	BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche	Nota metodologica
	GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	La struttura della governance aziendale Il Consiglio di Amministrazione I Comitati endoconsiliari Il Collegio Sindacale
	GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	La governance ESG
	GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Integrazione dei fattori ESG nelle politiche di remunerazione
	GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza	Dichiarazione sul dovere di diligenza
	GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi
	SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore	L'identità del Gruppo Anima e il percorso di sostenibilità L'azionariato e il rapporto con gli azionisti Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento I Rating ESG Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 Il Personale del Gruppo Dati relativi alle Persone
	SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi	L'analisi di doppia materialità
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	L'analisi di doppia materialità
	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	L'analisi di doppia materialità
	IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della rendicontazione di sostenibilità Elementi di informazione derivanti da altre normative della UE
	MDR-P – Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
E1 – Cambiamenti climatici	GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Integrazione dei fattori ESG nelle politiche di remunerazione
	E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	Azioni di mitigazione dei cambiamenti climatici
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	L'analisi di doppia materialità
	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	L'analisi di doppia materialità
	E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
	E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	Azioni di mitigazione dei cambiamenti climatici
	MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	

E1 – Cambiamenti climatici	E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi MDR-T – Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione al cambiamento climatico
	E1-5 – Consumo di energia e mix energetico MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Consumi energetici
	E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Emissioni di CO2
	E1-7 – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Emissioni di CO2
	E1-8 – Fissazione del prezzo interno del carbonio	Non applicato dal Gruppo
	E1-9 – Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	N/A – Phase in
S1 – Forza lavoro propria	SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	L'analisi di doppia materialità
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	L'analisi di doppia materialità
	S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
	S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	L'analisi di doppia materialità
	S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Whistleblowing
	S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Il Personale del Gruppo
	S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti MDR-T – Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	Il Personale del Gruppo Il Piano HR 2024-2028
	S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Diversità e pari opportunità Dati relativi alle Persone
	S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Diversità e pari opportunità Dati relativi alle Persone
	S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Tutela dei diritti umani Dati relativi alle Persone
	S1-9 – Metriche della diversità MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Diversità e pari opportunità Dati relativi alle Persone
	S1-10 – Salari adeguati MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Politiche di remunerazione Dati relativi alle Persone

S1 – Forza lavoro propria	S1-11 – Protezione sociale	Welfare e work-life balance
	S1-12 – Persone con disabilità MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Dati relativi alle Persone
	S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Formazione e sviluppo professionale Attrazione e Crescita dei Talenti Soddisfazione e coinvolgimento Dati relativi alle Persone
	S1-14 – Metriche di salute e sicurezza MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Salute e sicurezza sul lavoro Dati relativi alle Persone
	S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Welfare e work-life balance Dati relativi alle Persone
	S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Dati relativi alle Persone
	S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Il Codice Etico e di comportamento
S3 – Comunità interessate	SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	L'analisi di doppia materialità
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	L'analisi di doppia materialità
	S3-1 – Politiche relative alle comunità interessate	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
	S3-2 – Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	L'analisi di doppia materialità Tutela dei diritti umani
	S3-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	Il contributo allo sviluppo della comunità
	S3-4 – Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Gli investimenti nella comunità Promozione dell'educazione finanziaria Fondazione Anima Premi e adesione a iniziative esterne
	S3-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti MDR-T – Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione alle comunità interessate
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	L'analisi di doppia materialità
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	L'analisi di doppia materialità
	S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
	S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	L'analisi di doppia materialità Soddisfazione dei Clienti Trattamento dei dati personali Qualità dei prodotti
	S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Sicurezza delle informazioni Gestione dei reclami Comunicazione trasparente

