

Anima Holding

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 09/06/2021



Contenuti

Lettera dell'Amministratore Delegato agli <i>stakeholder</i>	5
Nota metodologica	8
1 L'identità del Gruppo	10
1.1 I Principi	10
1.2 Azionariato	15
1.3 La Struttura del Gruppo.....	16
1.4 Il modello di <i>business</i>	17
1.5 Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento.....	18
1.6 Premi e riconoscimenti.....	20
1.7 Partecipazione ad associazioni	22
1.8 Il valore generato e distribuito dal Gruppo	24
2 Corporate Governance e Gestione dei Rischi ESG	26
2.1 La struttura della <i>governance</i> aziendale	26
2.2 La <i>governance</i> ESG.....	27
2.3 Il rapporto con gli azionisti	30
2.4 L'Assemblea degli Azionisti.....	30
2.5 Il Consiglio di Amministrazione	31
2.5.1 Il Lead Independent Director.....	32
2.5.2 Politica in materia di diversità negli organi di amministrazione e controllo	32
2.5.3 <i>Induction Programme</i>	33
2.5.4 Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione	33
2.5.5 Remunerazione degli Amministratori	35
2.6 I Comitati endoconsiliari.....	36
2.6.1 Comitato Nomine e Remunerazione	36
2.6.2 Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità	37
2.6.3 Comitato Parti Correlate.....	38
2.7 Il Collegio Sindacale	38
2.8 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.....	40
2.9 Il presidio dei rischi ESG e reputazionali.....	42
3 Etica nella condotta aziendale	48
3.1 Il Codice Etico e di Comportamento	48
3.1.1 Cogenza dei contenuti	48

3.1.2	Adozione, aggiornamento e diffusione	49
3.1.3	Violazioni e misure sanzionatorie.....	49
3.2	Anticorruzione	50
3.3	Antiriciclaggio	51
3.4	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.....	52
3.5	L'Organismo di Vigilanza.....	53
3.6	<i>Whistleblowing</i>	53
3.7	Trattamento dei dati personali.....	54
3.8	L'approccio alla fiscalità.....	55
4	Il percorso di sostenibilità del Gruppo	56
4.1	Le Politiche di sostenibilità del Gruppo	57
4.2	I <i>Rating</i> ESG	61
4.3	Gli investimenti responsabili	62
4.3.1	L'adesione ai <i>Principles for Responsible Investment</i> ("PRI")	64
4.3.2	La Politica ESG.....	65
4.4	L'Analisi di Materialità	70
4.4.1	Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	70
4.4.2	Definizione delle tematiche materiali	73
5	Le Persone	76
5.1	Diversità e pari opportunità	76
5.2	Politiche di remunerazione.....	78
5.3	Sistema di <i>welfare</i>	78
5.4	Formazione e sviluppo professionale	79
5.5	Soddisfazione e coinvolgimento.....	81
5.6	Salute e sicurezza sul lavoro	82
5.7	Tutela dei diritti umani	85
6	Il rapporto con i clienti	86
6.1	Sicurezza delle informazioni	86
6.1.1	Accesso ai sistemi informativi	86
6.2	Soddisfazione dei clienti	87
6.3	Gestione dei reclami.....	87
6.4	Comunicazione trasparente	88
7	Il contributo allo sviluppo delle comunità	89
7.1	Iniziative a supporto delle comunità locali.....	90
7.2	Investimenti nella comunità.....	91

8	L'attenzione per l'ambiente	92
8.1	Efficienza energetica.....	93
8.2	Riduzione delle emissioni di CO ₂	93
8.3	Consumo responsabile delle risorse naturali	94
9	La catena di fornitura	96
9.1	Gestione responsabile della catena di fornitura	96
10	Tavole degli indicatori	98
10.1	Dati relativi all'identità del Gruppo	98
10.2	Dati relativi alla <i>Corporate Governance</i>	99
10.3	Dati relativi all'Etica nella condotta aziendale	100
10.4	Dati relativi al percorso di sostenibilità del Gruppo	102
10.5	Dati relativi alle Persone.....	103
10.6	Dati relativi al rapporto con i clienti	111
10.7	Dati relativi all'attenzione per l'ambiente.....	113
10.8	Dati relativi alla catena di fornitura.....	116
11	Indice dei contenuti GRI	117

