

ANIMA
HOLDING



RAPPORTO
DI SOSTENIBILITÀ



Lettera dell'Amministratore Delegato agli <i>Stakeholder</i>	5	
Nota metodologica	8	
<hr/>		
1	L'identità del Gruppo	11
1.1	I Principi e le Politiche	14
1.2	L'azionariato e il rapporto con gli azionisti	21
1.3	La struttura del Gruppo	23
1.4	Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento	24
1.5	Premi e riconoscimenti	29
1.6	Partecipazione ad associazioni	32
1.7	Il valore generato e distribuito dal Gruppo	34
<hr/>		
2	Corporate Governance e gestione dei rischi ESG	37
2.1	La struttura della <i>Governance</i> aziendale	39
2.2	La <i>Governance</i> ESG	41
2.3	Il Consiglio di Amministrazione	45
2.4	I Comitati endoconsiliari	48
2.5	Il Collegio Sindacale	51
2.6	Integrazione dei fattori ESG nelle politiche di remunerazione	52
2.7	Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	54
2.8	Il presidio dei rischi ESG e reputazionali	55
<hr/>		
3	Etica nella condotta aziendale	68
3.1	Il Codice Etico e di Comportamento	70
3.2	Anticorruzione	72

3.3	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001	74
3.4	<i>Whistleblowing</i>	75
3.5	Antiriciclaggio	76
3.6	Trattamento dei dati personali	77
3.7	L'approccio alla fiscalità	78
<hr/>		
4	Il percorso di sostenibilità del Gruppo	80
4.1	Il Piano di Sostenibilità 2024-2028	85
4.2	I <i>Rating</i> ESG	91
4.3	Premi e adesione a iniziative esterne	92
4.4	L'analisi di Materialità	95
<hr/>		
5	Gli investimenti responsabili	107
5.1	Investimenti alternativi	110
5.2	Investimenti tradizionali	111
5.3	Reportistica	121
<hr/>		
6	Le Persone	122
6.1	Diversità e pari opportunità	127
6.2	Politiche di remunerazione	130
6.3	<i>Welfare</i> e <i>work-life balance</i>	131
6.4	Formazione e sviluppo professionale	134
6.5	Attrazione e Crescita dei Talenti	139
6.6	Soddisfazione e coinvolgimento	141
6.7	Salute e sicurezza sul lavoro	143
6.8	Tutela dei diritti umani	144
<hr/>		
7	Il rapporto con i Clienti	145
7.1	Soddisfazione dei Clienti	147

7.2	Innovazione e qualità dei prodotti	148
7.3	Sicurezza delle informazioni	149
7.4	Gestione dei reclami	154
7.5	Comunicazione trasparente	155

8	Il contributo allo sviluppo delle comunità	157
8.1	Promozione dell'educazione finanziaria	161
8.2	Gli investimenti nella comunità	163

9	L'attenzione per l'ambiente	165
9.1	Efficienza energetica	169
9.2	Consumi energetici	170
9.3	Emissioni di CO ₂	173
9.4	Consumo responsabile delle risorse	176

10	La catena di fornitura	179
10.1	Gestione responsabile della catena di fornitura	181

11	Tavole degli indicatori	184
11.1	Dati relativi alle Persone	185
11.2	Dati relativi all'attenzione per l'ambiente	203

12	Indice dei contenuti GRI	211
-----------	---------------------------------	------------

13	Indice dei contenuti dei Principi del Global Compact	219
-----------	---	------------

14	Attestazione esterna	221
-----------	-----------------------------	------------

Lettera dell'Amministratore Delegato agli *Stakeholder*

Cari *Stakeholder*,

Anche per il 2023 portiamo avanti orgogliosamente il percorso avviato tre anni fa, pubblicando il quarto Rapporto di Sostenibilità volontario del Gruppo ANIMA, che riporta le iniziative intraprese e i risultati raggiunti durante l'anno, in linea con il nostro percorso di sviluppo sostenibile. Nel corso del 2023 il Gruppo è cresciuto ulteriormente grazie all'acquisizione dell'80% del capitale di Castello SGR, società *leader* nella promozione e gestione di prodotti di investimento alternativi, prevalentemente fondi *real estate*; nel mese di novembre poi, è stato sottoscritto un accordo vincolante per l'acquisizione del 100% di Kairos Partners SGR, che rafforzerà la presenza del Gruppo sui segmenti di clientela *Private* e Istituzionale. Coerentemente con l'espansione del Gruppo riteniamo sempre più importante coltivare il rapporto con i nostri *Stakeholder*, le cui richieste in ambito ESG sono integrate nel processo di analisi di materialità; anche quest'anno infatti, abbiamo richiesto il prezioso aiuto dei nostri portatori di interesse al fine di individuare le tematiche rilevanti che rispondano, quanto più possibile, alle aspettative della società in cui operiamo. Per continuare ad ampliare l'impatto positivo del Gruppo, durante il 2023 è stato approvato il nuovo Piano di Sostenibilità 2024-2028, con il proposito di allineare la versione precedente del Piano con l'evoluzione della strategia del Gruppo. L'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite e il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) si confermano punti cardine nella definizione dell'indirizzo strategico. Il 2023 è stato ancora una volta un anno ricco di iniziative, tra le quali l'ampliamento della

rendicontazione delle emissioni indirette di *Scope 3* a tutte le categorie, che ci ha permesso di proseguire il percorso iniziato già nel 2022 con l'estensione del monitoraggio alla categoria Investimenti. Per quanto riguarda i nostri prodotti, continuiamo a rafforzare l'integrazione di criteri ESG nelle decisioni di investimento. A questo proposito segnaliamo le attività di *engagement* effettuate a seguito del lancio del fondo *Anima Net Zero Azionario Internazionale*, primo fondo art. 9 del Reg. UE 2019/2088 SFDR a *brand ANIMA*, che seleziona società che contribuiscono positivamente al tema della transizione climatica.

Anche nel 2023 abbiamo preso parte all'*Italian Sustainability Week* promossa da Borsa Italiana, che si riconferma un'importante occasione di confronto e scambio di idee sul ruolo del settore finanziario nella traiettoria verso la crescita sostenibile. Infine durante quest'ultimo anno il Gruppo ha fatto un ulteriore passo avanti per dare il proprio contributo verso un settore finanziario più accessibile: a luglio 2023 è stata costituita la Fondazione Anima, volta, tra le altre, a promuovere iniziative di educazione finanziaria, un tema su cui ANIMA è da tempo impegnata e che è coerente con la missione aziendale.

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

Vi auguro una buona lettura.

Nota metodologica

Criteria di redazione

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

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

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

È inoltre parte integrante del presente Rapporto il capitolo “11 Tavole degli indicatori”, al cui interno vengono riportate le informazioni di dettaglio e le tabelle comprensive dei dati quantitativi al fine di fornire esaustiva evidenza della copertura delle tematiche emerse come materiali e dei relativi indicatori GRI.

La scelta degli indicatori di prestazione rendicontati all’interno del Rapporto ha tenuto conto dei GRI *Standards* utilizzati per la rendicontazione, delle richieste delle principali Agenzie di *Rating* ESG e dell’analisi di materialità svolta nel corso del 2023, come dettagliato nella sezione “4.4 L’analisi di materialità”. In occasione del quarto Rapporto di Sostenibilità, Anima ha deciso di effettuare un aggiornamento rispetto alla matrice di materialità valida per gli anni 2021 e 2022, conducendo una nuova analisi di materialità. La nuova matrice di materialità è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione (“C.d.A.”) di Anima Holding S.p.A. in data 2 agosto 2023, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 31 luglio 2023.

Perimetro di rendicontazione e principali modifiche

Il perimetro dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative è il medesimo di quello dell’area di consolidamento utilizzata per il Bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2023, ad eccezione di Castello SGR, oggetto di acquisizione di una quota pari all’80% del capitale sociale da parte di Anima Holding nel luglio 2023 e per la quale è in corso il processo di allineamento agli standard di sostenibilità del Gruppo ANIMA. Si segnala che, in coerenza con il Bilancio Consolidato 2023, le informazioni economico-finanziarie includono Castello SGR. Si specifica inoltre che, al fine di rappresentare l’allineamento agli standard di sostenibilità in corso, sono presenti talune informazioni qualitative riferite a Castello SGR, espressamente segnalate nel testo. Inoltre, eventuali ulteriori limitazioni rispetto al perimetro di rendicontazione vengono espressamente segnalate all’interno di apposite note nel testo e nel dettaglio degli indicatori riportati nel capitolo “11 Tavole degli indicatori”; tali limitazioni non limitano comunque la comprensione dell’attività del Gruppo e dell’impatto generato dallo stesso. Con riferimento alle variazioni avvenute nel corso del 2023, si segnala altresì l’avvenuta fusione di Anima Asset Management Ltd in Anima Alternative, con efficacia 1° gennaio 2023. Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla sezione “1.3 La struttura del Gruppo”.

¹ Si rimanda alla sezione “Perimetro di rendicontazione e principali modifiche” per le società incluse nel presente Rapporto.

Processo di reporting, di approvazione e di assurance

Le informazioni e i dati inclusi nel presente Rapporto sono riferiti all'esercizio 2023 (1° gennaio - 31 dicembre, in linea con il periodo di rendiconto finanziario) e i trend di performance, laddove disponibili, al triennio 2021-2023. Le riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate come tali. Al fine di fornire una corretta rappresentazione delle performance e garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono opportunamente segnalate. Infine, alcuni totali riportati nelle tabelle incluse in questo documento potrebbero non quadrare a causa di arrotondamenti.

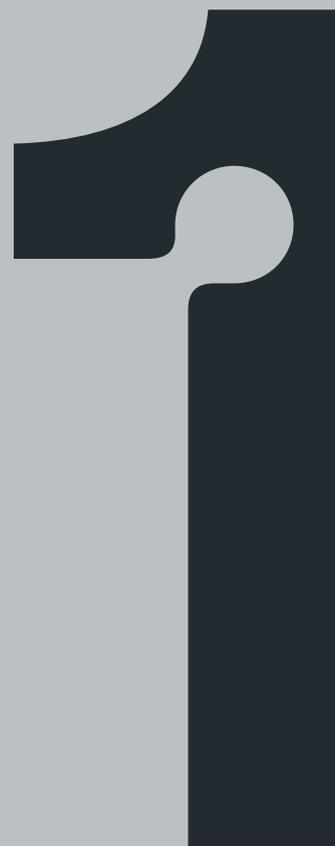
In linea con quanto previsto dai GRI Standards, il Gruppo si è ispirato ai principi di contesto di sostenibilità, completezza e tempestività per la definizione dei contenuti; ai principi di equilibrio, chiarezza, accuratezza, comparabilità e affidabilità, per garantire la qualità delle informazioni e l'adeguatezza delle modalità di presentazione. Le informazioni qualitative e quantitative derivano dai sistemi informativi aziendali del Gruppo e da un sistema di raccolta appositamente implementato per soddisfare i requisiti dei GRI Standards, laddove i dati e le informazioni non fossero già ricomprese in documentazione pubblica, nonché coerenti con l'attività svolta e gli impatti prodotti dal Gruppo ANIMA. Per ciascun tema materiale è stato riportato il modello aziendale di gestione e organizzazione, le politiche, le iniziative implementate e/o programmate e alcuni indicatori di prestazione di carattere non finanziario.

Il Rapporto è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding S.p.A. in data **19 marzo** 2024, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data **15 marzo** 2024, ed è disponibile a partire dal 18 Aprile 2024 nell'apposita sezione "Anima Holding / Investor Relations - Sostenibilità" del sito internet istituzionale.

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

Per maggiori informazioni in merito al Rapporto di Sostenibilità 2023, è possibile contattarci inviando una mail a: sustainability@animaholding.it.

L'IDENTITÀ DEL GRUPPO



191,5 miliardi di Euro

Patrimonio complessivo di gestione*
(Asset Under Management)

70,7%

valore economico distribuito* agli Stakeholder del Gruppo (Asset Under Management)

13

premi ottenuti nel 2023 per la gestione dei propri fondi

Da quasi quarant'anni ANIMA è al fianco delle famiglie italiane e degli 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 circa 400 professionisti, grazie anche all'acquisizione di Castello SGR. Con un patrimonio complessivo in gestione di circa 191 miliardi di euro³ e più di un milione di Clienti, ANIMA è il più grande gruppo indipendente del risparmio gestito in Italia. Il modo di operare del Gruppo si ispira a principi di integrità e trasparenza, qualità dei servizi offerti e professionalità del Personale al fine di generare valore sostenibile nel lungo periodo per tutti gli Stakeholder.

In particolare, nel 2021, il Gruppo ha svolto l'analisi del proprio posizionamento strategico in materia di *mission*, *vision* e *purpose*, coinvolgendo il Personale in una *survey* finalizzata a testare il grado di condivisione delle ipotesi individuate in occasione di discussioni e *workshop* tra i Responsabili di Direzione e di Divisione. I risultati hanno dimostrato un forte consenso da parte del Personale e un allineamento ai risultati delle valutazioni raccolte in occasione dell'analisi di materialità (sezione "4.4 L'analisi di materialità").

*Il dato include Castello SGR.

² Per investitori istituzionali si intendono in particolare gruppi assicurativi e finanziari, fondi pensione e casse di previdenza.

³ Assets under Management (AuM) al 31/12/2023. AuM totali, inclusi Asset delegati a terze parti. Il dato include Castello SGR.

Mission

Che cosa facciamo

Diamo una risposta a ogni esigenza di investimento.

Abbiamo un pensiero fisso: non smettere mai di pensare. Perché il mondo è in costante cambiamento e ogni investitore è differente, e così sono differenti le soluzioni di investimento che costruiamo. È così che siamo diventati un partner di fiducia non solo per oltre un milione di famiglie italiane ma anche per banche, consulenti e grandi istituzioni finanziarie. Ed è così che siamo diventati il primo gruppo indipendente di risparmio gestito in Italia.

Purpose

La nostra ragione di esistere

Crediamo in un futuro in cui tutti possano realizzare i propri progetti di vita.

Una cultura finanziaria diffusa è il presupposto per un domani più sereno, più solido, più giusto. Per questo ci impegniamo a fornire gli strumenti per gestire i risparmi e gli investimenti in modo più consapevole. Senza dimenticare che la finanza è un mezzo, non un fine: il fine è ciò che le persone desiderano per se stesse e per i loro cari.

Vision

Chi vogliamo diventare

Vogliamo contribuire a un mercato finanziario più responsabile.

Lavoriamo anche per chi non investe con noi. Anche per chi non investe del tutto. Perché siamo convinti che una finanza sempre più responsabile possa migliorare il benessere di tutti: dei risparmiatori, quelli di oggi e anche quelli di domani, di imprese, istituzioni finanziarie, banche e consulenti.

1.1 I Princìpi e le Politiche

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

ANIMA promuove la **legalità nell'esercizio dell'impresa** e richiede a tutti i destinatari⁴ del Codice Etico e di Comportamento il rispetto delle norme legali e regolamentari applicabili nei Paesi in cui il Gruppo opera, ovvero dove i destinatari prestano la propria attività in nome e/o per conto del Gruppo, o comunque nel suo interesse. I destinatari interni dovranno conoscere e rispettare anche le politiche e procedure aziendali applicabili alle proprie funzioni e responsabilità.

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

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

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

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

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

Di seguito vengono esposti, inoltre, i **principi sanciti nelle principali Politiche e Procedure di Gruppo in materia di sostenibilità, o aventi impatto sulla sostenibilità**, e i contenuti delle relative **Politiche**:

⁴ Destinatari interni: i componenti dei Consigli di Amministrazione, i componenti degli Organi di Controllo, i dipendenti delle società; destinatari esterni: i collaboratori e i terzi in relazioni d'affari (es. operatori finanziari, *partner* commerciali, clienti, fornitori).

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 terrorismo⁵

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
--	--	------	------

⁵ Anima Holding ha adottato la Politica nel 2020. A ottobre 2023 le società operative 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	<p>Diversità di genere:</p> <ul style="list-style-type: none"> – almeno 2/5 del numero totale di Amministratori deve appartenere al genere meno rappresentato, in conformità alla normativa vigente; – almeno un Sindaco Effettivo e un Sindaco Supplente devono appartenere al genere meno rappresentato, salvo diverse disposizioni di legge. <p>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.</p> <p>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.</p>	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.	<p>Trasparenza ed efficacia nel dialogo con gli azionisti e i fornitori di debito;</p> <p>Chiarezza e completezza nella condivisione degli argomenti oggetto di discussione;</p> <p>Veridicità delle informazioni condivise.</p>	2022	-
---	---	------	---

Principi di condotta in materia fiscale

Delinea i principi di condotta in materia fiscale al fine di garantire la conformità alle norme fiscali con continuità, l'integrità patrimoniale e il profilo reputazionale delle società del Gruppo.	Nella conduzione delle proprie attività il Gruppo si ispira ai principi di legalità, integrità e trasparenza e ai valori contenuti nel proprio Codice Etico e di Comportamento	2023	-
---	--	------	---

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
Sostenibilità			

Politica di Sostenibilità

<p>Identifica i principi in ambito di rispetto dell'ambiente, tutela del Personale, supporto alle comunità, <i>governance</i> corretta e trasparente e investimenti responsabili a cui il Gruppo si ispira nel proprio impegno e nelle proprie azioni</p>	<p>Ambiente: programmazione di attività e iniziative economiche tenendo conto delle politiche internazionali per la sostenibilità ambientale e il contenimento del cambiamento climatico.</p> <p>Comunità: promozione di iniziative finalizzate alla crescita inclusiva e resiliente della comunità e, in generale, del contesto economico e sociale all'interno del quale opera.</p> <p>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.</p> <p>Governance & Risk Management: attuare una serie di misure interne che permettono di considerare strategicamente e preventivamente i rischi derivanti dalle attività svolte.</p> <p>Investimenti responsabili: integrazione di considerazioni ambientali, sociali e di <i>governance</i> (ESG) nelle decisioni d'investimento allineando gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi della società in cui opera.</p>	2021	2024
---	--	------	------

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
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	<p>Età: favorire il confronto tra persone di diversa età nei diversi ambiti lavorativi.</p> <p>Genere e orientamento sessuale: superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio in materia di genere del proprio Personale.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	2021	-
--	---	------	---

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

Definisce i processi in tema di trattamento dei dati in conformità alla <i>Politica Privacy - GDPR</i> e alle norme vigenti in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla loro circolazione	<p>Liceità, correttezza e trasparenza del trattamento nei confronti dell'interessato.</p> <p>Limitazione della finalità del trattamento: assicurare che eventuali trattamenti successivi non siano incompatibili con le finalità della raccolta dei dati.</p> <p>Minimizzazione dei dati: i dati devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento.</p> <p>Esattezza e aggiornamento dei dati: conformità dei dati rispetto alla finalità del trattamento e tempestivo aggiornamento degli stessi.</p> <p>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.</p> <p>Integrità e riservatezza: garanzia dell'adeguata sicurezza dei dati personali oggetto del trattamento.</p>	2016	2021
--	--	------	------

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.	<p>Conformità alla norma internazionale UNI CEI ISO/IEC 27001:2022, alla <i>Best Practice</i> internazionale ITIL V3 e alle linee guida del NIST (<i>National Institute of Standards and Technology</i>), nonché alla "Regolamentazione DORA" e alla "Regolamentazione <i>Business Continuity</i>" applicabile agli intermediari finanziari;</p> <p>Rispetto dei principi di riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni.</p>	2024	-
--	--	------	---

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
Investimenti Responsabili			

- [Politica ESG di Anima SGR](#)
- [Politica ESG di Anima Alternative SGR](#)

Integrano valutazioni ambientali, sociali e di <i>corporate governance</i> ("ESG") nel processo di investimento al fine di allineare gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi della società, ispirandosi tra gli altri ai 6 Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite (PRI)	<p>In qualità di firmatarie dei PRI, Anima SGR e Anima Alternative si sono impegnate a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – incorporare aspetti ESG nell'analisi degli investimenti e nei processi decisionali; – operare come azionista attivo, integrando nelle politiche e pratiche di azionariato anche le questioni ESG; – richiedere un'adeguata comunicazione sulle tematiche ESG da parte degli emittenti oggetto di investimento; – promuovere l'accettazione e attuazione dei Principi nel settore finanziario; – collaborare con gli operatori e gli enti del settore per migliorare l'efficacia nell'attuazione dei Principi; – rendicontare periodicamente le attività e i progressi compiuti nell'attuazione dei Principi. 	Anima SGR: 2019	Anima SGR: 2023
		Anima Alternative: 2020	Anima Alternative: 2022

Politica di Impegno

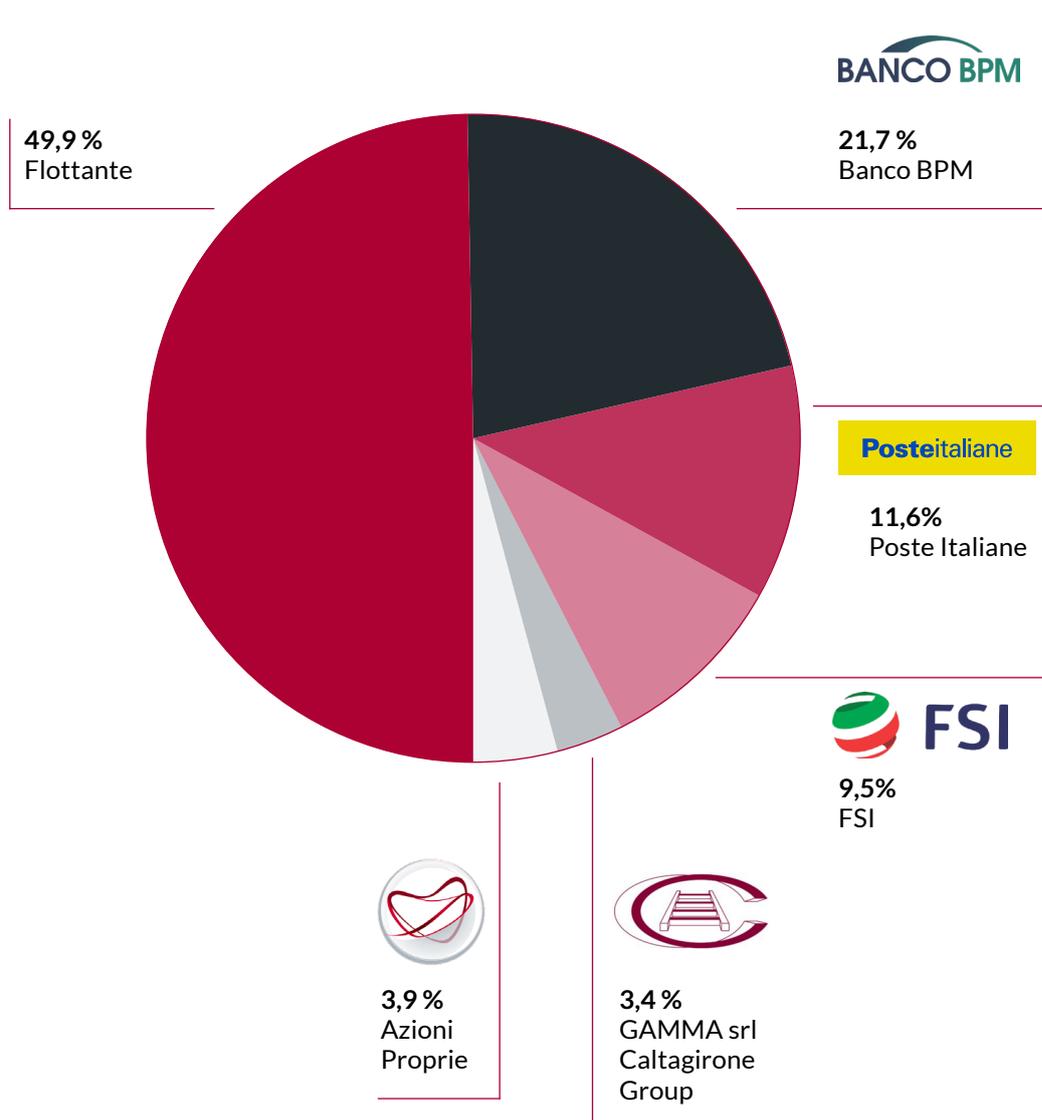
Identifica le modalità con cui vengono monitorate le società partecipate, avviene il dialogo e la collaborazione con le stesse e si svolge la collaborazione con gli altri azionisti, sulla base delle indicazioni dei "Principi italiani di <i>Stewardship</i> " emanati da Assogestioni e dell'EFAMA <i>Stewardship Code</i> .	<p>La Politica è ispirata ai Principi italiani di <i>Stewardship</i> di Assogestioni, a loro volta ispirati all'EFAMA <i>Stewardship Code</i>, per i quali le SGR:</p> <ul style="list-style-type: none"> – adottano una politica documentata, a disposizione del pubblico, che illustri la strategia per l'esercizio dei diritti inerenti agli strumenti finanziari di pertinenza degli OICR e dei portafogli gestiti; – monitorano gli emittenti quotati partecipati; – definiscono chiare linee guida sulle tempistiche e le modalità di intervento negli emittenti quotati partecipati al fine di tutelarne e incrementarne il valore; – valutano, se del caso, l'ipotesi di una collaborazione con altri investitori istituzionali, ove ciò risulti adeguato, prestando particolare attenzione alla regolamentazione in materia di azione di concerto; – esercitano i diritti di voti inerenti agli strumenti finanziari di pertinenza degli OICR e dei portafogli gestiti in modo consapevole. 	2021	2023
--	---	------	------

Contenuti	Principi chiave	Anno di adozione	Ultima revisione
<p>– Sintesi Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo di Anima SGR</p> <p>– Sintesi Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo di Anima Alternative SGR</p>			
<p>Disciplinano le linee guida adottate da Anima SGR e Anima Alternative in adeguamento ai dettami della Legge 9 dicembre 2021, n. 220, sull'individuazione di "Misure per contrastare il finanziamento delle imprese produttrici di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo".</p>	<p>Le società del Gruppo adottano le opportune misure per contrastare il finanziamento delle imprese produttrici di mine antipersona, munizioni e submunizioni a grappolo.</p>	2022	-
<p>Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerente agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti di Anima SGR</p>			
<p>Elabora le strategie per l'esercizio dei diritti di voto inerenti agli strumenti finanziari detenuti dai prodotti gestiti valide per tutti gli emittenti, sia italiani che esteri, nell'esclusivo interesse degli investitori.</p>	<p>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.</p>	2015	2023
<p>Strategia per l'esercizio dei diritti di voto inerenti agli strumenti finanziari detenuti dai FIA gestiti di Anima Alternative</p>			
<p>Rappresenta criteri di carattere generale cui Anima Alternative si attiene nell'analisi delle diverse risoluzioni, nella consapevolezza che le pratiche di governo delle imprese possono variare in funzione delle leggi e delle <i>best practices</i> adottate dai rispettivi Paesi di origine in tema di <i>corporate governance</i>.</p>	<p>Responsabilità e ragionevolezza; Trasparenza dei voti espressi; Oggettività, rigore ed efficienza del sistema di controllo interno; Trasparenza, chiarezza e completezza; Adozione di specifici programmi di CSR, parte integrante delle politiche di <i>corporate governance</i>.</p>	2020	-
<p>Estratto Politica di applicazione di divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali di Anima SGR</p>			
<p>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.</p>	<p>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.</p>	2023	-

1.2 L'azionariato e il rapporto con gli azionisti

Il capitale sociale di Anima Holding, interamente sottoscritto e versato, è pari a € 7.291.809,72 suddiviso in n. 329.191.756 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
31/12/2023

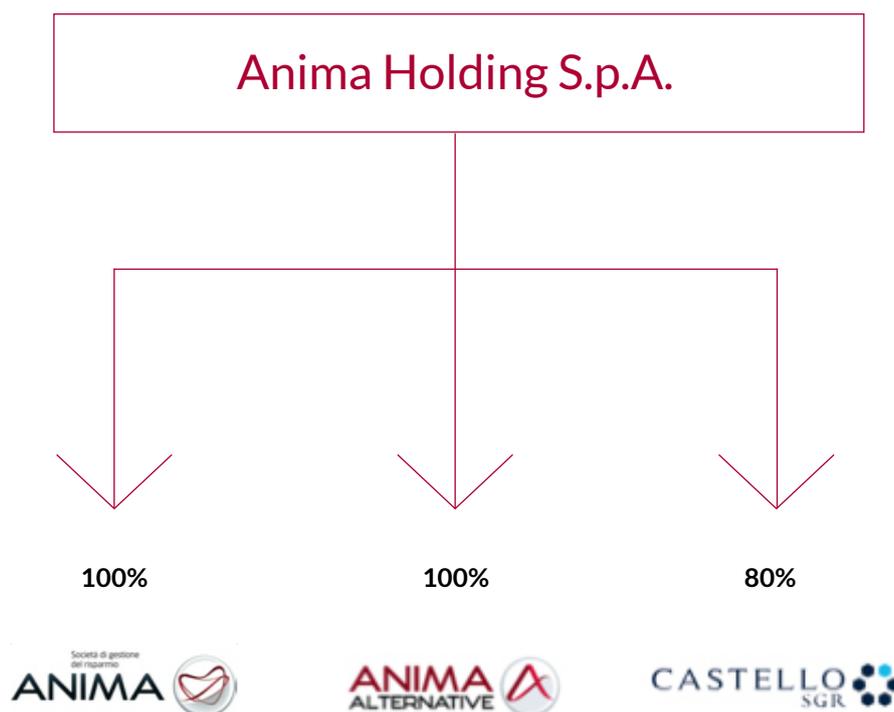


Complessivamente nel corso dell'anno 2023 è stato effettuato l'annullamento di n. 17.325.882 azioni proprie in portafoglio, pari al 5% delle azioni all'epoca esistenti, senza riduzione del capitale sociale e conseguente modifica dell'art.5 dello Statuto. Nel corso dell'esercizio 2023 sono state poi effettuate diverse *tranche* di acquisto di azioni proprie per un totale di 11.563.541 azioni, che ha comportato un esborso di circa Euro 45,0 milioni. A seguito degli acquisti, al 31 dicembre 2023 Anima Holding detiene 12.810.034 azioni proprie pari a circa il 3,89% del capitale sociale. 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 infine approvato, in data 20 dicembre 2022, la Politica per la gestione del dialogo con gli Azionisti e i Fornitori di debito.

1.3 La struttura del Gruppo

Il Gruppo ANIMA è composto dalla CapoGruppo ANIMA Holding, una “**public company**” con sede a Milano quotata dal 2014 sul Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., e dalle società operative Anima SGR, Anima Alternative, operante nel segmento dei prodotti alternativi “illiquidi” e in particolare dei fondi cosiddetti di “*private capital*” e Castello SGR, che si occupa prevalentemente di fondi *real estate*.

Struttura del Gruppo al 31/12/2023



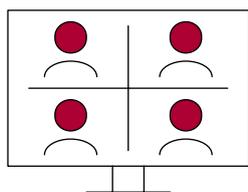
Nel corso del 2022 è stato eseguito l'iter societario/regolamentare per realizzare la fusione transfrontaliera per incorporazione di Anima Asset Management Ltd in Anima Alternative, divenuta efficace in data 1° gennaio 2023. Nel corso del 2023 il Gruppo ANIMA si è ulteriormente allargato: il 19 luglio 2023 Anima Holding ha concluso l'operazione di acquisizione di una quota pari all'80% del capitale sociale di Castello SGR. Infine, a novembre 2023, Anima Holding ha sottoscritto un accordo vincolante per l'acquisizione del 100% di Kairos Partners SGR dalla controllante Kairos Investment Management S.p.A.. Il *closing* dell'operazione è previsto per il secondo trimestre del 2024.

1.4 Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento

Le aree di *business*

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

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



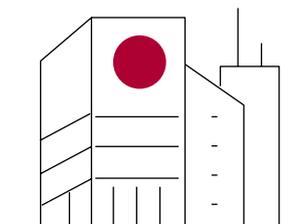
Fondi comuni

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

Nel comparto dei fondi comuni ANIMA è uno dei principali protagonisti del mercato italiano, dove è presente in modo capillare grazie ad accordi commerciali con oltre 100 *partner* distributivi, che le garantiscono ampia accessibilità e visibilità presso migliaia di sportelli bancari e consulenti finanziari.

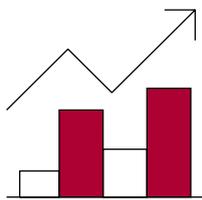
ANIMA affianca banche, reti e consulenti nella relazione quotidiana con il cliente, mettendo a fattor comune un DNA tutto italiano di professionalità, qualità della gestione, innovazione nei servizi e nella comunicazione.

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.



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 sue 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.

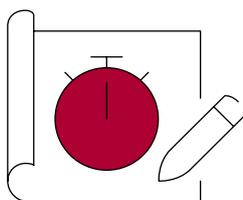


Gestioni patrimoniali

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*.

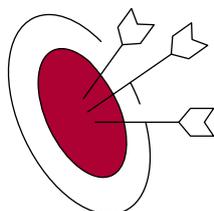
Le Gestioni Patrimoniali prevedono più linee di investimento, differenziate per tipologia di strumenti finanziari, profilo di rischio ed orizzonte temporale. ANIMA affianca con team dedicati i distributori e i *Private Banker* impegnati nell'attività di consulenza e di proposta delle linee e fornisce 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.



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 interamente controllata dal Gruppo ANIMA e focalizzata sugli investimenti in *private market*. A luglio 2023 Anima Holding ha 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*.

Le innovazioni di prodotto

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. E' 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 emitters*⁶, ma hanno l'obiettivo di incentivare la loro decarbonizzazione. Esse richiedono criteri non discrezionali di selezione dei titoli, basati su *carbon budget*⁷ settoriali e/o aziendali certificati (SBTi) e prevedono il monitoraggio periodico delle imprese sottostanti e del rispetto del loro *carbon budget*. L'istituzione della strategia *Net Zero* rappresenta un passo importante per il Gruppo ANIMA per dare il proprio contributo alla lotta ai cambiamenti climatici. Questi ultimi hanno importanti conseguenze anche sugli investimenti finanziari e l'Unione Europea attraverso lo *European Green Deal* ha messo in moto un piano di investimenti pubblici e privati da oltre 1.000 miliardi di euro (tra il 2020 e il 2030). È anche una opportunità di investimento, che **Anima Net Zero Azionario Internazionale** nasce per cogliere. A fine dicembre 2023, il patrimonio del fondo è pari ad oltre 152 milioni di euro.

Negli ultimi anni Anima SGR ha arricchito la propria offerta dedicata ai risparmiatori lanciando diversi prodotti caratterizzati da particolari criteri o obiettivi, nell'ottica di arricchire l'offerta per incontrare le richieste di Clienti e mercato, in un contesto in continuo mutamento. Tra questi possiamo annoverare:

i fondi del Sistema ESaloGo e del Sistema Comunitam,

che si contraddistinguono per un'attenzione particolare ai temi ambientali, sociali e di *governance* qualificandosi come prodotti ex art. 8 del Regolamento UE 2019/2088 SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*). Sono prodotti finanziari che promuovono caratteristiche ambientali e sociali. Il loro processo di investimento integra in modo strutturato la valutazione delle variabili ESG con i criteri di analisi finanziaria tradizionale, ed esclude investimenti diretti in strumenti finanziari di emittenti che operano nei settori legati alla produzione di sigarette e di altri prodotti contenenti tabacco, nel settore della produzione di apparecchiature, impianti, parti e prodotti per l'aeronautica e la difesa civile e militare, nella produzione di armi nucleari, nonché nell'ambito della gestione di casinò e case da gioco. Sono rigorosamente esclusi anche le società i cui ricavi riconducibili all'utilizzo, alla produzione o alla commercializzazione di carbone termico superino una quota massima del 30%. Sono anche previsti dei limiti di investimento per gli strumenti finanziari sprovvisti di punteggio ESG *Combined Score*⁸ o inferiore ad una soglia stabilita. Inoltre, per i soli fondi del Sistema Comunitam vengono esclusi anche tutti gli emittenti che svolgono attività contrarie ai principi cattolici, in linea con le indicazioni del documento "La Chiesa Cattolica e la gestione delle risorse finanziarie con criteri etici di responsabilità sociale, ambientale e di *governance*", pubblicato dalla Conferenza Episcopale Italiana nel 2020. A garanzia del proprio operato, per verificare l'allineamento dei fondi Comunitam ai criteri della CEI, ANIMA si avvale di Nummus.Info, una società esterna, indipendente e specializzata, alla quale

⁶ Società con maggiori emissioni di CO₂ equivalente.

⁷ Calcolo della CO₂ equivalente che le aziende possono ancora emettere prima di raggiungere i limiti di temperatura fissati dall'Accordo di Parigi.

⁸ Rating complessivo che considera sia il Rating ESG che il Rating ESG Controversies.

vengono inviati periodicamente i portafogli dei fondi per la loro certificazione di conformità ai principi cattolici. Anche nel 2023 ANIMA ha ottenuto da Nummus.Info la certificazione di conformità alle linee guida della CEI per tutti i fondi del Sistema Comunitam;

i fondi Megatrend People,

che concentrano la loro politica di investimento su società innovative che possono trarre vantaggio dai *trend* strutturali di lungo periodo, legati in particolare all'evoluzione demografica. Pongono particolare attenzione ai temi dell'invecchiamento della popolazione ed al cambiamento dei modelli di consumo influenzati dallo sviluppo tecnologico. I fondi Megatrend si qualificano come prodotto ex art. 8 del Regolamento (UE) 2019/2088;

i fondi con finestra di collocamento,

che sono caratterizzati da una finestra temporale di collocamento limitata, da un tema di investimento e da una durata del fondo prestabilita. I fondi a finestra offrono ai risparmiatori l'opportunità di investire in un prodotto finanziario diversificato con una componente tematica che varia in relazione al contesto di mercato. I singoli temi di investimento vengono valutati e selezionati sulla base dei *trend* di mercato, della *view* di ANIMA e della disponibilità di indici e strumenti finanziari utili a costruire i portafogli che, nel corso del tempo, aumentano l'esposizione verso il tema prescelto.

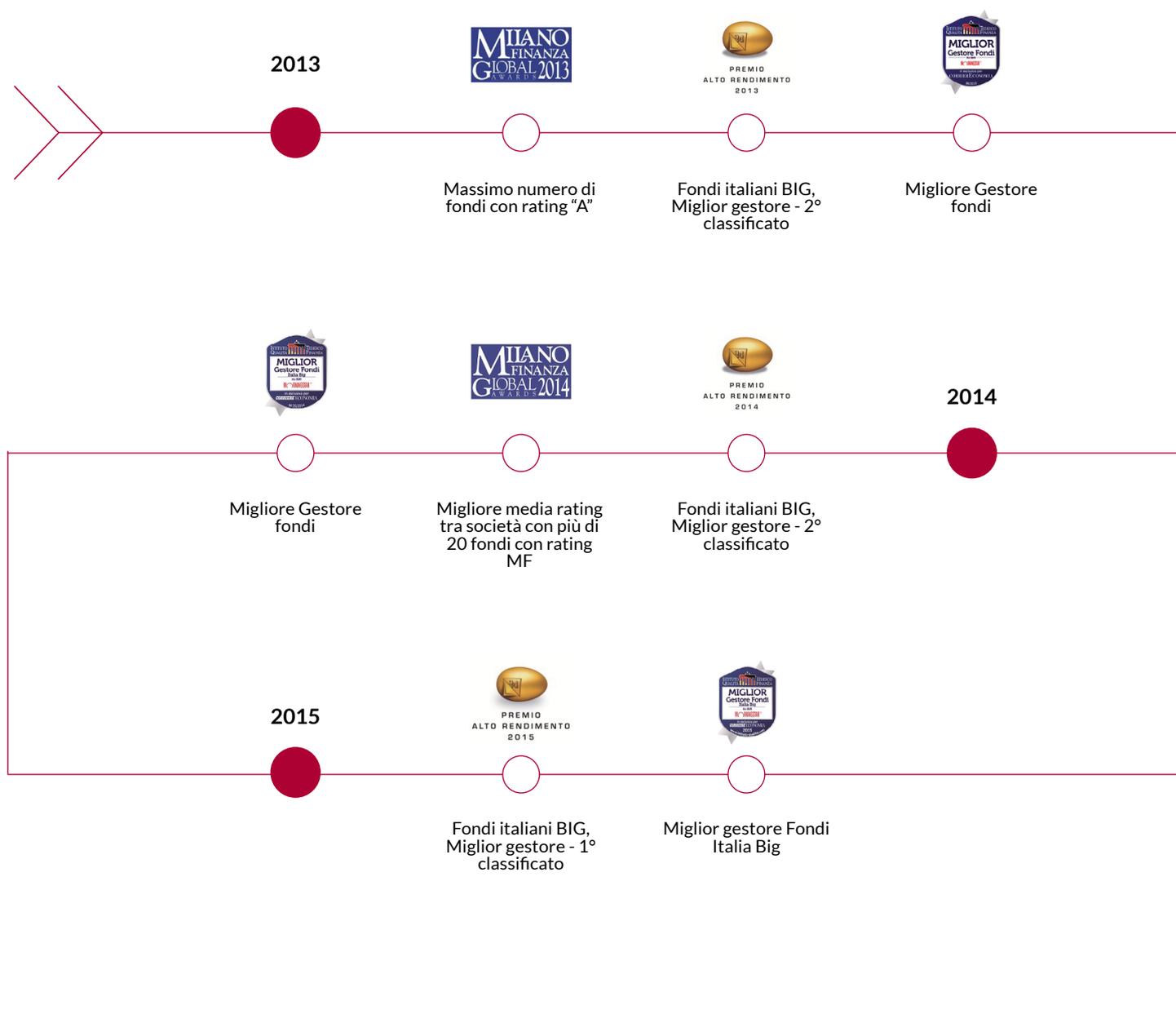
Investimenti alternativi

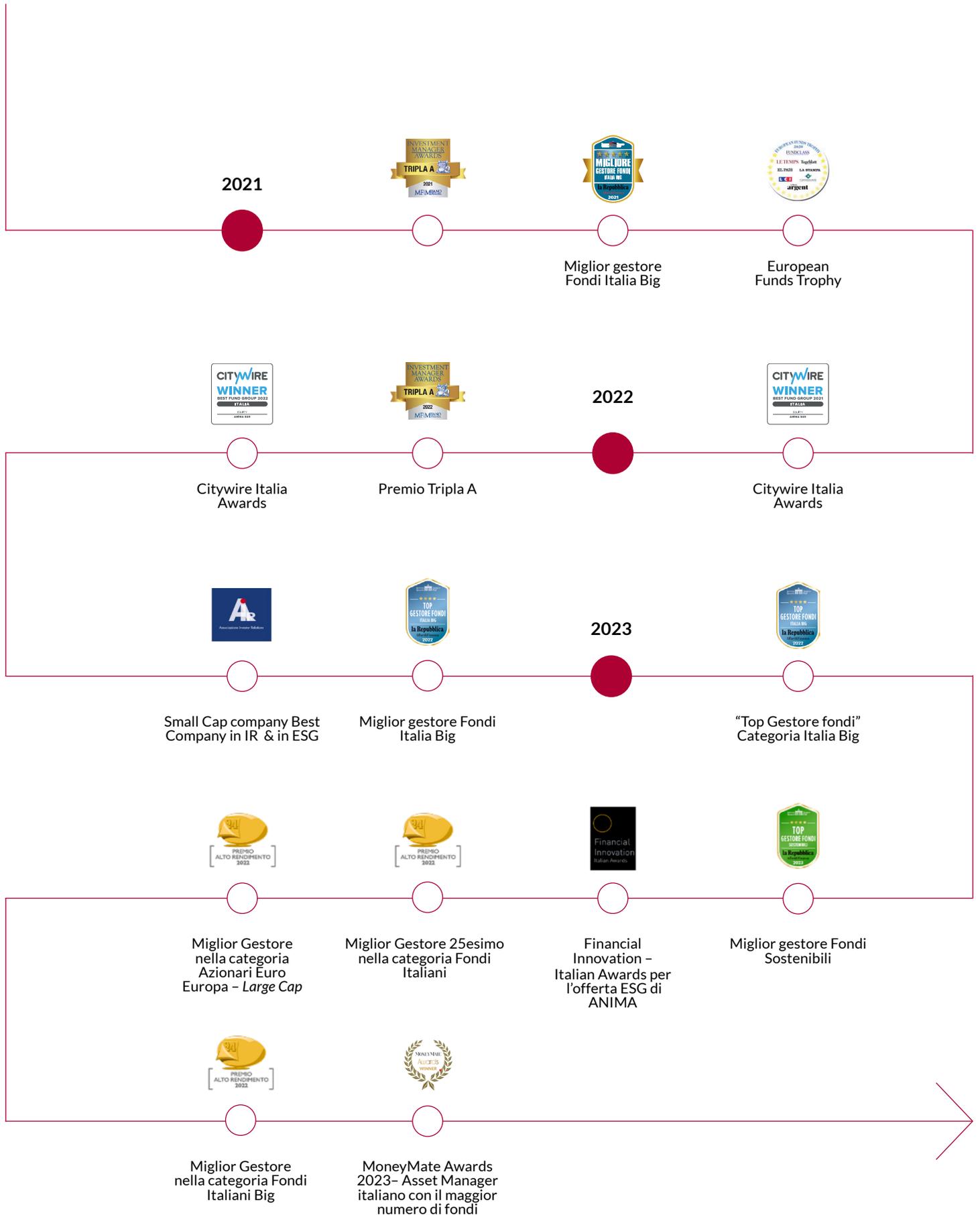
Nel 2020, il Gruppo ANIMA ha avviato la propria operatività nel campo dei *private market* tramite la costituzione di **Anima Alternative SGR**, piattaforma italiana dedicata ai fondi di investimento alternativi. La società ha istituito due Fondi di Investimento Alternativi chiusi riservati di diritto italiano, autorizzati all'attività di finanziamento diretto ("*direct lending*") alle aziende: Anima Alternative 1, che ha avviato la propria operatività nel gennaio 2021 e Anima Alternative 2, che ha avviato la propria operatività ad aprile 2023. Il Fondo Anima Alternative 1 a fine 2023 ha completato dodici operazioni, di cui due interamente rimborsate, avendo investito interamente la propria dotazione. Il Fondo Anima Alternative 2, che si qualifica come prodotto ex art. 8 del Regolamento (UE) 2019/2088 SFDR e promuove caratteristiche ambientali e sociali nelle aziende oggetto di investimento, nel corso del 2023 ha completato i primi sei investimenti, corrispondenti a circa il 22% della sua dotazione. Alcuni degli investimenti completati da entrambi i Fondi includono delle clausole contrattuali che prevedono il miglioramento delle condizioni finanziarie del finanziamento in funzione del raggiungimento di alcuni KPI ESG predefiniti, incentivando le aziende finanziate a migliorare le proprie performance ESG, ad esempio in chiave di miglioramento dei consumi di energia elettrica e di formazione dei dipendenti.