S4 – Consumatori e utilizzatori finali	S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Soddisfazione dei clienti Trattamento dei dati personali Sicurezza delle informazioni Gestione dei reclami Comunicazione trasparente Qualità dei prodotti
	S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti MDR-T – Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione ai clienti
G1 – Condotta delle imprese	GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	La struttura della governance aziendale Il Consiglio di Amministrazione I Comitati endoconsiliari Il Collegio Sindacale
	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	L'analisi di doppia materialità
	G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti Whistleblowing Etica nella condotta aziendale Anticorruzione Il Codice Etico e di comportamento Il Modello di Organizzazione, gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001
	G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori	Gestione dei rapporti con i fornitori
	G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Whistleblowing Anticorruzione
	G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Anticorruzione
	G1-6 – Prassi di pagamento	Gestione dei rapporti con i fornitori
Entity-specific: Finanza sostenibile	MDR-P – Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
	MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	I prodotti sostenibili Investimenti alternativi Investimenti tradizionali Reportistica Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione alla finanza sostenibile
	MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	I prodotti sostenibili Investimenti tradizionali
	MDR-T – Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	Non definiti target
Entity-specific: Innovazione digitale	MDR-P – Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	Politiche adottate per gestire gli ambiti di sostenibilità rilevanti
	MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Il Piano di Sostenibilità 2024-2028 in relazione all'innovazione digitale Innovazione Digitale
	MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Non utilizzate metriche specifiche
	MDR-T – Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	Non definiti target

Annex: informazioni ESG aggiuntive volontarie

Di seguito vengono riportate alcune informazioni e KPI non direttamente correlati alle richieste degli standard ESRS e ai risultati dell'analisi di doppia materialità che, tuttavia, il Gruppo ritiene opportuno pubblicare nella Rendicontazione di Sostenibilità per completezza e continuità con quanto riportato nelle precedenti edizioni del documento.

Consumo responsabile delle risorse

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

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

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

Acqua

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

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. Nel 2023 si è svolta una seconda distribuzione di borracce di alluminio, tuttora parte del welcome kit dei neoassunti. L'acqua acquistata direttamente da ANIMA (es. per le sale riunioni) è fornita unicamente in lattina di alluminio.

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 prevalentemente **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. Anche all'interno dei servizi igienici degli uffici è presente unicamente carta certificata FSC ed Ecolabel.

Con riferimento alla carta utilizzata esternamente, specialmente per inviare comunicazioni ai Clienti o per scopi di marketing, 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 2024 sono state utilizzate 96,3 tonnellate di carta per questa finalità, di cui il 98,2 % risulta certificata FSC, mentre l'1,7 % è riciclata; la parte residua non rientra in nessuna di queste categorie. 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, ad 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.

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 principale 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 2024:

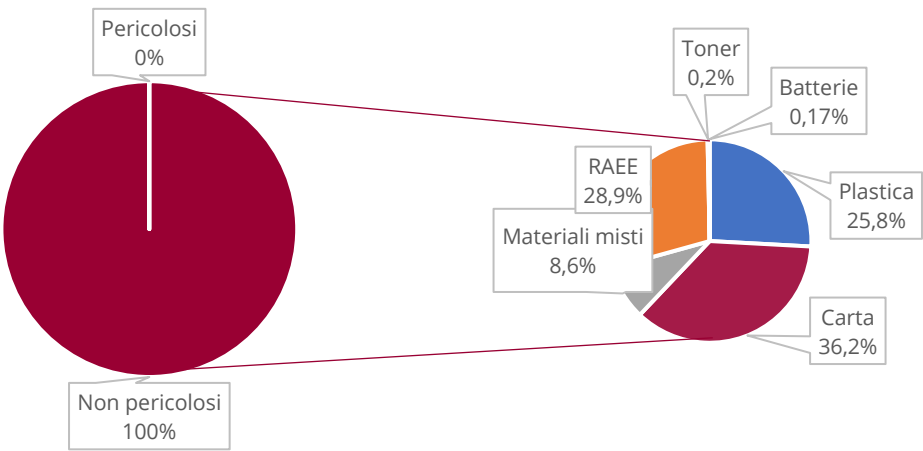


Tabelle relative all'acqua e ai rifiuti

1. Prelievi e scarichi idrici

Prelievi idrici per fonte	u.m.	1 genn - 31 dic 2024	
		Tutte le aree	Aree a stress idrico
Acqua di parti terze (totale)	Megalitri	4,0	-
di cui acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	4,0	-
di cui altre tipologie di acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	-	-
Prelievi idrici totali	Megalitri	4,0	-