Lettera dell'Amministratore Delegato agli *stakeholder*

In questo periodo caratterizzato da grande incertezza dovuta al proseguire della pandemia da Covid-19 che ha messo a dura prova persone e aziende in tutto il mondo, si è resa ancora più chiara l'importanza del ruolo che le imprese possono svolgere con le proprie azioni e decisioni di *business* per contribuire alla ripresa e allo sviluppo sostenibile della società e dell'economia. Con questa consapevolezza e con l'obiettivo di diffondere questi valori lungo la catena del valore, abbiamo deciso di effettuare una *disclosure* volontaria degli impegni e delle azioni realizzate dal Gruppo per contribuire alla generazione di un impatto positivo nel lungo periodo.

Siamo dunque orgogliosi di presentarVi il primo Rapporto di Sostenibilità volontario del Gruppo, nel quale descriveremo e quantificheremo gli impegni e le iniziative aziendali che contribuiscono ogni giorno a valorizzare il lavoro di ciascuno, creando allo stesso tempo un impatto positivo dal punto di vista socio-ambientale.

ANIMA è consapevole dell'importanza dell'ascolto delle richieste conoscitive da parte dei suoi portatori di interesse ("*stakeholder*"), i quali mantengono alta l'attenzione sulla *performance* economica del Gruppo ma anche sui risultati ambientali, sociali e di *governance* che possono anche discostarsi da quelli di tipo strettamente finanziario. La volontà di rispondere positivamente a queste aspettative interne ed esterne, unite ai nostri valori, ha portato all'integrazione sempre più pervasiva delle tematiche di sostenibilità nelle decisioni quotidiane e nella definizione dei progetti futuri del Gruppo. Siamo convinti che per realizzare e gestire soluzioni di investimento lungimiranti sia imprescindibile la considerazione di tematiche sociali, ambientali e di *governance* mantenendo allo stesso tempo degli *standard* elevati di qualità e profittabilità degli investimenti stessi.

Il documento illustra il percorso di sostenibilità del Gruppo, intrapreso sulla base di un progetto di crescita ESG che parte dall'integrazione nella strategia di *business* di aspetti ambientali, sociali e di *governance*. Sulla base di quelle che riteniamo siano le aspettative degli *stakeholder* è stato fatto un esercizio di individuazione delle tematiche materiali, ossia delle tematiche più rilevanti sulla base del nostro modello di *business*, per rappresentare gli impegni del Gruppo e dare un'immagine trasparente e completa dell'attività.

Il nostro percorso inizia formalmente nel 2018 con l'adesione da parte di Anima SGR e, a seguito della sua costituzione nel 2020, di Anima Alternative, ai *Principles for Responsible Investment* ("PRI"), promossi dalle Nazioni Unite con la finalità di favorire la diffusione dell'investimento sostenibile e responsabile, e apportando una serie di accorgimenti al processo di investimento nonché a livello di organizzazione interna e rendicontazione. Da quel punto in avanti il Gruppo ha assunto molteplici impegni per implementare l'approccio ai temi di sostenibilità, attraverso la redazione di politiche e la certificazione dei sistemi di gestione.

Per poter consolidare il nostro impegno abbiamo intrapreso un progetto di formalizzazione delle regole di condotta e delle linee guida di comportamento attraverso la redazione e l'aggiornamento di politiche che possano fornire un supporto concreto all'agire sostenibile del Gruppo. Nel corso del 2020 e nei primi mesi del 2021 sono state approvate e aggiornate diverse politiche (illustrate nel dettaglio nel capitolo "Il percorso di sostenibilità"), accompagnate dall'adesione volontaria a norme internazionali che hanno portato al raggiungimento delle certificazioni dei sistemi di gestione aziendali tra cui in particolare il sistema di gestione ambientale con la certificazione ISO 14001 e il sistema di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro con la certificazione ISO 45001. Con l'obiettivo di rafforzare ancor più l'impegno nella conduzione di un *business* etico e trasparente, si è intrapreso il percorso di certificazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ai sensi della norma ISO 37001 il cui conseguimento è previsto entro la fine del 2021.