A luglio 2023 **Castello SGR** è entrata a far parte del Gruppo ANIMA. Castello SGR è una società di gestione patrimoniale indipendente attiva nella promozione, istituzione e gestione di fondi di investimento alternativi. Al 31 dicembre 2023 vanta settanta fondi chiusi attivi e circa 3,9 miliardi di euro di *asset* in gestione. E' il *player* più attivo nel panorama *dell'hospitality* in Italia, e diversifica il proprio business in tre principali settori: il settore immobiliare italiano, tramite progetti di sviluppo immobiliare dedicati per lo più a strutture turistico ricettive e residenziali, il settore del credito con fondi dedicati ai *distressed assets*, e il settore dell'*energy* infrastrutturale tramite investimenti in impianti per la generazione di energia da fonti rinnovabili. Nel 2021 Castello SGR ha istituito Milan Urban Private Fund, un FIA immobiliare chiuso che promuove caratteristiche ambientali e sociali ai sensi dell'Art.8 del Regolamento (UE) 2019/2088 SFDR. Il Fondo intende promuovere la mitigazione del cambiamento climatico attraverso l'investimento in immobili di elevata efficienza energetica e il contenimento delle relative emissioni. A fine dicembre 2023, il patrimonio del fondo è pari a circa 51 milioni di euro. In relazione al tema *Hospitality* si segnala il progetto di sviluppo che Castello sta seguendo, nell'area di Poltu Quatu, nell'area nordorientale della Sardegna. L'attività prevede l'acquisizione e la riqualificazione di un complesso turistico esistente, costituito da albergo, edifici residenziali e aree esterne, ai fini del suo riposizionamento in un segmento di mercato più elevato. Il progetto mira a enfatizzare e integrare pienamente le tematiche ESG, dando priorità non solo alla sostenibilità ambientale, ma anche a quella sociale ed economica. La ristrutturazione, che prevede interventi per circa 80 milioni di euro, è stata concepita e pianificata con un focus specifico sui principi di *Environmental* (Ambientale) e *Social* (Sociale), in linea con le crescenti esigenze e aspettative del panorama mondiale attuale. Nell'ambito delle attività di Castello SGR, si segnala la presenza dei fondi *Energy*, che investono in impianti ad energia rinnovabile andando quindi a ridurre la dipendenza dai combustibili fossili. In particolare, si segnalano il Fondo *Energheia*, che ha come focus impianti fotovoltaici realizzati a terra o sulla copertura di edifici (principalmente capannoni industriali o retail) ed il Fondo *Alps Energy*, che investe in impianti fotovoltaici, idroelettrici e impianti alimentati a biogas da digestione anaerobica di biomasse agricole.

1.5 Premi e riconoscimenti

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





1.6 Partecipazione ad associazioni

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



Associato

Assogestioni – l'associazione che riunisce, fra gli altri, la maggior parte delle società di gestione del risparmio italiane e straniere operanti in Italia - offre consulenza e supporto tecnico su tematiche legali, fiscali, operative e promuove un dialogo costante con gli operatori del settore e le Istituzioni sui temi dell'investimento, della tutela del risparmio, della *corporate governance* e dell'innovazione regolamentare e operativa dell'industria. In ambito internazionale Assogestioni fa parte di EFAMA (*European Funds and Asset Management Association*), con cui collabora per lo sviluppo della normativa comunitaria e di un'efficace autoregolamentazione del settore europeo del risparmio gestito.



**Ente
Formatore**

L'*European Financial Planning Association* (EFPA) promuove gli *standard* formativi di qualità, certifica/accredita percorsi formativi ed organizza esami finalizzati al rilascio delle diverse certificazioni professionali studiate per le diverse conoscenze e competenze richieste in funzione dei ruoli ricoperti e/o delle mansioni svolte nel settore della consulenza in materia di investimenti.



Aderente

L'Associazione Italiana *Financial Innovation* (AIFin) nasce con lo scopo di sviluppare, promuovere e diffondere la cultura dell'innovazione nel settore bancario, assicurativo e finanziario.



Associato

Assochange ha come obiettivo quello di rafforzare il percorso di *Change Management* tramite l'incontro, il confronto e la condivisione con esperti e altre aziende coinvolte in processi di cambiamento.



Associato

L'Associazione Italiana *Private Banking* (AIPB) è un *network* interdisciplinare che condivide le proprie competenze distinte 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.

AIFIAssociazione Italiana del Private Equity,
Venture Capital e Private Debt**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*.

assonimeAssociazione fra le società
italiane per azioni**Associato**

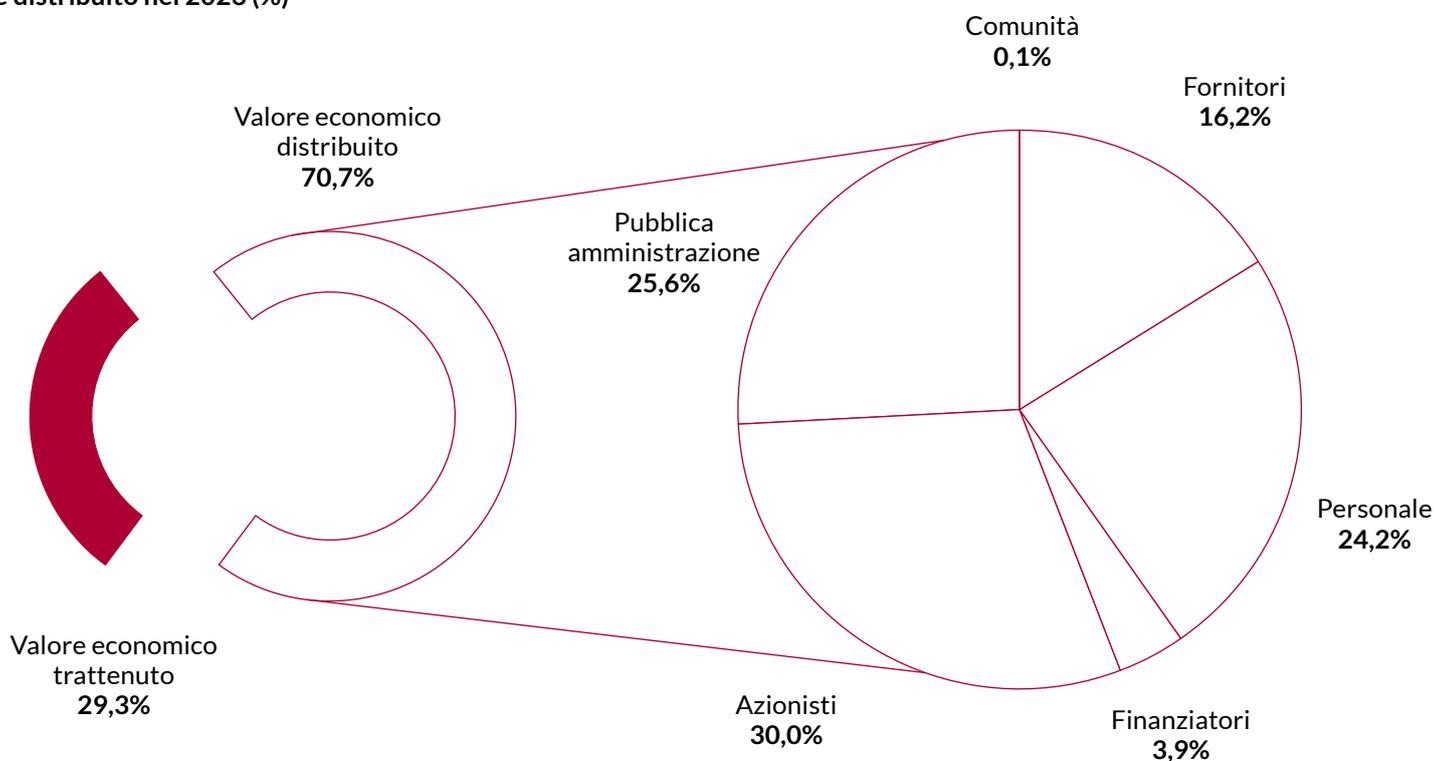
L'Assonime (Associazione fra le società italiane per azioni) nasce nel 1910 e ha per oggetto lo studio e la trattazione dei problemi che riguardano direttamente o indirettamente gli interessi e lo sviluppo dell'economia italiana.

1.7 Il valore generato e distribuito dal Gruppo

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

I dati relativi al 2023 riportati all'interno del paragrafo includono Castello SGR. Nel 2023, il Gruppo ha generato complessivamente un valore di circa Euro 390 milioni, in aumento del 12,6% rispetto all'anno precedente, distribuendone circa Euro 276 milioni, pari al 70,7%, ai propri *Stakeholder*. Nel dettaglio, i beneficiari del valore distribuito dal Gruppo sono gli Azionisti (30,0%), la Pubblica Amministrazione (25,6%) e il Personale (24,2%), seguiti dai Fornitori (16,2%), dai Finanziatori (3,9%) e dalla Comunità (0,1%).

Distribuzione del valore economico generato e distribuito nel 2023 (%)



Rispetto al 2022, il Gruppo ha incrementato il valore distribuito alle categorie del Personale (+16,5%), degli Azionisti (+8,5%) e della Comunità (+120,7%).

**Distribuzione del valore economico
generato e distribuito nel triennio
2021-2023
(€ migliaia)**

Determinazione del Valore Generato	2023	2022	2021
Ricavi netti ⁹	366.938	342.073	474.313
Altri proventi	1.534	1.115	471
Proventi finanziari netti	21.825	3.494	198
Valore economico direttamente generato	390.297	346.682	474.982
Valore economico distribuito	2023	2022	2021
Valore distribuito ai fornitori (costi operativi riclassificati)	44.675	39.173	36.215
Costi per servizi	44.020	38.602	35.699
Oneri di gestione (quote associative enti ed istituzioni, donazioni, mance ed elargizioni indeducibili) ¹⁰	655	571	516
Remunerazione del Personale	66.762	57.317	63.728
Costi del Personale	66.762	57.317	63.728
Remunerazione dei finanziatori	10.902	18.127	11.685
Oneri finanziari	10.902	18.127	11.685
Remunerazione degli azionisti	82.707	76.234	103.218
Distribuzione degli utili dell'anno ¹¹	82.298	76.234	103.218
Risultato netto di terzi	409	-	-

⁹ Importo al netto delle commissioni passive.

¹⁰ Nella voce sono state inserite le spese di rappresentanza e i contributi associativi.

¹¹ Nella voce per i dati 2021 e 2022 è stato inserito il valore massimo indicato nella delibera del C.d.A. di approvazione dei Bilanci 2021 e 2022. La voce non include il valore del riacquisto di azioni proprie (*buy back*) da parte della Società.

Valore economico distribuito	2023	2022	2021
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	70.540	64.165	76.533
Imposte ¹²	70.540	64.165	76.533
Remunerazione della Comunità	196	89	96
Liberalità e sponsorizzazioni ¹³	196	89	96
Valore economico distribuito	275.782	255.105	291.475

Valore trattenuto dal Gruppo	2023	2022	2021
Utile dell'esercizio a riserva	66.581	44.567	135.438
Svalutazioni crediti ed altri accantonamenti	47	- 26	- 498
Ammortamenti	47.099	46.225	47.027
Ammortamento finanziamento	788	811	1.540
Valore trattenuto dal Gruppo	114.515	91.577	183.507

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

¹³ Nella voce sono state escluse nei dati per i tre anni le sponsorizzazioni di carattere commerciale effettuate dal Gruppo.

CORPORATE
GOVERNANCE
E GESTIONE DEI
RISCHI ESG



45%

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

63%

membri del C.d.A. indipendenti*

Governance di sostenibilità

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

* i dati fanno riferimento all'attuale
composizione del C.d.A. di Anima Holding,
in carica fino all'approvazione del bilancio di
esercizio al 31 dicembre 2025.

2.1 La struttura della governance aziendale¹⁴

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

Assemblea degli Azionisti

è competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto sociale; 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.

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

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

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 triennio 2021-2023:

Numero di riunioni	2023	2022	2021
Assemblea	1	1	1
Consiglio di Amministrazione	16	14	12
Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità	9	6	7
Comitato Nomine e Remunerazione	8	4	4
Comitato Parti Correlate	2	3	6
Collegio Sindacale	21	20	20

Tasso medio di partecipazione	2023	2022	2021
Assemblea ¹⁵	76%	63%	63%
Consiglio di Amministrazione	98%	100%	97%
Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità	100%	100%	100%
Comitato Nomine e Remunerazione	100%	100%	100%
Comitato Parti Correlate	100%	100%	100%
Collegio Sindacale	100%	100%	100%

Per ulteriori approfondimenti sulla struttura di *corporate governance* di Anima Holding si rimanda alle prossime sezioni e alla ["Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di Anima Holding S.p.A. 2023"](#) disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding / Investor Relations – Corporate Governance" del sito internet istituzionale. Oltre alla struttura di *governance*, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni dettate dal D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF"), dal D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 e dal Regolamento UE n. 537/2014, l'attività di revisione legale dei conti viene svolta da una società specializzata, appositamente nominata dall'Assemblea degli Azionisti su proposta del Consiglio di Amministrazione, previa raccomandazione motivata del Collegio Sindacale.

¹⁵ La percentuale fa riferimento al capitale sociale ordinario.

2.2 La governance ESG

Anima Holding

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

In particolare, al **Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità ("CCRS")** è affidato il compito di supervisionare le tematiche di sostenibilità connesse all'attività del Gruppo con funzioni consultive e propositive e in conformità con i compiti attribuitigli dal Codice di *Corporate Governance*. Per maggiori dettagli circa l'attività svolta dal CCRS e dagli altri organi di governo di Anima Holding, si rimanda agli approfondimenti presenti nei prossimi paragrafi. È inoltre presente il Servizio Rischi Strategici e Sostenibilità a cui è affidato il compito di coordinare tutte le attività relative alla sostenibilità a livello di Gruppo (*Corporate*) e di supportare il Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità nella propria attività di supervisione di tali tematiche.

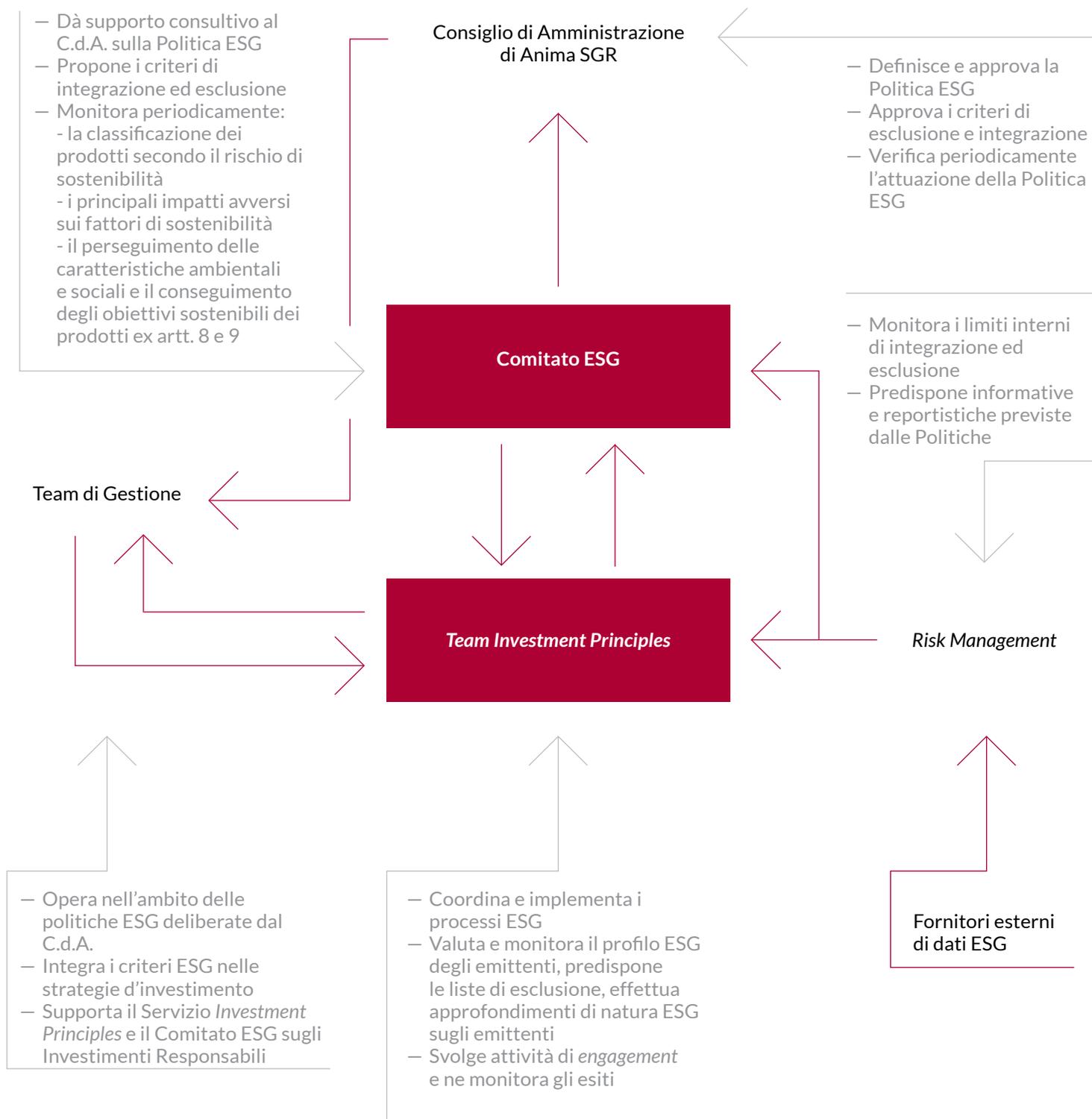
Le società operative

Per quanto riguarda il processo di investimento responsabile, le società operative 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. 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.

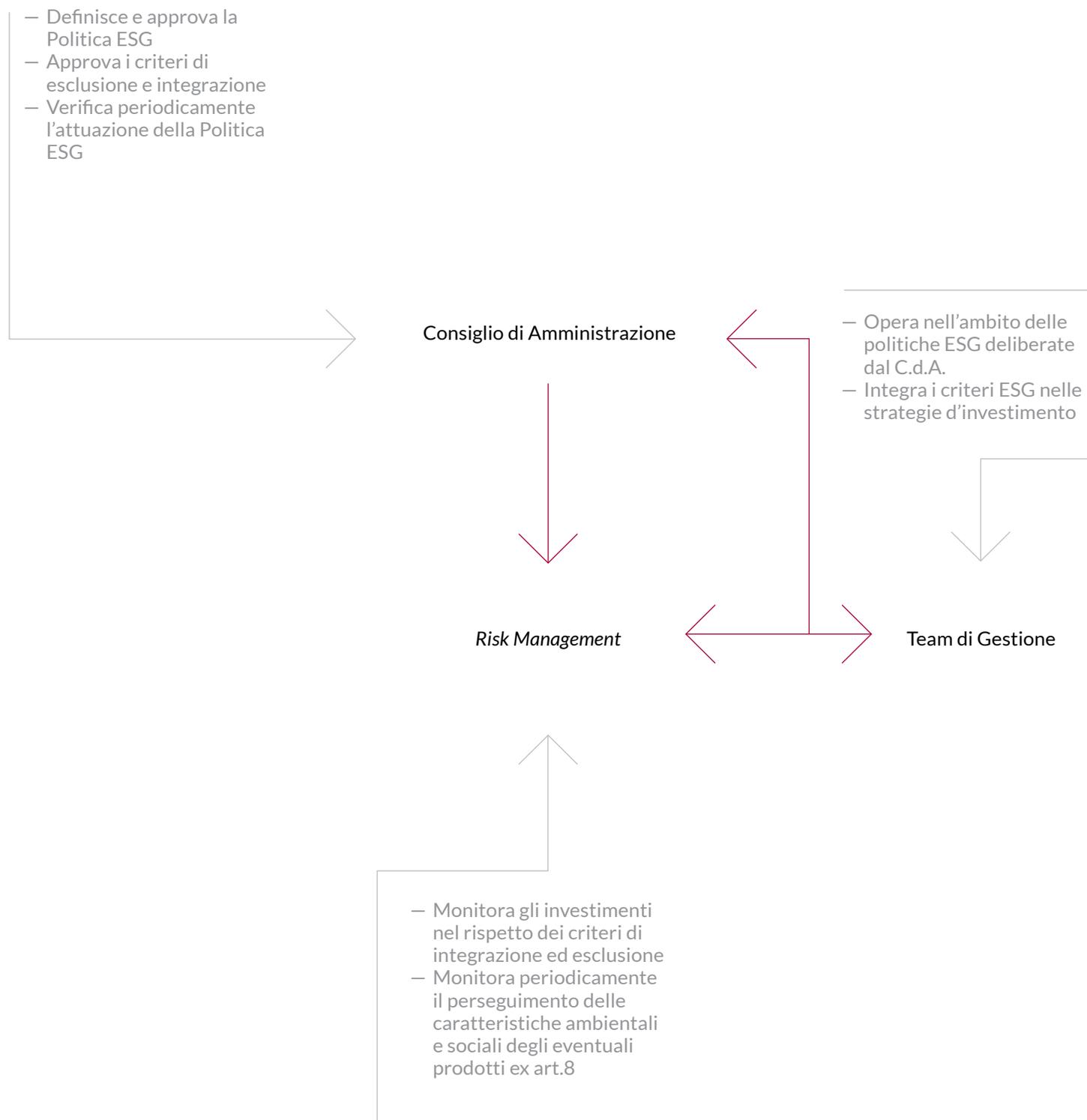
Il sistema di controllo interno rappresenta inoltre, per le SGR, un solido presidio per la lotta contro quelle forme di corruzione materiale e morale che potrebbero minare l'integrità dei principi alla base del Codice Etico e di Comportamento e mettere a rischio la solidità della SGR.

All'interno delle strutture organizzative sono stati istituiti comitati e funzioni aziendali *ad hoc* chiamati ad occuparsi, nello specifico, degli aspetti operativi della sostenibilità delle SGR, i cui ruoli e relazioni sono riassunti nei seguenti schemi.

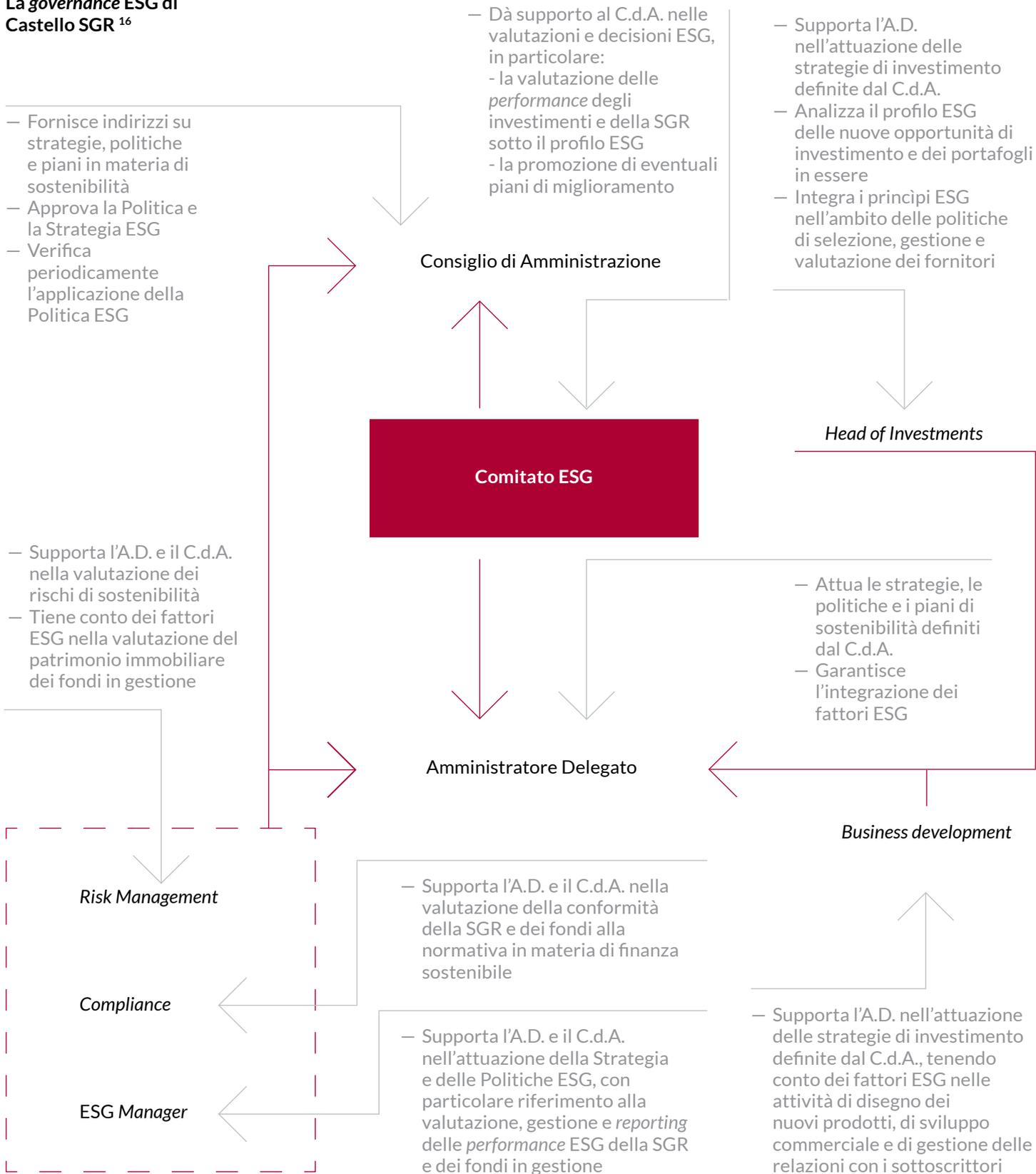
La governance ESG di Anima SGR



La governance ESG di Anima Alternative SGR



La governance ESG di Castello SGR ¹⁶



¹⁶ Si specifica che la governance qui rappresentata era già stata adottata da Castello SGR prima dell'acquisizione.

2.3 Il Consiglio di Amministrazione

64%

dei membri indipendenti

45%

dei membri di genere femminile

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

Il C.d.A. è nominato dall'Assemblea, nel rispetto della disciplina *pro tempore* vigente inerente all'equilibrio tra generi, sulla base di liste presentate dagli azionisti, titolari da soli o congiuntamente di una partecipazione pari almeno al 2,5% del capitale sociale o della diversa quota di partecipazione stabilita annualmente dalla Consob in relazione alla capitalizzazione della Società (attualmente tale quota è pari all'1%). Le liste devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in modo da assicurare il rispetto della normativa vigente in materia di diversità di genere (attualmente la quota di genere meno rappresentato deve essere almeno di 2/5). La composizione delle Liste deve altresì garantire i) in capo a tutti gli amministratori, il possesso dei requisiti di competenza professionale e onorabilità richiesti dalla normativa applicabile e ii) in capo alla maggioranza degli amministratori, il possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di *Corporate Governance*, come recepiti nel Regolamento interno in materia di Governo Societario (tale Regolamento disciplina altresì il processo di accertamento periodico dei suddetti requisiti).

Il C.d.A., in carica dal 21 marzo 2023¹⁷ per la durata di tre esercizi, si compone di un numero pari a undici membri. La composizione ne consente l'adeguato bilanciamento delle competenze richieste dall'attività della Società e del Gruppo, anche all'interno dei Comitati endoconsiliari istituiti. Tutti i Consiglieri sono in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti e dal Codice di *Corporate Governance* e sono in possesso di idonee caratteristiche personali (*soft skills*).

Nel 2023, le riunioni del C.d.A. della Società in cui sono state discusse **tematiche relative alla sostenibilità** sono state pari a 4 (25% delle riunioni totali) e hanno riguardato i seguenti argomenti:

- Approvazione del terzo Rapporto di Sostenibilità (relativo al 2022) e dell'aggiornamento della mappatura dei Rischi di Sostenibilità;
- Aggiornamenti relativi al nuovo Piano di Sostenibilità e nuova matrice di materialità;
- Approvazione del Piano di Sostenibilità 2024-2028 di Gruppo;
- Presentazione e approvazione del progetto di costituzione della Fondazione Anima.

¹⁷ Il rinnovo degli organi sociali per il successivo mandato è previsto per il 2026.

Riunioni del C.d.A. di Anima Holding su tematiche relative alla sostenibilità nel triennio 2021-2023

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

Numero di riunioni	2023	2022	2021
Riunioni del C.d.A. in cui sono state discusse tematiche relative alla sostenibilità	4 (25%)	3 (21%)	4 (33%)

Composizione del Consiglio di Amministrazione di Anima Holding:

Nome	Età	Genere	Ruolo	In carica da ¹⁸	CCRS ¹⁹	CNR ²⁰	CPC ²¹
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	>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: 98%

¹⁸ Per tutte le tabelle seguenti, la data di nomina si riferisce al mandato in corso.

²⁰ Comitato Nomine e Remunerazione

¹⁹ Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

²¹ Comitato Parti Correlate.

Induction Programme

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

Subito dopo il rinnovo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, la Presidente e il *Top Management* hanno organizzato alcune approfondite sessioni formative in sedute consiliari o extra-consiliari aperte a tutti i Consiglieri e Sindaci effettivi. Le sessioni sono state gestite dall'Amministratore Delegato con il contributo espositivo del *Top Management* e hanno riguardato le seguenti tematiche:

- presentazione del Gruppo ANIMA: struttura e *governance*, modello operativo e sistema dei controlli interni, percorso di crescita e modello di *business*, gamma prodotti e investimenti, strategia di crescita, ESG e investimenti sostenibili;
- rappresentazione di sintesi del Piano Industriale 2022-2026 e del *Budget* 2023 di Gruppo, approvati dal previgente Consiglio di Amministrazione;
- ipotesi di rafforzamento del Gruppo tramite operazioni straordinarie.

Su richiesta del Collegio Sindacale è stata poi svolta una seduta di approfondimento rivolta all'Organo di controllo sulla strategia e l'approccio in ambito di investimenti responsabili di Castello SGR.

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. opera 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, coadiuvato dall'eccellente conduzione della Presidente e dall'impegno dell'Amministratore Delegato. Sono stati poi denotati costanti e tangibili progressi nell'implementazione di politiche di Sostenibilità e di *Diversity e Inclusion*, mentre è stato espresso il desiderio di poter approfondire aspetti inerenti a tematiche di *Information Technology* o più attinenti al *core business* della Società.

2.4 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*.

Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità

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

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

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

100%

dei membri indipendenti

66%

dei membri di genere femminile

Composizione del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità

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. Per ulteriori approfondimenti si rimanda all'apposita sezione "[Anima Holding / Investor Relations - Corporate Governance](#)" del sito internet istituzionale.

Composizione del Comitato Nomine e Remunerazione

Nome	Genere	Età	Indipendenza	In carica da	Ruolo
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

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

2.5 Il Collegio Sindacale

100%

dei membri indipendenti

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).

60%

dei membri di genere femminile

Composizione del Collegio Sindacale

Nome	Genere	Età	Indipendenza	In carica da	Ruolo
Mariella Tagliabue	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

Il Presidente del Collegio Sindacale, di norma, partecipa alle sedute del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Parti Correlate. Tutti i Sindaci effettivi partecipano, di norma, alle riunioni del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità. Il Collegio Sindacale è responsabile della procedura di conferimento degli incarichi *Audit Service* assegnati alla società di Revisione ed è tenuto alla preventiva approvazione degli incarichi di *Non Audit Service*. Il Collegio Sindacale inoltre vigila sul rispetto della procedura operazioni con parti correlate.

Gli esiti del processo di autovalutazione del Collegio per l'esercizio 2023, condotti con l'ausilio di una società di consulenza terza ed indipendente, presentati e discussi nella seduta del C.d.A. del 27 febbraio 2024, riportano un quadro positivo del funzionamento dell'Organo di Controllo.

2.6 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.

Il *commitment* rispetto alla responsabilità sociale d'impresa viene esplicitato all'interno del "Piano di incentivazione azionaria di medio-lungo termine 2021-2023" ("Piano")²², applicabile alla Capogruppo e alle sue società controllate, attraverso la declinazione di obiettivi di performance "Sustainability (ESG) non relative to market" con peso complessivo del 20%, finalizzati a verificare il conseguimento di:

- un determinato score medio di **PRI (Principles for Responsible Investments) Assessment**, legato ai risultati conseguiti a seguito della compilazione annuale del *PRI Transparency Report*; per maggiori informazioni sul PRI si rimanda alla sezione "4.3 Premi e adesione a iniziative esterne";
- un determinato score medio di **Anima Engagement Index**, indicatore legato ai risultati di tre componenti:
 - il livello di soddisfazione del Personale, rilevato attraverso un *Employee Engagement survey* che verrà svolta almeno su base triennale e che mira a raccogliere *insight* e opinioni del Personale al fine di identificare eventuali aree di miglioramento ed iniziative future su cui focalizzarsi;
 - l'evoluzione dell'inclusione e diversità nei diversi segmenti professionali e manageriali, con riferimento al processo di selezione e sviluppo delle risorse umane; per maggiori informazioni sulla gestione della tematica e le politiche adottate si rimanda alla sezione "6.1 Diversità e pari opportunità";
 - *retention* dei talenti, rilevata attraverso il monitoraggio del tasso di *retention* del *pool* dei talenti individuato.

²² Il "Piano di incentivazione azionaria di medio-lungo termine 2021-2023" è stato approvato dall'Assemblea degli azionisti in data 31 marzo 2021. Il "Piano di incentivazione azionaria di medio-lungo termine 2024-2026" verrà presentato per approvazione all'Assemblea convocata per il 28 marzo 2024.

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

circa la necessità di promuovere la diversità e la valorizzazione delle persone all'interno del contesto aziendale.

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

2.7 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

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

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

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

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.. La funzione di *Internal Audit* svolge principalmente attività di verifica e predispone relazioni contenenti informazioni sulla propria attività e valutazioni sull'idoneità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Tali relazioni sono periodicamente trasmesse agli Organi di Amministrazione e Controllo. Con riferimento alle società operative, Anima SGR ha istituito una funzione dedicata, il Servizio di *Risk Management*, che opera nell'ambito del processo di gestione dei rischi, sia per quanto concerne i processi di investimento relativi ai patrimoni gestiti, sia per quanto concerne i processi aziendali. Le funzioni aziendali collaborano con il Servizio *Risk Management* nell'individuazione dei rischi e nella loro valutazione, mentre il Consiglio di Amministrazione valuta le proposte di mitigazione e decide in ordine alla loro realizzazione. Analoghe attività vengono svolte dal Servizio *Risk Management* di Anima Alternative e dal Servizio *Risk Management and Asset Valuation* di Castello SGR. Le SGR sono sottoposte a vigilanza prudenziale da parte di Banca d'Italia, che richiede l'adozione di questo tipo di presidio.

2.8 Il presidio dei rischi ESG e reputazionali

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

A tal fine, il Gruppo ha valutato ed **integrato all'interno del proprio modello di gestione dei rischi anche i rischi ESG, specificatamente *Environmental, Social, Governance*** e relativi agli **investimenti responsabili**. ANIMA ha infatti individuato le tematiche materiali, come riportato nella sezione "4.4 L'analisi di materialità", aggregandole per categorie, e ne ha identificato i relativi rischi, i potenziali impatti e le modalità di gestione e mitigazione. Il modello è supportato trasversalmente all'interno del Gruppo da processi aziendali, politiche e procedure appositamente redatte, nel rispetto della normativa vigente in materia e in linea con quanto previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001. Le azioni intraprese sono in linea anche con quanto previsto dai principali *standard*, linee guida e principi emanati dalle organizzazioni nazionali ed internazionali a cui il Gruppo si ispira. Rispetto alla Mappatura dei Rischi di Sostenibilità 2022 sono stati introdotti alcuni elementi di novità:

- lo svolgimento di una nuova analisi di materialità ha portato all'accorpamento di alcune tematiche tra loro affini, alla ridenominazione dell'area tematica «trasversale» in «investimenti responsabili» e all'inclusione in matrice della tematica «Gestione responsabile della catena di fornitura» (precedentemente sotto soglia di materialità e pertanto non rappresentata); per maggiori informazioni si rimanda alla sezione "4.4 L'analisi di materialità";
- la Mappatura dei Rischi di Sostenibilità include una preliminare analisi dei rischi, potenziali impatti negativi, opportunità e modalità di gestione e mitigazione relativi agli investimenti immobiliari di Castello SGR.

Si segnala inoltre che, a seguito della pubblicazione da parte di Banca d'Italia delle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali per gli intermediari finanziari non bancari, c.d. «Aspettative», le società operative del Gruppo si sono dotate, ciascuna per il proprio ambito di competenza, di un piano d'azione contenente anche l'individuazione di specifici interventi che si intende porre in essere per colmare le lacune identificate.

A tal fine, è stato richiesto il supporto di una società di consulenza specializzata per far evolvere l'attuale modello adottato. In concomitanza, con l'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), il Gruppo ANIMA si sta adoperando per conformarsi al *framework* di rendicontazione previsto dalla nuova normativa, che richiede di effettuare *disclosure* e di adottare una struttura di gestione avanzata in termini di rischi climatici e ESG.

La Mappatura aggiornata è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding S.p.A. in data 19 marzo 2024, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 15 marzo 2024.

Area tematica: ambientale

Tematiche materiali: – Riduzione degli impatti ambientali e lotta al cambiamento climatico	Perimetro dell’impatto: – Gruppo ANIMA – Fornitori	Ruolo del Gruppo – Diretto – Indiretto
Rischi	Potenziali impatti negativi	Opportunità
	ANIMA: – Perdita di valore delle società che compongono i portafogli gestiti con la conseguente riduzione degli AuM in gestione.	ANIMA: – Riduzione dei rischi derivanti dalle società nei portafogli gestiti con possibile riduzione degli AuM in gestione.
ANIMA & società in portafoglio: – Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito ambientale (rischi di transizione); – rischi di mercato e reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di tutela ambientale e limitazione degli impatti negativi (rischi di transizione).	ANIMA & società in portafoglio: – Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; – danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; – perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato.	ANIMA & società in portafoglio: – conformità normativa, anche in termini prospettici; – miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti.
Società in portafoglio: – rischi di subire danni materiali o un calo della produttività come conseguenza dei cambiamenti climatici (rischi fisici); – rischio legale derivante da danni ambientali (rischio fisico); – rischi legati all’incremento dei costi operativi e di transizione a tecnologie e modelli di <i>business</i> più sostenibili per aziende ad alto impatto ambientale (rischi di transizione); – rischi legati all’incremento del costo dell’utilizzo di energia non rinnovabile (rischi di transizione).	Società in portafoglio: – interruzioni operative, limitazioni nello svolgimento delle attività e/o richieste di risarcimento; – incremento dei costi con possibili ripercussioni negative sui ricavi/utigli.	Società in portafoglio: – Contenimento dei costi di transizione e di utilizzo di energia non rinnovabile con possibile incremento dei ricavi/utigli; – riduzione dei rischi climatici direttamente causati o subiti

Gestione e Mitigazione

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti;
- MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza;
- certificazione ISO 14001;
- certificazione BREEAM sulla classificazione e certificazione dell'ecosostenibilità degli edifici;
- adesione a: Forum per la Finanza Sostenibile, Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC), Global Compact e ai 10 Principi sanciti;
- adesione ad iniziative di *engagement* relative a tematiche ambientali;
- compilazione del questionario CDP relativo a tematiche ambientali;
- monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la *compliance*;
- monitoraggio di tutte le categorie di emissioni indirette di *Scope 3*;
- iniziative volte a favorire:
 - il monitoraggio, l'efficienza, il risparmio energetico, anche attraverso attività di sensibilizzazione del Personale, e l'impiego di energia da fonti rinnovabili;
 - la riduzione delle emissioni dei mezzi di trasporto e degli immobili, nonché la promozione di una mobilità sostenibile;
 - la riduzione del consumo dei materiali utilizzati, specialmente quelli non rinnovabili, e la corretta gestione degli stessi.

Area tematica: sociale

Tematiche materiali:		
<ul style="list-style-type: none"> – Valorizzazione e coinvolgimento del Personale – Diversità, pari opportunità e non discriminazione 	Perimetro dell'impatto: <ul style="list-style-type: none"> – Gruppo ANIMA 	Ruolo del Gruppo: <ul style="list-style-type: none"> – Diretto
Rischi	Potenziati impatti negativi	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> – Rischio legale derivante dal mancato rispetto dei diritti del Personale da parte del Gruppo e/o dei fornitori; – rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di D&I, pari opportunità e formazione del Personale; – rischio derivante dall'incapacità di attrarre e trattenere i talenti e il Personale impiegato in posizioni strategiche; – rischio di fornire insufficienti livelli di formazione; – rischio che si verifichino episodi di discriminazione. 	<ul style="list-style-type: none"> – Coinvolgimento in azioni legali; – danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; – perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; – insoddisfazione del Personale con conseguenze negative sull'operatività e la produttività; – mancato inserimento o perdita di risorse qualificate e/o che hanno assunto dei ruoli chiave con possibili rallentamenti operativi; – presenza di Personale scarsamente formato e qualificato a svolgere la propria attività. 	<ul style="list-style-type: none"> – Miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; – valorizzazione e soddisfazione del Personale con conseguente aumento della <i>retention</i> di risorse qualificate e/o che hanno assunto ruoli chiave; – consolidamento di conoscenze e competenze del Personale con conseguente aumento della produttività e delle competenze possedute; – aumento della diversità ed inclusività con conseguente miglioramento dell'ambiente lavorativo e incremento della creatività e dell'innovazione; – aumento della consapevolezza grazie a corsi di formazione e attività di sensibilizzazione.