Scarichi idrici per destinazione ⁸⁶	u.m.	1 genn - 31 dic 2024	
		Tutte le aree	Aree a stress idrico
Acqua di parti terze (totale)	Megalitri	4,0	-
di cui acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	4,0	-
di cui altre tipologie di acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	-	-
Prelievi idrici totali	Megalitri	4,0	-

2. Rifiuti generati

Composizione dei rifiuti	u.m.	1 genn - 31 dic 2024		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Plastica	t	-	1,5	1,5
Carta	t	-	2,1	2,1
Materiali misti	t	-	0,5	0,5
RAEE	t	-	1,7	1,7

⁸⁶ Il quantitativo di acqua scaricata è stato stimato essere pari al quantitativo di acqua prelevata.

Toner	t	-	0,01	0,01
Batterie	t	-	0,01	0,01
Rifiuti speciali COVID	t	-	-	-
Tubi fluorescenti ed altri tubi contenenti mercurio	t	-	-	-
Totale	t	-	5,8	5,8

Partecipazione ad associazioni

Le relazioni con le Istituzioni finanziarie 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 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 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.

Collaborazione con enti e Istituzioni

Il Gruppo promuove lo sviluppo locale attraverso la collaborazione con Università e associazioni di categoria, al fine di proporre soluzioni innovative che soddisfino 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, il Gruppo ANIMA non svolge attività di lobbying e nel 2024 ha erogato contributi unicamente nella forma di quote

associative alle associazioni di categoria di cui è membro. Per l'adesione ad associazioni di categoria nel 2024 sono stati erogati €444 mila in forma di quote associative.

Il Servizio Compliance è incaricato di seguire i tavoli di lavoro tecnici, legali e operativi di Assogestioni, associazione di categoria di cui il Gruppo fa parte, in cui sono state affrontate tematiche relative all'andamento dei mercati, alla sostenibilità, all'antiriciclaggio e tematiche fiscali e legali.

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. Infine, non si segnalano membri degli organi di amministrazione direzione e controllo che abbiano ricoperto posizioni nella pubblica amministrazione, come verificato tramite le Procedure Anticorruzione.

Fornitori in possesso di certificazioni ambientali o sociali

Fornitori in possesso di certificazioni ambientali o sociali⁸⁷	u.m.	2024
Fornitori in possesso di certificazioni sia ambientali che sociali	n.	8
% di fornitori in possesso di certificazioni sia ambientali che sociali	%	0,8%
Fornitori in possesso di certificazioni ambientali (ISO 14001, EMAS, ISO 14067, ISO 50001)	n.	-
% di fornitori in possesso di certificazioni ambientali	%	0,0%
Fornitori in possesso di certificazioni sociali (ISO 45001, SA 8000)	n.	1
% di fornitori in possesso di certificazioni sociali	%	0,1%
Totale fornitori	n.	1.010
% di fornitori certificati sul totale fornitori del Gruppo⁸⁸	%	0,9%

Link utili

Normativa interna / Politiche e procedure

Corporate Governance

- [Politica di Whistleblowing](#)
- [Politica per la prevenzione del rischio del riciclaggio dei proventi di attività criminali e finanziamento al terrorismo](#)
- [Politica Anticorruzione](#)
- [Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo](#)

⁸⁷ I dati vengono reperiti in occasione delle valutazioni biennali dei fornitori rilevanti.

⁸⁸ Dato calcolato sul totale dei fornitori. Si segnala tuttavia che l'informazione viene richiesta soltanto ai fornitori rilevanti valutati, come da nota 78.