Nel dicembre 2020, il Gruppo ha inoltre voluto formalizzare l'attribuzione della gestione delle tematiche ambientali sociali e di *governance* in capo al Comitato Controllo e Rischi, ridenominato Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità, con l'obiettivo di diffondere la consapevolezza dell'imprescindibilità di queste tematiche e facilitare la loro conseguente diffusione capillare in tutta la struttura organizzativa e nei processi decisionali.

Siamo uno dei principali gruppi italiani del risparmio gestito e, anche in considerazione dell'importante ruolo nazionale che ricopriamo, riteniamo altrettanto rilevante impegnarci in un approccio responsabile e trasparente nei confronti degli *stakeholder* e della comunità in senso ampio.

Stiamo ancora affrontando le conseguenze che l'epidemia ha portato sull'economia mondiale e sui mercati finanziari, caratterizzati negli ultimi 15 mesi da elevati livelli di incertezza e volatilità: in questo contesto, il nostro modello di *business* si è dimostrato solido e resiliente, garantendo sempre la continuità dell'attività. Abbiamo da subito fatto ampio e tempestivo ricorso alla modalità di lavoro in *smart working* per continuare ad assicurare la piena operatività di tutte le funzioni aziendali. La nostra strategia commerciale, incentrata sul supporto e sulla prossimità ai collocatori (sfruttando le opportunità offerte dalla tecnologia), ha consentito di limitare notevolmente i potenziali impatti derivanti da decisioni prese dalla clientela in un contesto emotivo di tensione. Inoltre, ANIMA ha voluto sostenere diverse iniziative (che verranno illustrate nel presente documento) accomunate dall'obiettivo di dare un aiuto concreto ed immediato alla comunità.

A fronte di tali considerazioni, il modello del Gruppo si è rilevato efficiente nella gestione dell'emergenza, confermando come tali o analoghe strategie potrebbero essere realisticamente efficaci per la mitigazione di eventuali ulteriori oscillazioni dell'incidenza pandemica.

Consapevoli di disporre di un potenziale notevole, in primis in termini di capitale umano, che ci ha permesso di ottenere negli anni risultati importanti e di superare le fasi più difficili e complesse, confidiamo nel futuro oggi più che mai per raggiungere nuovi traguardi, nel segno del miglioramento continuo, della crescita e della creazione di valore condiviso per tutti i nostri *stakeholder*.

Il mio più cordiale saluto e buona lettura

Milano, 9 giugno 2021



Alessandro Melzi d'Eril

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nota metodologica

CRITERI DI REDAZIONE

Il presente documento rappresenta il primo Rapporto di Sostenibilità volontario (“Rapporto”) del Gruppo ANIMA (“Gruppo” o “ANIMA”) costituito da Anima Holding S.p.A. (“la Società” o “Capogruppo”), Anima SGR S.p.A. (“Anima SGR”), Anima Alternative SGR S.p.A. (“Anima Alternative”) e Anima Asset Management Ltd. (“Anima AM”). Il Gruppo, nonostante non rientri tra le imprese destinatarie della normativa in base a quanto previsto dall’Art. 1 comma b) del D.Lgs. 254/2016 in caso di non superamento durante l'esercizio finanziario della soglia dimensionale di un numero di dipendenti medio superiore a cinquecento su base consolidata, 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, la diversità, gli aspetti attinenti al Personale dipendente e la lotta alla corruzione sia attiva che passiva. Nel redigere il Rapporto si è inoltre provveduto a dare rilievo alle azioni messe in atto dal Gruppo per fronteggiare l'emergenza sanitaria globale, in linea con le indicazioni fornite da Consob¹ rispetto alle priorità di rendicontazione per l'esercizio 2020.