Gestione e Mitigazione

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Nomine e Remunerazione;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo;
- Politica in Materia di Diversità e Inclusione;
- MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza;
- Politica di *Whistleblowing*;
- Politica di Remunerazione e Incentivazione e piano di incentivazione di lungo termine (“LTIP”), contenenti anche indicatori relativi alla diversità e all’inclusione;
- adozione di un documento programmatico contenente le iniziative rivolte al Personale;
- adesione al Global Compact e ai 10 Principi sanciti;
- adesione a Valore D;
- incontri periodici col *management* al fine di incrementare il senso di appartenenza e il grado di soddisfazione del Personale;
- monitoraggio periodico dei livelli di soddisfazione del Personale, anche tramite l’introduzione di *People Survey*;
- piani di formazione e piani di sviluppo del Personale;
- attività di sensibilizzazione verso le tematiche di D&I;
- valutazione delle *performance* basata su obiettivi formalizzati e condivisi per sviluppare una cultura del merito incentrata sull’equità;
- processo di analisi del *gender pay gap*;
- programma “Anima *Internship*” per l’inserimento strutturato di risorse in stage;
- “*Graduate Program*” per l’inserimento di neolaureati ad alto potenziale.

Tematiche materiali:	Perimetro dell’impatto:	Ruolo del Gruppo:
<ul style="list-style-type: none"> – Tutela e benessere del Personale – Tutela dei diritti umani e del Lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> – Gruppo ANIMA – Fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> – Diretto – Indiretto
Rischi	Potenziali impatti negativi	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> – Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito di salute e sicurezza e di rispetto dei diritti umani; – rischio legale derivante dal mancato rispetto dei diritti del Personale da parte del Gruppo e/o dei fornitori; – rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> sulla tutela del Personale, di diritti umani e sicurezza sul lavoro; – rischio di compromettere la salute e sicurezza del Personale a causa di infortuni, malattie e l’insorgere di disturbi psicofisici collegati a <i>stress</i> e ansia; – rischio derivante dal mancato soddisfacimento delle aspettative del Personale in ambito di <i>welfare</i>, equilibrio casa-lavoro e relazioni sindacali. 	<ul style="list-style-type: none"> – Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; – coinvolgimento in azioni legali; – danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; – perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; – assenze per infortuni e malattie con conseguenze negative sull’operatività e la produttività; – insoddisfazione del Personale e perdita di risorse qualificate e/o che hanno assunto dei ruoli chiave con possibili rallentamenti operativi. 	<ul style="list-style-type: none"> – Conformità normativa, anche in termini prospettici; – miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; – riduzione delle assenze dovute a infortuni e malattie; – miglioramento del <i>work-life balance</i> e del benessere psico-fisico del Personale con conseguente aumento della soddisfazione e della <i>retention</i> di risorse qualificate e/o che hanno assunto ruoli chiave; – miglioramento di operatività e produttività del Personale; – miglioramento delle relazioni sindacali con conseguenti benefici nella comunicazione con il Personale.

Gestione e Mitigazione

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica Acquisti e Forniture;
- MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza;
- Politica di *Whistleblowing*;
- Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo;
- adesione all'Investor Alliance for Human Rights;
- certificazione ISO 45001;
- adesione al Global Compact e ai 10 Principi sanciti;
- aggiornamento periodico del Documento di Valutazione dei Rischi, presenza di figure a presidio della salute e sicurezza (RSPP, RLS);
- monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la *compliance*;
- erogazione di formazione sulla salute e sicurezza;
- attivazione di un servizio convenzionato di Telemedicina dedicato al Personale;
- organizzazione di attività ed iniziative volte a promuovere il benessere psico-fisico del Personale;
- possibilità di convertire il Premio di Risultato in *welfare* per l'accesso a servizi socioassistenziali defiscalizzati;
- svolgimento di incontri periodici con i sindacati per confronto su tematiche legate al benessere del Personale;
- possibilità di usufruire dello *smart working* nell'ambito di un accordo quadro sottoscritto con i sindacati.

Tematiche materiali:		
– Educazione finanziaria e sviluppo della comunità	Perimetro dell'impatto: – Gruppo ANIMA	Ruolo del Gruppo: – Diretto
Rischi	Potenziali impatti negativi	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> – Rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito filantropico e di supporto alle comunità locali; – rischio di disattendere le aspettative dei Clienti meno propensi alla digitalizzazione; – rischio di disattendere le esigenze informative e di coinvolgimento dei propri <i>Stakeholder</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> – Danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri <i>Stakeholder</i>; – perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato. 	<ul style="list-style-type: none"> – Miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; – maggiore inclusione finanziaria tramite l'aumento dei livelli di educazione; – promozione di sinergie con la strategia di sostenibilità e digitalizzazione del Gruppo ANIMA; – accrescimento del <i>commitment</i> del Personale vis à vis la <i>mission</i> ANIMA; – creazione di opportunità di <i>team building</i>; – promuovere iniziative di educazione finanziaria coerenti con l'<i>expertise</i> del Gruppo.

Gestione e Mitigazione

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti;
- MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza;
- adozione di iniziative specifiche in ambito di educazione finanziaria e filantropico, anche tramite sponsorizzazioni ed erogazione di liberalità;
- costituzione della Fondazione Anima, con particolare focus sul tema dell' educazione finanziaria.

Tematiche materiali:		
– Qualità dei prodotti, tutela del risparmio e soddisfazione dei Clienti	Perimetro dell’impatto: – Gruppo ANIMA	Ruolo del Gruppo: – Diretto
Rischi	Potenziali impatti negativi	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> – Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito prodotti; – rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di qualità dei prodotti, tutela del risparmio e soddisfazione dei clienti; – rischio derivante dal mancato o inadeguato monitoraggio del grado di soddisfazione dei Clienti e dei reclami presentati dagli stessi. 	<ul style="list-style-type: none"> – Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; – danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; – perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato. 	<ul style="list-style-type: none"> – Conformità normativa, anche in termini prospettici; – miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; – miglioramento della qualità di prodotti e servizi; – aumento della soddisfazione dei Clienti; – contributo alla valorizzazione del patrimonio dei Clienti; – promozione di iniziative di educazione finanziaria coerenti con l'<i>expertise</i> del Gruppo.

Gestione e Mitigazione

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità;
- Funzioni responsabili per lo sviluppo e il mantenimento di rapporti di tipo personalizzato e confronti periodici con la clientela istituzionale e le reti di vendita;
- funzione dedicata ad assolvere alle richieste dei Clienti;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti;
- Politica informativa sulla strategia di trattazione dei reclami e le funzioni dell'Arbitro per le Controversie Finanziarie (ACF);
- formalizzazione di un Processo Prodotti;
- monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la *compliance*;
- presidi organizzativi interni per lo sviluppo e l'ingegnerizzazione di nuovi prodotti in grado di cogliere le mutevoli esigenze dei Clienti/collocatori;
- procedure volte a prevedere una sollecita trattazione dei reclami presentati e la conservazione delle registrazioni;
- monitoraggio periodico della soddisfazione della clientela anche tramite *survey* e l'analisi dei flussi di raccolta;
- utilizzo del rating costi CFS sui fondi comuni di investimento per il monitoraggio dei costi dei prodotti;
- costituzione della Fondazione Anima, con particolare focus sul tema dell'educazione finanziaria.

Tematiche materiali:		
– Privacy e sicurezza delle informazioni	Perimetro dell’impatto: – Gruppo ANIMA	Ruolo del Gruppo: – Diretto
Rischi	Potenziali impatti negativi	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> – Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito <i>privacy</i> e sicurezza dei dati; – rischio legale derivante dall’utilizzo di dati per finalità non consentite o per scopi fraudolenti; – rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di <i>privacy</i> e sicurezza delle informazioni; – rischio di perdita di dati dei Clienti e di dati sensibili; – rischio di incorrere in frodi informatiche; – rischio di dover affrontare maggiori costi e/o costi non preventivati in termini di infrastruttura IT e di <i>cybersecurity</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> – Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; – coinvolgimento in azioni legali; – danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; – perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; – perdita, danneggiamento, sottrazione, divulgazione di dati sensibili; – interruzioni operative, limitazioni nello svolgimento delle attività e/o richieste di risarcimento; – incremento dei costi con possibili ripercussioni negative sui ricavi/utigli. 	<ul style="list-style-type: none"> – Conformità normativa, anche in termini prospettici; – miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; – miglioramento della qualità del servizio; – continuità operativa; – conservazione del <i>know-how</i> con conseguenti vantaggi competitivi; – migliore resilienza delle strutture IT; – riduzione dei costi aziendali.

Gestione e Mitigazione

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità;
- Funzioni responsabili per la gestione delle tematiche IT ed il corretto funzionamento delle architetture IT;
- Responsabile per la Sicurezza informatica (CISO);
- Comitato *Cyber Security*, Comitato di Coordinamento della Crisi e delle Emergenze (CCE) , Responsabile della Protezione dei Dati (DPO);
- Codice Etico e di Comportamento;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica *Privacy* – GDPR e Politica di continuità operativa;
- Politica per la gestione degli incidenti di sicurezza informatica e *data breach*;
- Politica per la gestione delle crisi aziendali;
- MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza;
- monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la *compliance*;
- adozione di soluzioni e procedure interne per promuovere la sicurezza informatica e la protezione dei dati aziendali, tra cui test di phishing;
- erogazione di formazione sulla sicurezza informatica, sul corretto utilizzo degli strumenti aziendali e sulle norme di comportamento;
- *audit* sui responsabili esterni e *assessment* interni del DPO;
- sistemi di protezione *hardware* e *software*;
- attività di *maturity* e *vulnerability assessment* periodica;
- sito di *disaster recovery* aggiornato *real time* e testato annualmente;
- controlli e messaggistiche automatiche per la segnalazione di anomalie o violazioni ai protocolli di sicurezza informatica;
- *penetration test* svolti periodicamente.

Area tematica: governance

Tematiche materiali:		
– Etica, integrità e trasparenza nella gestione aziendale	Perimetro dell’impatto: – Gruppo ANIMA	Ruolo del Gruppo: – Diretto
Rischi	Potenziali impatti negativi	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> – Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito di etica di <i>business</i>, anticorruzione, antiriciclaggio e <i>marketing</i> responsabile; – rischio legale derivante da azioni e condotte fraudolente; – rischio legale e reputazionale derivante da pratiche commerciali e comunicazioni poco trasparenti, scorrette o ingannevoli; – rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di etica di <i>business</i>, lotta alla corruzione e <i>marketing</i> responsabile. 	<ul style="list-style-type: none"> – Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; – coinvolgimento in azioni legali; – danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; – limitazioni nello svolgimento delle attività e/o richieste di risarcimento; – perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; – segnalazioni ad associazioni dei consumatori o ad altre istituzioni competenti in materia. 	<ul style="list-style-type: none"> – Conformità normativa, anche in termini prospettici; – incentivo ad adottare comportamenti etici e promozione della legalità; – miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; – incremento della fiducia verso il Gruppo; – aumento della soddisfazione dei Clienti.
Gestione e Mitigazione		

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche supportato dal Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità e dal Comitato Parti Correlate;
- Codice Etico e di Comportamento;
- MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica per la Gestione dei Conflitti di Interesse, Politica Anticorruzione e per la prevenzione del rischio di riciclaggio, Politica di *Whistleblowing*;
- Politica su Principi e politiche Contabili di Gruppo, Politica su principi di condotta in materia fiscale, registrazione accurata e completa delle operazioni per garantire la massima trasparenza contabile;
- Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti;
- Politica di applicazione di divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali, Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo;
- Politica informativa sulla strategia di trattazione dei reclami e le funzioni dell’Arbitro per le Controversie Finanziarie (ACF);
- Politica per la gestione di incidenti di sicurezza informatica e *data breach*;
- certificazione ISO 37001;
- adesione al Global Compact e ai 10 Principi sanciti;
- monitoraggio delle evoluzioni normative, dialogo continuo con le autorità pubbliche, funzione volta a presidiare la *compliance* e funzione di conformità per la prevenzione della corruzione;
- procedure per prevenire manipolazioni di mercato e abuso di informazioni privilegiate nell’attività di negoziazione sui mercati.

Tematiche materiali: – Governance e gestione dei rischi ESG		
Perimetro dell’impatto: – Gruppo ANIMA		Ruolo del Gruppo: – Diretto
Rischi	Potenziali impatti negativi	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> – Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito di gestione dei rischi ESG (es. CSRD, aspettative di vigilanza di Banca d’Italia sui rischi climatici e ambientali); – rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di presidio delle tematiche e dei rischi ESG; – rischio di dover affrontare maggiori costi e/o costi non preventivati per la gestione e mitigazione di imprevisti derivanti dal mancato monitoraggio dei rischi ESG. 	<ul style="list-style-type: none"> – Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; – danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; – perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; – peggioramento della <i>performance</i> dei KPI rendicontati nell’informativa non finanziaria e nei <i>rating</i> ESG assegnati alla Società; – perdita di investitori e maggiore difficoltà / dispendiosità nel reperire risorse finanziarie; – incremento dei costi con possibili ripercussioni negative sui ricavi/utigli. 	<ul style="list-style-type: none"> – Conformità normativa, anche in termini prospettici; – adozione del <i>framework</i> di rendicontazione previsto dalla normativa CSRD; – miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; – continuità operativa; – riduzione dei costi aziendali connessi ai rischi ESG.

Gestione e Mitigazione

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità;
- Funzioni responsabili per la gestione delle tematiche ESG a livello *corporate* e di società operative;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo;
- Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi;
- Codice Disciplinare;
- Politica di Whistleblowing;
- Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti;
- Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo;
- Politica di applicazione di divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali di Anima SGR;
- monitoraggio dei rischi ESG a livello di Gruppo e di investimenti;
- previsione, all’interno del Regolamento interno in materia di governo societario, di almeno tre amministratori indipendenti;
- integrazione di obiettivi non finanziari nella componente variabile annuale della remunerazione dell’A.D. e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“DIRS”);
- previsione di specifici KPI ESG nel piano di incentivazione di lungo termine (“LTIP”) dell’A.D. e dei DIRS.

Tematiche materiali: – Resilienza organizzativa		
Perimetro dell’impatto: – Gruppo ANIMA		Ruolo del Gruppo: – Diretto
Rischi	Potenziali impatti negativi	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> – Rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di resilienza organizzativa; – rischi di interruzione della continuità operativa in caso di emergenze, blocchi o malfunzionamenti. 	<ul style="list-style-type: none"> – Danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; – perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; – crisi aziendali dovute a incidenti informatici, violazioni della sicurezza e scenari fisici critici; – limitazioni nello svolgimento delle attività e dell’operatività aziendale. 	<ul style="list-style-type: none"> – Miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; – incremento della fiducia e della percezione circa l’affidabilità del Gruppo; – tutela e continuità operativa in situazioni di rischio e di crisi aziendali.

Gestione e Mitigazione

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità;
- Responsabile per la Sicurezza informatica (CISO);
- Comitato di Coordinamento della Crisi e delle Emergenze (CCE), *Crisis Management Team* e Comitato di *Business Continuity*;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica di continuità operativa;
- MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza;
- Politica di *Whistleblowing*;
- Politica per la gestione delle crisi aziendali;
- monitoraggio dei rischi ESG a livello di Gruppo e di investimenti;
- aggiornamento periodico del Documento di Valutazione dei Rischi, presenza di figure volte a presidiare la salute e sicurezza (RSPP, RLS);
- sito di *disaster recovery* aggiornato *real time* e testato annualmente.

Tematiche materiali:		
– Gestione responsabile della catena di fornitura	Perimetro dell’impatto: – Gruppo ANIMA – Fornitori	Ruolo del Gruppo: – Diretto – Indiretto
Rischi	Potenziali impatti negativi	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> – Rischio legale derivante dal mancato rispetto delle clausole contrattuali sottoscritte con i fornitori; – rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di gestione della catena di fornitura; – rischi di interruzione della continuità operativa in caso di errata gestione della catena di fornitura; – rischio di incidenti dovuti a scarsi presidi sui temi ambientali e/o sociali nella catena di fornitura; – rischio di incorrere in maggiori costi di approvvigionamento in caso di errata gestione della catena di fornitura. 	<ul style="list-style-type: none"> – Danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; – limitazioni nello svolgimento delle attività e dell’operatività aziendale; – aumento degli impatti ambientali e/o sociali diretti e indiretti; – aumento dei costi di approvvigionamento. 	<ul style="list-style-type: none"> – Miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; – tutela e continuità operativa in situazioni di rischio; – contenimento degli impatti ambientali e/o sociali diretti e indiretti; – contenimento dei costi di approvvigionamento.

Gestione e Mitigazione

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità;
- Funzioni responsabili per il governo e l’esecuzione delle spese e per la gestione dei fornitori;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Politica di *Whistleblowing*;
- Politica Anticorruzione;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica Acquisti e Forniture;
- Procedura di Gestione delle Spese e dei Fornitori;
- MOG 231 e relativo Organismo di Vigilanza;
- processo di valutazione («qualificazione») dei fornitori che include anche criteri ESG.

Area tematica: investimenti responsabili

Tematiche materiali: – Investimenti Responsabili			Perimetro dell’impatto: – Gruppo ANIMA			Ruolo del Gruppo: – Diretto		
Rischi			Potenziali impatti negativi			Opportunità		
<ul style="list-style-type: none"> – Rischi di <i>compliance</i> per non conformità a normative in ambito di investimenti responsabili (Tassonomia, SFDR, etc.); – rischi reputazionali derivanti dal mancato allineamento alle aspettative degli <i>Stakeholder</i> in ambito di monitoraggio dei rischi ESG degli emittenti oggetto di investimento o potenziali, nonché degli impatti che gli stessi possono generare; – rischio di incorrere in maggiori costi e/o costi non preventivati per la gestione e mitigazione di imprevisti derivanti dal mancato monitoraggio dei rischi ESG delle società in portafoglio; – rischi di investimenti in <i>asset</i> immobiliari legati ad attività che impattano negativamente l’ambiente; – rischi legali e di <i>compliance</i> derivanti dal mancato rispetto della normativa in materia di sicurezza in cantiere. 			<ul style="list-style-type: none"> – Multe o sanzioni derivanti dal mancato adeguamento normativo; – danno reputazionale e perdita di credibilità presso i propri Clienti; – perdita di competitività, con conseguente perdita di quote di mercato; – perdita di valore degli <i>asset</i> in portafoglio con la conseguente riduzione degli AuM in gestione. 			<ul style="list-style-type: none"> – Conformità normativa, anche in termini prospettici; – miglioramento della reputazione con conseguente fidelizzazione di Clienti esistenti e incremento della base Clienti; – incremento della fiducia verso il Gruppo; – aumento della soddisfazione dei Clienti rispetto all’offerta di prodotti ESG in linea con i propri valori; – diffusione di buone pratiche ESG, sensibilizzazione degli emittenti oggetto di investimento; – utilizzo degli immobili per scopi sociali con conseguente impatto positivo sulle comunità locali. 		

Gestione e Mitigazione

- Coinvolgimento del C.d.A. nel presidio delle tematiche con il supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità;
- Comitato ESG;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica ESG per gli investimenti, processo di investimento e previsioni regolamentari dei singoli prodotti;
- Politica relativa al divieto di investimento in produttori di mine antipersona, di munizioni e submunizioni a grappolo;
- Politica di impegno che integra i criteri di sostenibilità nell'attività di azionariato attivo, favorendo l'adozione di procedure volte ad identificare, prevenire e mitigare i possibili impatti sociali e ambientali negativi derivanti dalle attività degli emittenti;
- Politica di applicazione di divieti di investimento in presenza di sanzioni internazionali di Anima SGR;
- Strategia per l'esercizio dei diritti di voto e riepilogo mensile delle votazioni espresse;
- Dichiarazione di Anima SGR sugli effetti negativi per la sostenibilità (PAI);
- database a supporto dei gestori dei portafogli per l'integrazione di criteri ESG nelle strategie di investimento;
- monitoraggio delle evoluzioni normative e presenza di una funzione aziendale volta a presidiare la *compliance*;
- adesione ai Principles for Responsible Investment (PRI), al Global Compact e i 10 Principi sanciti, all'Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC), al Forum per la Finanza Sostenibile, al Farm Animal Investment Risk & Return (FAIRR) e all'Investor Alliance for Human Rights;
- monitoraggio dei rischi ESG e identificazione dei principali impatti negativi dell'investimento sui fattori ambientali e sociali;
- integrazione dei criteri ESG nelle decisioni di investimento;
- presenza e progressivo incremento di prodotti che promuovono, tra le altre, anche caratteristiche sociali e ambientali come individuati dall'art. 8 del RE UE 2088/2019 (SFDR);
- presenza e progressivo incremento di prodotti che hanno come obiettivo investimenti sostenibili come individuati dall'art. 9 SFDR;
- valutazione di profili ESG rilevanti in considerazione della tipologia di investimento e della relativa destinazione d'uso per le nuove opportunità di investimento immobiliare;
- utilizzo del protocollo GRESB per la valutazione delle *performance* ESG dei Fondi Immobiliari;
- utilizzo di protocolli di certificazione Green Building per gli *asset* immobiliari, tra cui LEED, BREEAM, WELL.

ETICA NELLA
CONDOTTA
AZIENDALE

3

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

L'etica nell'attività d'impresa costituisce un approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e per la reputazione del Gruppo, che intrattiene molteplici rapporti con la comunità degli azionisti, dei Clienti, dei fornitori e, più in generale, con l'intero contesto economico – sociale nel quale esso opera. Le società del Gruppo 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*.

A testimonianza della dedizione alle tematiche introdotte, si riporta che nel triennio 2021-2023 non si sono verificati casi di non conformità a leggi o regolamenti.

Allo stesso modo il Gruppo non ha subito azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, *antitrust* e pratiche monopolistiche.

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

3.1 Il Codice Etico e di Comportamento

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

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

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

I destinatari interni del Codice sono tenuti a conoscerne i contenuti e a contribuire alla sua attuazione e diffusione. I principi in esso contenuti sono da integrare alle vigenti leggi di natura civile e penale, oltreché agli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva. Per ANIMA è importante diffondere i valori riportati nel Codice anche con i Destinatari esterni, per i quali l'osservanza delle disposizioni contenute all'interno del documento costituisce presupposto essenziale per instaurare o proseguire il rapporto professionale e/o di collaborazione con il Gruppo. Il Codice è adottato dal Consiglio d'Amministrazione della Società, che lo sottopone a revisioni ed aggiornamenti sulla base delle evoluzioni normative e delle *best practice* in materia, delle esigenze nate dalla concreta applicazione del Codice stesso e delle segnalazioni degli *Stakeholder*. Anima Holding si impegna a diffondere presso le società del Gruppo i valori e i principi a cui essa si ispira e a favorire l'adozione da parte delle stesse di un proprio Codice.

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

In linea con il resto del Gruppo, anche Castello SGR rende pubblico il proprio Codice Etico, aggiornato nel marzo 2023, in cui definisce formalmente l'insieme dei valori riconosciuti, accettati e condivisi dalla stessa, nonché i suoi diritti, doveri e responsabilità rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per lo svolgimento delle proprie attività (clienti attuali o potenziali, colleghi, collaboratori, fornitori, Pubbliche Autorità).

I casi di violazione del Codice devono essere prontamente segnalati, anche per il tramite delle funzioni di controllo, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza 231/01, istituito presso le singole società del Gruppo, laddove riguardino i reati presupposti, cioè le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e dalle sue successive modifiche ed integrazioni. La Società mette a disposizione del Personale canali per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite o contrarie ai contenuti del Codice stesso (c.d. *Whistleblowing*), come dettagliato nella sezione "3.4 *Whistleblowing*". La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni o interventi disciplinari proporzionati alle specifiche violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni normative.

**Numero di segnalazioni ricevute
per violazioni del Codice Etico e di
Comportamento nel triennio 2021-
2023**

	2023	2022	2021
Totale segnalazioni ricevute per violazioni del Codice Etico	-	-	-
di cui: segnalazioni ricevute riguardo violazioni dei diritti umani	-	-	-
Numero degli episodi esaminati dall'azienda	-	-	2
Numero di piani d'azione attuati	-	-	-

3.2 Anticorruzione

Il Gruppo ANIMA ritiene che la corruzione, nelle sue diverse forme e manifestazioni, costituisca una seria minaccia allo sviluppo economico e sociale sia per quanto riguarda la possibilità che tali condotte ostacolino lo svolgimento delle proprie attività, compromettendo il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia per quanto riguarda gli effetti negativi che tali azioni hanno sul contesto sociale in cui il Gruppo opera. Pertanto, ANIMA non intende tollerare la corruzione in alcuna sua forma, operando secondo principi di legalità, integrità e trasparenza e considerando la lotta alla corruzione tra gli obblighi legali del Gruppo e tra gli impegni assunti verso i propri *Stakeholder*. Nel 2023 le analisi effettuate su tutte le sedi del Gruppo non hanno evidenziato criticità per rischi legati alla corruzione.

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

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

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

Dal 2021 inoltre, tutte le società del Gruppo ANIMA hanno adottato un sistema di gestione certificato secondo la norma **ISO 37001** relativa alla prevenzione della corruzione, per il rinnovo della quale nel 2023 è stato effettuato e superato un *audit* condotto da terze parti. Nel mese di ottobre 2023 anche Castello SGR ha adottato la Politica Anticorruzione del Gruppo ANIMA, ha istituito la Funzione Anticorruzione, assegnando la stessa al responsabile del Servizio Compliance, ed ha quindi ottenuto la certificazione secondo la norma ISO 37001.

Il responsabile del Servizio Compliance ha la responsabilità e l'autorità di:

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

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

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

A testimonianza dell'impegno del Gruppo nel contrastare la corruzione, nel triennio 2021-2023 non si sono verificati episodi di corruzione.

Numero di episodi di corruzione accertati e azioni intraprese nel triennio 2021-2023

	2023	2022	2021
Numero di episodi di corruzione accertati	-	-	-
Numero di episodi per i quali i dipendenti sono stati licenziati o sottoposti a misure disciplinari per corruzione	-	-	-
Numero di episodi per i quali i contratti con i <i>partner</i> commerciali non sono stati rinnovati per violazioni relative alla corruzione	-	-	-
Numero di cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti	-	-	-

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l'adozione di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001**, oggetto di sistematico aggiornamento ed inteso come l'insieme delle norme deontologiche, delle regole comportamentali e delle procedure operative adottate in funzione delle specifiche attività svolte dalla Società al fine di prevenire la commissione di reati presupposto previsti dal Decreto 231/01. Il Modello si ispira anche ai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento nonché, tenuto conto del settore in cui opera il Gruppo, alle indicazioni dell'Associazione Italiana del Risparmio Gestito (Assogestioni). Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un **Organismo di Vigilanza ("OdV")** ex D. Lgs. 231/2001 indipendente, istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società. Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento ["Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di Anima Holding S.p.A. 2023"](#) disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding / Investor Relations – Corporate Governance" del sito internet istituzionale.

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

3.4 Whistleblowing

In linea con i valori di correttezza, trasparenza e integrità che ispirano la propria azione, il Gruppo ANIMA fornisce la possibilità di **denunciare fatti o situazioni che non siano in linea con i principi riportati nel suo Codice Etico e di Comportamento, nonché ogni altra condotta irregolare**, al fine di proteggere e tutelare il Gruppo e il proprio Personale e, come disciplinato all'interno della Politica di *Whistleblowing* che regola la segnalazione delle anomalie interne da parte del Personale, tutelandone la riservatezza ed escludendo possibili ritorsioni. Il corretto svolgimento del processo di Segnalazione delle violazioni viene assicurato dal Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione ("RSIS"), il quale riferisce direttamente e tempestivamente agli organi aziendali le informazioni oggetto delle segnalazioni, ove rilevanti, nonché redige una relazione annuale sul funzionamento del processo stesso.

Una segnalazione è considerata rilevante, e quindi meritevole di attenzione da parte del RSIS, se riguarda atti o fatti che possano comportare un rischio per la Società, il Personale, terzi o soci, o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, e in particolare:

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

Con riferimento ai canali attraverso cui segnalare possibili violazioni e irregolarità, il Gruppo ANIMA mette a disposizione dei segnalanti sia la possibilità di inviare una comunicazione elettronica su piattaforma dedicata, sia tramite lettera con posta ordinaria. Il RSIS aggiorna il segnalante sullo stato di avanzamento della pratica attraverso lo stesso canale da questi originariamente utilizzato per la segnalazione. Per diffondere consapevolezza e promuovere la corretta interpretazione del sistema di segnalazione, ANIMA si impegna a offrire un'adeguata formazione a tutto il Personale da parte della funzione Risorse Umane con la supervisione della funzione *Compliance*.

Con l'aggiornamento della Politica di *Whistleblowing* effettuato nel 2023, è stato allargato il *pool* dei possibili segnalanti, che ora includono, oltre al Personale (in forza e che ha terminato il rapporto di lavoro) e ai candidati, anche azionisti e persone con funzioni di amministrazione, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti.

Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento "[Politica di Whistleblowing](#)", disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding / *Investor Relations* - *Corporate Governance*" del sito internet istituzionale, all'interno del quale è stata inoltre creata una pagina dedicata al *Whistleblowing*, accessibile dal *footer*.

Coerentemente con i valori di riferimento del Gruppo e con la normativa di riferimento, Castello SGR ha aggiornato nel dicembre 2023 la 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 triennio 2021-2023, né l'Organismo di Vigilanza né il RSIS hanno ricevuto segnalazioni.

3.5 Antiriciclaggio

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

La tematica è presidiata dalla [“Politica per la prevenzione del rischio del riciclaggio dei proventi di attività criminose e finanziamento al terrorismo”](#) di Gruppo, che definisce gli indirizzi strategici e individua i presidi, i ruoli, le responsabilità e i principi che guidano la gestione della tematica e dei relativi rischi, disponibile nell’apposita sezione “Anima Holding / *Investor Relations – Corporate Governance*” del sito internet istituzionale e a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti.

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

Numero di violazioni della normativa antiriciclaggio ²³ nel triennio 2021-2023:

	2023	2022	2021
Numero dei casi di violazione della normativa antiriciclaggio	-	-	-

²³ Il dato riportato si riferisce agli episodi di violazione della normativa antiriciclaggio in cui è implicata l’azienda e non include quindi le segnalazioni di operazioni sospette della clientela che Anima è tenuta ad inviare all’Unità di Informazione Finanziaria per l’Italia (UIF) in conformità al D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

3.6 Trattamento dei dati personali

In coerenza con il quadro normativo di riferimento in materia di protezione dei dati personali, come disegnato dal **Regolamento (UE) n. 2016/679 (“GDPR”)**, la Capogruppo si è dotata di adeguate politiche e procedure interne nonché di informative *privacy* ex art.13 e 14 del Regolamento, al fine di promuovere in modo efficace ed efficiente i principi di protezione dei dati personali. Nello svolgimento delle proprie attività tutte le funzioni aziendali o i terzi incaricati sono tenuti ad attenersi alle regole di ordinaria diligenza e ad attuare comportamenti operativi conformi alla normativa vigente e alla procedura adottata da ANIMA. Nel rispetto delle disposizioni del GDPR, la Società ha nominato quale RDP (Responsabile della Protezione dei Dati) un professionista esterno dotato di competenze specifiche della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati personali. Il Gruppo ha inoltre contrattualizzato, nel rispetto della citata normativa *privacy*, lo scambio di dati e informazioni all’interno del Gruppo medesimo attraverso la sottoscrizione di appositi accordi di *Data Processing*. Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento [“Procedura per il trattamento dei dati personali \(Privacy – GDPR\)”](#) disponibile nell’apposita sezione “Anima Holding / Investor Relations – Corporate Governance” del sito internet istituzionale.

Numero di violazioni della *privacy* dei Clienti e perdita di dati dei Clienti nel triennio 2021-2023

	u.m.	2023	2022	2021
Numero di denunce comprovate in materia di violazioni della <i>privacy</i> dei Clienti	n.	-	-	-
di cui ricevute da parti esterne e confermate dall’organizzazione	n.	-	-	-
di cui ricevute da enti regolatori	n.	-	-	-
Numero totale di fughe, furti o perdite di dati dei Clienti ²⁴	n.	-	-	5
Numero totale di Clienti coinvolti	n.	-	-	5

²⁴ Nel 2021 sono stati registrati nel Registro dei *Data Breach* 5 episodi di comunicazioni ai Clienti inviate a indirizzi errati. Questi eventi sono stati qualificati di livello di rischio basso e non sono stati oggetto di notifica al Garante per la protezione dei dati personali o di comunicazione agli interessati.

3.7 L'approccio alla fiscalità

In conformità all'attenzione posta da ANIMA nel rispetto dei principi di etica e integrità nella conduzione del proprio *business*, anche nella gestione della materia fiscale il Gruppo adotta un approccio di massima trasparenza, mantenendo un dialogo continuo con le autorità fiscali. Per poter assicurare il pieno allineamento con la normativa e l'adeguamento tempestivo con riferimento agli aggiornamenti della stessa, ANIMA si avvale del supporto di consulenti fiscali che la assistono nelle decisioni rilevanti attinenti alla tematica fiscale, nella redazione dell'informativa fiscale e nel dialogo con le autorità. I dati relativi al 2023 riportati all'interno del paragrafo includono Castello SGR.

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

Distribuzione delle imposte per area geografica nel triennio 2021-2023 (€ migliaia)

Rendicontazione Paese per Paese ²⁵	2023	2022	2021
Ricavi da vendite a terze parti	1.001.101	1.015.310	1.225.082
Italia	1.001.101	1.008.590	1.216.687
Estero	-	6.720	8.395
Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali ²⁶	-	-	801
Italia	-	-	55
Estero	-	-	746

²⁵ I dati relativi ai tre anni sono stati estrapolati dalla Relazione finanziaria consolidata annuale.

²⁶ Con riferimento all'anno 2021 il Gruppo si è avvalso dei dati raccolti per il *Country by Country Reporting*. I dati relativi al 2023 e al 2022 non vengono esposti, in quanto al momento della redazione del presente documento il relativo *Country by Country Reporting* non è stato ancora presentato.

Rendicontazione Paese per Paese	2023	2022	2021
Utile/ perdita ante imposte	219.828	184.966	315.189
Italia	219.828	180.976	310.798
Estero	-	3.990	4.391
Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti	21.831	7.103	9.459
Italia	21.831	6.060	8.262
Estero	-	1.042	1.197
Imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa	47.879	74.427	91.503
Italia	47.879	73.882	90.941
Estero	-	545	562
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite	75.107	68.904	104.307
Italia	75.107	68.369	103.737
Estero	-	535	570

Differenze tra le aliquote d'imposta

% aliquote d'imposta	2023 (1 gennaio - 31 dicembre)
Aliquota d'imposta prevista	29,6%
Aliquota d'imposta pagata	30,4%
Differenza tra aliquota pagata e prevista	0,8%

Le politiche fiscali del Gruppo sono determinate dal Consiglio di Amministrazione e supportate dai consulenti fiscali esterni. La Direzione *Finance & HR*, attraverso la Divisione Bilancio e Amministrazione, presidia e coordina la gestione delle materie fiscali, assicura gli adempimenti di natura fiscale e tributaria e supporta, nella definizione e nell'implementazione operativa, le funzioni aziendali per tematiche fiscali inerenti ai prodotti gestiti.

IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO



Adesione

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

Strategie in tema ESG

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

96,5 %

Asset Under Management (AuM) coperto da *rating* ESG

Il Gruppo ha formalmente intrapreso il percorso di sostenibilità con la sottoscrizione nel 2018, da parte di Anima SGR, dei *Principles for Responsible Investment* (PRI), i sei principi per l'investimento responsabile promossi dalle Nazioni Unite con lo scopo di contribuire a sviluppare un sistema finanziario più sostenibile attraverso l'incorporazione di fattori ambientali, sociali e di *governance* nelle pratiche di investimento. Da quel momento il Gruppo ha attuato una serie di attività per conformare i processi, le attività e la normativa interna agli *standard* di sostenibilità, al fine di migliorare le sue *performance* ESG e, di conseguenza, la qualità delle informazioni non finanziarie riportate ai propri *Stakeholder*.

Consapevole che la diffusione di un'informativa completa e ricca dal punto di vista ESG aumenterà la trasparenza nei loro confronti, la Società vuole consolidare ulteriormente il rapporto di fiducia instaurato con gli investitori, rispondendo positivamente alle loro esigenze conoscitive sullo sviluppo ed integrazione delle tematiche ESG nel processo di investimento e nella propria strategia di *business*. Le scelte intraprese nel corso del 2020, che hanno portato il Gruppo a adottare sistemi di gestione certificati secondo le norme **ISO 14001**, relativa al sistema di gestione ambientale, **ISO 45001**, relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e, dal 2021, **ISO 37001**, relativa al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, sono il riflesso concreto dell'impegno del Gruppo in questo ambito; annualmente le società del gruppo sono sottoposte ad *audit* per il rinnovo delle suddette certificazioni. Nel corso del 2023 Castello SGR ha ottenuto, al pari delle altre società del Gruppo, le certificazioni ISO 14001, ISO 45001 e ISO 37001. Nel 2021 Castello SGR ha inoltre adottato un sistema di gestione certificato secondo la norma **ISO 9001**, relativa al sistema di gestione della qualità. Anche il 2023 è stato un anno ricco di eventi e iniziative, a testimonianza di come il percorso intrapreso si stia consolidando e venga riconosciuto a livello nazionale:

Italian Sustainability Week

su invito di Borsa Italiana abbiamo partecipato, assieme ad altre rilevanti società quotate italiane, a incontri con investitori nazionali e internazionali per discutere delle nostre iniziative e strategie di sostenibilità;

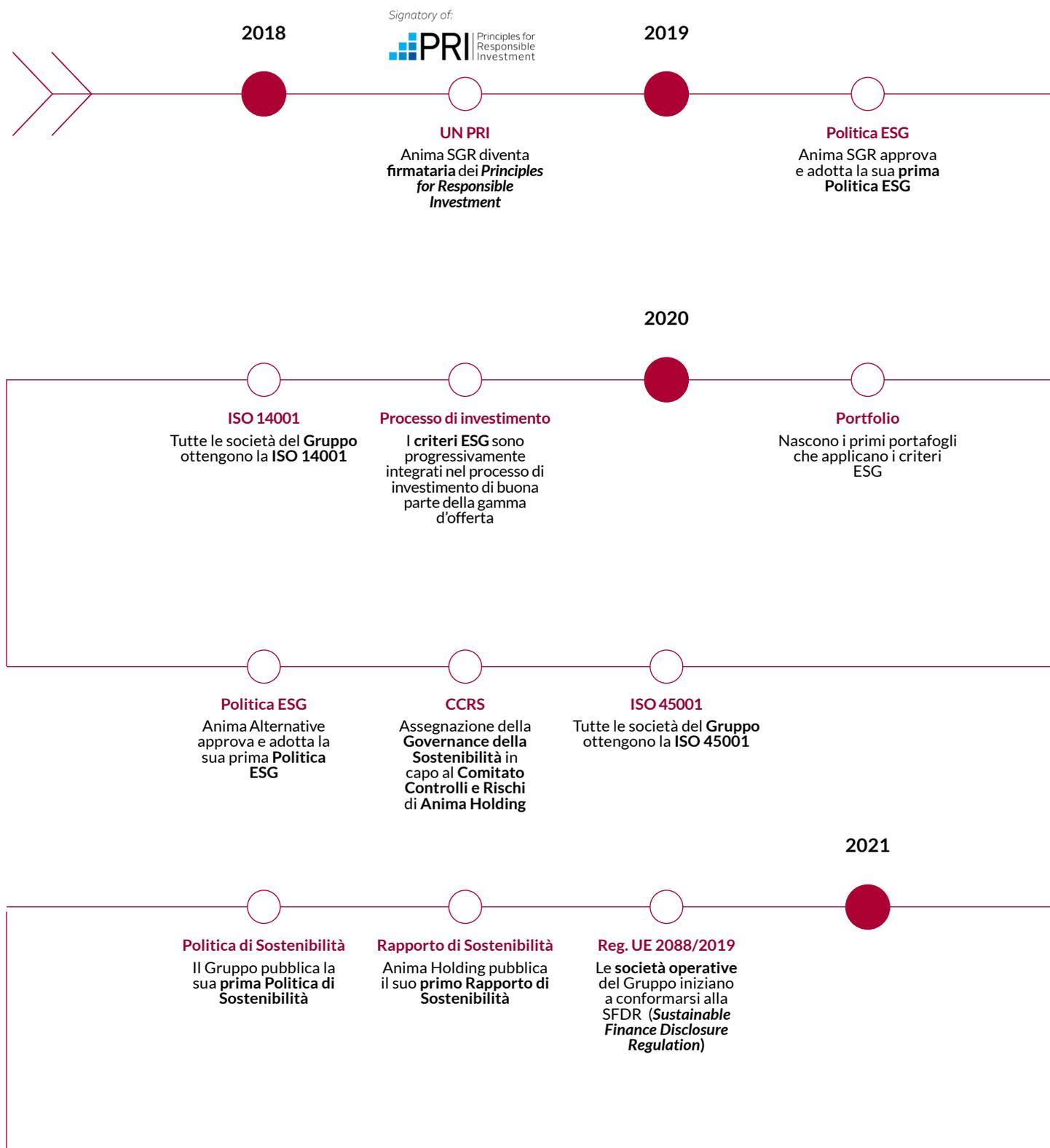
Leader della Sostenibilità 2023

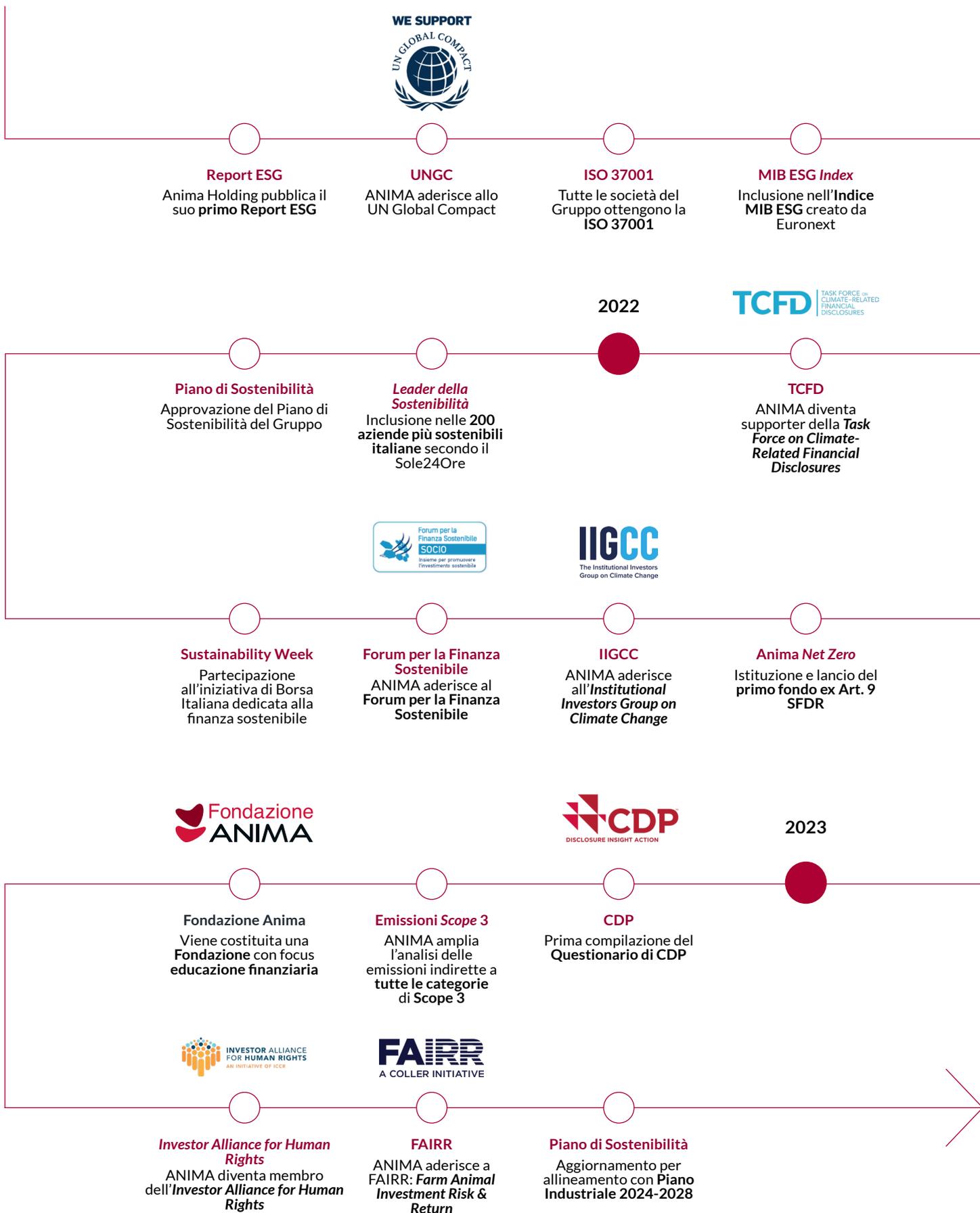
su invito del Sole 24 Ore abbiamo partecipato al bando "Leader della Sostenibilità", iniziativa nata per premiare gli sforzi delle imprese che si distinguono maggiormente per scelte orientate alla sostenibilità, posizionandoci al decimo posto tra le 200 imprese Leader della sostenibilità 2023;

Inclusione nel MIB ESG Index

il titolo Anima Holding è stato inserito nel MIB ESG Index, l'indice di Euronext dedicato alle *blue-chip* italiane che presentano le migliori pratiche ESG. L'indice combina la misurazione della *performance* economica con valutazioni ESG in linea con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite; la metodologia prevede una graduatoria delle migliori 40 società, selezionate tra le 60 più liquide, escludendo quelle coinvolte in attività non compatibili con investimenti ESG.