- [Politica di dialogo con Azionisti e fornitori di debito](#)
- [Principi di condotta in materia fiscale](#)
- [Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi](#)
- [Codice Etico e di comportamento](#)

Sostenibilità

- [Politica di Sostenibilità](#)

Personale & Sociale

- [Politica in Materia di Diversità e Inclusione](#)
- [Procedura per il trattamento dei dati personali \(Privacy - GDPR\)](#)
- [Procedura per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro](#)

Investimenti responsabili di Anima SGR

- [Politica ESG di Anima SGR](#)
- [Politica di impegno di Anima SGR](#)
- [Sintesi Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo di Anima SGR](#)
- [Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerente agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti di Anima SGR](#)
- [Estratto Politica di applicazione di divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali di Anima SGR](#)

Investimenti responsabili di Anima Alternative

- [Politica ESG di Anima Alternative](#)
- [Sintesi Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo di Anima Alternative SGR](#)

Investimenti responsabili di Castello SGR

- [Politica ESG di Castello](#)

Investimenti responsabili di Kairos

- [Politica ESG di Kairos](#)
- [Politica di impegno di Kairos](#)

Piano di Sostenibilità di Gruppo

- [Piano di Sostenibilità 2024-2028](#)

Siti web del Gruppo

- [Anima Holding](#)
- [Anima SGR](#)
- [Anima Alternative](#)
- [Castello SGR](#)
- [Kairos Partners SGR](#)
- [Fondazione Anima](#)

Reportistica del Gruppo

- [Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di Anima Holding S.p.A. 2024](#)
- [Report ESG di Anima SGR](#)
- [Relazione sull'attività d'impegno di Anima SGR](#)
- [Riepilogo mensile delle votazioni espresse di Anima SGR](#)
- [Dichiarazione sui principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità \(PAI\) di Anima SGR](#)
- [Dichiarazione sui principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità \(PAI\) di Kairos](#)

Attestazione esterna



Deloitte & Touche S.p.A.
Via Santa Sofia, 28
20122 Milano
Italia

Tel: +39 02 83322111
Fax: +39 02 83322112
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

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

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*“limited assurance engagement”*) della rendicontazione di sostenibilità predisposta a titolo volontario (la “Rendicontazione di Sostenibilità”) del Gruppo Anima Holding (di seguito anche “il Gruppo Anima” o “il Gruppo”) relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

L’esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nell’allegato “Informazioni ESG aggiuntive volontarie”.

Responsabilità degli Amministratori per la Rendicontazione di Sostenibilità

Gli Amministratori di Anima Holding S.p.A. sono responsabili per la redazione della Rendicontazione di Sostenibilità in conformità agli “European Sustainability Reporting Standards” emessi dalla Commissione europea (“ESRS”) identificati dagli Amministratori stessi quali criteri di rendicontazione nella sezione “Nota metodologica” della Rendicontazione di Sostenibilità.

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

Gli Amministratori sono altresì 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 gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza dell’International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code) 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 il Principio internazionale sulla gestione della qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.688.930,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata (“DTTL”), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche “Deloitte Global”) non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l’informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all’indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della Rendicontazione di Sostenibilità ai criteri di rendicontazione previsti dagli ESRS. 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 la Rendicontazione 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 sulla Rendicontazione 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 nella Rendicontazione di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) comprensione del processo di valutazione della rilevanza delle informazioni incluse nella Rendicontazione di Sostenibilità attraverso l'analisi dell'approccio adottato dall'impresa in merito all'identificazione e alla valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti relativi alle questioni di sostenibilità e verifica della relativa informativa rendicontata nella Rendicontazione di Sostenibilità;
- 2) comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nella Rendicontazione di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
- 3) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella Rendicontazione di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Anima Holding 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 di natura qualitativa e quantitativa alla funzione responsabile della predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità.

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

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella Rendicontazione di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e svolto riscontri documentali, su base campionaria, in merito alla coerenza delle stesse con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto procedure analitiche e, ove ritenuto necessario, limitate verifiche, su base campionaria, sull'aggregazione dei dati e sui criteri e sulle metodologie di calcolo utilizzati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo Anima relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai criteri di rendicontazione previsti dagli ESRS identificati dagli Amministratori nel paragrafo "Nota metodologica" della Rendicontazione di Sostenibilità.

Le nostre conclusioni sulla Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo Anima non si estendono alle informazioni contenute nell'allegato "Informazioni ESG aggiuntive volontarie".

Altri aspetti

La presente relazione non è emessa ai sensi di legge, stante il fatto che la Società non è obbligata alla predisposizione della rendicontazione di sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.


Enrico Gazzaniga
Socio

Milano, 23 maggio 2025