Timeline delle milestones di sostenibilità del Gruppo Anima:





4.1 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

Unite²⁷. 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.

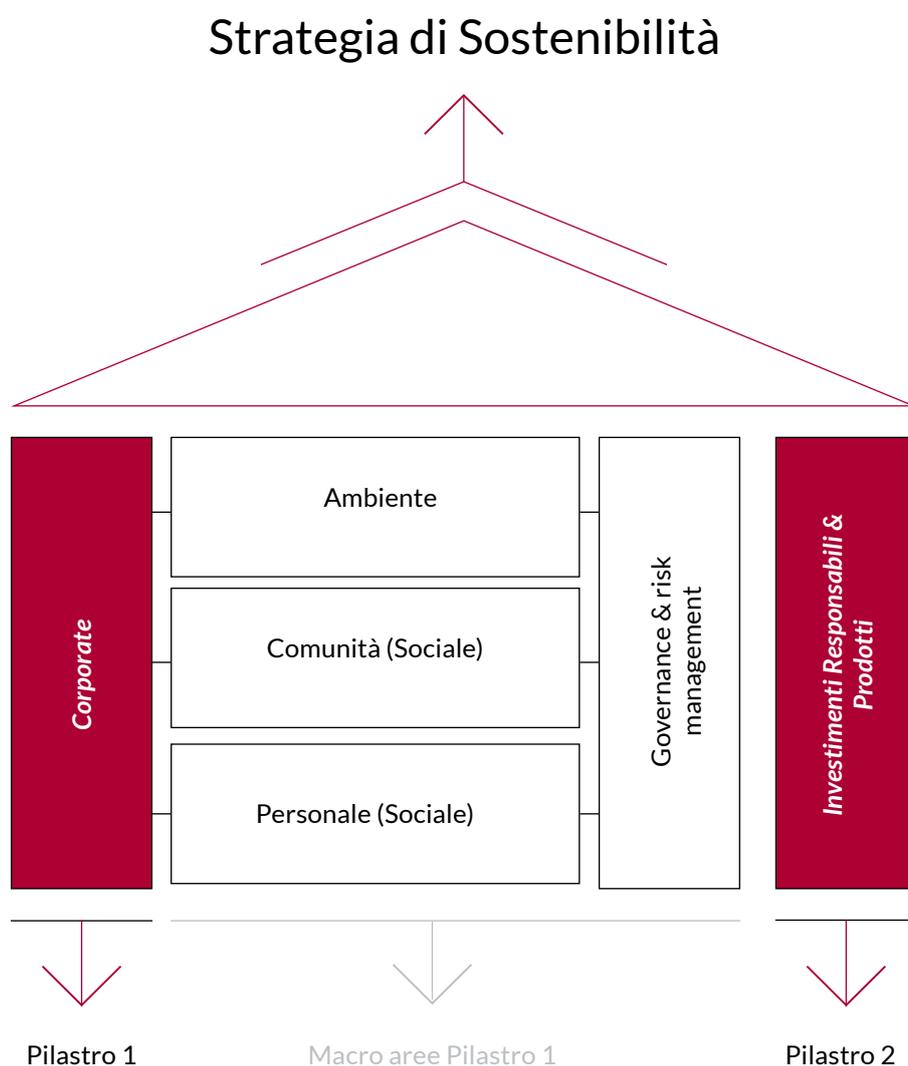
Il Gruppo supporta i seguenti SDGs, che si impegna a perseguire tramite l'individuazione di obiettivi e l'attuazione di specifiche iniziative, come condiviso in dettaglio all'interno di questa sezione.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



²⁷ 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)

Come rappresentato di seguito, 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).



Per ulteriori approfondimenti sul Piano si rimanda al documento [“Piano di Sostenibilità 2024-2028”](#) disponibile nell’apposita sezione “Anima Holding / Investor Relations - Sostenibilità” del sito internet istituzionale.

Di seguito si riportano, per ogni pilastro, obiettivo 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 di Milano

Effettuata la sostituzione dei sistemi di illuminazione con tecnologia LED, che ha consentito di ottenere un risparmio energetico sui consumi derivanti dall'illuminazione pari al 66% nel 2023 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), che ha consentito di ottenere un risparmio energetico sui consumi derivanti dall'UPS pari al 25% nei mesi di aprile-dicembre 2023 rispetto allo stesso periodo del 2022

Nel 2022 acquistata il 100% di energia elettrica rinnovabile certificata per tutte le sedi del Gruppo

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

Incrementata al 95% (rispetto al 68% del 2022) la percentuale di carta certificata FSC utilizzata per le comunicazioni periodiche ai Clienti e nelle attività di *marketing/promozionali*

Obiettivo: Sensibilizzare il Personale e consolidare l'integrazione di temi e rischi ambientali e climatici nell'agenda del C.d.A

- 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

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

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

Supportato il FAI – Fondo per l’Ambiente Italiano tramite l’adesione al programma *Corporate Golden Donor*

Istituzione della Fondazione Anima dedicata principalmente alla promozione di iniziative di educazione finanziaria

Supportata l’associazione umanitaria Humana tramite la donazione di abiti da parte del Personale di Anima

Obiettivo: Promuovere la trasparenza, proteggere la *privacy* e tutelare la sicurezza dei dati

- 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 di un nuovo Servizio dedicato in *staff* alla Direzione *Operations*

Pilastro Corporate – Personale, Governance & Risk Management



Obiettivo: Attrarre i talenti, valorizzare e sviluppare le competenze del Personale

Leve strategiche	Iniziative
<ul style="list-style-type: none"> – Avviare ulteriori iniziative di coinvolgimento rivolte al Personale, anche come strumento di <i>retention</i> – Mappare e monitorare le <i>skills</i> del Personale 	<p>Inseriti neo-laureati ad alto potenziale tramite il <i>Graduate Program</i> che prevede percorsi trasversali all'interno del Gruppo</p> <hr/> <p>Avviato l'<i>Internship Program</i> per l'inserimento di stagisti</p> <hr/> <p>Realizzati dei <i>focus group</i> nell'ambito dell'intelligenza collettiva a cui hanno preso parte più di 30 dipendenti</p>

Obiettivo: Promuovere la diversità e le pari opportunità ed eccellere nell'*employee experience*

<ul style="list-style-type: none"> – Avviare ulteriori iniziative di <i>welfare</i> e per promuovere varie forme di inclusività, tra cui la parità di genere 	<p>Sottoscritto un accordo Quadro con i sindacati per introdurre la modalità di lavoro flessibile (<i>smart working</i>) anche dopo la fine dell'emergenza COVID- 19</p> <hr/> <p>Riconosciuti contributi straordinari a tutto il Personale per far fronte al perdurare delle dinamiche inflattive e del caro-energia</p> <hr/> <p>Avviato il processo di analisi del <i>gender pay gap</i> al fine di valutare l'eventuale introduzione di misure correttive</p> <hr/> <p>Effettuata l'adesione a Valore D, un'associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva</p>
---	---

Pilastro Investimenti Responsabili & Prodotti



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

Leve strategiche

- Incentivare la qualità dei prodotti
- Rafforzare la percezione della dedizione alla sostenibilità del Gruppo

Iniziative

Sviluppato ulteriormente il *know-how* e le competenze in ambito ESG al fine di incrementare la qualità dei servizi offerti agli investitori istituzionali

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

- 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

Avviate le attività propedeutiche per la rendicontazione dei principali effetti negativi (*Principal Adverse Impact* - PAI) dell'attività di investimento sui fattori di sostenibilità

Creato il fondo Anima Net Zero con universo investibile basato su aziende che si impegnano a ridurre le emissioni di CO2, classificabile come Art. 9 del Reg. UE 2088/2019 SFDR (prodotti che hanno come obiettivo investimenti sostenibili)

Effettuata l'adesione al Forum per la Finanza Sostenibile, un'associazione *no profit* che promuove l'investimento sostenibile e responsabile in Italia

Effettuata l'adesione all'*Institutional Investors Group on Climate Change* (IIGCC), organismo europeo che supporta la comunità degli investitori nella realizzazione di un reale e significativo progresso verso un futuro net-zero e resiliente entro il 2030

Effettuata l'adesione 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

Effettuata l'adesione 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

4.2 I Rating ESG



Standard Ethics

Nel 2023 è stato confermato il *rating* pari a EE ²⁸ (*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. L'*Outlook* assegnato è "Positivo".



Refinitiv

Nel 2023 Anima Holding ha ricevuto da Refinitiv un *ESG Combined Score* pari a A- ²⁹, mantenendo il proprio *rating* in linea con l'anno precedente e ottenendo il punteggio A+ nelle categorie "*Social - Workforce*" e "*Governance - CSR Strategy*".



Sustainalytics

Nel mese di dicembre 2023 Anima Holding ha ricevuto da Sustainalytics un *ESG Risk Rating* pari a 11,5 ³⁰, rientrando nella categoria *low risk* in merito al rischio di subire impatti finanziari derivanti da fattori ESG ³¹.



S&P Global

Nel 2023, Anima Holding ha partecipato per la terza volta allo "*S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA)*" di Standard & Poor's, ottenendo un punteggio complessivo pari a 48/100 (assegnato in data 01/02/2024), per la modalità "*Full*" del questionario.



Moody's ESG Solutions

Nel 2023 Anima Holding ha ricevuto da Moody's ESG Solutions un *rating* complessivo pari a 55/100. Nella sezione *Governance* è stato ottenuto il punteggio 65/100.



ISS ESG

Nel 2023 sono stati confermati sia il *rating* ricevuto da ISS ESG pari a C+ ³², che lo status *Prime*, riservato alle società che nel proprio settore (*Asset Management & Brokerage*) hanno ottenuto punteggi migliori rispetto ai propri *peers*.



CDP

Nel 2023 ANIMA ha compilato per la prima volta il questionario CDP - *climate change*, ricevendo un *rating* complessivo pari a B ³³ e posizionandosi nel livello *Management* (azioni coordinate sulle questioni climatiche). Nelle categorie *Scope 1&2 emissions*, *Scope 3 emissions* e *Portfolio impact* è stato ottenuto un punteggio pari ad A.

²⁸ Su una scala da F a EEE.

²⁹ Su una scala da D- (punteggio peggiore) a A+ (punteggio migliore).

³⁰ Su una scala da 0 (*Negligible risk*) a 40+ (*Severe risk*).

³¹ Copyright ©2022 Sustainalytics. Tutti i diritti riservati. Questo documento contiene

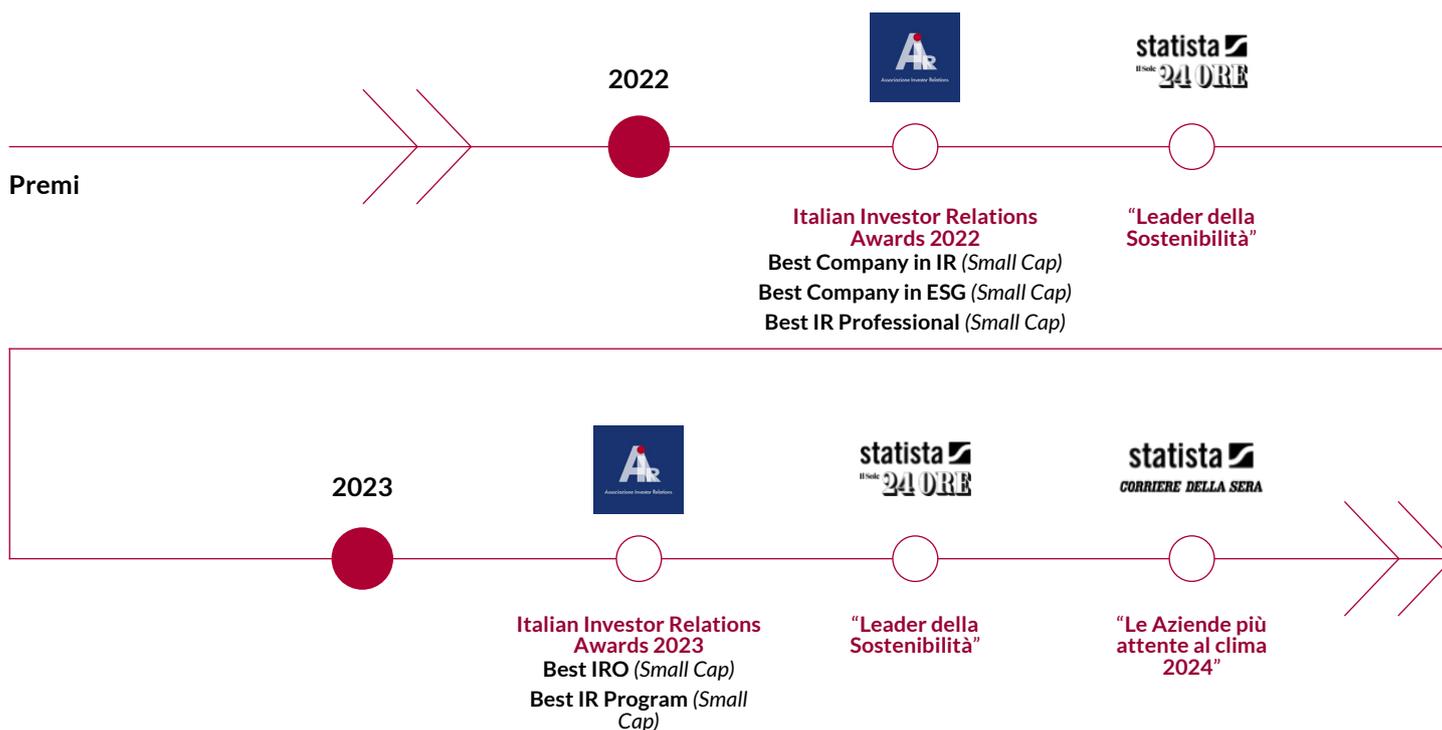
informazioni sviluppate da Sustainalytics (www.sustainalytics.com). Tali informazioni e dati sono di proprietà di Sustainalytics e/o dei suoi fornitori terzi (Dati di terzi) e sono forniti solo a scopo informativo. Non costituiscono un'approvazione di alcun prodotto o progetto, né un consiglio di investimento 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>.

³² Su una scala da D- (*poor performance*) a A+ (*excellent performance*).

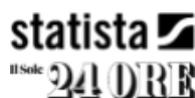
³³ Su una scala da D- (*Disclosure*) a A (*Leadership*).

4.3 Premi e adesione a iniziative esterne



Anima Holding ha ottenuto due importanti riconoscimenti agli **Italian Investor Relations Awards 2023**, organizzati dall'Associazione Italiana *Investor Relations* (AIR) in collaborazione con l'istituto di ricerca *Institutional Investors*, per premiare l'eccellenza nell'IR in differenti categorie e settori del mercato italiano. La Società si è classificata al primo posto come:

- Best IR Program fra le *Small Cap*;
- Best IRO fra i professionisti delle *Small Cap*.



Anima Holding ha ricevuto per il secondo anno consecutivo il premio **"Leader della Sostenibilità"** conferito dalla società di analisi Statista e Il Sole 24 Ore: tra tutti i report di sostenibilità analizzati, la Società si è posizionata al decimo posto tra le 200 premiate che si distinguono per scelte realmente orientate alla sostenibilità.



Anima Holding si è inoltre classificata ottava, su oltre 600 aziende valutate, nella classifica **"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 negli anni 2020 e 2022, classificandole sulla base del CARR (*Compound Annual Reduction Rate*), il tasso di riduzione delle emissioni di CO₂.

Adesione a iniziative esterne

Signatory of:



Le società operative 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. Anima SGR dal 2020 e Castello da gennaio 2023, 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*. Per maggiori informazioni sui Report di Anima SGR si prega di fare riferimento al sito UNPRI.

Supportando i PRI le società operative si sono impegnate a:

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



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



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



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



Da febbraio 2023 Anima 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.



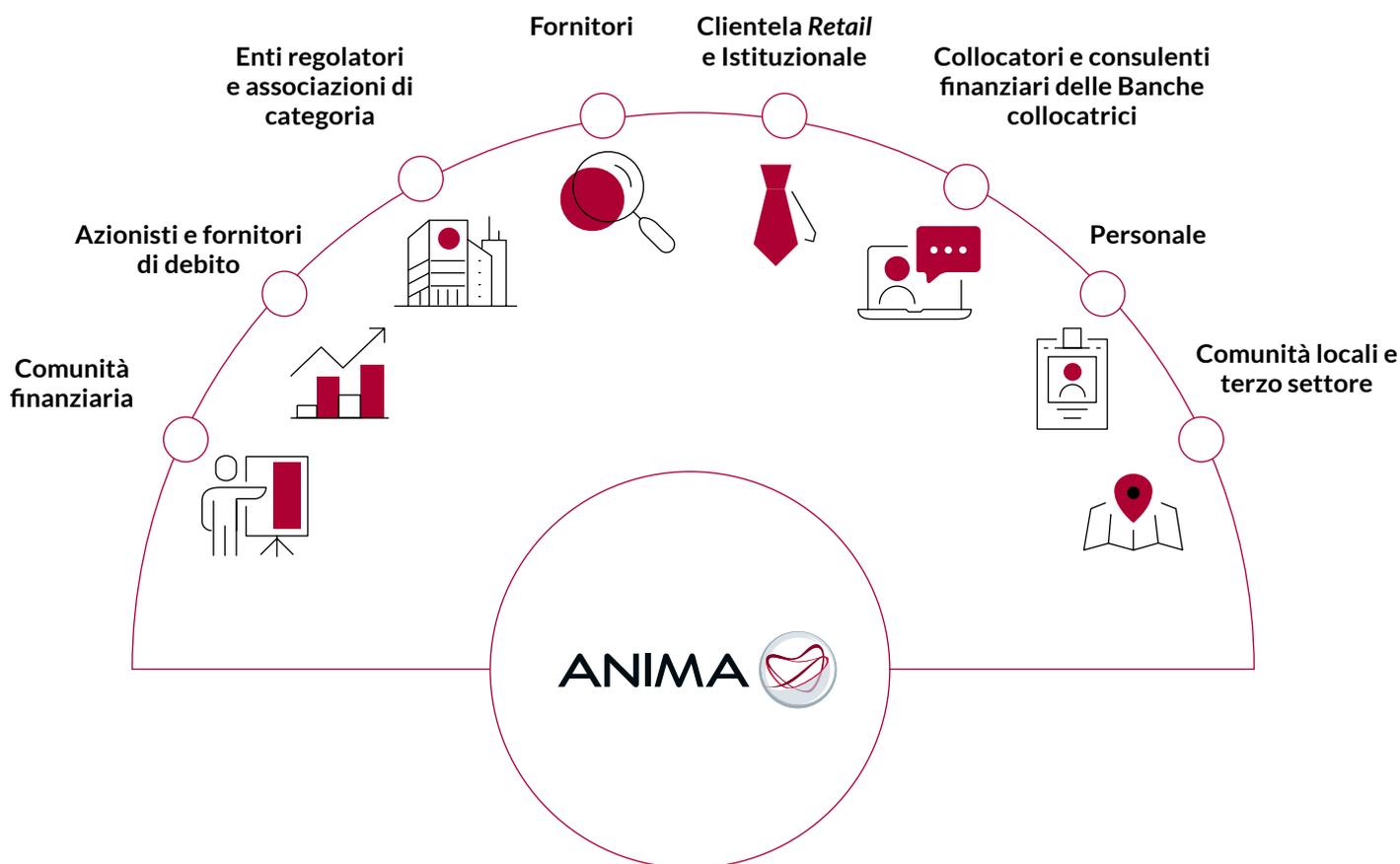
Dal 2024 ANIMA è associata a [Valore D](#), la prima associazione italiana di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva attraverso la partecipazione, la collaborazione e il dialogo tra le aziende associate. Le attività dell'associazione hanno come obiettivo lo sviluppo di ambienti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

4.4 L'analisi di Materialità

A distanza di due anni dalla definizione della prima matrice di materialità del Gruppo, in vista del Rapporto di Sostenibilità 2023 abbiamo deciso di coinvolgere nuovamente i nostri *Stakeholder* nel processo di valutazione delle tematiche considerate per loro maggiormente rilevanti (cosiddette "tematiche materiali") in ambito ambientale, sociale, di *governance* e relative agli investimenti responsabili.

Coinvolgimento degli *Stakeholder*

Nell'ambito delle attività propedeutiche alla definizione delle tematiche materiali, il Gruppo ha individuato i seguenti *Stakeholder* attraverso un'analisi interna, di *benchmark* del settore e del contesto di riferimento. I risultati ottenuti confermano le otto categorie di *Stakeholder* chiave per il Gruppo già individuate negli anni precedenti, di seguito riportate:



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

Già negli scorsi anni si è registrato un incremento dell'attività di *Digital Communication*, sia B2B che B2C; ANIMA ha quindi iniziato ad organizzare, per mantenere e coltivare le relazioni con i differenti *Stakeholder*, diversi *webinar live* e *streaming* e attività sui canali social (Linkedin, Twitter e Facebook) durante i quali sono state trattate differenti tematiche di possibile interesse per gli auditori.

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

Stakeholder	Modalità di ascolto e dialogo	Coinvolti ai fini della matrice di materialità
<p>Personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Intranet aziendale e Portale HR – In-Formazione (incontri informativi rivolti a tutto il Personale in cui le Direzioni/Funzioni aziendali si raccontano) – Survey periodiche (indagine di clima aziendale, mobilità sostenibile, valutazione formazione ecc.) – Rassegna stampa giornaliera – Riunioni di Divisione settimanali – Presentazioni semestrali dei risultati aziendali (a cura dell'Amministratore Delegato) – Colloqui di valutazione delle <i>performance</i> annuali 	<div style="text-align: center;">  <p>Questionario di materialità</p> </div>
<p>Azionisti e fornitori di debito</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Incontri periodici (sia <i>One-to-One</i> che <i>Group Meeting</i>) svolti in presenza nelle principali piazze finanziarie europee nel 2023 e tramite <i>conference call</i> – Assemblea degli Azionisti – Comunicati stampa – Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	<div style="text-align: center;">  <p>Questionario di materialità</p> </div>
<p>Comunità finanziaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Relazione diretta (incontri <i>One-to-One</i>, <i>mail</i>, <i>conference call</i>) – Interviste e pubblicazioni di <i>news</i> su stampa specializzata – Risposta a questionari finalizzati ad ottenere dei <i>Rating ESG</i> – Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	<div style="text-align: center;">  <p>Questionario di materialità</p> </div>
<p>Collocatori e consulenti finanziari delle Banche collocatrici</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Conferenze ed eventi di settore/dedicati – Corsi di formazione e aggiornamento erogati tramite <i>webinar</i> ed eventi digitali (Accademia Anima, Anima Talk, Club Alto Potenziale, contenuti dell'area premium del sito internet istituzionale) – Questionari di <i>customer satisfaction</i> – Ricerche di mercato – <i>Newsletter</i> – <i>Contact Center</i> (Supporto e Servizi per il <i>Business</i>) – Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	<div style="text-align: center;">  <p>Questionario di materialità</p> </div>

Stakeholder	Modalità di ascolto e dialogo	Coinvolti ai fini della matrice di materialità
Clientela Retail e Istituzionale	Retail: <ul style="list-style-type: none"> – Eventi di settore – <i>Newsletter</i> – Ricerche di mercato – <i>Contact Center</i> (Supporto e Servizi per il <i>Business</i>) – Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	
	Istituzionale: <ul style="list-style-type: none"> – Relazione diretta (incontri <i>One-to-One</i>, <i>mail</i>, <i>conference call</i>) – <i>Webinar</i> ed eventi di settore/dedicati – <i>Newsletter</i> – Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	 Questionario di materialità
Enti regolatori e associazioni di categoria	<ul style="list-style-type: none"> – Relazione diretta (incontri, <i>mail</i>, <i>conference call</i>) – Tavoli di lavoro sulla nuova regolamentazione – Comunicazioni regolamentate 	
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> – Relazione diretta (incontri, <i>mail</i>, <i>conference call</i>) – Aggiornamento in merito ai nuovi presidi in ambito ESG adottati da ANIMA – Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	 Questionario di materialità
Comunità locali e terzo settore	<ul style="list-style-type: none"> – Relazione diretta (incontri, <i>mail</i>, <i>conference call</i>) – Attività di sostegno finanziario a specifiche iniziative e progetti – Osservatorio semestrale Anima – Eumetra MR (indirizzato ad adulti “bancarizzati” – titolari di un conto bancario o libretto bancario/postale) – Comunicazioni su sito internet istituzionale e tramite <i>social media</i> 	 Nell’ambito di questionario più ampio (per approfondimenti si rimanda alla prossima sezione)

Definizione e valutazione delle tematiche materiali

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

01 Analisi di *benchmark*

per **identificare** le potenziali **tematiche** materiali e la lista degli **Stakeholder**

02 *Stakeholder engagement*

per **valutare** le **tematiche** materiali per il **Gruppo** e i propri **Stakeholder**

03 Matrice di materialità

per **rappresentare** i **risultati** della fase 2 e **prioritizzare** le **tematiche** materiali

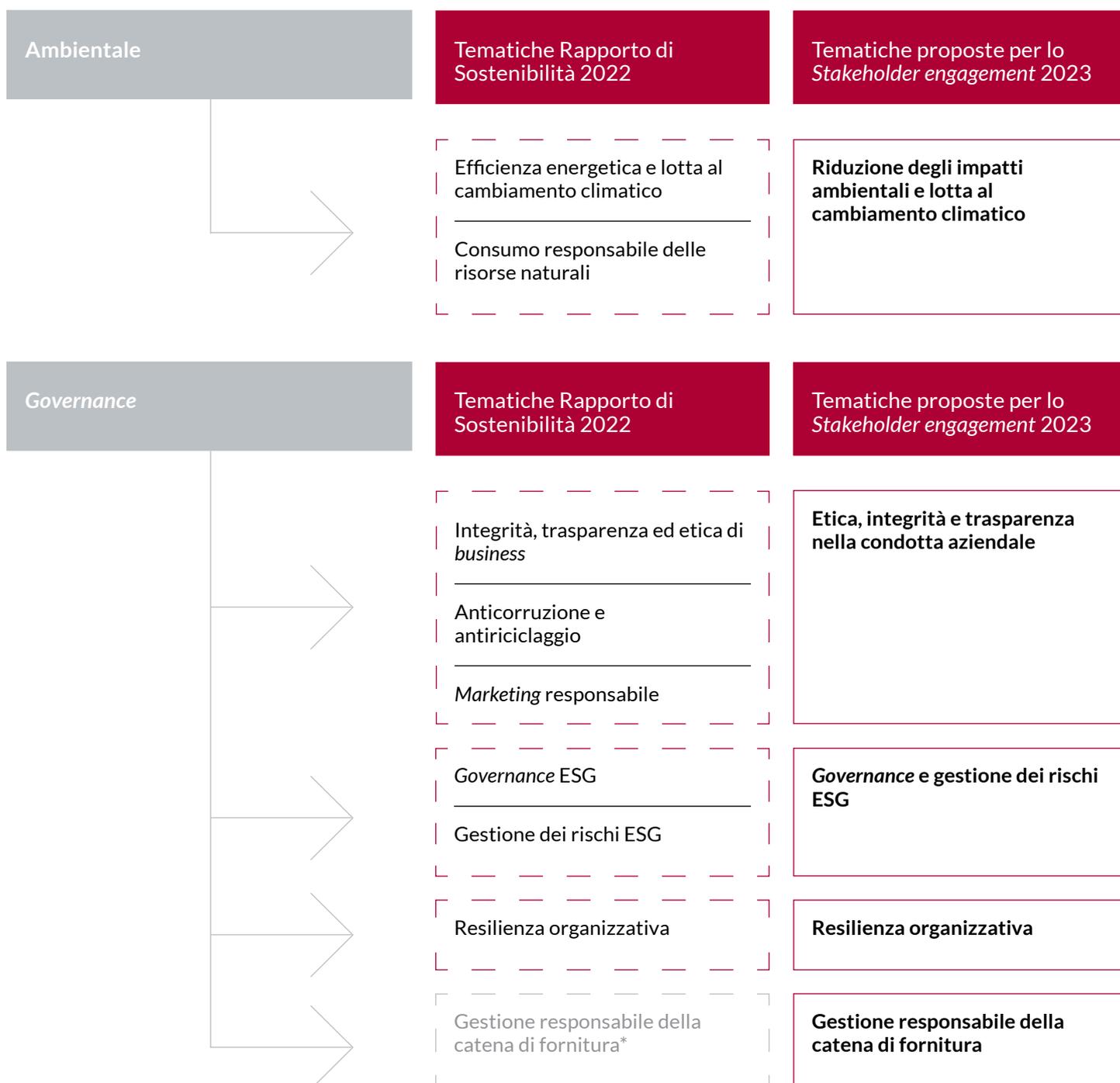
01 Analisi di *benchmark*

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

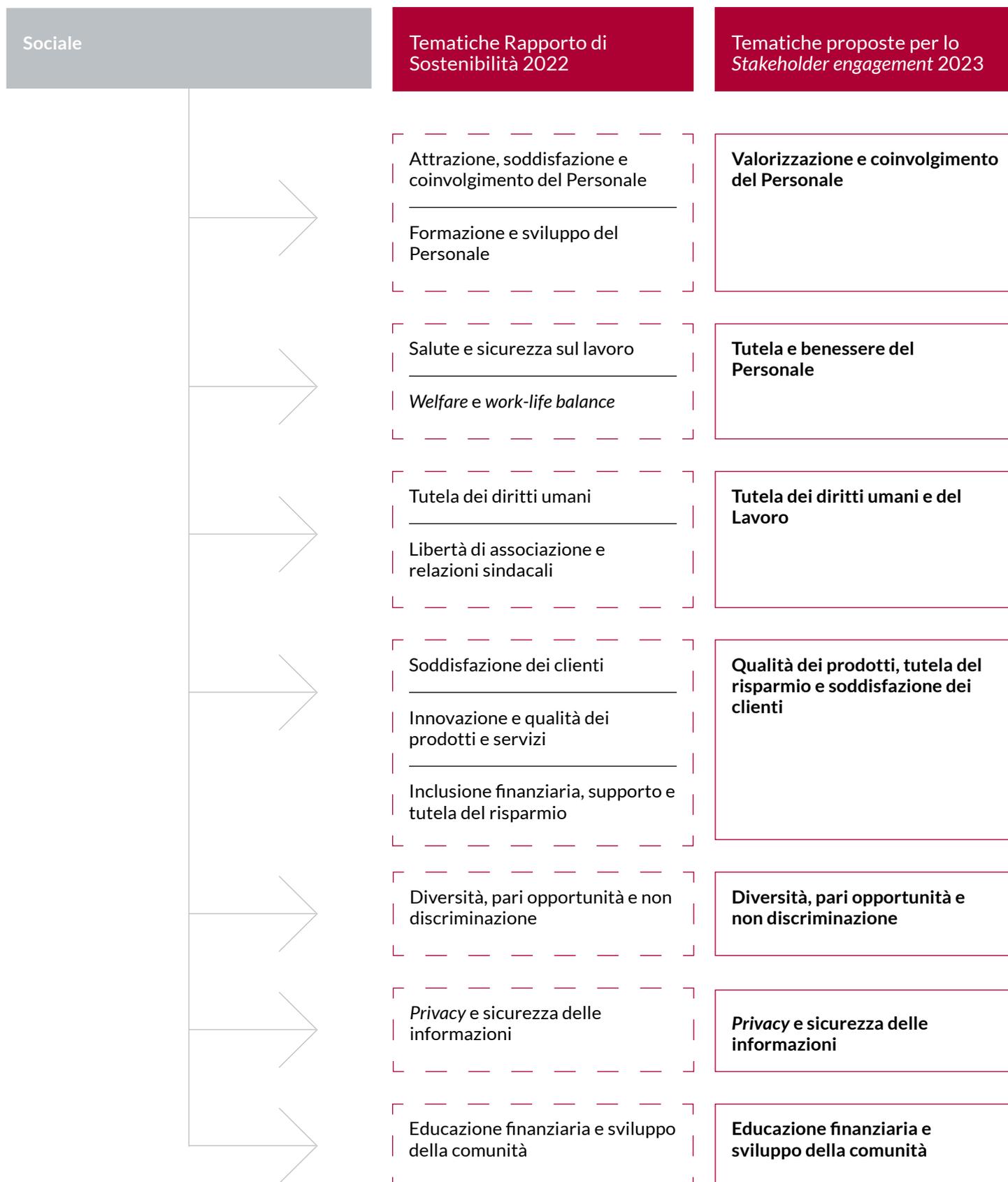
- i principali *standard* internazionali di rendicontazione in ambito di sostenibilità (GRI *Standards* e gli *standard* sviluppati dal *Sustainability Accounting Standards Board* - SASB) e la normativa di riferimento nazionale (Decreto Legislativo n. 254/2016);
- i Bilanci di Sostenibilità / Dichiarazioni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

Modifiche metodologiche rispetto alla matrice di materialità 2022

- L'area tematica precedentemente indicata come "Trasversale" alle altre aree tematiche è stata trasformata nell'area "Investimenti Responsabili";
- Rispetto alla precedente analisi di materialità, le tematiche sottoposte a valutazione da parte degli *Stakeholder* sono state accorpate come segue:



*sotto soglia di materialità nella precedente analisi di materialità

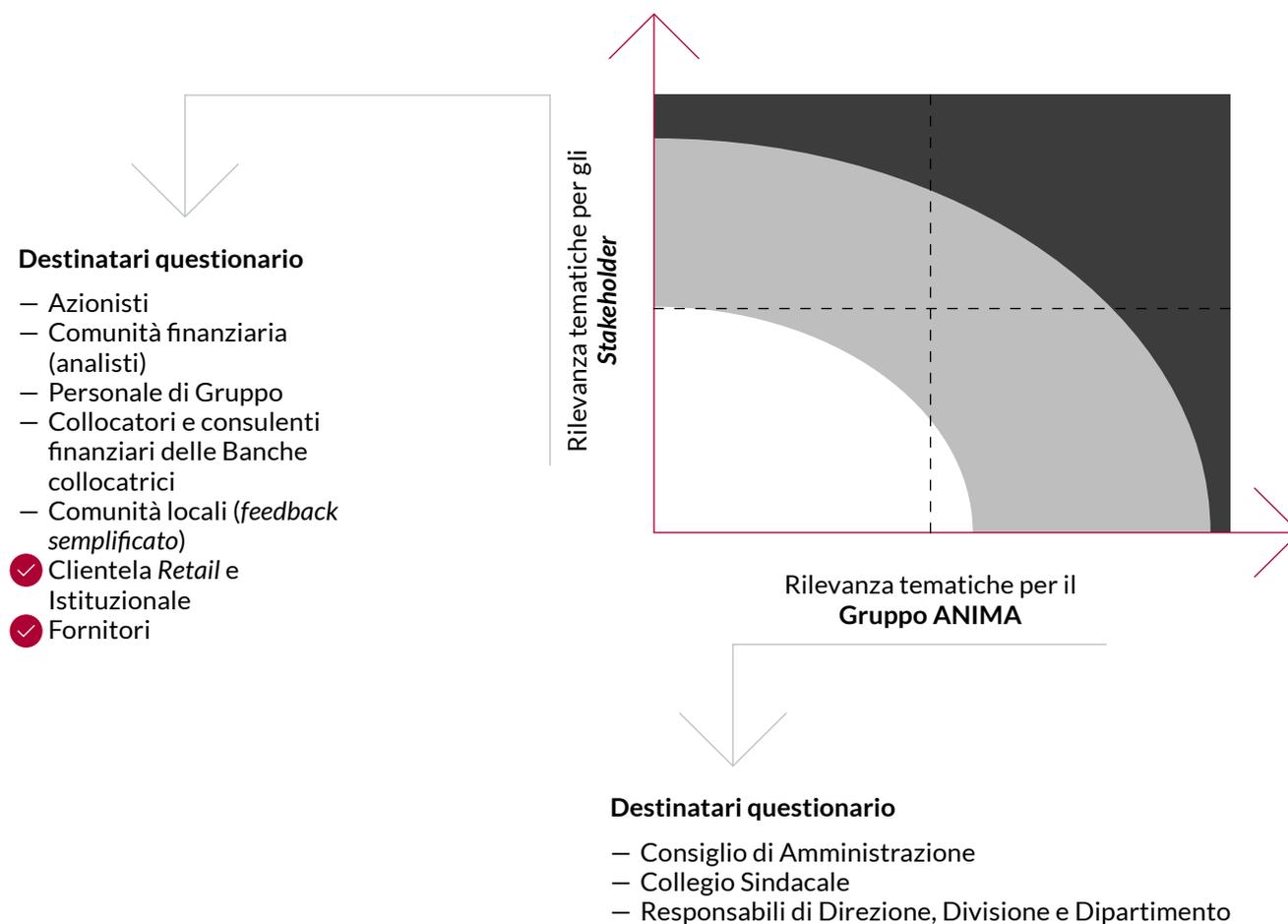


02 Stakeholder engagement Processo di coinvolgimento di taluni *Stakeholder* individuati a seguito dell'analisi di *benchmark* al fine di richiedere, tramite la compilazione di un apposito questionario, di assegnare una valutazione alle tematiche individuate nella fase precedente.

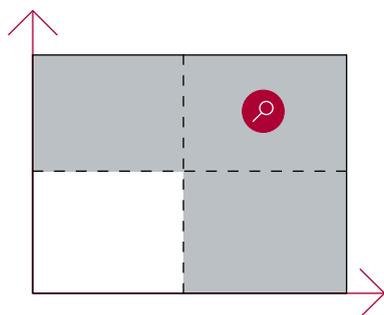
03 Matrice di materialità Individuazione e validazione della matrice di materialità, ossia la rappresentazione grafica della rilevanza dei temi di sostenibilità, rispettivamente per:

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

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

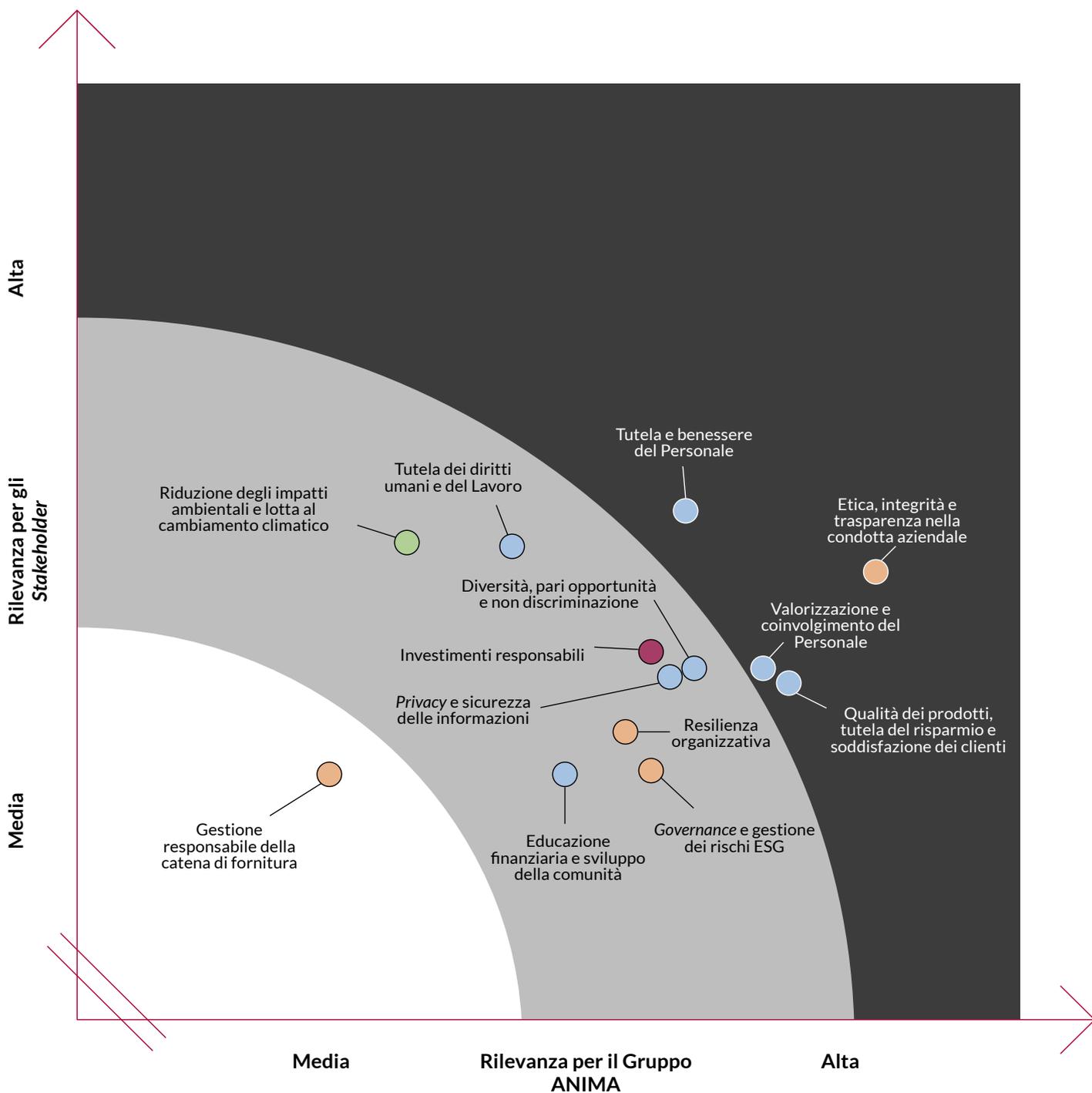


Le categorie “Clientela *Retail* e Istituzionale” e “Fornitori”, pur essendo già state individuate tra gli *Stakeholder* negli anni precedenti, sono state incluse per la prima volta nel 2023 tra i destinatari del questionario. La categoria “Comunità locali” (nella fattispecie adulti “bancarizzati”) è stata coinvolta con *feedback* semplificato, vale a dire nell’ambito di un questionario più ampio nel quale è stato richiesto di selezionare, tra quelle proposte, le tematiche di sostenibilità per loro maggiormente rilevanti. La nuova matrice di materialità è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione (“C.d.A.”) di Anima Holding S.p.A. in data 2 agosto 2023, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 31 luglio 2023.



Di seguito viene riportata la nuova matrice di materialità del Gruppo ANIMA dove sono rappresentate le tematiche che risultano rilevanti (ovvero con un punteggio pari o superiore a 7 - soglia di materialità - in una scala da 1 a 10) per almeno una delle due categorie - il Gruppo ANIMA o i suoi *Stakeholder* (quadrante scuro dell’immagine di fianco).

Matrice di materialità del Gruppo ANIMA



Area tematica: ● Ambientale ● Governance ● Sociale ● Investimenti Responsabili

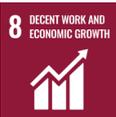
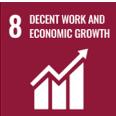
Modifiche di rilevanza rispetto alla matrice di materialità 2022

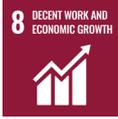
- La tematica «Gestione responsabile della catena di fornitura» (precedentemente sotto soglia di materialità) è stata inclusa in matrice;
- Le tematiche «Tutela e benessere del Personale» e «Qualità dei prodotti, tutela del risparmio e soddisfazione dei clienti» hanno variato la propria rilevanza da medio-alta ad alta;
- Le tematiche «Riduzione degli impatti ambientali e lotta al cambiamento climatico», «Investimenti Responsabili» e «Privacy e sicurezza delle informazioni» hanno variato la propria rilevanza da alta a medio-alta.

La presente rendicontazione di sostenibilità si concentra dunque su tali tematiche, che risultano inoltre di primaria importanza per l’individuazione e la gestione dei rischi ESG, come riportato nella sezione “2.8 Il presidio dei rischi ESG e reputazionali” e per la strategia di Gruppo in ambito di sostenibilità.

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

Tematiche materiali	Riconciliazione <i>topic</i> GRI	Correlazione SDG	Correlazione UNGC
<p>Riduzione degli impatti ambientali e lotta al cambiamento climatico</p>	<ul style="list-style-type: none"> – GRI 301: Materiali – GRI 302: Energia – GRI 303: Acqua e scarichi idrici – GRI 305: Emissioni – GRI 306: Rifiuti 	  	 <p>ENVIRONMENT</p>
<p>Valorizzazione e coinvolgimento del Personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> – GRI 401: Occupazione – GRI 404: Formazione e istruzione 	   	 <p>LABOUR</p>

Tematiche materiali	Riconciliazione <i>topic</i> GRI	Correlazione SDG	Correlazione UNGC
<p>Diversità, pari opportunità e non discriminazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> – GRI 405: Diversità e pari opportunità – GRI 406: Non discriminazione 	  	 <p>LABOUR</p>
<p>Tutela e benessere del Personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> – GRI 401: Occupazione – GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 	  	 <p>LABOUR</p>
<p>Tutela dei diritti umani e del Lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> – GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali – GRI 408: Lavoro minorile – GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 	  	 <p>HUMAN RIGHTS</p>
<p>Qualità dei prodotti, tutela del risparmio e soddisfazione dei clienti</p>	<p>N/A</p>	 	<p>N/A</p>
<p>Educazione finanziaria e sviluppo della comunità</p>	<ul style="list-style-type: none"> – GRI 201: <i>Performance</i> economiche 	 	<p>N/A</p>
<p>Privacy e sicurezza delle informazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> – GRI 418: <i>Privacy</i> dei Clienti 	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

Tematiche materiali	Riconciliazione <i>topic</i> GRI	Correlazione SDG	Correlazione UNGC
<p>Etica, integrità e trasparenza nella condotta aziendale</p>	<ul style="list-style-type: none"> – GRI 201: <i>Performance</i> economiche – GRI 205: Anticorruzione – GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale – GRI 207: Imposte – GRI 415: Politica pubblica – GRI 417: <i>Marketing</i> ed etichettatura 	 	 <p>ANTI-CORRUPTION</p>
<p>Governance e gestione dei rischi ESG</p>	<p>N/A</p>	 	 <p>ENVIRONMENT</p>
<p>Resilienza organizzativa</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
<p>Gestione responsabile della catena di fornitura</p>	<ul style="list-style-type: none"> – GRI 204: Prassi di approvvigionamento – GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori – GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 	 	
<p>Investimenti responsabili</p>	<p>N/A</p>	   	<p>N/A</p>

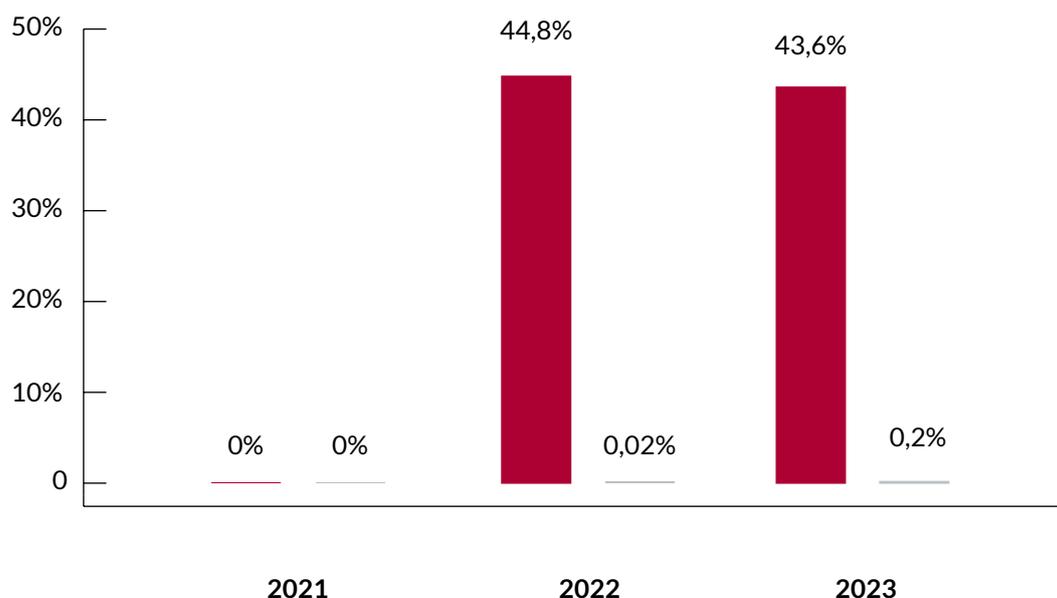
GLI INVESTIMENTI RESPONSABILI

5

Le società operative del Gruppo ANIMA hanno il dovere di operare nell'interesse dei Clienti con **investimenti** che siano **finalizzati alla generazione di valore sostenibile e di lungo termine**. In virtù di questo ruolo fiduciario, si ritiene che le problematiche ambientali, sociali e di *governance* collegate agli emittenti dei titoli possano influenzare nel tempo la *performance* dei portafogli gestiti, a livello di singola azienda, settore, regione e classe di attività. La maggiore sensibilità da parte dei singoli e delle società verso comportamenti più virtuosi in tema di sostenibilità emerge anche dall'ultima edizione dell'Osservatorio ANIMA - Eumetra (autunno 2023): un quarto dei rispondenti considera l'investimento in prodotti ESG allineato ai propri valori e si riscontra un'alta consapevolezza che questo tipo di prodotti sia caratterizzato da una minore rischiosità. Inoltre, gli investitori interessati ad una consulenza sul tema dei prodotti sostenibili sono il 70%, in aumento rispetto alle precedenti edizioni; 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 Regolamento 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 particolare ai temi ambientali, sociali e di *governance*. Nel 2023, i fondi Anima ex art. 8 e 9 costituiscono complessivamente il 43,8%³⁴ delle masse gestite. Per maggiori informazioni sui prodotti di questa tipologia si rimanda alla sezione "1.4 Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento". I dati relativi al 2023 riportati nel seguente grafico e tabella includono Castello SGR.

Percentuale di *asset* ex art. 8 e 9 del Reg. UE 2019/2088 SFDR dei fondi Anima³⁵



³⁴ Il dato è comprensivo delle masse relative ai soli prodotti Anima, escluse le deleghe su cui il Gruppo non ha potere decisionale in termini di strategia ESG.

³⁵ Si veda nota precedente.



**Asset ex art. 8 e 9 del Reg. UE
2019/2088 SFDR ³⁶**

	u.m.	2023	2022	2021
Totale Asset under Management (AuM) ³⁷	€ mld	191,5	177,1	204,0
AuM Art. 8	€ mld	42,7	36,4	5,0
AuM Art. 9	€ mld	4,6	3,9	7,5
Totale AuM Art. 8 & 9	€ mld	47,3	40,3	12,5
Prodotti Art. 8	n.	85	76	19
Prodotti Art. 9	n.	8	7	9
Totale prodotti Art. 8 & 9	n.	93	83	28
% AuM prodotti Art. 8	%	22,3%	20,5%	2,5%
% AuM prodotti Art. 9	%	2,4%	2,2%	3,7%

³⁶ Il dato è comprensivo di tutte le masse gestite, incluse le deleghe.

³⁷ Il dato del 2022 include gli AuM relativi ad Anima SGR e Anima Alternative.

5.1 Investimenti alternativi

Per disciplinare l'approccio agli investimenti responsabili, Anima Alternative nel 2020 e Castello SGR nel 2021 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.

5.2 Investimenti tradizionali

Alla luce del costante impegno nell’ambito degli investimenti responsabili, Anima SGR monitora e aggiorna la propria **Politica ESG**: tra le principali novità dell’aggiornamento effettuato nel 2023 si segnala l’individuazione di 5 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) che rappresentano le tematiche a cui Anima SGR intende contribuire maggiormente attraverso la propria attività di investimento. Sulla base di questi SDGs sono stati individuati gli indicatori PAI (*Principal Adverse Impact*) prioritari. Gli SDGs individuati e i PAI o i criteri ESG collegati sono 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
	<ul style="list-style-type: none"> – 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 ogni 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 controlla i rischi di sostenibilità mediante l'elaborazione ed il monitoraggio dei *rating* ESG degli emittenti, basati sugli *scoring* ESG forniti da *info provider* specializzati, come di seguito rappresentati:

DATA PROVIDER	FOCUS	UNIVERSO COPERTO
	Indici ESG	ESG Leaders World Climate Change PAB
	Indici ESG	31 indici azionari
	Dati ESG: Emittenti Sovrani	172 emittenti governativi
	Dati ESG: Emittenti Corporate	>12mila emittenti societari
	Dati ESG: Fondi Comuni	>360mila fondi comuni
	Dati ESG: <i>rating</i> climatici e ambientali	18.700 aziende
	Dati ESG: dati PAI per fondi di terzi	>50mila fondi di terzi

DATA PROVIDER	FOCUS	UNIVERSO COPERTO
 <p>SCIENCE BASED TARGETS <small>DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION</small></p>	Analisi: individuazione aziende con <i>target</i> definiti di riduzione emissioni	4.567 società aderenti
	Analisi: rispetto della politica di investimento sostenibile della CEI	Portafogli oggetto di certificazione
	Analisi: individuazione aziende produttrici di armi controverse	Circa 10mila aziende
	Analisi: individuazione di emittenti in violazione dei principi UN Global	Circa 25mila emittenti societari
 <p><small>a Morningstar company</small></p>	Analisi: individuazione di emittenti in violazione dei principi UN Global Compact*	>25mila emittenti societari
	Analisi: individuazione aziende produttrici di carbone	>3.000 società
	Proxy voting advisory	Tutte le società presenti nei prodotti di Anima

Gli ambiti monitorati ³⁸ 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.

* Sostituisce ISS ESG dal 2024

³⁸ Tale rilevazione si applica ai prodotti o portafogli investiti in OICVM di terzi solo in caso di disponibilità dei dati.

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

Strategie ESG specifiche

Anima SGR applica inoltre specifiche strategie ESG ai prodotti che promuovono, tra le altre, anche caratteristiche sociali e ambientali o che hanno come obiettivo investimenti sostenibili, come individuati dagli artt. 8 e 9 del 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:

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

Tali criteri e strategie possono essere riassunti come segue:

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

Nel corso del 2023, l'integrazione dei fattori ESG nel processo d'investimento è stata ulteriormente arricchita e rafforzata mediante la definizione degli SDG rilevanti e delle attività specifiche volte al perseguimento di tali obiettivi.

Anima SGR ha 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). Inoltre, durante l'anno, la gamma ESG di Anima SGR è stata ulteriormente ampliata. In particolare, sono stati trasformati due prodotti precedentemente classificati come art. 6 in art. 8, e sono stati lanciati sei prodotti classificati come art. 8.

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*.

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

Criteri ESG dei prodotti

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

	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	Fondi Art.9 Net Zero
Sottoscrizione 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		✔	✔	✔	✔
Livello minimo di Combined Rating ESG		✔			
Livello minimo di rating E, S e G			✔	✔	✔
Quota minima di investimenti sostenibili		✔	✔	✔	✔
Esclusione settore difesa e aerospazio			✔	✔	✔
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					✔

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 ha definito la propria Politica d'impegno, aggiornata almeno annualmente e pubblicata sul proprio sito internet, che guida la SGR nello svolgimento delle attività di *stewardship*.

La Politica si applica a tutti i prodotti gestiti da Anima SGR, compreso il Fondo Pensione Aperto Arti & Mestieri.

Le strategie di impegno adottate da Anima SGR 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.

Per quanto riguarda le attività di **monitoraggio**, nel corso del 2023 Anima SGR ha condotto numerosi incontri (ivi inclusi quelli promossi dal Comitato Gestori) 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 promosso da Assogestioni;
- 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, 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 2023.

Iniziative in ambito sociale

Signatory of:



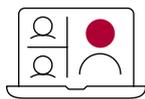
Titolo iniziativa: Advance

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*.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla pagina dell'iniziativa *Advance* cliccando sul [link](#).



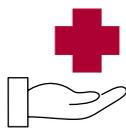
Titolo iniziativa: Dichiarazione relativa agli impatti sulla salute mentale e sul benessere della persona derivanti dall'utilizzo eccessivo della tecnologia

Tipologia di engagement:
Dialogo con gli emittenti
Iniziativa di engagement collettivo

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 prevede 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.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda all'appello firmato cliccando sul [link](#).



Titolo iniziativa: Sottoscrizione di una dichiarazione a supporto del rispetto dei diritti umani nelle attività commerciali in Iran

Tipologia di engagement:
Iniziativa di engagement collettivo

Anima SGR ha sottoscritto un appello insieme ad altri 142 investitori, per un totale di oltre \$555 miliardi di *asset* in gestione, per esprimere la profonda preoccupazione per l'attuale situazione in Iran dove recentemente si stanno verificando gravi episodi di violazione dei diritti umani.

I sottoscrittori incoraggiano le società con attività o relazioni commerciali dirette o indirette con l'Iran ad adottare misure per garantire il rispetto dei diritti umani anche lungo le loro catene del valore e ad allineare le loro attività operative agli *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGP).

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla pagina dell'iniziativa cliccando sul [link](#).



Titolo iniziativa: Sottoscrizione di una dichiarazione a supporto di solide normative UE sul lavoro forzato

Tipologia di engagement:
Iniziativa di engagement collettivo

Anima SGR ha sottoscritto una dichiarazione insieme ad altri 88 investitori istituzionali, per un totale di oltre \$2,44 trilioni di *asset* in gestione e consulenza, per esprimere sostegno alla proposta legislativa della Commissione europea di vietare l'ingresso nel mercato dell'Unione Europea di prodotti nella cui produzione si sono verificati episodi di lavoro forzato. Si richiede in particolare al Parlamento europeo e agli Stati membri dell'UE una solida regolamentazione sul lavoro forzato. Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla pagina dell'iniziativa cliccando sul [link](#).

Iniziative in ambito ambientale



Titolo iniziativa: CDP Science-Based Targets Campaign 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) Campaign* 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)*.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla pagina dell'iniziativa cliccando sul [link](#).



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

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*.

Infine, sempre all'interno di tale iniziativa, Anima SGR ha sottoscritto un appello insieme ad altri investitori istituzionali rivolto al Parlamento UE e ai ministri dell'Ambiente degli Stati Membri affinché venga adottata una regolamentazione ambiziosa in materia di imballaggi e rifiuti (*Packaging and Packaging Waste Regulation - PPWR*).

Per ulteriori approfondimenti si rimanda all'appello rivolto alle società responsabili dei maggiori consumi di questo materiale cliccando sul [link](#) e al sito dell'associazione VBDO cliccando sul [link](#).

Iniziative in ambito sociale e ambientale



Titolo iniziativa Sottoscrizione di una dichiarazione promossa dalla *World Benchmarking Alliance* (WBA) a supporto della *Just Transition*

Tipologia di engagement: Iniziativa di *engagement* collettivo

Nel maggio del 2022, alcuni investitori istituzionali appartenenti alla *World Benchmarking Alliance* (WBA) *Just Transition Collective Impact Coalition* (CIC) hanno inviato una lettera alle 100 maggiori società appartenenti al settore *Oil & Gas* valutate nell'ambito del *Just Transition Assessment* della WBA al fine di incoraggiarle a considerare i bisogni e le necessità dei dipendenti e delle comunità locali impattate dalla transizione energetica. Il *Just Transition Assessment* valuta le azioni intraprese da parte delle società per identificare e mitigare gli impatti sociali delle loro strategie di decarbonizzazione sul capitale umano e sulle comunità locali.

A seguito di questa iniziativa, nel 2023 è stata pubblicata una dichiarazione relativa alla *Just Transition* firmata da diversi investitori istituzionali, tra cui Anima SGR. I sottoscrittori chiedono alle società coinvolte di intraprendere delle azioni significative per pianificare una transizione giusta, indispensabile per il successo dell'evoluzione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla pagina dell'iniziativa cliccando sul [link](#).

I programmi di responsabilità sociale d'impresa sono inseriti nel più ampio contesto delle politiche di governo societario che mirano alla massimizzazione della creazione di valore condiviso per tutti gli *Stakeholder*. Anima SGR, a sua volta, favorisce l'adozione da parte delle 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.

Profilo ESG delle masse in gestione

Al 31 dicembre 2023 il profilo ESG dei prodotti di Anima SGR è caratterizzato da una percentuale di copertura di *rating* ESG pari al 96,5% del totale delle masse in gestione e, per il 92,3%, i *rating* ESG e *Combined Rating* si posizionano a livelli uguali o superiori a C+ ³⁹. 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 ⁴⁰

	u.m.	2023	2022	2021
AuM coperti da <i>rating</i> ESG	€ mld	180,7	167,8	191,9
AuM con <i>Combined Rating</i> ⁴¹ >= C+	€ mld	172,9	163,8	191,9
AuM a vaglio ambientale o sociale positivo ⁴²	€ mld	47,1	40,3	-
AuM a vaglio ambientale o sociale negativo ⁴³	€ mld	163,6	154,7	-
AuM coperti da <i>rating</i> ESG	%	96,5%	94,8%	94,1%
AuM con <i>Combined Rating</i> >= C+	%	92,3%	92,6%	94,1%
AuM a vaglio ambientale o sociale positivo	%	25,2%	22,7%	-
AuM a vaglio ambientale o sociale negativo	%	87,3%	87,4%	-

³⁹ Su una scala da D- (punteggio peggiore) a A+ (punteggio migliore).

⁴⁰ I dati relativi agli AuM coperti da *Rating* sono stati calcolati a livello di portafoglio. I dati includono soltanto gli AuM relativi ad Anima SGR.

⁴¹ *Rating* complessivo che considera sia il *Rating* ESG che il *Rating* ESG *Controversies*.

⁴² I dati relativi agli AuM a vaglio ambientale o sociale positivo sono disponibili a partire dal 2022.

⁴³ I dati relativi agli AuM a vaglio ambientale o sociale negativo sono disponibili a partire dal 2022.

5.3 Reportistica

In applicazione del principio del UNPRI di comunicare periodicamente le attività e progressi compiuti e in virtù della trasparenza che ha sempre caratterizzato ANIMA, la comunicazione al cliente finale riguarda anche gli aspetti descritti in questo capitolo.

Anima SGR

La società si è dotata di un [sito web](#) appositamente creato, che raccoglie le principali informazioni in termini di investimenti responsabili legate all'attività di Anima SGR. Vengono inoltre pubblicate apposite reportistiche, alle quali si rimanda per approfondimenti, relative alle seguenti tematiche:



Report ESG:

documento che descrive l'approccio all'investimento responsabile di Anima SGR, con particolare riferimento alle iniziative, alle politiche e alle strategie adottate in questo ambito; disponibile nella sezione "Anima Holding / *Investor Relations* – Sostenibilità" del sito internet istituzionale;

Relazione sull'attività d'impegno:

documento redatto in linea con la normativa europea Shareholder Rights Directive II (SRDII) che descrive la politica e le strategie adottate da Anima SGR nella relazione, nell'esercizio del diritto di voto e nelle attività di *engagement* con gli emittenti, con particolare riferimento ai temi ESG; disponibile nella sezione "Anima Holding / *Investor Relations* – Sostenibilità" del sito internet istituzionale;

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; disponibile nella sezione "Investitore Privato / Fondo Pensione – Prodotti – Sostenibilità" del sito internet istituzionale;

Dichiarazione sui principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità (PAI):

documento che riporta i dati relativi agli indicatori sui principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità di Anima SGR. 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; disponibile nella sezione "Investitore Privato / Fondo Pensione – Prodotti – Sostenibilità" del sito internet istituzionale.

Le società operative

Anima SGR, Anima Alternative, Castello SGR seguono i dettami normativi che prevedono la pubblicazione di:

Disclosure 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.

LE PERSONE

6

72,5%

dei nuovi assunti ha meno di 30 anni

93%

Personale con contratto a tempo indeterminato

Oltre 12mila

ore di formazione erogate

ISO 45001 (Salute e Sicurezza)

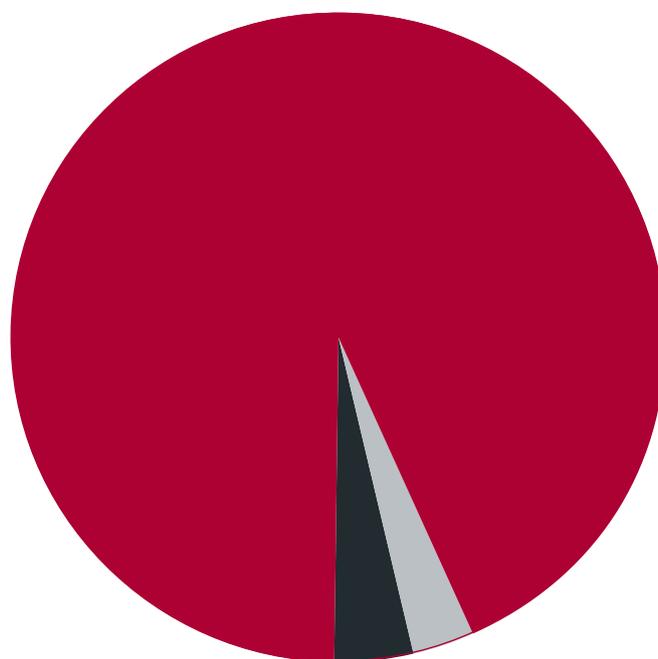
ottenuta da tutte le società del Gruppo

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

Al 31 dicembre 2023, il Personale dipendente del Gruppo consta di 340 persone ⁴⁴ (+3% rispetto al 31 dicembre 2022), a cui si aggiungono 25 lavoratori esterni (collaboratori esterni e stagisti). Si segnala inoltre che nel corso del 2023 sono stati attivati 26 contratti di *stage*, di cui 6 convertiti in assunzioni. L'anzianità media di servizio del Personale dipendente è di 11,8 anni ⁴⁵.

Personale del Gruppo, stagisti e collaboratori esterni (%) al 31 dicembre 2023

93,2%
Personale



3,8%
Collaboratori esterni

3,0%
Stage

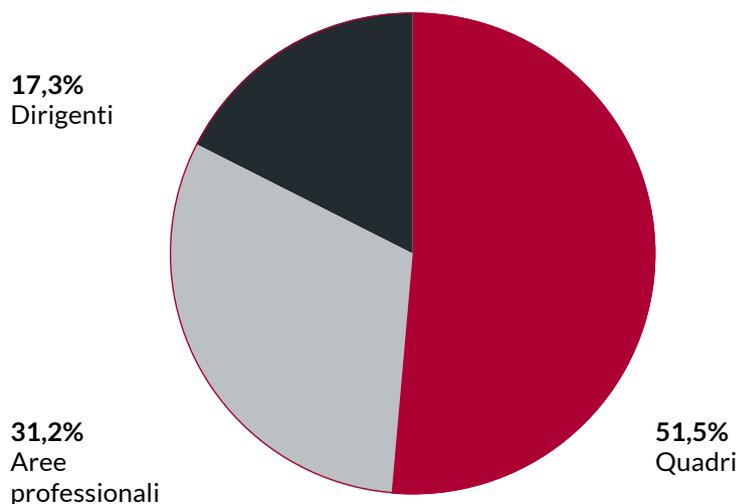
⁴⁴ Il Personale di Castello SGR, esclusa dal perimetro per la rendicontazione 2023 e dai dati riportati nel capitolo, consta di 76 persone.

⁴⁵ 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.

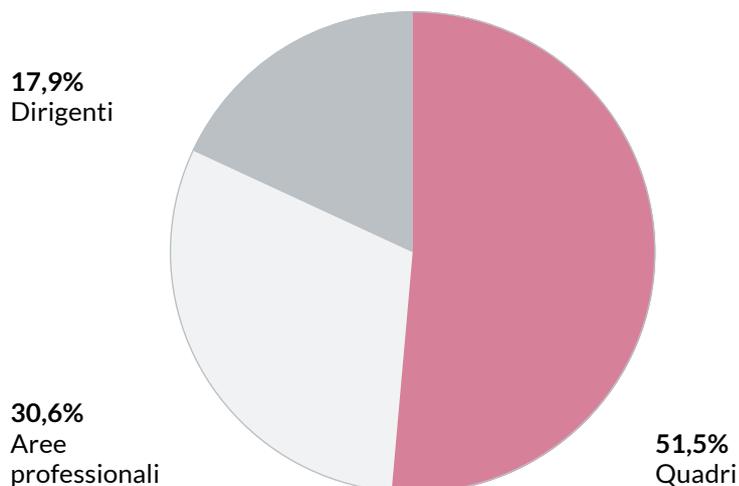
La categoria professionale che registra il maggior numero di Personale nel Gruppo al 31 dicembre 2023 è quella dei Quadri (51,5%), seguita dalle Aree Professionali (31,2%) e, infine, dai Dirigenti (17,3%).

Distribuzione del Personale per categoria professionale (%) al 31 dicembre 2023 e 2022

2023



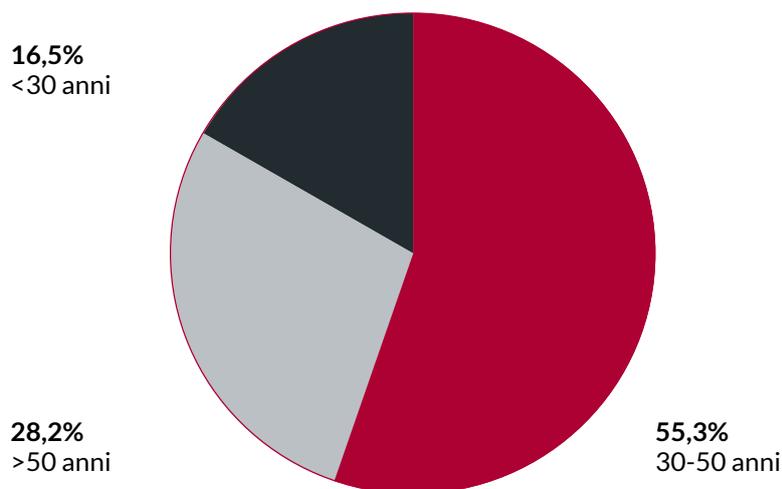
2022



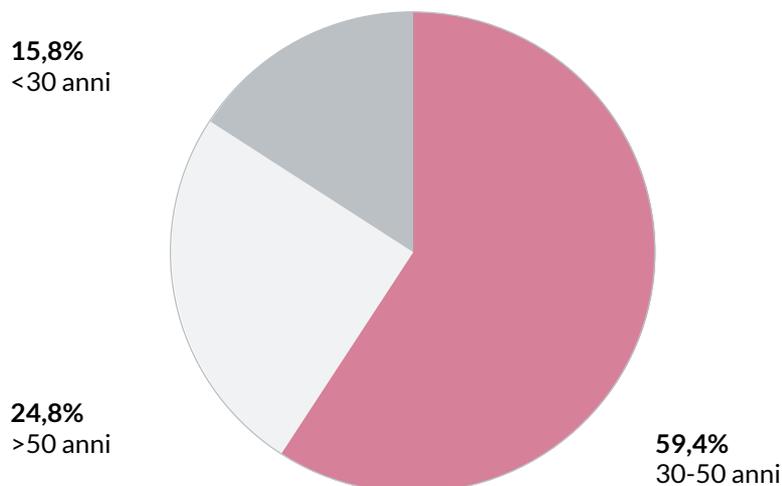
Con riferimento alla ripartizione per fascia di età, il Personale con età compresa tra 30 e 50 anni rappresenta la maggior parte della popolazione aziendale (55,3%), seguito dagli over 50 (28,2%) e, infine, dagli under 30 (16,5%).

Distribuzione del Personale per fascia d'età (%) al 31 dicembre 2023 e 2022

2023



2022



La quasi totalità del Personale (97,9%) è impiegato presso le sedi di Milano, mentre il restante Personale è basato nelle sedi di Roma (2,1%).

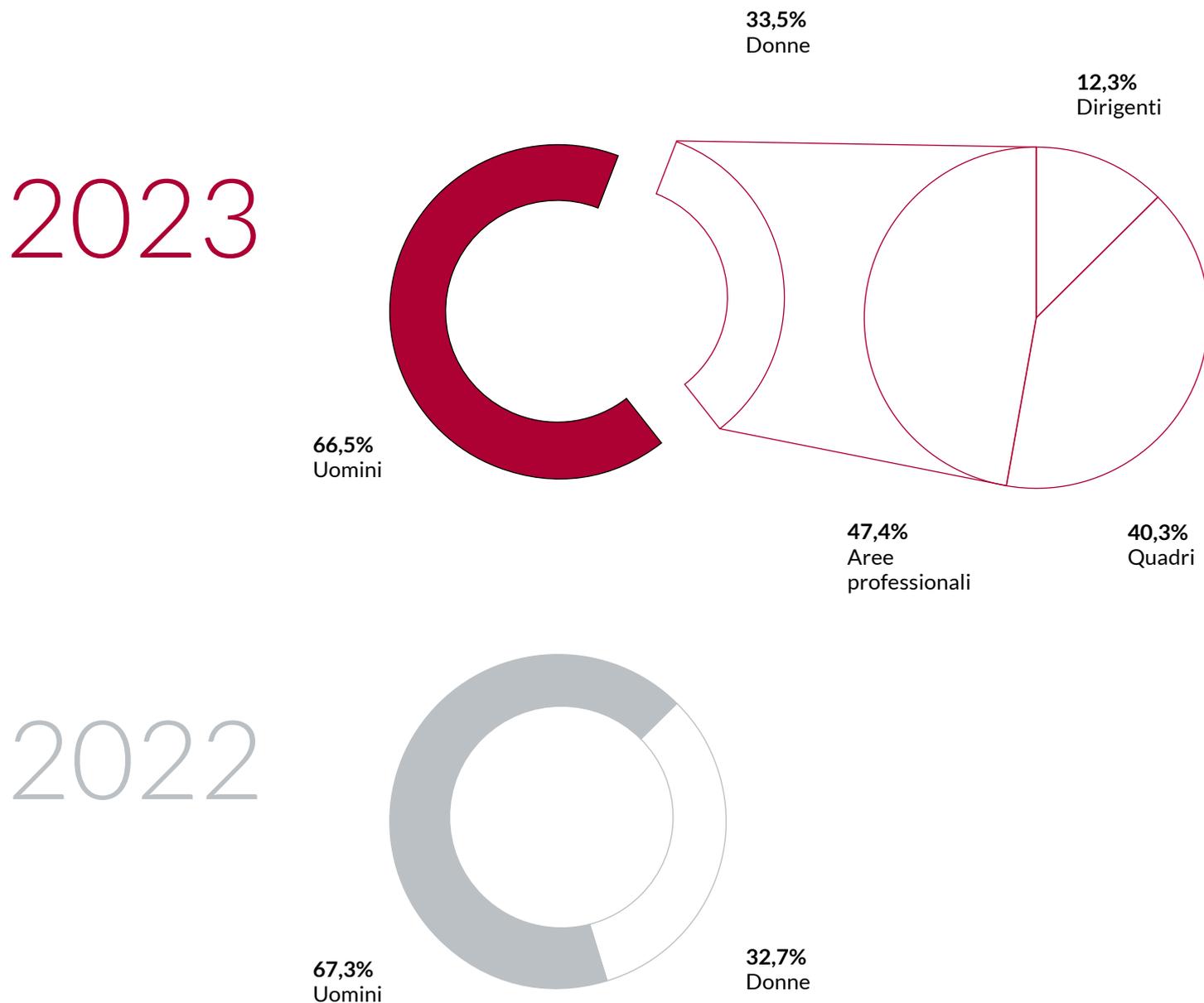
6.1 Diversità e pari opportunità

La diversità rappresenta, per il Gruppo ANIMA, un insieme di valori e principi da promuovere e tutelare mediante iniziative concrete e la valorizzazione delle differenze tra le persone, con lo scopo di arricchire il contesto aziendale, sviluppare nuove idee e modi di lavorare e vivere insieme, rimanendo in contatto costante con le tendenze 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 triennio 2021-2023 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 114 unità (33,5%) al 31 dicembre 2023, con una pressoché equa ripartizione tra le Direzioni Investimenti e Commerciale (50,9%) e le attività di supporto (49,1%). Il 25,3% dei gestori (83 Persone in totale) è costituito da donne; tutti i gestori hanno inoltre il compito di integrare i criteri ESG nelle pratiche di investimento. La presenza femminile è ripartita al 47,4% nelle Aree professionali, al 40,3% nei Quadri e al 12,3% nella categoria dei Dirigenti.

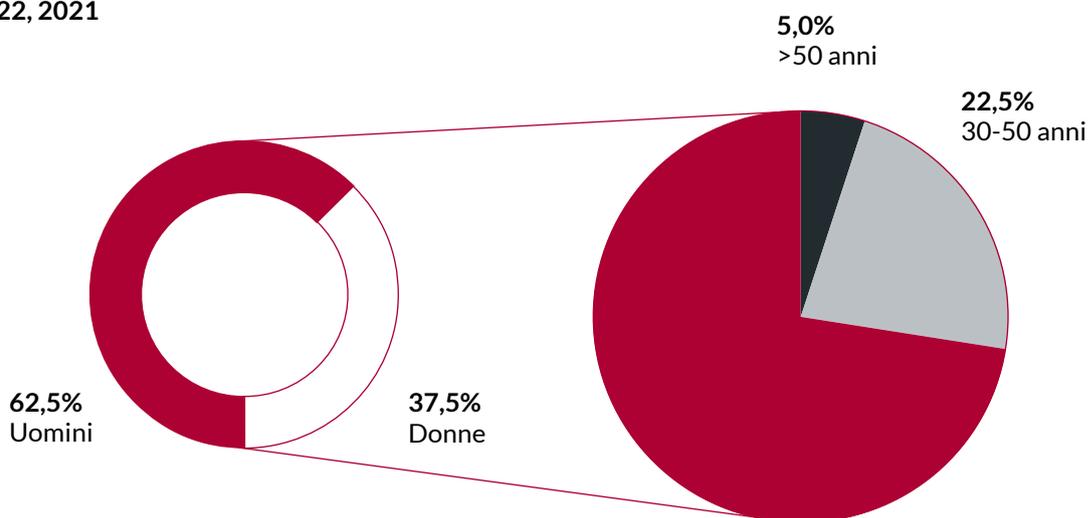
Distribuzione del Personale per genere (%) al 31 dicembre 2022 e 2023



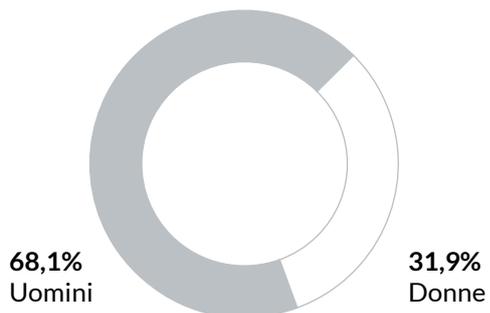
Il ruolo centrale del Personale giustifica un attento processo di selezione, basato su meritocrazia, pari opportunità ed equo trattamento, principi che poi caratterizzeranno tutto il percorso di carriera futuro nel Gruppo ANIMA.

Distribuzione delle nuove assunzioni per genere e fascia d'età (%) al 31 dicembre 2023, 2022, 2021 e 2020

2023



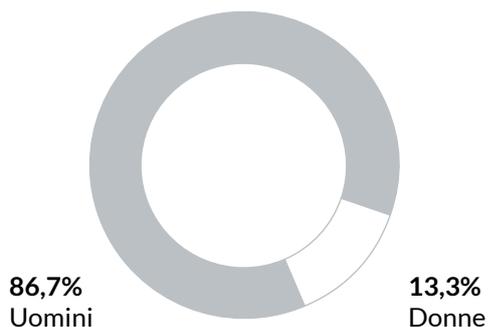
2022



2021



2020



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

Equità

la Politica di Remunerazione e Incentivazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità assegnate e con le capacità dimostrate;

Congruenza con il mercato

il livello della remunerazione complessiva deve essere in linea con quello dei mercati di riferimento per ruoli e professionalità assimilabili;

Meritocrazia

l'impostazione del sistema di remunerazione e incentivazione deve essere volta a premiare non solo i risultati ottenuti ma anche le condotte poste in essere per il loro raggiungimento;

Gestione dei rischi

qualunque attività deve essere costantemente improntata ad un costante rispetto della normativa interna ed esterna e ad un'attenta valutazione dei rischi, con particolare attenzione a minimizzare il rischio di opportunismo post-contrattuale ("azzardo morale"), ovvero la tendenza a perseguire i propri interessi a spese del Gruppo;

Prevenzione dei conflitti di interesse

la Politica di Remunerazione e Incentivazione deve essere volta a prevenire l'insorgenza di conflitti di interesse attuali o potenziali tra tutti gli *Stakeholder*.

6.3 Welfare e work-life balance

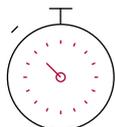
La salute psico-fisica del Personale viene tutelata favorendo un ambiente di lavoro sereno e sicuro, in cui il Personale si possa sentire rispettato nella sua dignità e nella sua reputazione. L'obiettivo del Gruppo è permettere ai dipendenti di lavorare in un clima positivo e libero da *stress* lavoro-correlato, assegnando a ciascuno un carico di lavoro adeguato. Nel 2021 e nel 2023 sono stati condotti questionari sullo *stress* lavoro-correlato rivolti al Personale, dai quali sono emerse le tematiche "pianificazione dei compiti" e "carico/ritmo lavoro" come possibili fonti di *stress*. Raccogliendo i *feedback* emersi dal questionario sono stati realizzati dei corsi di formazione dedicati, quali ad esempio "Evoluzione della *Leadership*", "*Team Coaching*", "*Team Building*", "Intelligenza Collettiva" e "Il ruolo manageriale: consapevolezza, comportamenti e strumenti".

Il sistema di *welfare* di ANIMA opera al fine di garantire un sostegno al dipendente a favore della qualità della vita in azienda e include una pluralità di servizi ⁴⁶ tra cui si segnalano:

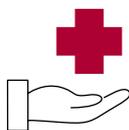
46 I servizi elencati sono previsti anche per il Personale di Castello SGR, ad eccezione dell'accordo premio aziendale con possibilità di conversione del premio in *Welfare* e del Piano *Welfare* per l'accesso a servizi socioassistenziali defiscalizzati.



- assicurazione infortuni e malattia;
- accordo premio aziendale con possibilità di conversione del premio in *Welfare*;
- Piano *Welfare* 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 per il lavoro agile (c.d. *smartworking*).



- assistenza sanitaria;
- copertura per disabilità/invalidità;
- vaccino antinfluenzale;
- servizio di Telemedicina gratuito per i dipendenti e le loro famiglie in *partnership* con una *start-up* dedicata;
- visita medica sportiva a prezzo agevolato e svolta presso la sede ANIMA;
- riconoscimento di quattro ore annue di permesso retribuito per visite mediche di familiari e ore illimitate per visite mediche personali;
- palestra aziendale convenzionata.



- 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.



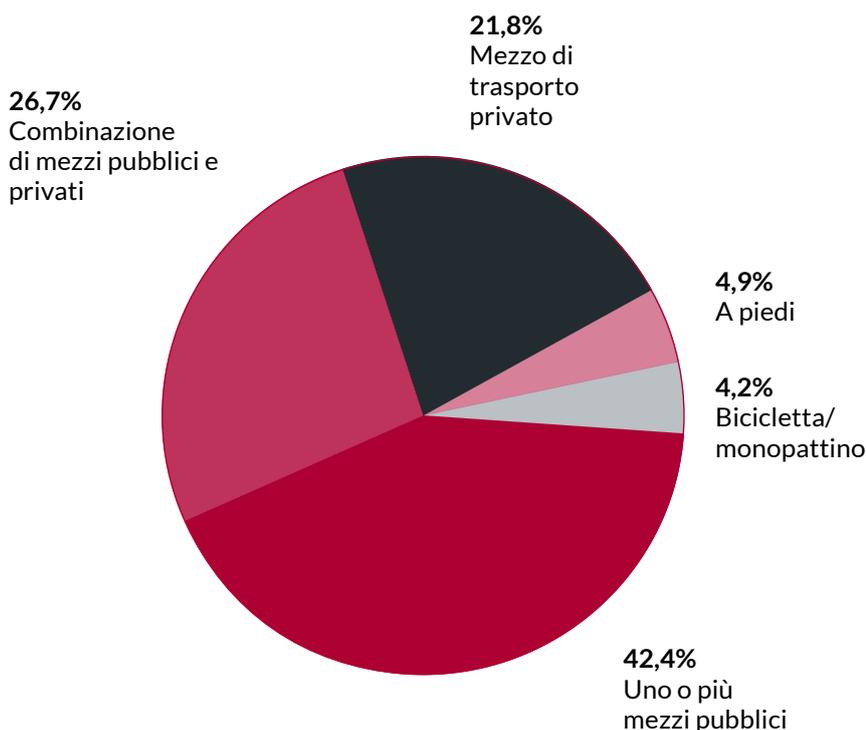
- convenzione mobilità (affitti a lungo termine di auto nuove a basso impatto ecologico, *e-bike*, abbonamento ai mezzi pubblici milanesi).

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 2023, 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 BikeMe, 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 2023 è stato condotto il secondo questionario di *mobility management* finalizzato a identificare le principali modalità di spostamento casa-lavoro del Personale. Dalle risposte fornite si evince che quasi la metà dei rispondenti (42,4%) predilige l'utilizzo dei mezzi pubblici, il 4,2% la bicicletta (privata/*bike sharing*) o il monopattino elettrico, il 4,9% raggiunge il lavoro a piedi e il 21,8% utilizza un mezzo di trasporto privato (auto/altro mezzo). Il restante 26,7% si sposta con più di un mezzo di trasporto. Sulla base di questi risultati, il Gruppo sta valutando l'adozione di iniziative volte a promuovere modalità di spostamento sempre più sostenibili.

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



Nel corso del 2023 il Gruppo si è inoltre impegnato a fornire aiuti concreti al proprio Personale ampliando la propria offerta *welfare* tramite 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. Dalla piattaforma è inoltre possibile effettuare video visite con medici e pediatri. Il Gruppo si impegna a tutelare il Personale in caso di modifiche organizzative che dovessero impattare attività esternalizzate o prevedere nuove attività esternalizzate; dopo l'approvazione da parte del C.d.A. è previsto l'*iter* autorizzativo *pro tempore* vigente da parte delle autorità di vigilanza, attualmente da un minimo di 30 a un massimo di 90 giorni. In aggiunta a quanto indicato, il Gruppo tiene in considerazione le necessità derivanti dallo specifico avvenimento. Ad esempio, in occasione della fusione di Anima Asset Management Ltd in Anima Alternative, il Gruppo ha offerto al Personale precedentemente impiegato presso l'ufficio di Anima Asset Management Ltd a Dublino l'opportunità di trasferirsi all'ufficio di Milano di Anima Alternative, fornendo delle agevolazioni strumentali allo spostamento. È stato inoltre offerto un corso individuale di italiano ai colleghi di nazionalità irlandese e sono state programmate delle attività di *team-building* al fine di realizzare un coinvolgimento concreto nella nuova realtà.

Accordo quadro in tema di *smart working*

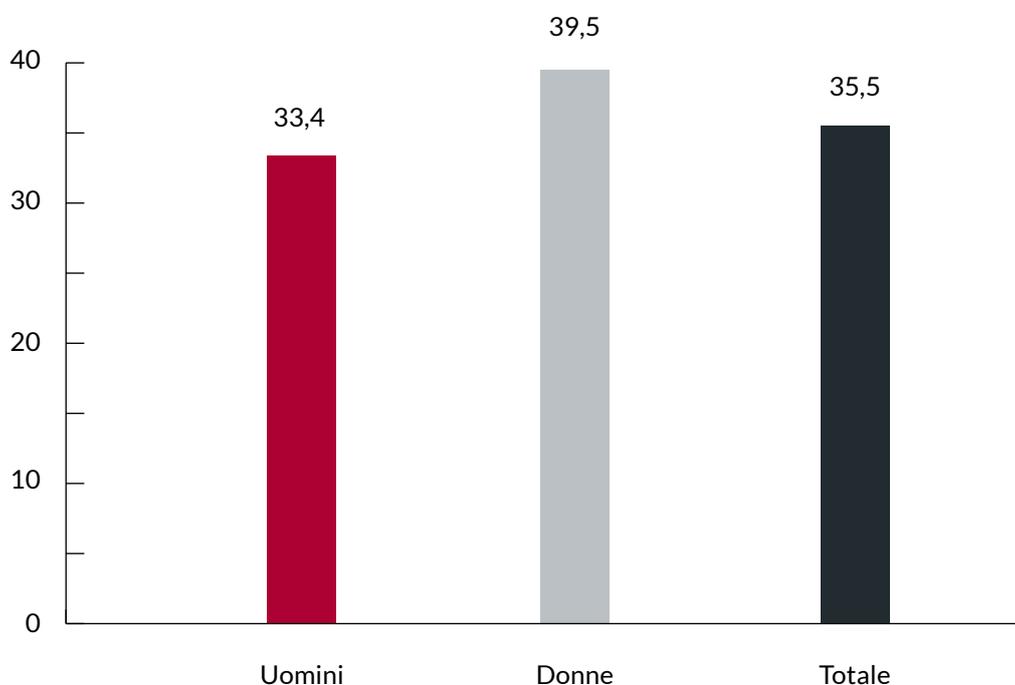
Considerando il ruolo centrale delle risorse umane, il Gruppo intende sostenere la diffusione di modelli organizzativi che favoriscano il *work-life balance*, non trascurando anche i favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità. In tale ottica, è stato rinnovato l'accordo quadro che consente al Personale di continuare a usufruire del lavoro agile, mantenendo invariata l'erogazione dei buoni pasto e garantendo il diritto alla disconnessione nelle ore notturne. Il tasso medio di presenze in ufficio nel 2023 è stato pari al 61%.

Il ricorso allo *smart working* avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze aziendali, nei limiti di otto giorni al mese, un aumento di due giorni rispetto al precedente accordo. È possibile usufruirne per un massimo di dieci giorni mensili per situazioni individuali che presentino elementi di peculiarità, quali ad esempio: lavoratrici e lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo parentale, lavoratrici e lavoratori con figli fino ai 14 anni di età, lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità, lavoratrici e lavoratori vittime di violenza domestica o affetti da malattie oncologiche o sottoposti a terapie salva-vita, etc.

6.4 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 2023 circa 35,5 ore di formazione pro capite, per un totale pari a oltre 12mila ore di formazione, in aumento del 45% rispetto all'anno precedente. Gli investimenti in formazione nel 2023 sono stati pari a circa Euro 418 migliaia, in aumento (+36%) rispetto alla spesa effettuata l'anno precedente.

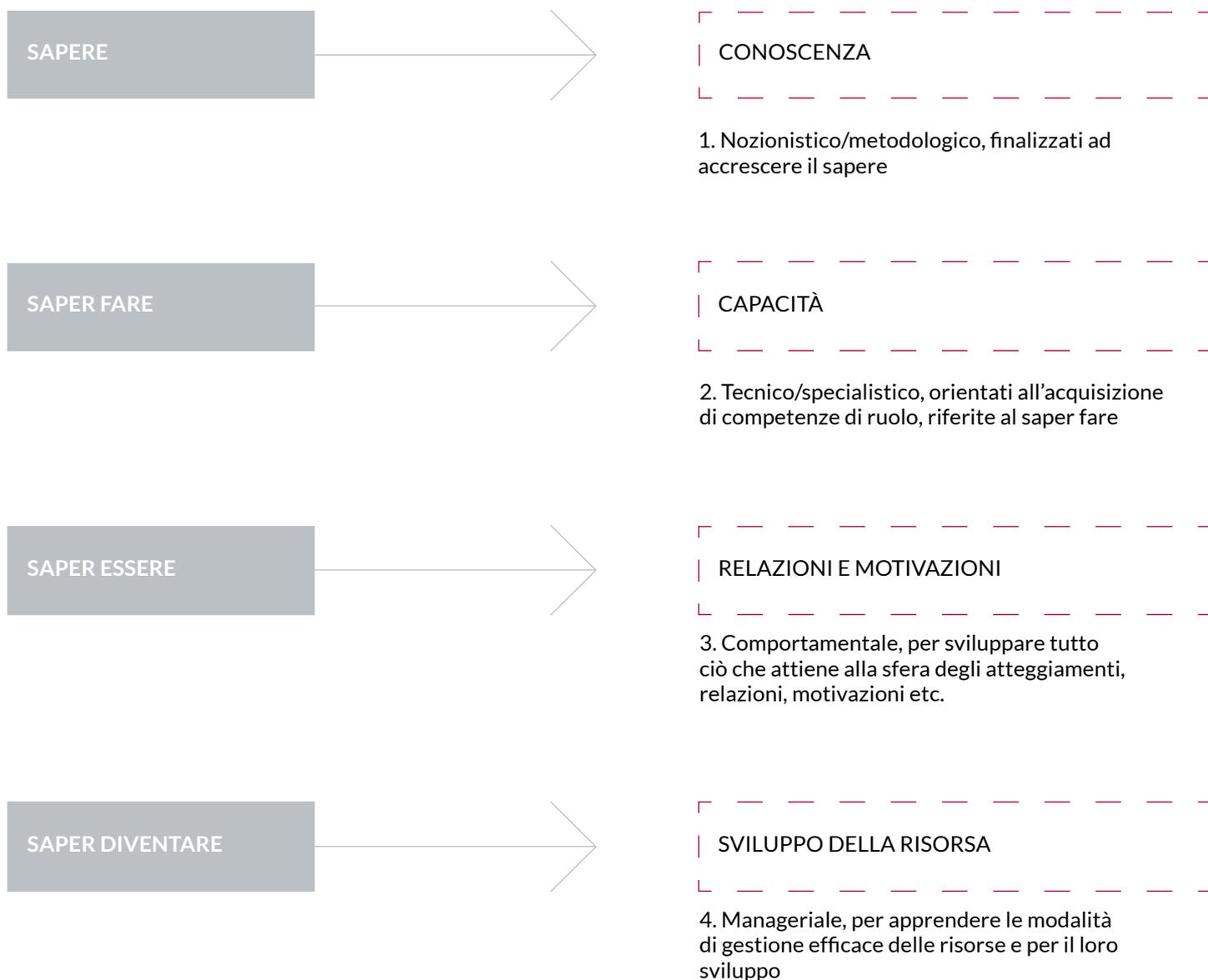
Ore medie di formazione per genere erogate nel 2023 ⁴⁷



⁴⁷ Il dato relativo alle ore medie di formazione erogate alle donne risulta maggiore rispetto al dato relativo agli uomini in quanto le *manager* sono state coinvolte in un corso sulla valorizzazione delle differenze.

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

4 Tipi di Interventi Formativi



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

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

- **obbligatori**: finalizzati a rispondere a determinati obblighi di legge e realizzati sulla base delle indicazioni del Servizio *Compliance* e del Servizio Legale; possono riguardare diverse tematiche, tra cui Antiriciclaggio, *Privacy*, Modello 231, *Market Abuse* e *Whistleblowing*. Dal 2023 sono entrati a far parte dei corsi obbligatori 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.

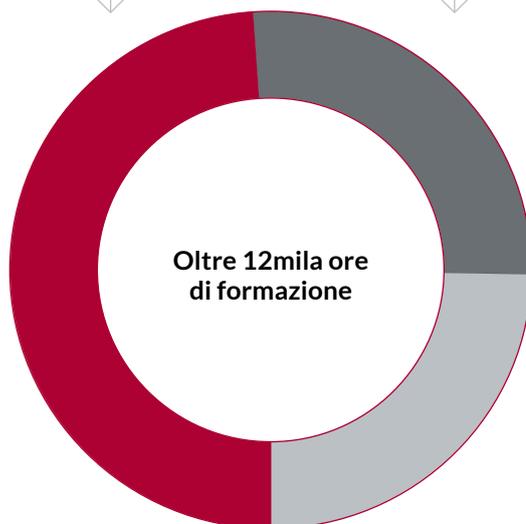
Ore di formazione per tipologia erogate nel 2023

Obbligatoria

- Il nuovo codice *Privacy*
- *Privacy* e GDPR – Aspetti rilevanti e casi di studio
- Sicurezza informatica
- *Whistleblowing*
- Aggiornamenti sui provvedimenti attuativi di Antiriciclaggio
- Anticorruzione
- Il processo di investimento ESG in Anima
- SFDR: *Greenwashing* e processo di investimento in ambito ESG
- Anima *NET ZERO* Azionario Internazionale
- I D.Lgs. 231/2001 e i Modelli organizzativi delle società del Gruppo ANIMA
- Formazione MIFID

Specialistica - Tecnica

- *Fixed Income Derivatives Intensive*
- Corso per Certificazione EFPA ESG
- *Data Protection*
- Come utilizzare il database di prodotto aziendale «*Matisse*»
- *Matlab* e *Power BI*
- In-Formazione: *Operations*, *Investimenti*, *Finance* + Anima Holding, Castello SGR
- Corsi di inglese e di italiano



Comportamentale

- Comunicazione Efficace
- Decidere con l'Intelligenza Artificiale
- Intelligenza Collettiva
- *Team Building*
- Coltivare la *Leadership*
- *Leader* del Futuro
- Il ruolo manageriale: consapevolezza, comportamenti e strumenti

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

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

Formazione Rapporto di Sostenibilità

Il corso di formazione mira a illustrare il percorso di sostenibilità intrapreso dal Gruppo ANIMA, con particolare *focus* sul processo e le fasi che portano alla redazione del Rapporto di Sostenibilità e sui principali *highlights* del Rapporto di Sostenibilità 2022.

Il processo di investimento ESG in Anima

Durante il corso vengono riepilogati gli aggiornamenti apportati alla *Policy* ESG ed al Processo d'investimento, per allinearsi alla *best practice* del settore secondo gli *standard* PRI. Vengono poi illustrati gli strumenti resi disponibili all'interno di Anima per effettuare le analisi utili alla costruzione ed al monitoraggio dei portafogli ed alla redazione di reporting ESG.

Il cambiamento climatico

Il corso, tenuto dal prof. Mario Noera, si apre indagando le cause e gli effetti del riscaldamento terrestre; successivamente illustra le politiche di contrasto ai cambiamenti climatici attualmente in essere e gli Accordi internazionali che le regolano. Il corso è obbligatorio per tutto il Personale. Il corso è stato reso disponibile sotto forma di video-pillole ai Collocatori, all'interno dell'Area Premium del sito ANIMA a loro dedicata.

Aggiornamento ESG

Il corso è dedicato ad illustrare l'evoluzione normativa che ha interessato nel 2022 il complessivo quadro di regole di derivazione europea in materia di finanza sostenibile, illustrando in seguito il processo interno adottato da Anima al fine di qualificare un emittente come sostenibile.

6.5 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 ANIMA si impegna ad offrire 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.

Inserimento di giovani Talenti

Il Gruppo organizza *stage* per neolaureati mediante convenzione con Enti Universitari con l'obiettivo di formare tali risorse e, in molti casi, assumerle al termine dell'esperienza di *stage*. Nel 2023 è stato implementato per la prima volta il programma "Anima *Internship*": due giornate di *assessment* al termine delle quali è stato individuato un gruppo di 8 stagisti da inserire in diverse funzioni aziendali. 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 del Gruppo. Nel mese di settembre 2023 nella sede di Milano si è tenuta la prima 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 seconda edizione della *Masterclass* si è tenuta nel mese di febbraio 2024.

A partire dal 2021 è stato inoltre avviato il *Graduate Program*, un programma professionale e formativo della durata di 18 mesi, durante i quali alcuni neolaureati di talento hanno la possibilità di intraprendere un percorso trasversale sulle varie Direzioni aziendali per diversificare le mansioni ricoperte e maturare maggiore consapevolezza rispetto alle attività più affini alle proprie attitudini. Visto il successo della prima edizione che si è conclusa nei primi mesi del 2023, il Gruppo ha rinnovato il programma per una seconda edizione, attualmente in corso, e prevede di rinnovarlo nuovamente al termine.

Diversità & inclusione

Vista l'importanza data dal Gruppo al tema dell'occupazione e della *leadership* femminile, nel 2023 è stato realizzato il progetto "Per imparare ad includere e Co-Creare", che ha coinvolto tutte le Responsabili di risorse. L'obiettivo è quello di stimolare le partecipanti a rendersi protagoniste di idee e proposte, con l'intento di guidarle in un percorso di *empowerment* per renderle maggiormente consapevoli delle proprie qualità di *leader* e delle potenziali aree di miglioramento, nell'ottica di collaborare al meglio per realizzare una *leadership* inclusiva. Il progetto si è svolto in due giornate ed è stato realizzato con il supporto di consulenti esterni. In considerazione del successo del percorso di autoconsapevolezza proposto alle Responsabili, si è deciso di estendere il progetto a numerosi altri Dirigenti aziendali durante due giornate fuori sede.

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, da febbraio 2023 è inoltre disponibile il servizio di *job posting* interno, tramite il quale è possibile valutare opportunità professionali vacanti all'interno del Gruppo. L'Ufficio Selezione, Formazione e Sviluppo analizza le candidature pervenute in via confidenziale per le posizioni pubblicate sul portale HR e contatta individualmente i colleghi interessati per valutare la compatibilità delle competenze professionali possedute rispetto a quelle richieste dal *job profile*. A tale riguardo, nel 2023 il 17% delle posizioni aperte è stato coperto da candidati interni e, delle posizioni pubblicate sul *job posting* interno, il 9% è stato coperto tramite questa modalità; ciò ha permesso, grazie anche alla trasformazione di molti *stage* in assunzioni e al forte aumento dell'utilizzo di LinkedIn, di ridurre i costi medi di assunzione del Personale di circa il 34% rispetto all'anno precedente.

Al fine di incoraggiare lo sviluppo professionale delle risorse più giovani, è stato svolto per il terzo 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.

Dal 2022 il Gruppo ha attivato un servizio di *coaching* individuale, tramite il quale i *manager* del Gruppo selezionati per il programma vengono supportati da un *coach* esterno nell'acquisizione di consapevolezza sulle proprie capacità e comportamenti, in modo da realizzare al massimo le proprie potenzialità e migliorare ulteriormente l'ambiente di lavoro.

6.6 Soddisfazione e coinvolgimento

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

Nel corso del 2023 i Responsabili della divisione Finance hanno partecipato ad un progetto pilota di valutazione a 360 gradi, per consentire loro di avere un *feedback* anonimo da parte di colleghi e collaboratori in aggiunta a quello esplicito da parte del diretto superiore. In coda alle restituzioni, i Responsabili coinvolti hanno preso parte ad un momento di condivisione di idee, coordinato da un tutor esterno, mirato a rafforzare lo spirito di gruppo, migliorare la comunicazione, sviluppare l'immaginazione e la fiducia in se stessi.

Per perseguire un obiettivo condiviso e comune, è 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 2023, due eventi di coinvolgimento, condivisione di informazioni e occasioni di *team building* durante i quali sono intervenuti l'Amministratore Delegato e la Presidente. Questi eventi sono per il Personale anche occasione di conoscenza e incontro con colleghi delle altre società del Gruppo. Sono state inoltre definite una serie di iniziative finalizzate ad avvicinare il Personale alla realtà aziendale e alla condivisione di esperienze, in particolare tramite l'implementazione delle seguenti iniziative:

- Consapevolezza: nel 2021 formazione rivolta a tutti coloro che non gestiscono risorse al fine di imparare le pratiche di *mindfulness* volte a sviluppare l'attenzione, la concentrazione e la presenza (vivere con consapevolezza il "qui e ora"). Nel 2022 l'iniziativa è stata rivolta a figure manageriali, e ripetuta nel 2023 tramite il corso "Il ruolo manageriale: consapevolezza, comportamenti e strumenti";
- 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. Nel 2023 è stato effettuato un incontro In-formazione anche da parte dell'Amministratore Delegato di Castello SGR;
- Promuovere l'Inclusione: formazione rivolta a tutte/i le/i Responsabili di strutture aziendali che gestiscono risorse nell'ambito delle rispettive funzioni, finalizzato a promuovere l'inclusione e valorizzare la diversità.

È stato inoltre realizzato un progetto nell'ambito dell'intelligenza collettiva, in particolare sul tema della collaborazione, che ha permesso, tramite un *focus group* e il

Punteggio survey di soddisfazione del Personale pari a 78 su 100

coinvolgimento del *top management*, di ideare iniziative *ad hoc* per migliorare la realtà aziendale. Visto il grado di soddisfazione riscontrato al termine del progetto, negli ultimi mesi del 2023 sono stati realizzati altri *focus group*, a cui hanno preso parte più di 30 dipendenti e la cui attività è stata presentata alla Direzione nel mese di gennaio 2024. Le tematiche al centro dei *focus group* del 2023 sono state le seguenti:

- integrazione inter-funzionale;
- valorizzazione delle risorse *Senior & Junior*;
- crescita delle competenze specialistiche.

I progetti appena citati sono stati sviluppati grazie alle competenze e disponibilità di risorse interne ed esterne, in collaborazione con istituti di formazione e docenti specializzati. Nell'ottica di migliorare la realtà e il clima aziendale il Gruppo svolge, con frequenza almeno triennale, una **survey anonima di soddisfazione del Personale** che è stata condotta nel 2021 e ripetuta nel 2023, denominata "**Anima la tua Voce**", gestita da una società esterna e indipendente. Nel 2023 circa il 78% del Personale⁴⁸ ha compilato la *survey*, che ha registrato un punteggio pari a 78⁴⁹ rispetto a un livello massimo di 100. Le risultanze della *survey* sono state analizzate e discusse internamente al fine di valutare l'implementazione di specifiche azioni ed iniziative sulle tematiche emerse come prioritarie. In risposta agli spunti del Personale emersi dalla *survey* è stato creato, ad esempio, il progetto *focus group* sopracitato.

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

- per la sesta volta consecutiva, un *team* di ANIMA ha partecipato al campionato italiano di calcio a 7 che coinvolge rappresentanti di varie banche e istituzioni finanziarie provenienti da tutta Italia;
- è stata svolta la decima edizione del torneo di tennis aziendale. I partecipanti hanno devoluto una donazione alla Fondazione Opera San Francesco per i Poveri. L'ammontare della donazione è stato raddoppiato da ANIMA tramite il meccanismo del *Gift Matching Program*;
- a novembre è stata indetta la prima edizione del torneo di padel aziendale, le cui quote di partecipazione sono state devolute alla Fondazione Opera San Francesco per i Poveri. Anche in questo caso l'ammontare della donazione è stato raddoppiato da ANIMA tramite il meccanismo del *Gift Matching Program*.

⁴⁸ Percentuale calcolata sui membri del Personale a cui è stato inviato il questionario, svolto nel mese di luglio 2023.

⁴⁹ Punteggio di 2 punti superiore rispetto al *benchmark* di settore utilizzato nell'analisi.

6.7 Salute e sicurezza sul lavoro

**Nel 2023
erogate 890 ore
di formazione in
materia di Salute
e Sicurezza**

ANIMA considera la **tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** un **valore fondamentale**, al quale il Personale deve ispirarsi nello svolgimento delle proprie attività quotidiane. Il Gruppo opera in ottemperanza alle vigenti norme nazionali (**D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni**), internazionali e alle linee guida della norma internazionale ISO 45001:2018, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute psico-fisica del proprio Personale e collaboratori e promuovendo l'adozione delle opportune azioni preventive sul luogo di lavoro. In generale, ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza nonché di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In coerenza con la missione aziendale, la gestione di tutti i processi è impostata in linea con le regole del **Sistema di Gestione Integrato ("SGI")**, secondo le norme ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 che ANIMA ha ottenuto nel corso del 2020 e rinnovato con cadenza annuale. Nel 2023 è stato nuovamente svolto l'intero processo di *audit* ai fini di rinnovo delle certificazioni e per la prima volta da parte di Castello SGR, concluso con successo da tutto il 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 BLS/D). Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda al documento ["Procedura per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"](#) disponibile nell'apposita sezione "Anima Holding / Investor Relations - Corporate Governance" del sito internet istituzionale.

6.8 Tutela dei diritti umani

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

In quest'ottica, il Gruppo si impegna proattivamente a creare condizioni di lavoro eque e favorevoli ad ogni livello e a promuovere la crescita personale e professionale delle proprie Persone. Inoltre, si vuole favorire l'equilibrio fra la vita privata e quella lavorativa mediante una corretta gestione degli orari e assicurare retribuzioni regolari ed eque che permettano uno stile di vita dignitoso. Allo stesso modo si sostiene la libertà di associazione collettiva e il rispetto del diritto alla *privacy* di ciascun dipendente.

Con riferimento all'attività di investimento, le società operative del Gruppo hanno in essere dei criteri di esclusione per i quali vengono esclusi dal proprio universo investibile, almeno ⁵⁰:

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

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

⁵⁰ 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).

IL RAPPORTO CON I CLIENTI



A

rating costi CFS medio dei fondi Anima

0

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

22*

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"

7.1 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. 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 ANIMA. All'interno della Divisione sono presenti diverse *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 ANIMA sono l'assenza di un risponditore automatico e la possibilità di ottenere informazioni sulla propria posizione e sulle proprie pratiche in corso.

Highlights 2023

> 140mila

Totale contatti *in/out*
in CRM

90%

Clienti che hanno espresso un giudizio complessivo del Servizio Clienti tra «Ottimo» e «Buono»

51 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 settembre 2023.

52 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.

In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2023 ANIMA ha condotto un'indagine anonima di soddisfazione⁵¹ 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 1.000. Il criterio di soddisfazione adottato è l'NPS⁵² ("*Net Promoter Score*"), che è risultato pari a +22, sostanzialmente in linea con l'anno precedente (+25).

7.2 Innovazione e qualità dei prodotti

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

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

- **Ascolto e Ideazione:** si sostanzia in tutte quelle attività volte alla raccolta degli *input* interni ed esterni (es. analisi della domanda e dell’offerta, analisi dei *trend* di mercato, etc.) e all’individuazione delle linee guida relative ai prodotti e ai servizi da lanciare/revisionare;
- **Disegno:** prevede la definizione delle caratteristiche delle tipologie di prodotti / servizi da innovare con il supporto di analisi di fattibilità e sostenibilità finanziaria, per la valutazione degli aspetti gestionali, economici, commerciali, normativi e operativi. A seguito di tali attività, si provvede alla stesura del Piano Prodotti;
- **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 “1.4 Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento”.

7.3 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 triennio 2021-2023⁵³

Audit IT	2023	2022	2021
Numero di <i>audit</i> interni	3	-	-
Periodicità degli <i>audit</i> interni	triennale	triennale	triennale
Numero di <i>audit</i> condotti da terze parti	7	2	3
Periodicità degli <i>audit</i> condotti da terze parti	ad evento; annuale	ad evento; annuale	ad evento; annuale
Totale	10	2	3

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 Sicurezza Informatica, 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 dell'individuazione degli interventi di mitigazione dei possibili rischi informatici. Nello specifico, il Servizio di Sicurezza Informatica si occupa di:

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

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

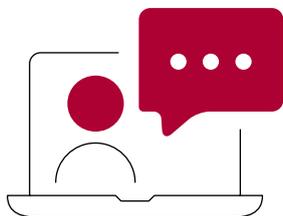
- 1 si riferisce ad un evento in cui si è indagato per un potenziale illecito sulla *privacy* dei dati da parte di un fornitore IT; ad esito delle indagini non si è riscontrata una violazione dei dati personali;
- 1 si riferisce al *Cybersecurity Maturity Assessment* condotto dalla società di consulenza esterna (annuale);
- 1 si riferisce all'*assessment* condotto da Microsoft sui suoi prodotti informatici.

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

- 1 si riferisce al *Cybersecurity Maturity Assessment* condotto dalla società di consulenza esterna (annuale);
- 1 si riferisce all'*assessment* condotto da Microsoft sui suoi prodotti informatici.

Con riferimento agli *audit* condotti da terze parti nel 2023 si segnala che:

- 1 si riferisce all'*assessment* condotto da Microsoft sui suoi prodotti informatici (annuale);
- 1 si riferisce all'attività di *red team* condotta da una società esterna (annuale);
- 1 si riferisce all'*audit* condotto da una società di consulenza per la certificazione del bilancio (annuale);
- 2 si riferiscono alla *DORA gap analysis* e alla *ISO 27001 gap analysis* condotte da una società di consulenza (evento).
- 1 si riferisce all'*assessment* condotto da Microsoft sul ripristino dei *backup* di *Active Directory* (evento).
- 1 si riferisce all'*assessment* condotto da Microsoft sul livello di messa in sicurezza dei *Domain Controller* (evento).



Corso sulla Sicurezza Informatica

La formazione sulla sicurezza informatica è **obbligatoria per tutto il Personale**. 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 2024.

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

- supervisionare le procedure e i piani implementati dal CISO volti a fornire sicurezza, riservatezza, disponibilità ed integrità delle informazioni;
- supervisionare le procedure predisposte per rispondere a qualsiasi incidente materiale e rivedere periodicamente i piani di ripristino di emergenza predisposti dal CISO;
- esaminare la strategia o i programmi di sicurezza informatica proposti dal CISO relativi a nuove tecnologie, applicazioni e sistemi al fine di sottoporle per approvazione al C.d.A.;
- valutare i rischi relativi ai sistemi e processi informatici, sicurezza della rete e sicurezza dei dati e i relativi presidi e interventi di mitigazione proposti e/o adottati;
- esaminare il Piano per la gestione delle emergenze proposto dal CISO al fine di sottoporlo per approvazione al C.d.A.;
- esaminare gli *assessment* di sicurezza periodici presentati dal CISO e le eventuali proposte di azioni di miglioramento volte ad aumentare la sicurezza del sistema informativo;
- esaminare il *reporting* periodico predisposto dal CISO da sottoporre al Comitato Controlli e Rischi e, in ordine ai sistemi di sicurezza adottati, l'esito del monitoraggio dei sistemi di prevenzione implementati.

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 Sicurezza Informatica, che provvederà ad analizzare le segnalazioni pervenute e, in caso riscontrasse criticità, interverrà per prevenire la diffusione della minaccia ad altri colleghi.

Per favorire ulteriormente il coinvolgimento del Personale, il servizio Sicurezza Informatica effettua l'invio periodico 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 2023 il servizio Sicurezza Informatica ha ricevuto più di 800 segnalazioni:

575

Segnalazioni di sospetto *Phishing*

251

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 2023 si sono verificati 5 incidenti⁵⁴ di **sicurezza informatica**, di cui due classificati con livello di criticità "*critical*" e tre con livello "*high*", che non hanno tuttavia comportato danni effettivi per il Gruppo. Uno di questi incidenti ha riguardato un fornitore del Gruppo, ragione per cui in seguito sono state effettuate delle *gap analysis* sui fornitori considerati rilevanti, al fine di evidenziare eventuali spunti di miglioramento.

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.

⁵⁴ Sono stati considerati solo gli incidenti di sicurezza informatica classificati con livello di criticità maggiore di "*high*".

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 2023 e nel 2022 (€ migliaia) ⁵⁵

Investimenti in sicurezza informatica	2023	2022
Prodotti	71	273
Prodotti/soluzioni di <i>endpoint security</i>	16	24
Prodotti/soluzioni di <i>network security</i>	-	58
<i>Hardware Security</i> /Attrezzatura per attività di analisi e risposta (es. Laboratori)	4	95
Prodotti/soluzioni di <i>application security</i>	0,1	-
Prodotti/Soluzioni di raccolta <i>log</i> e monitoraggio (es. SIEM)	51	57
Prodotti/Soluzioni di gestione incidenti (<i>cloud security</i>)	-	39
Servizi	234	150
Attività di <i>penetration test</i>	73	117
Attività di formazione del Personale ⁵⁶	4	-
<i>Security and Risk Assessment</i>	157	33
Altro	481	197
Polizza Informatica	176	125
<i>Disaster Recovery</i>	163	-
Consulenze	142	72
Totale	786	620
Spesa totale	44.871	39.262
% della spesa destinata a progetti di sicurezza informatica	2%	2%

⁵⁵ I dati riportati sono consuntivi di spesa.

⁵⁶ Con l'istituzione della nuova funzione di Sicurezza Informatica, la formazione del Personale è stata svolta internamente, e pertanto non ci sono costi correlati.

7.4 Gestione dei reclami

La gestione dei reclami è affidata al Servizio *Compliance & AML*, il quale opera in conformità alla politica aziendale che regola il processo di gestione degli stessi e che fissa in 60 giorni dalla ricezione il termine massimo per fornire un riscontro. Al fine di garantire il rispetto dei termini, sono previsti meccanismi di controllo automatici. La segnalazione può essere inviata tramite raccomandata, *fax*, consegna a mano, casella PEC o posta elettronica. L'esito finale del reclamo, contenente le determinazioni della società del Gruppo, è comunicato al cliente per iscritto, a mezzo Raccomandata a/r o tramite casella PEC. Nel corso del 2023, in continuità con gli anni precedenti, ANIMA ha fornito i riscontri ai reclami ricevuti adottando, se del caso, i provvedimenti atti a risolvere le criticità procedurali all'origine degli stessi.

Numero totale di reclami sui prodotti e/o servizi ricevuti e accertati dal Gruppo nel triennio 2021-2023 ⁵⁷

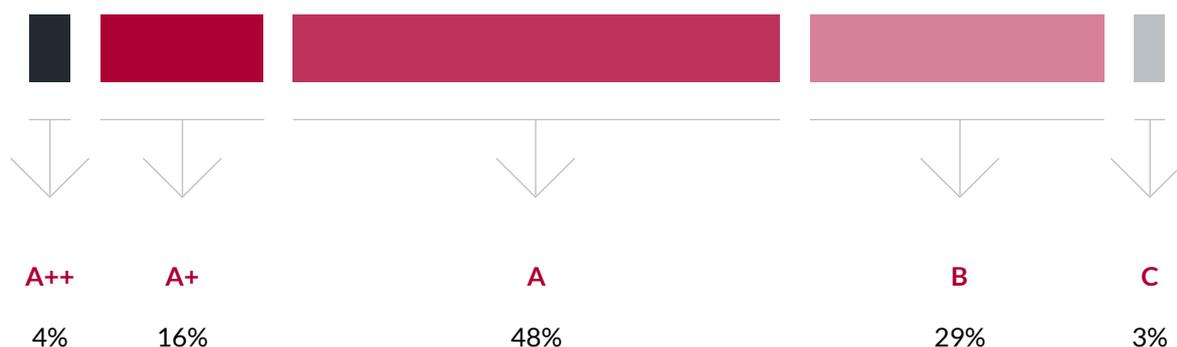
Numero di reclami	2023	2022	2021
Numero totale di reclami ⁵⁸	99	90	77

⁵⁷ La metodologia di invio di un reclamo è definita nella Politica "Informativa sulla strategia dei reclami e le funzioni dell'Arbitro per le Controversie Finanziarie".

⁵⁸ Nel 2023 sono stati accolti 17 reclami dei 99 presentati, per i quali sono stati erogati rimborsi pari a Euro 144.

7.5 Comunicazione trasparente

Al fine di instaurare un rapporto trasparente e di fiducia con i principali portatori di interesse, sono state attivate una serie di attività di dialogo con le controparti, dettagliate nella sezione “4.4 L’Analisi di Materialità”. Per favorire un’informazione trasparente relativa ai prodotti, è stata attivata l’iniziativa *Rating Costi CFS*⁵⁹, 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 Sottoscrizione⁶⁰, Commissioni di rimborso⁶¹. I fondi sono raggruppati in categorie omogenee (le categorie CFS), ordinati per costo decrescente e a ciascuno è assegnato un *rating* (da A++ a C) in funzione del posizionamento percentile nel suo *peer group*. Obiettivo di ANIMA è 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 2023 il *rating* costi CFS medio dei fondi è risultato essere pari ad A, con la seguente distribuzione:



⁵⁹ Il *Rating Costi CFS* dei prodotti di ANIMA è reso pubblico sul sito istituzionale del Gruppo nella sezione “Prodotti”.

⁶⁰ Commissioni di sottoscrizione, divise per l'*holding period*, stimato da *CFS Rating*.

⁶¹ Considerate solo per i fondi a finestra, divise per l'*holding period*, stimato da *CFS Rating*.

In materia di *compliance* normativa, inoltre, ANIMA si attiene scrupolosamente alle disposizioni *pro tempore* vigenti, prevedendo dei confronti preventivi con Consob sulla conformità delle nuove schede prodotto alla normativa di riferimento e condividendo l'approccio su tali tematiche nei tavoli di lavoro Assogestioni.

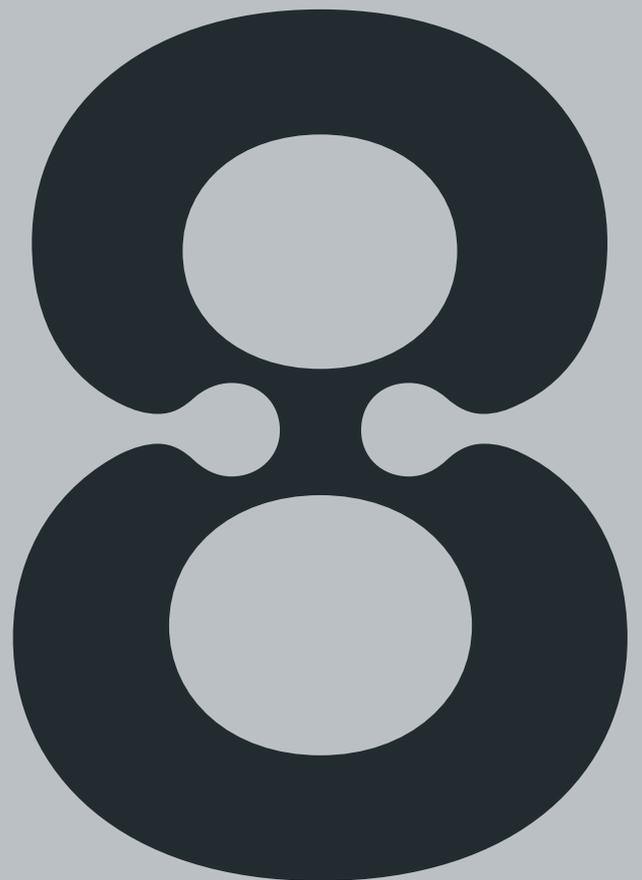
Casi di non conformità con le normative in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi nel triennio 2021-2023

Numero di casi	2023	2022	2021
Casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	-	-	-
Casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	-	-	-
Casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	-	-	-
Totale	-	-	-

Casi di non conformità con le normative in materia di comunicazioni di *marketing* nel triennio 2021-2023

Numero di casi	2023	2022	2021
Casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	-	-	-
Casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	-	-	-
Casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	-	-	-
Totale	-	-	-

IL CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO DELLE COMUNITÀ



Fondazione ANIMA

costituita a luglio 2023 per promuovere iniziative di educazione finanziaria

Donazione abiti

da parte del Personale a favore dell'associazione umanitaria Humana

Educazione finanziaria

iniziative rivolte a diverse categorie di *Stakeholder*

Adesione al FAI

Fondo Ambiente Italiano, di cui ANIMA è *Corporate Golden Donor*

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

A tal proposito, il Gruppo delinea un processo di sviluppo e crescita del quale possa beneficiare anche la comunità, con cui mantiene un dialogo costante e costruttivo. ANIMA rinnova il proprio impegno nel supportare le comunità locali attraverso attività e approcci differenti, per i quali ha definito principi, obiettivi, modalità di gestione e monitoraggio, e che possono sintetizzarsi nei seguenti ambiti di intervento:

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

Collaborazione con enti e Istituzioni

ANIMA ritiene che l'innovazione e la ricerca siano condizioni necessarie affinché si realizzi lo sviluppo della società e la creazione di valore condiviso. Per tale ragione, il Gruppo promuove lo sviluppo locale attraverso la collaborazione con Università e associazioni di categoria, al fine di proporre soluzioni innovative che 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 triennio 2021-2023 ha erogato contributi unicamente nella forma di quote associative alle associazioni di categoria di cui è membro, come di seguito riportate. I dati relativi al 2023 riportati all'interno della sezione includono Castello SGR.

Contributi erogati ad associazioni che influenzano le politiche pubbliche/l'attività legislativa nel triennio 2021-2023 (€ migliaia)

	2023	2022	2021
Quote associative per l'adesione ad associazioni di categoria	391	333	327
Contributi erogati a organizzazioni che influenzano le politiche pubbliche o l'attività legislativa	-	-	-
Totale	391	333	327

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

Sostegno alla comunità

Il Gruppo interviene a sostegno delle comunità locali attraverso liberalità erogate in casi di necessità e bisogni impellenti nei territori in cui opera. Tali attività consentono al Gruppo di apportare benefici concreti agli *Stakeholder* con cui collabora, come dettagliato nella sezione “8.2 Gli investimenti nella comunità”.
Con riferimento alle attività di beneficenza realizzate nel corso del 2023, si segnalano le seguenti iniziative:

307 Kg

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

800

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

Raddoppiata

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

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. Per maggiori dettagli, si rimanda al capitolo “5 Gli investimenti responsabili”.

8.1 Promozione dell'educazione finanziaria

In continuità con l'anno precedente, anche nel 2023 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 2023

Accademia Anima – Accademia Anima online

Incontri e *webinar* formativi per banche e reti *partner*, con docenti esterni (fra cui: Enrico Maria Cervellati, Alfonso del Giudice)

Destinatari:

- Gestori bancari
- Consulenti finanziari

N. corsi/video: 4

N. partecipanti: circa 1.400

Formazione economica finanziaria *e-learning*

Due corsi di *e-learning* accreditati da EFPA – *European Financial Planning Association* per il mantenimento dei crediti formativi:

- “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: 19

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

Video pillole ESG: imprenditore Pravettoni

Webserie umoristica sulla sostenibilità, realizzata con l'attore e comico Paolo Hendel che interpreta lo spregiudicato imprenditore Carcarlo Pravettoni. Le video pillole evidenziano tutto ciò che non è ESG e introducono gli argomenti (sostenibilità ambientale, sociale, *governance*, trasparenza ecc.) poi trattati in modo approfondito in aula

Destinatari:

- Investitori finali
- Clienti
- Gestori bancari
- Consulenti finanziari

N. corsi/video: 6

Video In poche parole

Ciclo di video di educazione finanziaria, pubblicati sul sito internet e sui *social media*, volti a spiegare in modo semplice e originale alcuni concetti chiave del mondo degli investimenti (pianificazione finanziaria, *asset allocation*, PAC, fondo pensione, stagflazione, *spread*, Liquidità etc.)

Destinatari:

- Investitori finali
- Clienti
- Gestori bancari
- Consulenti finanziari

N. corsi/video: 3

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

FormYOU

FORmYOU è l'app per i dipendenti di Banco BPM dedicata alla formazione. Al suo interno si possono trovare pillole formative digitali, una selezione di news del Gruppo e contenuti formativi realizzati con formati innovativi

Destinatari:

- Gestori bancari
- Consulenti finanziari

N. video/infografiche: 4

Pubblicazione libro "Il rinoceronte grigio"

ANIMA ha contribuito alla pubblicazione da parte di ROI Edizioni della prima edizione italiana del libro "Il Rinoceronte grigio" di Michele Wucker, dedicato ai rischi - finanziari e non - che sembrano lontani nel tempo e che sottovalutiamo

Destinatari:

- Investitori finali
- Clienti
- Gestori bancari
- Consulenti finanziari

Conferenza: "Rinoceronti grigi: come non farci travolgere dai rischi che oggi sottovalutiamo"

In occasione del Salone del Risparmio 2023 ANIMA ha organizzato una conferenza dedicata alla presentazione del libro di Michele Wucker "Il Rinoceronte grigio" e alla prevenzione di quei rischi finanziari che ci sembrano lontani nel tempo ma che si rivelano ingestibili se non affrontati con adeguato anticipo

Destinatari:

- Clienti
- Gestori bancari
- Consulenti finanziari

Masterclass Net-Zero

Masterclass di una giornata per studenti universitari organizzata il 6 settembre 2023 nella sede di ANIMA sul tema "Fermare il cambiamento climatico: il ruolo della finanza per un futuro Net Zero"

Destinatari:

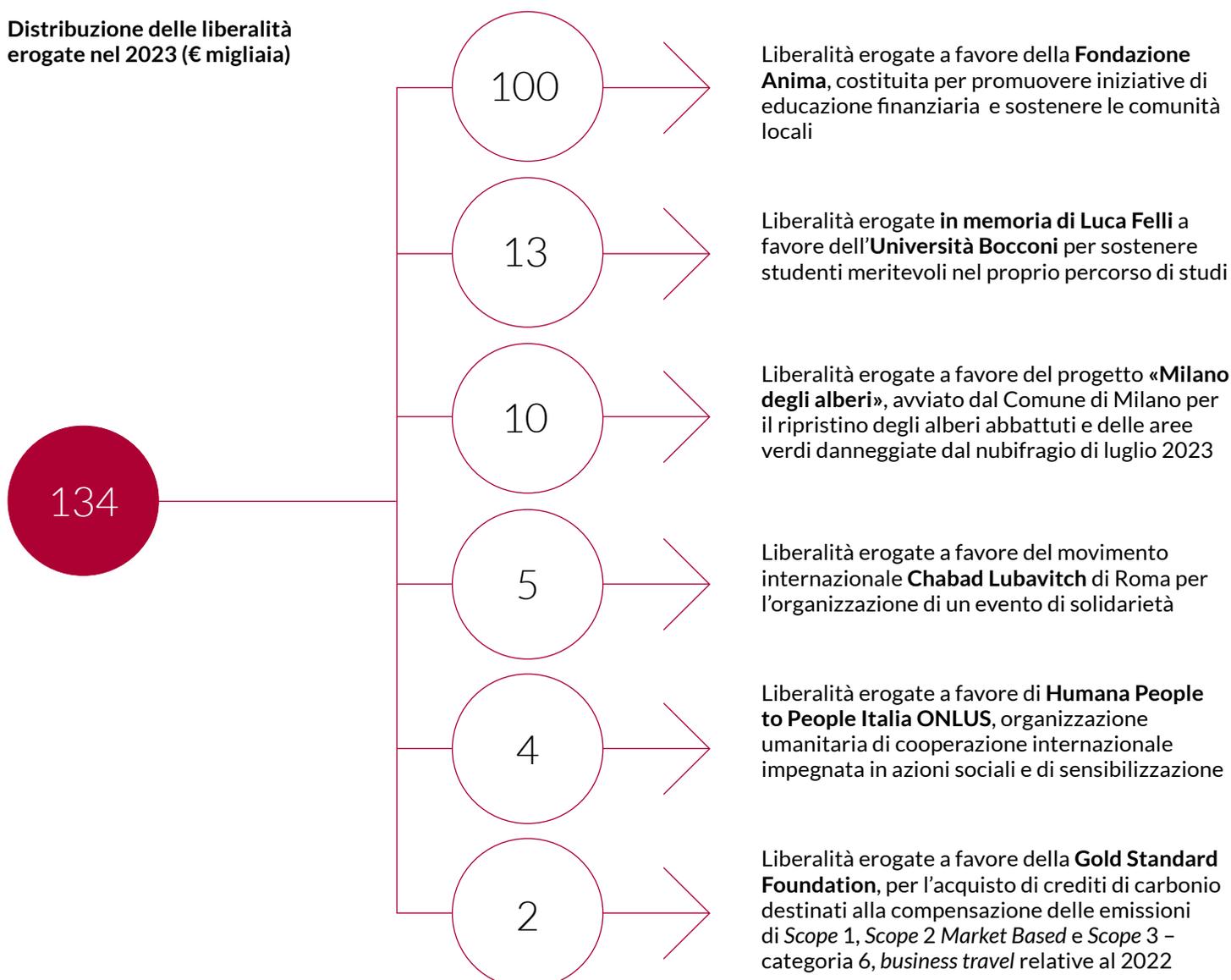
- Studenti Universitari
- Stagisti e Graduate Anima

N. partecipanti: 29

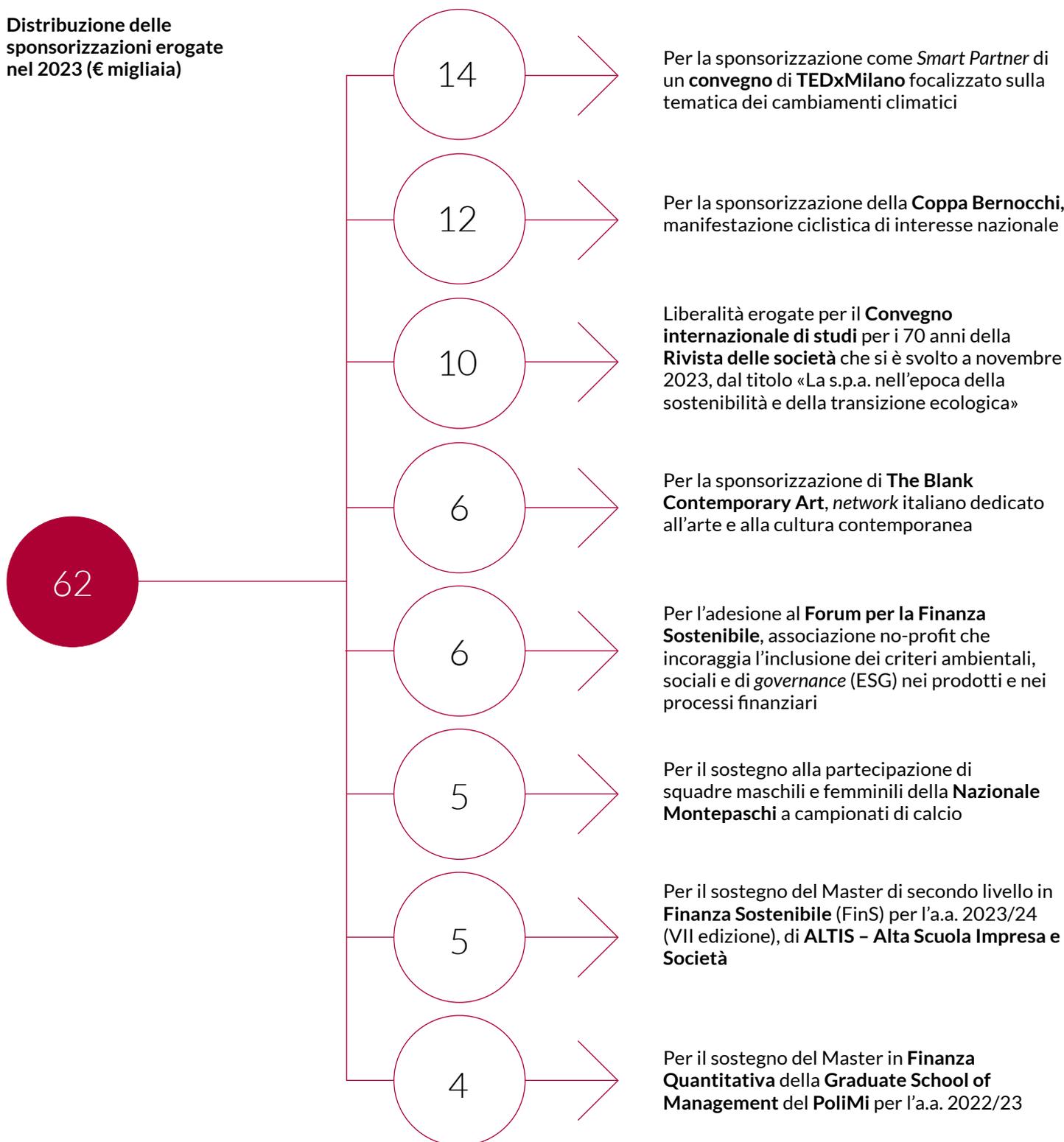
8.2 Gli investimenti nella comunità

Anima Holding ricopre un ruolo attivo nei confronti della comunità in cui opera. *In primis*, lo stesso Codice Etico e di Comportamento riporta i valori che guidano le relazioni con i vari soggetti, in linea con i principi aziendali, prestando attenzione alle diverse esigenze e aspettative. ANIMA concretizza questo suo impegno morale tramite la promozione di diverse attività che contribuiscono a realizzare gli obiettivi di sviluppo sostenibile 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. I dati relativi al 2023 riportati all'interno del paragrafo includono Castello SGR.

Distribuzione delle liberalità erogate nel 2023 (€ migliaia)



Distribuzione delle sponsorizzazioni erogate nel 2023 (€ migliaia)



L'ATTENZIONE PER L'AMBIENTE⁶²



62 Per l'anno 2023 i dati relativi all'attenzione per l'ambiente escludono Castello SGR.

90%

energia elettrica da fonte rinnovabile certificata

ISO 14001 (Ambiente)

ottenuta da tutte le società del Gruppo

286

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

* crediti acquistati a compensazione di 286 tCO_{2e} di Scope 1, Scope 2 (Market Based) e Scope 3 (categoria 6 - business travel)

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

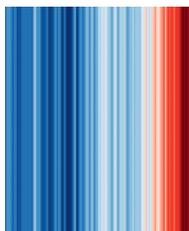
A tal fine, il Gruppo programma le proprie attività e le iniziative economiche tenendo conto delle politiche internazionali per la sostenibilità ambientale ed il contenimento del cambiamento climatico, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

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

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



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 corso del 2023 al Personale ANIMA è stato 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.

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

Gestione responsabile dei consumi di risorse naturali

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

Riduzione degli impatti ambientali diretti

Da alcuni anni il Gruppo si impegna ad acquistare solo energia elettrica da fonti rinnovabili; nel 2023 è avvenuta una modifica di contratto che non ha consentito di ottenere le certificazioni di approvvigionamento energetico 100% rinnovabile per tutto l'anno, ma per circa il 90%. 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.

A maggio 2023 l'immobile che ospita la sede principale del Gruppo ANIMA, sito in Corso Garibaldi 99 a Milano⁶³, ha 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. ANIMA ha ottenuto uno *score* di 54,4%, posizionandosi nella fascia alta del livello "Good"⁶⁴.



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 e nei processi decisionali ad essi collegati, per l'integrazione nelle politiche e pratiche di azionariato di questioni ambientali oltre che sociali e di *governance*, per la promozione e l'implementazione dei Principi di Investimento Responsabile ("PRI") 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 *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.

⁶³ L'immobile di Corso Garibaldi 99 a Milano, che ospita la sede principale del Gruppo, è di proprietà di terzi.

⁶⁴ Su una scala da Acceptable (punteggio di 10-25%) a Outstanding (punteggio \geq 85%). Il livello Good corrisponde ad un punteggio compreso tra 40% e 55%.

9.1 Efficienza energetica

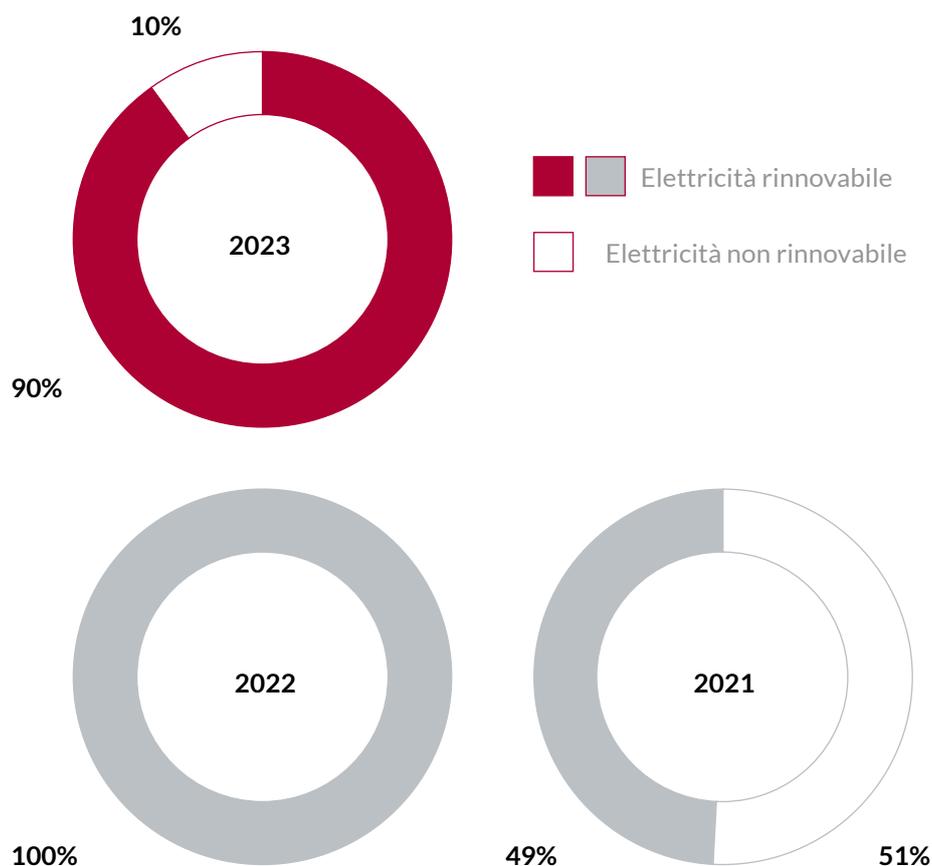
ANIMA ha implementato procedure atte a migliorare l'efficienza energetica delle proprie sedi operative, inteso come il raggiungimento di un dato risultato utilizzando meno energia, in linea anche con la strategia europea che, ai sensi della Direttiva 2018/2002/UE, identifica l'obiettivo di miglioramento dell'efficienza energetica dell'Unione pari ad almeno il 32,5% entro il 2030, rispetto allo scenario 2007. Tali obblighi sono stati "tradotti" nel Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima (PNIEC) italiano in un miglioramento del 43% al 2030. ANIMA ha installato un **sistema di monitoraggio e diagnosi dei consumi energetici**, ai sensi dell'articolo 8 del D.lgs. 102/2014, con un monitoraggio continuo i cui dati vengono comunicati all'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA), ottenendo come risultato una linea guida per intervenire con azioni correttive sugli aspetti più critici in termini di consumo. Inoltre, il Gruppo ha progressivamente aggiornato e, qualora necessario, sostituito con apparecchiature più efficienti dal punto di vista degli assorbimenti energetici, i propri *computer*, *monitor*, *server* e altri apparati aziendali. Le risorse investite dal Gruppo nel 2020 per l'implementazione dell'aggiornamento *hardware IT* sono pari a Euro 300mila e a Euro 60mila per il sistema di monitoraggio dell'energia. Nel 2021, gli investimenti sono stati pari a circa Euro 15mila per la sostituzione dei ventilatori AC *Fan* dell'impianto di condizionamento della sala CED (Centro Elaborazione Dati) con dei ventilatori più performanti dal punto di vista del consumo energetico. Nel 2022 il sistema di illuminazione è stato sostituito con impianti LED, per un investimento pari a circa Euro 121mila, mentre nel 2023 è stato effettuato un investimento di circa Euro 87mila per la sostituzione di due gruppi di continuità, grazie alla quale nei mesi da aprile a dicembre 2023 (periodo in cui i nuovi UPS sono stati attivi) è stata registrata una diminuzione dei consumi riconducibili agli UPS del 25% rispetto allo stesso periodo del 2022.

Nell'autunno 2023 è stata svolta la diagnosi energetica dell'edificio in Corso Garibaldi 99 a Milano; è stata analizzata l'entità dei consumi energetici degli uffici per mese e fascia oraria ed è stato inoltre valutato il risparmio energetico dato dalle iniziative di efficientamento implementate negli anni passati.

9.2 Consumi energetici

Il consumo di energia complessivo del Gruppo ⁶⁵ al 31 dicembre 2023 si attesta a 6.095 GJ, in diminuzione del 10,1% rispetto all'anno precedente, di cui 2.522 GJ da fonti non rinnovabili e 3.573 GJ da fonte rinnovabile. Nel 2023 il Gruppo ha acquistato il 90% di energia elettrica da fonte rinnovabile certificata dal fornitore attraverso certificati di garanzia di origine. Dal mese di aprile 2023, ANIMA offre inoltre la possibilità di ricaricare le auto aziendali ibride *plug-in* ed elettriche grazie all'installazione di stazioni di ricarica nei posti auto aziendali.

Elettricità da fonti rinnovabili ⁶⁶ e non rinnovabili (%) acquistata nel triennio 2021-2023

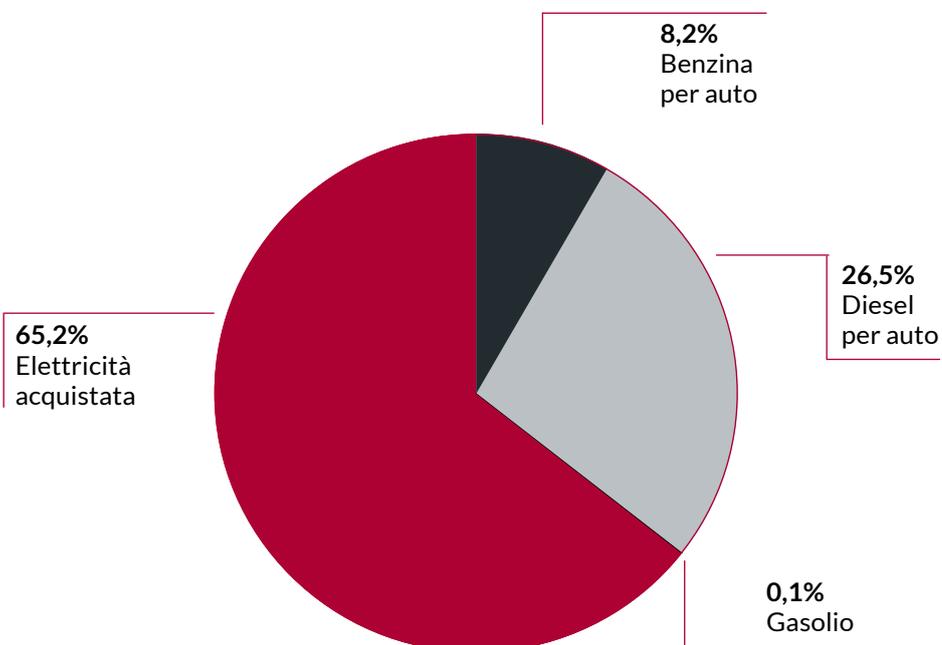


⁶⁵ I dati ambientali includono:

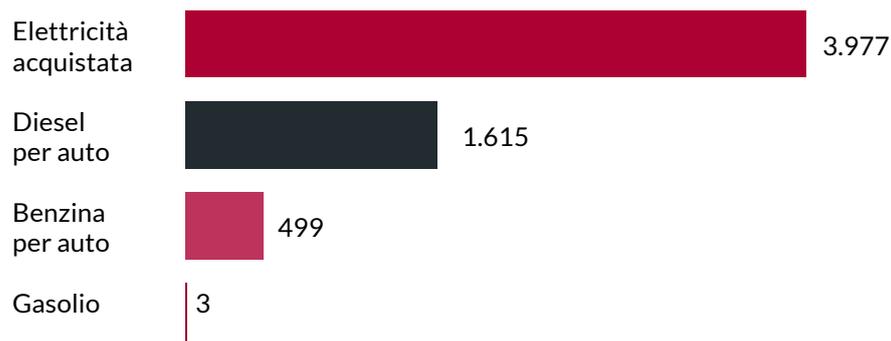
- Per l'anno 2021 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99 e dell'ufficio di Dublino di Anima AM per l'energia elettrica acquistata;
- Per l'anno 2022 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99, dell'ufficio di Dublino di Anima AM per l'energia elettrica acquistata e dell'ufficio di Roma per l'energia elettrica acquistata e il parco auto aziendale;
- Per l'anno 2023 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99 e dell'ufficio di Roma per l'energia elettrica acquistata e il parco auto aziendale.

⁶⁶ Considerata come tale solo l'energia rinnovabile certificata dal fornitore attraverso certificati di garanzia di origine.

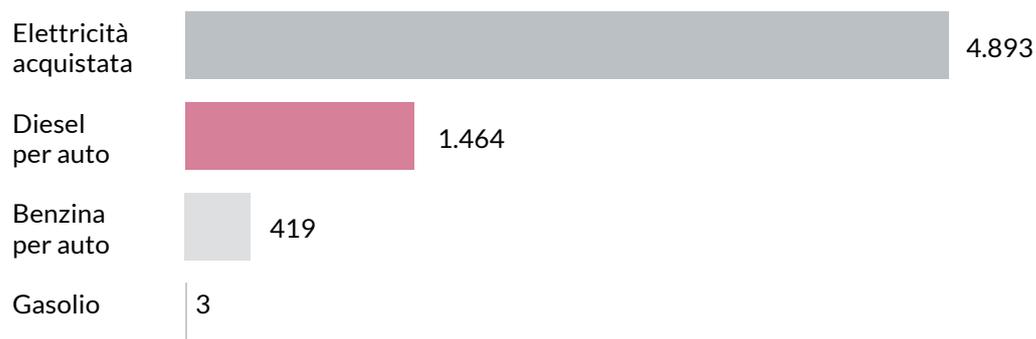
I principali consumi energetici del Gruppo derivano dall'utilizzo di energia elettrica (65,2%) e dai consumi di diesel (26,5%) e di benzina (8,2%) per il parco auto aziendale. Si segnala inoltre la presenza, dal 2018, di un serbatoio di gasolio per il gruppo elettrogeno di emergenza, in funzione nel 2023 solo per brevi prove mensili e il cui consumo può essere ritenuto marginale (0,1%).

**Consumi energetici per fonte
nel 2023 (%)****Consumi energetici per fonte (GJ)
nel 2023 e 2022**

2023

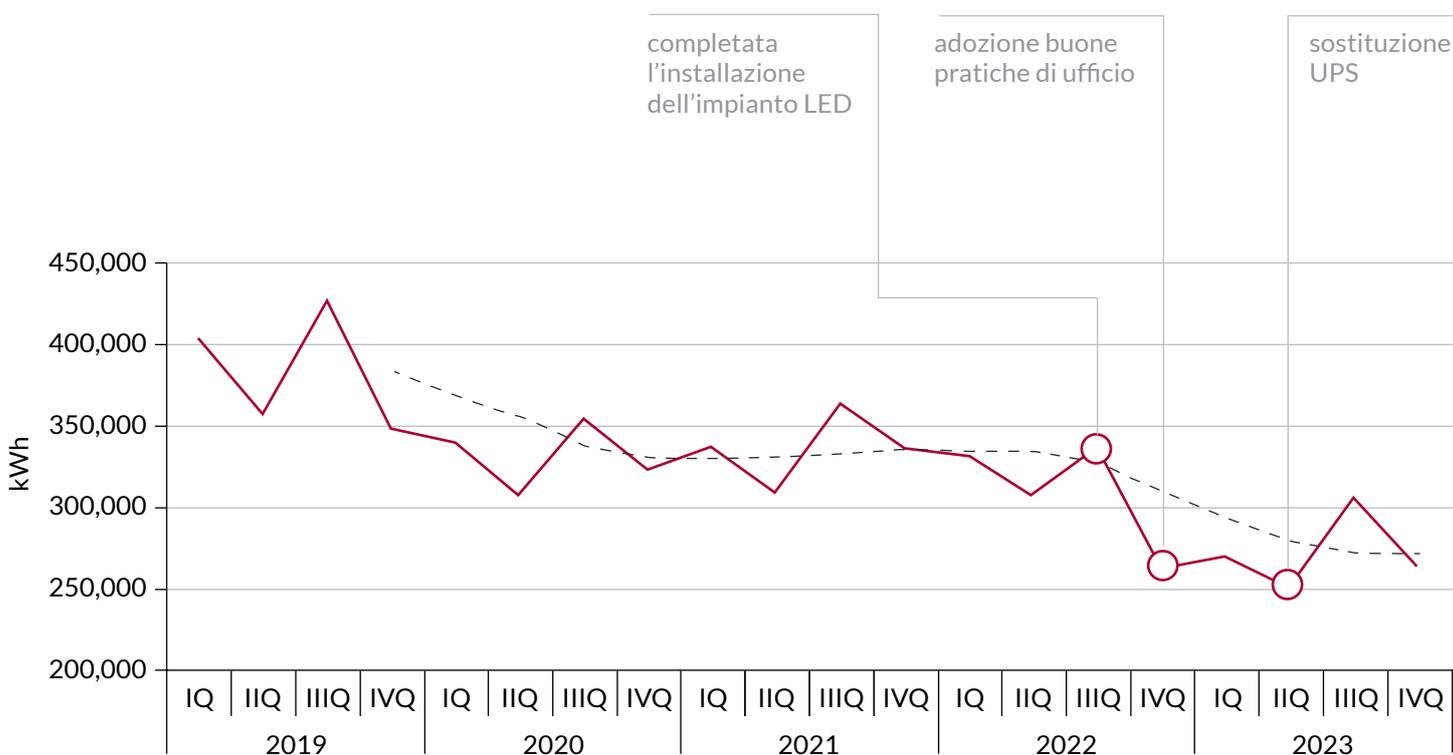


2022



Oltre all'interesse rivolto alle fonti di energia rinnovabile, il Gruppo sta ponendo sempre maggior attenzione al tema del risparmio energetico, in linea con la visione di lungo termine di contenimento delle emissioni e in risposta alla crisi energetica. Al fine di contenere il consumo di energia elettrica presso la sede di Milano, sono stati svolti vari interventi di efficientamento, quali il rinnovo degli *hardware*, l'ottimizzazione degli impianti e la sostituzione dell'illuminazione con tecnologia LED, iniziative che hanno contribuito a ridurre i consumi di energia elettrica del 2023 di circa il 19% rispetto al 2019 (anno pre-pandemia). In particolare, l'introduzione della tecnologia LED ha consentito di ridurre i consumi relativi all'illuminazione del 2023 (periodo in cui l'intero impianto è stato attivo con la nuova tecnologia) del 66% 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 raffreddamento o calore, spegnere le luci, i *pc* e i relativi *monitor* laddove non necessari).

Consumi di energia elettrica (kWh)
dell'ufficio di Milano negli anni
2019-2023, per trimestri ⁶⁷



⁶⁷ Il grafico contiene anche una linea di tendenza calcolata come media mobile su quattro periodi.

9.3 Emissioni di CO₂

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

Emissioni di Scope 1:

tutte le emissioni dirette delle proprie attività e, di conseguenza, sotto il controllo di ANIMA. Sono esemplificative di questa categoria le emissioni generate dal parco auto della Società.⁶⁸

Emissioni di Scope 2:

emissioni indirette derivanti dall'elettricità acquistata da ANIMA dagli *utility provider* (incluse le emissioni generate durante la produzione di energia), incluse le emissioni legate al riscaldamento invernale degli ambienti (che avviene tramite pompe di calore elettriche). Lo *standard* di rendicontazione utilizzato prevede due approcci di calcolo delle emissioni di Scope 2:

Location Based:

prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici *mix* energetici nazionali di produzione di energia elettrica;

Market Based:

prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. Per l'acquisto di energia elettrica rinnovabile certificata dal fornitore attraverso certificati di garanzia di origine, il fattore di emissione utilizzato è pari a zero.

Emissioni di Scope 3:

emissioni indirette derivanti da fonti non di proprietà né sotto il controllo diretto di ANIMA. ANIMA esegue il monitoraggio (*screening*) di tutte le categorie dello Scope 3 e rendiconta le emissioni relative alle categorie rilevanti e/o applicabili.

Nel 2023, le emissioni di CO_{2e} del Gruppo sono state pari a 22.341.760 tCO₂⁶⁹, ripartite in:

- Scope 1: 138 tCO_{2e} per il parco auto aziendale⁷⁰;
- Scope 2: 348 tCO₂ (*Location Based*) e 51 tCO₂ (*Market Based*)⁷¹, in quanto l'energia elettrica di cui il Gruppo si è approvvigionato nel 2023 è stata per il 90% proveniente da fonti rinnovabili;
- Scope 3: 22.341.274 tCO_{2e}, di cui il 99,98% attribuibile agli investimenti del Gruppo⁷², 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.

⁶⁸ Auto ad uso promiscuo.

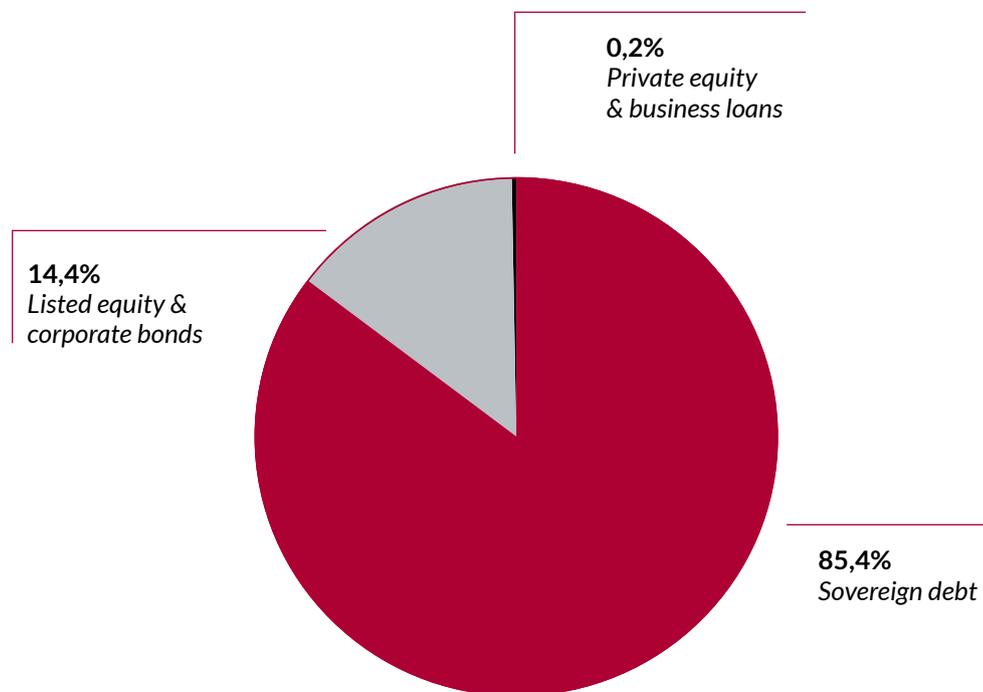
⁶⁹ Totale ottenuto dalla somma delle emissioni di Scope 1, Scope 2 *Location Based* e Scope 3.

⁷⁰ Non sono state rilevate perdite di gas refrigerante.

⁷¹ 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_{2equivalente}) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

⁷² Fonte per il calcolo: "Global GHG Accounting Standard for the Financial Industry" di Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Sono esclusi gli investimenti in derivati e fondi di fondi. Sono state considerate le emissioni di Scope 1 e di Scope 2 delle società in cui il Gruppo ha investito.

Ripartizione delle emissioni di Scope 3 categoria 15 – Investments ⁷³



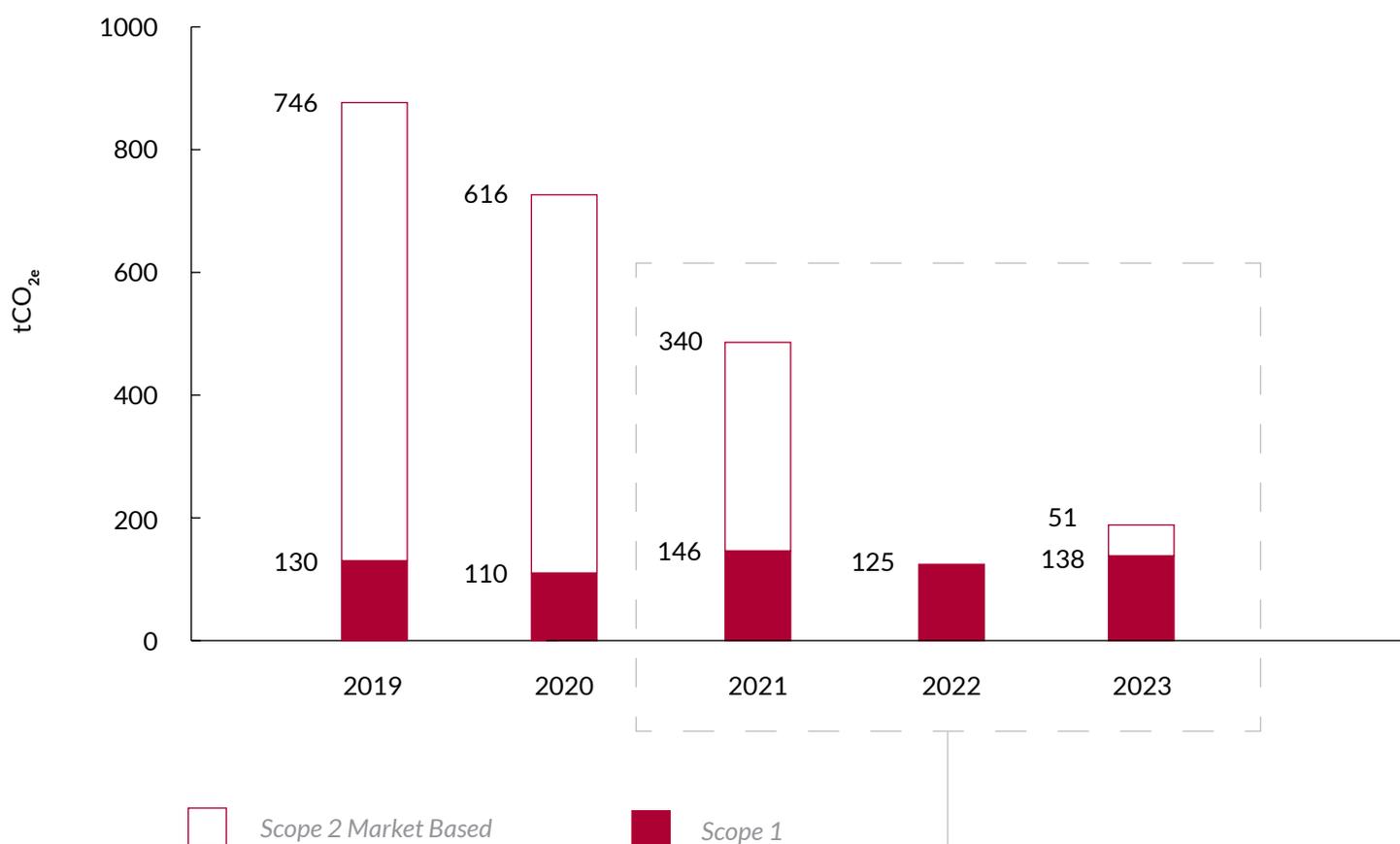
Complessivamente, nel 2023 si evidenziano le seguenti variazioni in termini di emissioni rispetto al 2022:

- *Scope 1*: +10,8%, legato anche alla normalizzazione delle attività commerciali *post Covid-19*, che ha comportato un maggiore utilizzo delle auto aziendali;
- *Scope 1 e Scope 2 Location Based*: -12%, dato dalla complessiva riduzione dei consumi lordi;
- *Scope 1 e Scope 2 Market Based*: +52%, come conseguenza di una variazione temporanea del contratto dell'energia ad inizio anno, che ha comportato una diminuzione della percentuale di energia rinnovabile certificata acquistata dal 100% al 90%;
- *Scope 3 categoria 6 - Business Travel*: +98%, legato alla normalizzazione delle attività commerciali *post Covid-19*, che ha comportato maggiori trasferte;
- *Scope 3 categoria 7 - Employee commuting*: +76%, anche a causa dell'aumento del tasso di presenza in ufficio;
- *Scope 3 categoria 1 - Purchased goods and services*: -45%, che ha registrato la diminuzione maggiore in termini assoluti;
- *Scope 3 categoria 15 - Investments*: i dati relativi ai due anni non sono paragonabili a causa dell'inclusione nel calcolo per il 2023 delle emissioni relative al *sovereign debt*.

Le emissioni di *Scope 1*, *Scope 2 (Market Based)* e *Scope 3 (business travel)* sono state **totalmente compensate grazie all'acquisto di 286 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.

⁷³ 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 del Gruppo (tCO_{2e})⁷⁴



Nel triennio 2021-2023 le emissioni di Scope 1 e Scope 2 Market Based sono state totalmente compensate tramite l'acquisto di crediti di carbonio. Nel 2022 il 100% dell'energia elettrica acquistata proveniva da fonti rinnovabili certificate.

⁷⁴ 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.

9.4 Consumo responsabile delle risorse

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

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

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

Acqua

Il consumo delle risorse idriche di ANIMA è riconducibile alla sola quantità utilizzata all'interno degli edifici per i servizi igienici e per l'erogazione di acqua potabile. 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. L'acqua acquistata direttamente da ANIMA (es. per le sale riunioni) è fornita unicamente in lattina di alluminio.

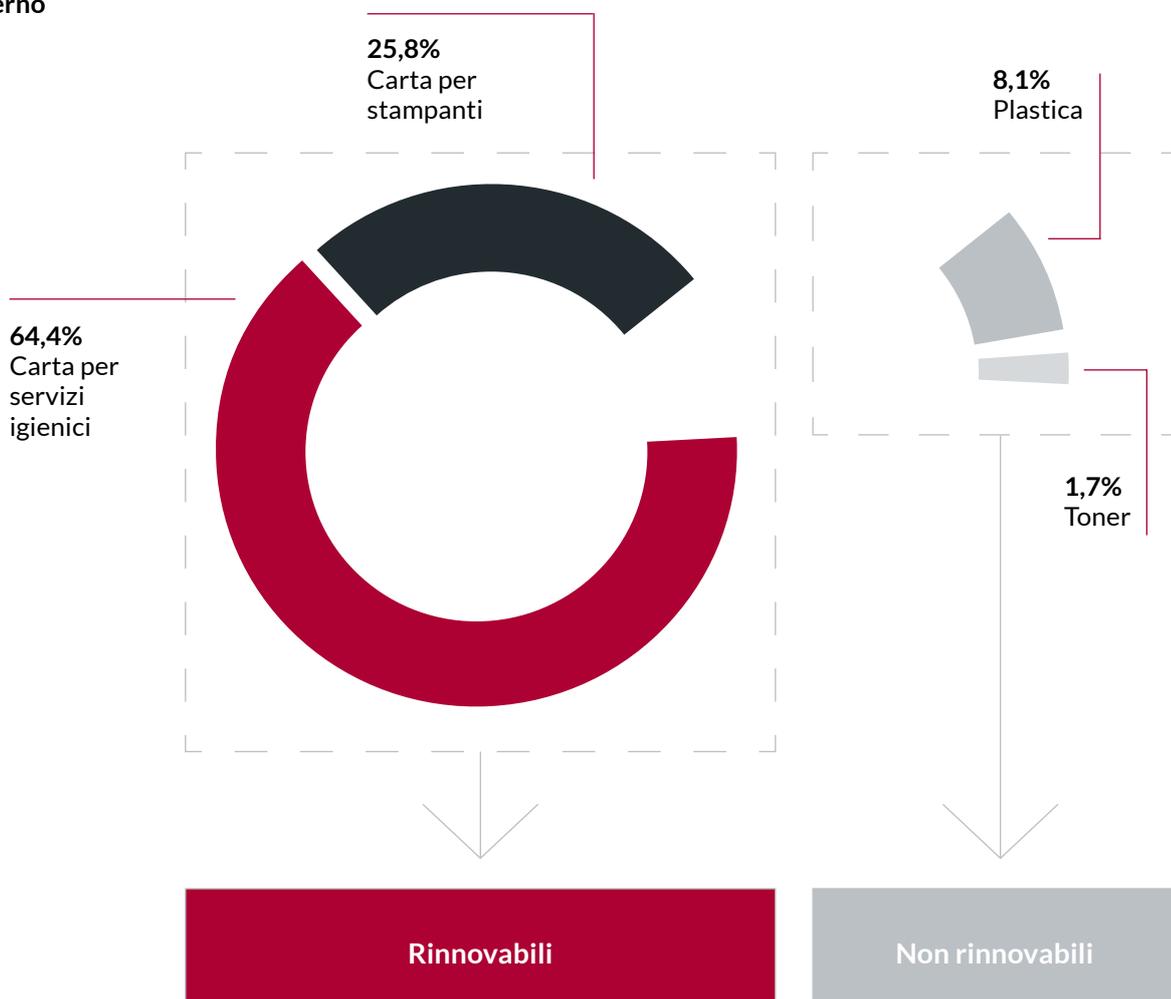
Utilizzo della carta

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

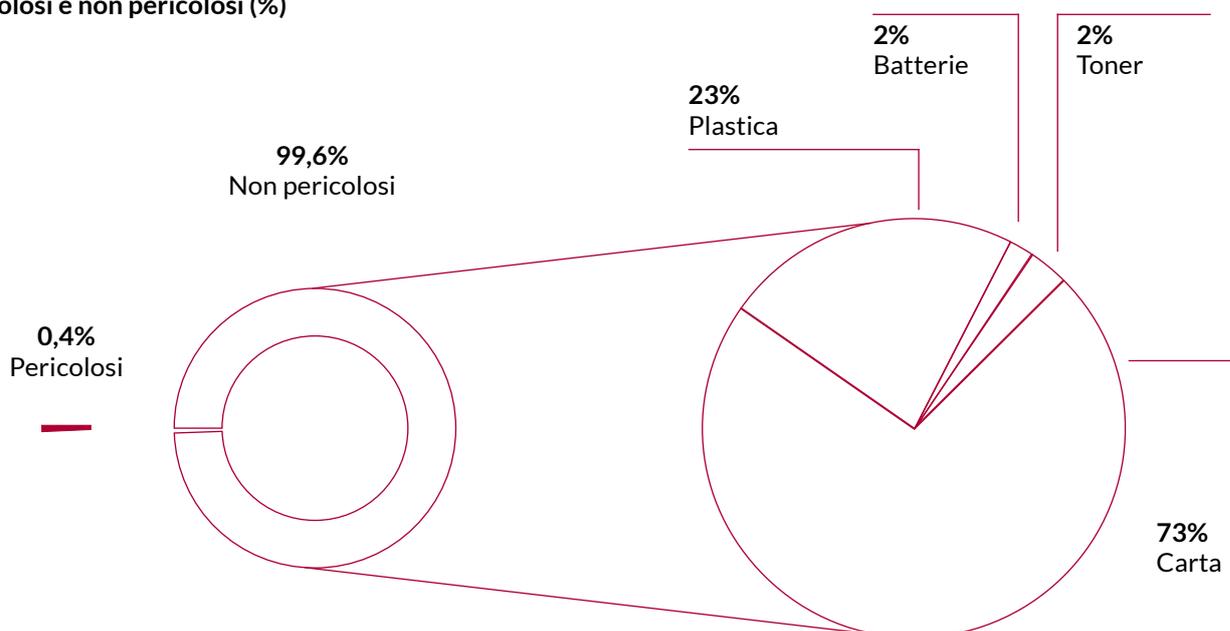
Con riferimento alla carta utilizzata esternamente, specialmente per inviare comunicazioni ai Clienti o per scopi di *marketing* e comunicazione, il Gruppo privilegia, laddove possibile, l'utilizzo di carta certificata o riciclata. A questo proposito, a partire dal 2022, il fornitore che si occupa delle comunicazioni ai clienti ha utilizzato carta certificata FSC per la maggior parte delle proprie lavorazioni. Nel 2023, il 94,8% della carta utilizzata per questa finalità risulta certificata FSC, in netto aumento rispetto all'anno precedente (68%), mentre il 5,0% è riciclata; la parte residuale, 0,2%, 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.

Materiali rinnovabili e non rinnovabili per uso interno in peso (%) nel 2023



Rifiuti ANIMA si impegna da sempre a riciclare la gran parte dei rifiuti generati quali alluminio, carta, vetro e plastica e, con riferimento ai rifiuti speciali, gli stessi vengono **trattati e riciclati nel rispetto della normativa di riferimento**. È stata inoltre promossa un'iniziativa per la raccolta di batterie esauste: da febbraio 2022, nella sede di Milano, sono stati collocati in prossimità delle aree *break* dei contenitori specifici per la loro raccolta, per incoraggiarne il corretto smaltimento.

Rifiuti pericolosi e non pericolosi (%) nel 2023



La percentuale di rifiuti pericolosi relativa all'anno 2023 (0,4%) risulta in netta diminuzione rispetto all'anno precedente (in cui era pari a 20,3%) in quanto nel 2022 era stato effettuato lo smaltimento dei rifiuti legati alla sostituzione dell'impianto di illuminazione effettuata durante l'anno nella sede di Milano. La quota di rifiuti pericolosi è composta solamente dai Dispositivi di Protezione Individuale adottati per il COVID-19.

Al fine di contenere lo smaltimento dei rifiuti elettronici dei dispositivi utilizzati dal Gruppo ANIMA e di promuoverne il riutilizzo in ottica di economia circolare, nel triennio 2021-2023 il Gruppo ha attuato le seguenti iniziative:

2023

Il materiale dismesso dalla sostituzione di **2 UPS** (o gruppi di continuità) è stato ritirato dall'installatore dei nuovi UPS per finalità di recupero

2022

115 pc restituiti al termine del contratto di locazione per il loro riutilizzo

2021

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

LA CATENA DI FORNITURA

10

Oltre 900

fornitori di beni e servizi da cui il Gruppo si approvvigiona

78%

di fornitori locali

Nessun

rischio di lavoro minorile o forzato rilevato sui propri fornitori

10.1 Gestione responsabile della catena di fornitura

ANIMA ripone da sempre una grande attenzione nella gestione dei rapporti con i propri fornitori, al fine di poter garantire un approvvigionamento responsabile e in linea con quanto previsto all'interno dei documenti aziendali. Il Gruppo si avvale del supporto di diverse tipologie di fornitura che vanno a comporre la sua catena di approvvigionamento. Nel dettaglio, ANIMA richiede il supporto di *Data Provider*, fornitori di servizi di supporto per il Personale e supporto per le infrastrutture fisiche. Il Gruppo porta all'attenzione dei fornitori rilevanti il Codice Etico e di Comportamento di Gruppo unitamente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 delle società.

Dal 2021, i contratti instaurati tra ANIMA e i propri fornitori rilevanti⁷⁵ 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 sia già pubblicato un proprio Codice di Comportamento, contenente principi in linea con quelli del Gruppo. Nel 2023, il 39% dei fornitori rilevanti valutati⁷⁶ ha preso visione del Codice Etico di Gruppo, mentre il 58% ha inoltrato il proprio Codice. Con l'obiettivo di instaurare dei rapporti duraturi e di adottare un comportamento etico anche nelle politiche di acquisto, ANIMA si è inoltre dotata di una **Politica Acquisti e Forniture** che definisce linee guida, ruoli e responsabilità per il governo e l'esecuzione delle spese e la gestione dei fornitori del Gruppo. La Politica permette il presidio per la mitigazione dei rischi connessi a situazioni di corruzione, concussione, o altro reato individuato nell'ambito del Modello 231; ANIMA si riserva infatti la facoltà di interrompere i rapporti con coloro che non rispettino i principi e i comportamenti descritti all'interno del proprio Codice Etico e del Modello 231. 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 dalla Società; alternativamente il Gruppo prende visione del Codice Anticorruzione del fornitore, se 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 obbligatorio.

Il processo di acquisto del Gruppo si fonda sul principio di contenimento dei costi a parità di servizio erogato e di conformità alle vigenti normative, attraverso il presidio dell'intero perimetro di spesa e delle sinergie di Gruppo, della pianificazione delle necessità di spesa, l'ottimizzazione del rapporto qualità/prezzo, anche mediante la ricerca di fonti di approvvigionamento alternative e di modelli di servizio innovativi. La 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. Nel 2023, il 76% degli acquisti è stato effettuato da fornitori locali⁷⁷.

⁷⁵ Il cui fatturato nei due anni precedenti supera Euro 100mila.

⁷⁶ 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.

⁷⁷ Per locali si intendono i fornitori aventi sede legale in Italia.

Ripartizione della spesa e dei fornitori locali nel triennio 2021-2023

Spesa su fornitori locali ⁷⁸	2023	2022	2021
% di spesa su fornitori locali	76%	75%	76%

Fornitori di beni e servizi locali	2023	2022	2021
Fornitori residenti in Italia	735	629	514
Fornitori residenti in Irlanda	-	46	35
Fornitori totali	940	867	731
% di fornitori locali	78%	78%	75%

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.

Numero di *audit* condotti sui fornitori nel triennio 2021-2023

Fornitori sottoposti a <i>audit</i>	2023	2022	2021
Fornitori sottoposti a <i>audit</i>	2	2	2
Fornitori per cui sono state riscontrate criticità	-	-	-
Totale fornitori	940	808	675

⁷⁸ I dati relativi alla spesa includono, relativamente all'anno 2021, gli acquisti *intercompany*.

Fornitori in possesso di certificazioni ambientali o sociali nel triennio 2021-2023⁷⁹

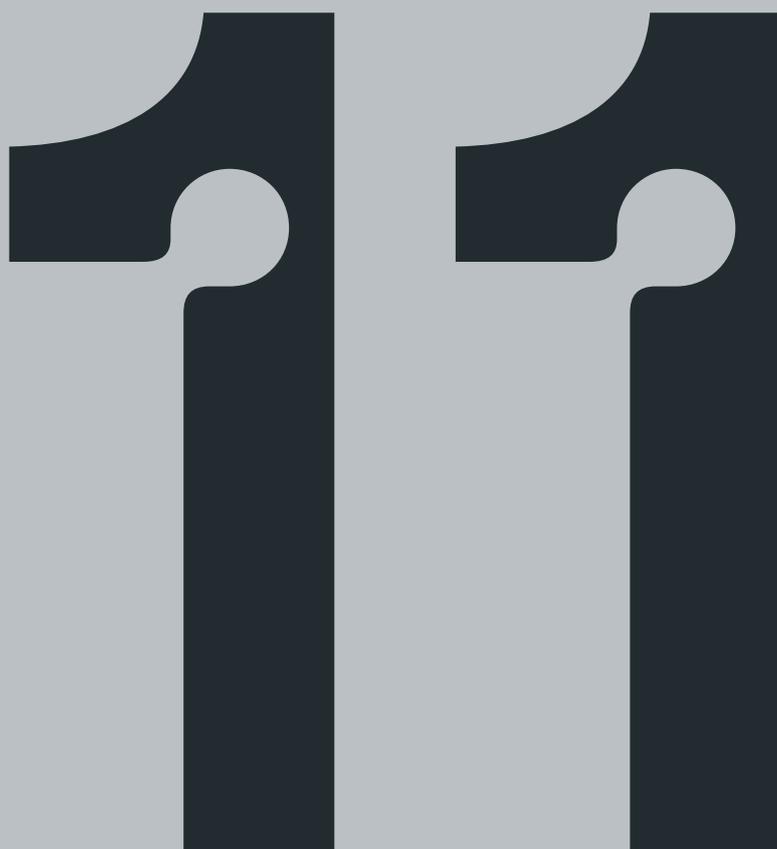
Fornitori in possesso di certificazioni ambientali o sociali	u.m.	2023	2022	2021
Fornitori in possesso di certificazioni sia ambientali che sociali	n.	6		
% di fornitori in possesso di certificazioni sia ambientali che sociali	%	0,6%		
Fornitori in possesso di certificazioni ambientali (ISO 14001, ISO 20121, ISO 14064-1, ISO 16636, UNI CEI 11352, FSC CQ-COC-000153, FGAS)	n.	6	7	6
% di fornitori in possesso di certificazioni ambientali	%	0,6%	0,9%	0,9%
Fornitori in possesso di certificazioni sociali (ISO 45001, ISO 39001, SA 8000)	n.	2	5	4
% di fornitori in possesso di certificazioni sociali	%	0,3%	0,6%	0,6%
Totale fornitori	n.	940	808	675
% di fornitori certificati sul totale fornitori del Gruppo ⁸⁰	%	1,5%	0,9%	0,9%

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

⁷⁹ I dati vengono reperiti in occasione delle valutazioni biennali dei fornitori rilevanti. Il presente indicatore non include i dati di Anima AM per il triennio 2021-2023.

⁸⁰ Dato calcolato sul totale dei fornitori. Si segnala tuttavia che l'informazione viene richiesta soltanto ai fornitori rilevanti valutati, come da nota 76.

TAVOLE DEGLI INDICATORI



11.1 Dati relativi alle Persone ⁸¹

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

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	226	114	340	215	106	321	204	100	304
Estero	-	-	-	7	2	9	8	4	12
Totale	226	114	340	222	108	330	212	104	316

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

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	212	103	315	211	101	312	207	99	306
<i>Tempo indeterminato Italia</i>	212	103	315	205	99	304	199	96	295
<i>Tempo indeterminato Irlanda</i>	-	-	-	6	2	8	8	3	11
Tempo determinato	14	11	25	11	7	18	5	5	10
<i>Tempo determinato Italia</i>	14	11	25	10	7	17	5	4	9
<i>Tempo determinato Irlanda</i>	-	-	-	1	-	1	-	1	1
Totale	226	114	340	222	108	330	212	104	316
% tempo indeterminato	94%	90%	93%	95%	94%	95%	98%	95%	97%

⁸¹ I dati relativi al Personale e alla forza lavoro esterna sono riportati in *headcount* ed escludono Castello SGR.

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

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<i>Full-time</i>	226	111	337	222	105	327	212	100	312
<i>Full-time Italia</i>	226	111	337	215	103	318	204	96	300
<i>Full-time Irlanda</i>	-	-	-	7	2	9	8	4	12
<i>Part-time</i>	-	3	3	-	3	3	-	4	4
<i>Part-time Italia</i>	-	3	3	-	3	3	-	4	4
<i>Part-time Irlanda</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	226	114	340	222	108	330	212	104	316
% <i>part-time</i>	0%	3%	1%	0%	3%	1%	0%	4%	1%

4. Numero totale di forza lavoro esterna per tipologia e genere ⁸²

Forza lavoro esterna	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori esterni	9	5	14	9	6	15	9	3	12
Lavoratori autonomi	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stagisti	5	6	11	1	2	3	8	-	8
Totale	14	11	25	10	8	18	17	3	20
Rapporto tra forza lavoro direttamente ed indirettamente impiegata (%)	6%	10%	7%	5%	7%	5%	8%	3%	6%

⁸² I dati relativi al 2021 e 2022 includono la società irlandese Anima AM. I dati relativi al 2023 non includono Anima AM in quanto dal 1/1/2023 è divenuta efficace la fusione transfrontaliera per incorporazione della suddetta società irlandese in Anima Alternative.

5. Numero totale di Personale suddiviso per categoria professionale⁸³, genere e fascia di età

Personale (headcount)	Al 31 dicembre 2023				Al 31 dicembre 2022				Al 31 dicembre 2021			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	25	34	59	-	28	31	59	-	23	28	51
Uomini	-	18	27	45	-	19	25	44	-	15	25	40
Donne	-	7	7	14	-	9	6	15	-	8	3	11
Quadri	6	115	54	175	9	118	43	170	6	103	47	156
Uomini	6	85	38	129	8	86	29	123	4	76	30	110
Donne	-	30	16	46	1	32	14	47	2	27	17	46
Aree professionali	50	48	8	106	43	50	8	101	45	56	8	109
Uomini	30	19	3	52	31	21	3	55	31	28	3	62
Donne	20	29	5	54	12	29	5	46	14	28	5	47
Totale	56	188	96	340	52	196	82	330	51	182	83	316
Uomini	36	122	68	226	39	126	57	222	35	119	58	212
Donne	20	66	28	114	13	70	25	108	16	63	25	104

⁸³ Per il 2021 e 2022 con riferimento ad Anima AM, società di diritto irlandese che non presenta, come tale, le stesse categorie professionali dell'Italia, sono stati considerati:

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

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

Personale (<i>headcount</i>)	Al 31 dicembre 2023				Al 31 dicembre 2022				Al 31 dicembre 2021			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Personale impiegato nelle Direzioni Investimenti e Commerciale ⁸⁴	35	100	46	181	35	98	41	174	33	91	41	165
<i>Uomini</i>	24	67	32	123	28	66	27	121	24	63	27	114
<i>Donne</i>	11	33	14	58	7	32	14	53	9	28	14	51
Personale impiegato in attività di supporto	21	88	50	159	17	98	41	156	18	91	42	151
<i>Uomini</i>	12	55	36	103	11	60	30	101	11	56	31	98
<i>Donne</i>	9	33	14	56	6	38	11	55	7	35	11	53
Totale	56	188	96	340	52	196	82	330	51	182	83	316

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

Personale del Gruppo	Al 31 dicembre 2023			
	Uomini	Donne	Totale	%
Dipendenti laureati	190	86	276	81%
<i>di cui dipendenti laureati in discipline STEM</i> ⁸⁵	16	7	23	8%
Posizioni STEM ⁸⁶	16	7	23	2%

⁸⁴ Direzioni Investimenti e Commerciale di Anima SGR e Direzione Investimenti di Anima Alternative. Il restante Personale è stato considerato impiegato in attività di supporto.

⁸⁵ Dipendenti con lauree in una delle seguenti discipline: Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica.

⁸⁶ Sono state considerate come posizioni STEM le posizioni ricoperte da dipendenti laureati in discipline STEM.

8. Numero totale di Personale appartenente a categorie protette suddiviso per categoria professionale e genere ⁸⁷

Personale appartenente a categorie protette	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Quadri	2	-	2	2	-	2	2	-	2
Aree professionali	4	1	5	4	-	4	4	-	4
Totale	7	1	8	6	-	6	6	-	6
% categorie protette	3%	1%	2%	3%	-	2%	3%	-	2%

9. Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva ⁸⁸

Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva	Al 31 dicembre 2023	Al 31 dicembre 2022	Al 31 dicembre 2021
Totale Personale	340	321	316
Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva	340	330	304
% Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva	100%	97%	96%

⁸⁷ 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.

⁸⁸ Per gli anni 2021 e 2022 il Personale di Anima AM non risulta coperto da contrattazione collettiva in quanto non prevista dalla legislazione locale irlandese.

10. Numero di nuove assunzioni del Personale per fascia di età, genere e area geografica ⁸⁹

Nuove assunzioni	1 gen - 31 dic 2023				Tasso di assunzione
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
Italia	29	9	2	40	12%
Uomini	17	6	2	25	11%
Donne	12	3	-	15	13%
Totale	29	9	2	40	12%
Uomini	17	6	2	25	11%
Donne	12	3	-	15	13%
Tasso di assunzione	52%	5%	2%	12%	

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

⁸⁹ Per il 2021 e 2022 i tassi relativi all'Irlanda sono fortemente influenzati dalle basse numerosità del Personale di Anima AM.

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

11. Numero di cessazioni del Personale per fascia di età, genere e Paese e relativi tassi ⁹⁰

Cessazioni	1 genn - 31 dic 2023				Tasso di turnover
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	
Italia	6	11	4	21	6%
Uomini	6	5	3	14	6%
Donne	-	6	1	7	6%
Irlanda	3	6	-	9	100%
Uomini	3	4	-	7	100%
Donne	-	2	-	2	100%
Totale	9	17	4	30	9%
Uomini	9	9	3	21	9%
Donne	-	8	1	9	8%
Tasso di turnover	16%	9%	4%	9%	

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

⁹⁰ Per il 2021 e 2022 i tassi relativi all'Irlanda sono fortemente influenzati dalle basse numerosità del Personale di Anima AM. Per il 2023 le cessazioni dell'Irlanda fanno riferimento alla fusione di Anima AM che, dal 1/1/2023, è stata oggetto di fusione transfrontaliera per incorporazione in Anima Alternative, con relativo trasferimento di parte dei dipendenti a tale società.

Cessazioni	1 genn - 31 dic 2021			Totale	Tasso di turnover
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni		
Italia	7	17	14	38	13%
Uomini	3	10	9	22	11%
Donne	4	7	5	16	16%
Irlanda	1	2	-	3	25%
Uomini	1	2	-	3	38%
Donne	-	-	-	-	0%
Totale	8	19	14	41	13%
Uomini	4	12	9	25	12%
Donne	4	7	5	16	15%
Tasso di turnover	16%	10%	17%	13%	16%

12. Turnover volontario del Personale ⁹¹

Turnover volontario dei dipendenti	1 genn - 31 dic 2023	1 genn - 31 dic 2022	1 genn - 31 dic 2021
Dipendenti (<i>headcount</i>) che scelgono di lasciare la società volontariamente	30	33	41
Totale Personale	340	330	316
Tasso di turnover volontario	9%	10%	13%

13. Spesa sostenuta per la formazione del Personale ⁹²

Spesa per la formazione	u.m.	1 genn - 31 dic 2023			1 genn - 31 dic 2022			1 genn - 31 dic 2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	€ migliaia	277,8	140,2	418,0	206,3	100,4	306,7	185,7	91,4	277,2

⁹¹ Il tasso di turnover non volontario del Personale è pertanto pari a 0 nel triennio 2021-2023.

⁹² I dati relativi alla scomposizione per genere sono stati stimati considerando la spesa totale in proporzione alla percentuale di dipendenti per genere al 31 dicembre di ogni anno.

14. Ore medie di formazione per genere e categoria professionale ⁹³

Ore medie	1 gen - 31 dic 2023			1 gen - 31 dic 2022			1 gen - 31 dic 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	40,1	51,8	42,8	17,4	26,2	19,6	14,7	30,7	18,2
Quadri	29,5	39,7	32,2	24,2	28,3	25,3	25,3	22,4	24,5
Aree professionali	37,3	36,2	36,8	26,9	30,0	28,3	34,1	31,3	32,9
Totale	33,4	39,5	35,5	23,5	28,7	25,3	25,9	27,3	26,3

15. Ore medie di formazione per genere e fascia d'età

Ore medie	1 gen - 31 dic 2023		
	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	36,3	34,8	35,7
30 - 50 anni	33,7	40,8	36,2
> 50 anni	31,3	39,9	33,8
Totale	33,4	39,5	35,5

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

Numero di ore di formazione erogate al Personale sulla tutela della <i>privacy</i> e/o della <i>cybersecurity</i>	1 gen - 31 dic 2023	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021
Dirigenti	179	111	59
Quadri	545	360	181
Aree professionali	385	248	155
Totale	1.109	719	395

⁹³ Il dato è stato calcolato rapportando i dati relativi alla formazione, che sono dati di flusso nel 2023, con il Personale in forza al 31/12. I dati di Anima AM relativi alla formazione sono inclusi solo nel 2021.

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

Numero di ore di formazione erogate al Personale sul Codice Etico	1 genn – 31 dic 2023	1 genn – 31 dic 2022	1 genn – 31 dic 2021
Dirigenti	3	50	-
Quadri	8	165	-
Aree professionali	24	104	-
Totale	35	319	-

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

Numero di ore di formazione erogate al Personale sulla Diversity & Inclusion	1 genn – 31 dic 2023			1 genn – 31 dic 2022			1 genn – 31 dic 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	160	252	412	82	90	172	75	32	107
Quadri	504	300	804	4	80	84	81	18	98
Aree professionali	216	188	404	-	10	10	-	-	-
Totale	880	740	1.620	86	180	266	156	49	205

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

Numero di ore di formazione erogate al Personale sui principi di Marketing Responsabile	1 genn – 31 dic 2023	1 genn – 31 dic 2022	1 genn – 31 dic 2021
Dirigenti	243	110	12
Quadri	584	341	40
Aree professionali	495	270	36
Totale	1.322	721	88

20. Attività di formazione in ambito ESG

Numero di ore di formazione erogate al Personale e ai gestori su tematiche ESG	Al 31 dicembre 2023		
	Uomini	Donne	Totale
Ore di formazione su tematiche ESG	1.150	583	1.733
di cui ore erogate ai gestori	323	99	422
% ore di formazione ESG erogata ai gestori	28%	17%	24%

21. Attività di formazione sulla Leadership

Numero di ore di formazione erogate al Personale in ambito Leadership	Al 31 dicembre 2023		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	488	24	512
Quadri	278	138	416
Aree professionali	36	112	148
Totale	802	274	1.076

22. Percentuale di Personale che ha ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale ⁹⁴

Personale con regolare valutazione della performance e di carriera	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	44	14	58	44	15	59	40	11	51
Quadri	128	46	174	123	47	170	110	46	156
Aree professionali	52	50	102	55	46	101	62	47	109
Totale	224	110	334	222	108	330	212	104	316
% Personale con regolare valutazione della performance e di carriera	99%	96%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁹⁴ I dati relativi al 2023 fanno riferimento al solo Personale idoneo a ricevere una valutazione delle performance nel 2024. 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 2023.

23. Gender pay gap: Salario medio base del Personale per categoria professionale, genere e area geografica ⁹⁵

Salario medio base	u.m.	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
		Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%
Italia	€ migliaia	79,3	54,4	69%	77,8	53,9	69%	75,5	52,4	69%
Dirigenti ⁹⁶	€ migliaia	169,9	97,5	57%	167,2	95,3	57%	164,5	95,7	58%
di cui Top Management	€ migliaia	345,3	-	0%	293,6	-	0%	281,1	-	0%
di cui restanti Dirigenti	€ migliaia	148,0	97,5	66%	146,7	95,3	65%	143,4	95,7	67%
Quadri	€ migliaia	64,5	59,8	93%	64,0	56,6	89%	64,7	57,6	89%
Aree Professionali	€ migliaia	37,6	38,7	103%	35,4	37,3	105%	35,0	36,2	103%
Irlanda	€ migliaia	-	-	-	61,1	48,5	79%	57,0	39,5	69%

24. Gender pay gap: Remunerazione totale (fissa e variabile) media del Personale per categoria professionale e genere ⁹⁷

Remunerazione totale media	u.m.	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
		Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%
Italia	€ migliaia	119,9	69,2	58%	111,5	66,9	60%	127,5	72,1	57%
Dirigenti ⁹⁸	€ migliaia	308,6	141,8	46%	271,1	131,4	48%	346,9	191,3	55%
di cui Top Management	€ migliaia	882,9	-	0%	521,1	-	0%	697,7	-	0%
di cui restanti Dirigenti	€ migliaia	235,5	141,8	60%	238,2	131,4	55%	283,1	191,3	68%
Quadri	€ migliaia	84,4	76,4	91%	84,3	70,0	83%	92,2	72,6	79%
Aree Professionali	€ migliaia	44,8	44,1	99%	41,4	42,2	102%	44,2	41,7	94%
Irlanda	€ migliaia	-	-	-	82,6	58,5	71%	76,9	46,0	60%

⁹⁵ Per il 2021 e 2022 i dati relativi ad Anima AM sono stati pubblicati aggregati in quanto, date le scarse numerosità, il dato relativo alle categorie professionali potrebbe far risalire all'informazione sul singolo dipendente; lo scostamento per genere di tali dati è da ricondurre al fatto che il Direttore Generale di Anima AM appartiene al genere maschile.

⁹⁶ Dal 2019 al 2023 si è verificata una crescita manageriale interna delle donne; gli scostamenti per genere nella categoria Dirigenti sono pertanto da ricondurre alla più recente nomina delle Dirigenti donne.

⁹⁷ Vedi nota 95.

⁹⁸ Vedi nota 96.

25. Rapporto tra la remunerazione (fissa e variabile) ⁹⁹ dell'Amministratore Delegato e la retribuzione media del Personale

Rapporto tra la remunerazione dell'A.D. e la retribuzione del Personale	u.m.	Al 31 dicembre 2023	Al 31 dicembre 2022	Al 31 dicembre 2021
Retribuzione A.D.	€ migliaia	1.895,0	851,0	1.390,0
Retribuzione media del Personale (escluso A.D.)	€ migliaia	98,9	94,8	104,2
Remunerazione A.D. / retribuzione media Personale		19,2	9,0	13,3
Retribuzione mediana del Personale (escluso A.D.)	€ migliaia	65,6	63,0	63,6
Remunerazione A.D. / retribuzione mediana Personale		28,9	13,5	21,9

26. Rapporto tra la remunerazione (fissa e variabile) della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione mediana del Personale ¹⁰⁰

Rapporto tra la remunerazione massima e la retribuzione del Personale	u.m.	Al 31 dicembre 2023	Al 31 dicembre 2022
Remunerazione massima / retribuzione mediana Personale		28,9	24,6
Incremento remunerazione massima	%	22,3%	-19,5%
Incremento retribuzione mediana Personale Gruppo	%	7,6%	1,2%
Incremento remunerazione massima / incremento retribuzione mediana Personale Gruppo		2,9	-16,5

⁹⁹ Il dato comprende i compensi fissi e variabili dell'A.D. per i ruoli ricoperti nelle varie società del Gruppo e i compensi fissi (retribuzione annualizzata) e variabili del Personale in forza al 31/12 di ciascun anno.

¹⁰⁰ Il dato comprende unicamente i compensi percepiti dell'A.D. come dipendente (Direttore Generale).

29. Numero e tassi di infortunio sul lavoro

Numero e tassi di infortunio sul lavoro	1 genn – 31 dic 2023	1 genn – 31 dic 2022	1 genn – 31 dic 2021
Infortuni sul lavoro registrabili ¹⁰¹	-	-	-
Infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi) ¹⁰²	-	-	-
Decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
Ore lavorate	550.358	543.050	537.021
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁰³	-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) ¹⁰⁴	-	-	-
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ¹⁰⁵	-	-	-

30. Tasso di gravità (infortuni e malattie professionali) e tasso di assenteismo ¹⁰⁶

Tassi di gravità e assenteismo	1 genn – 31 dic 2023	1 genn – 31 dic 2022	1 genn – 31 dic 2021
Tasso di gravità ¹⁰⁷	-	-	-
Tasso di assenteismo ¹⁰⁸	1,82	1,61	0,84

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

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

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

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

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

106 I dati escludono Anima AM per tutti gli anni riportati.

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

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

31. Numero e tassi di malattia professionale

Numero e tassi di malattia professionale	1 genn – 31 dic 2023	1 genn – 31 dic 2022	1 genn – 31 dic 2021
Numero di casi di malattie professionali registrabili	-	-	-
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	-	-	-
Ore lavorate	550.358	543.050	537.021
Tasso di malattia professionale ¹⁰⁹	-	-	-

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

11.2 Dati relativi all'attenzione per l'ambiente ¹¹⁰

32. Consumi di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili ¹¹¹

Consumo di combustibili	u.m.	1 gen - 31 dic 2023	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021
Gasolio ¹¹²	GJ	3	3	3
Combustibili utilizzati per il parco auto	GJ	2.115	1.883	1.970
di cui diesel	GJ	1.615	1.464	1.510
di cui benzina	GJ	499	419	460
Consumo di energia elettrica	u.m.	1 gen - 31 dic 2023	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021
Energia elettrica acquistata	GJ	3.977	4.893	5.276
di cui da fonti non rinnovabili	GJ	404	-	2.676
di cui da fonti rinnovabili (certificata)	GJ	3.573	4.893	2.600
Totale consumo energetico	u.m.	1 gen - 31 dic 2023	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021
Consumi energetici totali	GJ	6.095	6.780	7.249
di cui da fonti non rinnovabili	GJ	2.522	1.887	4.649
di cui da fonti rinnovabili (certificata)	GJ	3.573	4.893	2.600

110 I dati ambientali includono:

- Per l'anno 2021 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99 e dell'ufficio di Dublino di Anima AM per l'energia elettrica acquistata e le relative emissioni di *Scope 2*;
- Per l'anno 2022 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99, dell'ufficio di Dublino di Anima AM per l'energia elettrica acquistata e le relative emissioni di *Scope 2* e dell'ufficio di Roma per l'energia elettrica acquistata e il parco auto aziendale e le relative emissioni di *Scope 1* e *Scope 2*.
- Per l'anno 2023 i consumi dell'ufficio di Milano, sito in Corso Garibaldi 99 e dell'ufficio di Roma per l'energia elettrica acquistata e il parco auto aziendale e le relative emissioni di *Scope 1* e *Scope 2*.
- Per l'anno 2023 i dati relativi all'attenzione per l'ambiente escludono Castello SGR.

111 Fonte fattori di conversione in GJ: "DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2023" per i dati relativi al 2023 e le versioni precedenti (2022 e 2021) dello stesso documento per i rispettivi anni.

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

33. Intensità energetica

Intensità energetica	u.m.	1 gen – 31 dic 2023	1 gen – 31 dic 2022	1 gen – 31 dic 2021
Consumi energetici totali	GJ	6.095	6.780	7.249
Personale del Gruppo ¹¹³	n.	340	330	308
Intensità energetica	GJ per unità	17,9	20,5	23,5

34. Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scope 1) ¹¹⁴

Emissioni dirette di Scope 1	u.m.	1 gen – 31 dic 2023	1 gen – 31 dic 2022	1 gen – 31 dic 2021
Gasolio	tCO _{2e}	0,2	0,2	0,2
Diesel per parco auto	tCO _{2e}	107	98	99
Benzina per parco auto	tCO _{2e}	31	27	29
Emissioni da perdite di gas refrigerante	tCO _{2e}	-	-	18
Totale Scope 1	tCO_{2e}	138	125	146

35. Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 2) ¹¹⁵

Emissioni indirette di Scope 2 – Location Based ¹¹⁶	u.m.	1 gen – 31 dic 2023	1 gen – 31 dic 2022	1 gen – 31 dic 2021
Energia elettrica acquistata	tCO ₂	348	425	458
Totale Scope 2 – Location Based	tCO₂	348	425	458
Emissioni indirette di Scope 2 – Market Based ¹¹⁷	u.m.	1 gen – 31 dic 2023	1 gen – 31 dic 2022	1 gen – 31 dic 2021
Energia elettrica acquistata	tCO ₂	51	-	340
Totale Scope 2 – Market Based	tCO₂	51	-	340

113 Per il perimetro dei dati relativi al Personale si rimanda alla nota 81.

114 Fonte dei coefficienti utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1: “DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2023” per i dati relativi al 2023 e le versioni precedenti (2022 e 2021) dello stesso documento per i rispettivi anni.

115 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 (CO₂equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

116 Fonte dei fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 – Location Based:

“Terna confronti internazionali 2019” per i dati relativi al triennio 2021-2023.

117 Fonte dei fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 – Market Based: “AIB - European Residual Mixes 2022” per i dati relativi al 2023 e le versioni precedenti (2021 e 2020) dello stesso documento per i dati relativi ai due anni precedenti.

36. Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 3) ¹¹⁸:

Emissioni indirette di Scope 3 – Categoria GHG Protocol	u.m.	1 genn – 31 dic 2023	1 genn – 31 dic 2022	1 genn – 31 dic 2021
Upstream				
1 Beni e servizi acquistati	tCO _{2e}	4.541	8.271	n.d.
2 Beni strumentali	tCO _{2e}	276	762	n.d.
3 Attività legate ai combustibili e all'energia	tCO _{2e}	80	80	n.d.
4 Trasporto e distribuzione a monte	tCO _{2e}	n.a.	n.a.	n.d.
5 Rifiuti generati durante le operazioni	tCO _{2e}	0	0	n.d.
6 Viaggi di lavoro ¹¹⁹	tCO _{2e}	97	49	22
7 Pendolarismo dei dipendenti	tCO _{2e}	224	127	n.d.
8 Attività in <i>leasing</i> a monte	tCO _{2e}	n.a.	n.a.	n.d.
Downstream				
9 Trasporto e distribuzione a valle	tCO _{2e}	n.a.	n.a.	n.d.
10 Lavorazione dei prodotti venduti	tCO _{2e}	n.a.	n.a.	n.d.
11 Utilizzo dei prodotti venduti	tCO _{2e}	n.a.	n.a.	n.d.
12 Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	tCO _{2e}	2	2	n.d.
13 Beni in <i>leasing</i> a valle	tCO _{2e}	n.a.	n.a.	n.d.
14 <i>Franchising</i>	tCO _{2e}	n.a.	n.a.	n.d.
15 Investimenti ¹²⁰	tCO _{2e}	22.336.054	3.190.203	n.d.
Totale Scope 3	tCO _{2e}	22.341.274	3.199.494	22

118 Per la rendicontazione relativa al 2023 il perimetro dello *Scope 3* è stato ampliato a tutte le categorie, con l'obiettivo di fornire una rappresentazione ancora più completa delle *performance* e degli impatti del *business* in termini di *carbon footprint*. Le categorie che riportano la dicitura "n.a." non sono applicabili al tipo di *business* di ANIMA.

119 Quantitativo totalmente compensato nel triennio 2021-2023 tramite l'acquisto di crediti di carbonio certificati. Il dato include le emissioni provenienti dai voli, dai treni e dagli alberghi utilizzati per i viaggi di lavoro del Personale.

120 Fonte utilizzata per il calcolo: "Global GHG Accounting Standard for the Financial Industry" di Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Per il 2023 e 2022 sono esclusi gli investimenti in derivati e fondi di fondi; per il 2022 è escluso anche il *sovereign debt* (obbligazioni e prestiti sovrani). Sono state considerate le emissioni di *Scope 1* e di *Scope 2* delle società in cui il Gruppo ha investito.

37. Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 3) - Investimenti ¹²¹

Emissioni indirette di Scope 3 – Investimenti	u.m.	1 genn – 31 dic 2023				1 genn – 31 dic 2022		
		Listed equity and corporate bonds	Business loans and unlisted equity	Sovereign debt ¹²²	Totale	Listed equity and corporate bonds	Business loans and unlisted equity	Totale
AuM in scope ¹²³	€ milioni	47.788	174	114.247	162.209	39.737	122	39.859
di cui AuM analizzato (copertura)	%	100%	100%	97%	98%	100%	100%	100%
Intensità delle emissioni	tCO _{2e} / € milioni	67	313	171	140	80	60	80
Totale Scope 3 – Investimenti ¹²⁴	tCO_{2e}	3.210.581	54.510	19.070.963	22.336.054	3.182.866	7.337	3.190.203

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

Emissioni totali	u.m.	1 genn – 31 dic 2023	1 genn – 31 dic 2022	1 genn – 31 dic 2021
Scope 1	tCO _{2e}	138	125	146
Scope 2 – Location Based	tCO ₂	348	425	458
Scope 2 – Market Based	tCO ₂	51	-	340
Emissioni totali – Scope 1 + Scope 2 Location Based	tCO₂	486	550	604
Emissioni totali – Scope 1 + Scope 2 Market Based ¹²⁵	tCO₂	189	125	486

¹²¹ Vedi nota precedente.

¹²² 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}.

¹²³ Dato al 31/12/2023.

¹²⁴ I dati relativi ai due anni non sono paragonabili a causa dell'inclusione nel calcolo per il 2023 delle emissioni relative al *sovereign debt*.

¹²⁵ Quantitativo totalmente compensato nel triennio 2021-2023 tramite l'acquisto di crediti di carbonio certificati.

39. Intensità delle emissioni

Intensità delle emissioni	u.m.	1 genn – 31 dic 2023	1 genn – 31 dic 2022	1 genn – 31 dic 2021
Emissioni totali – Scope 1 + Scope 2 <i>Location Based</i>	tCO ₂	486	550	604
Emissioni totali – Scope 1 + Scope 2 <i>Market Based</i>	tCO ₂	189	125	486
Personale del Gruppo ¹²⁶	n.	340	330	308
Intensità delle emissioni – Scope 1 + Scope 2 <i>Location Based</i>	tCO ₂ per unità	1,4	1,7	2,0
Intensità delle emissioni – Scope 1 + Scope 2 <i>Market Based</i>	tCO ₂ per unità	0,6	0,4	1,6

40. Fattori di emissione

Fattore di emissione	u.m.	2023		2022		2021	
		Coefficiente	Fonte	Coefficiente	Fonte	Coefficiente	Fonte
Energia elettrica – <i>Location based</i> (Italia)	gCO ₂ / kWh	315	Terna (2019)	315	Terna (2019)	315	Terna (2019)
Energia elettrica – <i>Location based</i> (Irlanda)	gCO ₂ / kWh	-	-	286	Terna (2019)	286	Terna (2019)
Energia elettrica – <i>Market based</i> (Italia)	gCO ₂ / kWh	457	AIB 2022	457	AIB 2021	459	AIB 2020
Energia elettrica – <i>Market based</i> (Irlanda)	gCO ₂ / kWh	-	-	570	-	446	AIB 2020
Diesel (<i>average biofuel blend</i>)	kgCO _{2e} / l	2,51206	DEFRA 2023	2,55784	DEFRA 2022	2,51233	DEFRA 2021
Benzina (<i>average biofuel blend</i>)	kgCO _{2e} / l	2,09747	DEFRA 2023	2,16185	DEFRA 2022	2,19352	DEFRA 2021
R410A	kgCO _{2e} / Kg	1924	DEFRA 2023	2088	DEFRA 2022	2088	DEFRA 2021

126 Per il perimetro dei dati relativi al Personale si rimanda alla nota 81.

41. Sedi dotate di *standard*/certificazioni ambientali

Sedi/strutture certificate	u.m.	1 gen - 31 dic 2023	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021
Sedi dotate di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001	n.	3	3	3
Totale sedi	n.	3	3	3
% di sedi dotate di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001	%	100%	100%	100%

42. Materiali utilizzati per peso

Tipologia di materiale	u.m.	1 gen - 31 dic 2023	1 gen - 31 dic 2022	1 gen - 31 dic 2021
Rinnovabile	t	93,1	95,6	101,0
Carta per stampanti ¹²⁷	t	1,1	0,7	1,5
di cui certificata FSC	t	1,1	0,7	1,5
di cui riciclata	t	1,1	0,7	1,5
Carta per servizi igienici	t	2,7	2,7	1,5
Carta per uso esterno ¹²⁸	t	89,3	92,2	98,0
di cui certificata FSC	t	84,6	62,3	n.d.
di cui riciclata	t	4,5	4,5	n.d.
Non rinnovabile	t	0,4	0,12	0,1
Plastica ¹²⁹	t	0,3	0,07	0,1
Toner	t	0,07	0,05	0,03
Totale	t	93,5	95,8	101,1

¹²⁷ Il dato si riferisce agli acquisti di carta effettuati nell'ambito delle attività interne ad ANIMA.

¹²⁸ Il dato si riferisce al quantitativo di carta utilizzato per le comunicazioni periodiche ai Clienti e nelle attività di *marketing*/promozionali.

¹²⁹ Il dato si riferisce alle bottigliette d'acqua acquistate dal Gruppo per il rifornimento dei distributori automatici dislocati negli uffici.

43. Prelievi e scarichi idrici

Prelievi idrici per fonte	u.m.	1 gen - 31 dic 2023		1 gen - 31 dic 2022		1 gen - 31 dic 2021	
		Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico
Risorse idriche di terze parti	Megalitri	2,6	-	2,5	-	1,7	-
di cui acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	2,6	-	2,5	-	1,7	-
di cui altre tipologie di acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	-	-	-	-	-	-
Prelievi idrici totali	Megalitri	2,6	-	2,5	-	1,7	-

Scarichi idrici per destinazione ¹³⁰	u.m.	1 gen - 31 dic 2023		1 gen - 31 dic 2022		1 gen - 31 dic 2021	
		Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico
Risorse idriche di terze parti	Megalitri	2,6	-	2,5	-	1,7	-
di cui acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	2,6	-	2,5	-	1,7	-
di cui altre tipologie di acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	-	-	-	-	-	-
Scarichi idrici totali	Megalitri	2,6	-	2,5	-	1,7	-

¹³⁰ Il quantitativo di acqua scaricata è stato stimato essere pari al quantitativo di acqua prelevata.

44. Rifiuti generati

Composizione dei rifiuti	u.m.	1 genn – 31 dic 2023			1 genn – 31 dic 2022			1 genn – 31 dic 2021		
		Perico- losi	Non perico- losi	Totale	Perico- losi	Non perico- losi	Totale	Perico- losi	Non perico- losi	Totale
Plastica	t	-	0,3	0,3	-	0,1	0,1	-	0,1	0,1
Carta	t	-	1,1	1,1	-	0,7	0,7	-	1,5	1,5
Materiali misti	t	-	-	-	-	-	-	-	0,6	0,6
RAEE	t	-	-	-	-	0,1	0,1	-	1,2	1,2
Toner	t	-	0,04	0,04	-	0,04	0,04	-	0,02	0,02
Batterie	t	-	0,03	0,03	-	0,02	0,02	-	0,01	0,01
Rifiuti speciali COVID	t	0,01	-	0,01	0,01	-	0,01	0,01	-	0,01
Tubi fluorescenti ed altri tubi contenenti mercurio	t	-	-	-	0,2	-	0,2	-	-	-
Totale	t	0,01	1,5	1,5	0,2	1,0	1,2	0,01	3,4	3,4

INDICE DEI CONTENUTI GRI

12

Il presente Rapporto, che è pubblicato con periodicità annuale, è stato redatto in conformità agli *Standard* GRI per il periodo che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Le informazioni contenute in questo documento sono state definite sulla base del GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021.

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
---------------	------------	--------

GRI 2 – INFORMATIVA GENERALE 2021

1. L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		
2-1	Dettagli organizzativi	9, 21-23
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	9
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza, punti di contatto	10
2-4	Revisione delle informazioni	-
2-5	<i>Assurance</i> esterna	10, 222-224
2. ATTIVITÀ E LAVORATORI		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di <i>business</i>	24-28, 181-183
2-7	Dipendenti	124-126, 185-186
2-8	Lavoratori non dipendenti	124, 186
3. GOVERNANCE		
2-9	Struttura e composizione della <i>governance</i>	39-40, 46-51
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	45
2-11	Presidente del massimo organo di governo	46
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	45, 55, 87, 95, 101
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	41
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	101
2-15	Conflitti d'interesse	50
2-16	Comunicazione delle criticità	75-76, 154
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	47
2-18	Valutazione della <i>performance</i> del massimo organo di governo	47
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	49, 52-53
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	49
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	198

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
4. STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	6-7
2-23	Impegno in termini di <i>policy</i>	14-20
2-24	Integrazione degli impegni in termini di <i>policy</i>	14-20, 41, 136
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	55-67, 154
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	10, 75, 154
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	69-71
2-28	Appartenenza ad associazioni	32-33
5. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i>	95-97, 101
2-30	Contratti collettivi	189

GRI 3: Temi materiali 2021

3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	95-102
3-2	Elenco di temi materiali	103

GOVERNANCE

TEMA MATERIALE: ETICA, INTEGRITÀ E TRASPARENZA NELLA CONDOTTA AZIENDALE

GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	69-78
GRI 205: Anti-Corruzione 2016		
205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	72
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	73
GRI 206: Comportamento anti-competitivo 2016		
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di <i>trust</i> e prassi monopolistiche	69

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
GRI 207: Tasse 2019		
207-1	Approccio alle imposte	78
207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	78
207-3	Coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i> e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	78
207-4	Reportistica per Paese	78-79
GRI 415: Politica pubblica 2016		
415-1	Contributi politici	159
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016		
417-2	Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	156
417-3	Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di <i>marketing</i>	156
TEMA MATERIALE: GOVERNANCE E GESTIONE DEI RISCHI ESG		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	41-43, 55-67
TEMA MATERIALE: RESILIENZA ORGANIZZATIVA		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	64
TEMA MATERIALE: GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	181
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento		
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	182

SOCIALE

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
TEMA MATERIALE: DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	127-129
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016		
405-1	Diversità negli organi di <i>governance</i> e tra i dipendenti	46, 130, 187
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	197
GRI 406: Non discriminazione 2016		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	127
TEMA MATERIALE: VALORIZZAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	134-136, 139-142
GRI 401: Occupazione 2016		
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	129, 190-193
GRI 404: Formazione e istruzione 2016		
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	134, 194
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro <i>performance</i> e dello sviluppo professionale	196
TEMA MATERIALE: TUTELA E BENESSERE DEL PERSONALE		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	131-133, 143
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018		
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	143
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	143
403-3	Servizi per la salute professionale	143

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	143
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	143
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	143
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di <i>business</i>	143
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	199-200
403-9	Infortuni sul lavoro	201
403-10	Malattia professionale	202
GRI 401: Occupazione 2016		
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o <i>part-time</i>	199
TEMA MATERIALE: TUTELA DEI DIRITTI UMANI E DEL LAVORO		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	143-144
GRI 408: Lavoro minorile 2016		
408-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	180
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016		
409-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	180
GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali 2016		
402-1	Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	133
TEMA MATERIALE: EDUCAZIONE FINANZIARIA E CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO DELLA COMUNITÀ		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	159-164
GRI 201: <i>Performance</i> economica 2016		
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	34-36

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
TEMA MATERIALE: PRIVACY E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	149-152
GRI 418: <i>Privacy</i> dei Clienti 2016		
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della <i>privacy</i> dei clienti e perdita di loro dati	77
TEMA MATERIALE: QUALITÀ DEI PRODOTTI, TUTELA DEL RISPARMIO E SODDISFAZIONE DEI CLIENTI		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	147-148

AMBIENTALE

TEMA MATERIALE: RIDUZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI E LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	167-170, 176-177
GRI 301: Materiali 2016		
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	177, 208
GRI 302: Energia 2016		
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	170-172, 203
302-3	Intensità energetica	204
302-4	Riduzione del consumo di energia	172, 203
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018		
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	176
303-2	Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	176
303-3	Prelievo idrico	209
303-4	Scarico idrico	209

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA
GRI 305: Emissioni 2016		
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	173, 175, 204, 206
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	173, 175, 204, 206
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	173-174, 205-206
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	207
GRI 306: Rifiuti 2020		
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	178
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	178
306-3	Rifiuti generati	178, 210

INVESTIMENTI RESPONSABILI

TEMA MATERIALE: INVESTIMENTI RESPONSABILI		
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-3	Gestione dei temi materiali	108-121
GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures		
FS11	Percentuale di asset oggetto di vaglio ambientale o sociale positivo e negativo	120

INDICE
DEI CONTENUTI
DEI PRINCIPI DEL
GLOBAL COMPACT

13

AREA	PRINCIPIO	RIFERIMENTO
Diritti umani  HUMAN RIGHTS	<p>Principio 1: Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza</p> <hr/> <p>Principio 2: Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani</p>	<p>1.1 I Principi e le Politiche 3.1 Il Codice Etico e di Comportamento 6.8 Tutela dei diritti umani 10.1 Gestione responsabile della catena di fornitura</p>
Lavoro  LABOUR	<p>Principio 3: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva</p> <hr/> <p>Principio 4: Alle imprese è richiesta l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio</p> <hr/> <p>Principio 5: Alle imprese è richiesta l'effettiva eliminazione del lavoro minorile</p> <hr/> <p>Principio 6: Alle imprese è richiesta l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione</p>	<p>1.1 I Principi e le Politiche 3.1 Il Codice Etico e di Comportamento 6.1 Diversità e pari opportunità 6.8 Tutela dei diritti umani 10.1 Gestione responsabile della catena di fornitura</p>
Ambiente  ENVIRONMENT	<p>Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali</p> <hr/> <p>Principio 8: Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale</p> <hr/> <p>Principio 9: Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente</p>	<p>1.1 I Principi e le Politiche 2.8 Il presidio dei rischi ESG e reputazionali 4.3 Premi e adesione a iniziative esterne 9.1 Efficienza energetica 9.2 Consumi energetici 9.3 Emissioni di CO₂ 9.4 Consumo responsabile delle risorse</p>
Lotta alla corruzione  ANTI-CORRUPTION	<p>Principio 10: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti</p>	<p>3.1 Il Codice Etico e di Comportamento 3.2 Anticorruzione 3.4 <i>Whistleblowing</i></p>

ATTESTAZIONE ESTERNA

14



Deloitte & Touche S.p.A.
Via Tortona, 25
20144 Milano
Italia

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

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ

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

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del Rapporto di Sostenibilità del Gruppo Anima (di seguito anche “il Gruppo”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Responsabilità degli Amministratori per il Rapporto di Sostenibilità

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità 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 l’International Standard on Quality Management 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 Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 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.

Deloitte.

2

Responsabilità della società di revisione

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

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Rapporto di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Rapporto di Sostenibilità.

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

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

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



- Per le seguenti società, Anima Holding S.p.A., Anima SGR S.p.A., e Anima Alternative SGR S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato riunioni nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Rapporto di Sostenibilità del Gruppo Anima relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Rapporto di Sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Savino Capurso".

Savino Capurso
Socio

Milano, 4 aprile 2024