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 sarà pubblicato con periodicità annuale, è stato redatto in conformità ai GRI *Sustainability Reporting Standards* (di seguito anche “GRI Standards”) - secondo l'opzione “in accordance Core” - pubblicati nel 2016 e successivamente aggiornati dal *Global Reporting Initiative* (“GRI”), autorevole organismo indipendente dedicato alla definizione di modelli per il *reporting* non finanziario, con l'obiettivo 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 nel rintracciare le informazioni all'interno del Rapporto, tali *Standard* vengono classificati nell’“Indice dei contenuti GRI” a partire da pagina 117, sezione che fornisce un riepilogo degli indicatori e delle relative pagine di riferimento.

È inoltre parte integrante del presente Rapporto la sezione “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 della prima analisi di materialità (pagg. 70 e 73), che ha permesso l'identificazione delle tematiche ritenute maggiormente rilevanti

¹ Richiamo di attenzione Consob n. 1/21 del 16 febbraio 2021.

per il Gruppo e per la sua pluralità di *stakeholder* attraverso la valutazione e la considerazione di *benchmark* significativi, le cui specificità sono dettagliate nel paragrafo “Definizione delle tematiche materiali”.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

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 2020. Eventuali limitazioni rispetto al perimetro di rendicontazione vengono espressamente segnalate all’interno di apposite note nel testo e nel dettaglio degli indicatori riportati nella sezione “Tavole degli indicatori”.

PROCESSO DI REPORTING E DI APPROVAZIONE

Le informazioni e i dati inclusi nel presente Rapporto sono riferiti all’esercizio 2020 (1° gennaio - 31 dicembre) e i *trend* di *performance*, laddove disponibili, al triennio 2018–2020. 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.

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

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

Il Rapporto è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione (“C.d.A.”) di Anima Holding S.p.A. in data 9 giugno 2021, previo parere favorevole del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità in data 8 giugno 2021, ed è disponibile sul sito internet del Gruppo all’interno della sezione “*Investor Relations*”.

Per maggiori informazioni in merito al Rapporto di Sostenibilità 2020, è possibile contattarci inviando una mail a: sustainability@animaholding.it.

1 L'identità del Gruppo

Da 35 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 più di 300 professionisti, in Italia e all'estero. Con un patrimonio complessivo in gestione di oltre 194 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 ANIMA 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*.

1.1 I Principi

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

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

I Destinatari sono tenuti a operare con **integrità e correttezza** in ogni atto compiuto in nome e/o per conto del Gruppo, o comunque nel suo interesse, tutelando gli interessi degli *stakeholder*, la creazione di valore per gli azionisti e agendo lealmente nei confronti dei concorrenti. In alcun modo la convinzione di agire nell'interesse del Gruppo potrà giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con le norme legali e regolamentari applicabili o il contenuto del Codice Etico e di Comportamento.

Il Gruppo si impegna a promuovere il **rispetto verso le persone** applicando i principi di equità, imparzialità e sostenibilità, tutelando i diritti, la dignità e le diversità personali, tutelando le minoranze e preoccupandosi della salute e della sicurezza del luogo di lavoro, anche tramite la formazione sulle norme in materia e sui comportamenti idonei a garantirle.

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

³ AuM al 31/12/2020. Fonte: Anima SGR - AuM totali, inclusi Asset delegati a terze parti.

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, ma garantendo la completezza e la correttezza delle informazioni quando rilasciate al Mercato o richieste dalle Autorità.

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

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

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

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

Politica di Sostenibilità



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

Politica in materia di Diversità e Inclusione



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

Politica in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo



- **Diversità di genere:** 2/5 del numero totale di Amministratori deve appartenere al genere meno rappresentato.
- **Diversità di competenze manageriali e professionali:** gli Amministratori si impegnano a garantire l'apporto complessivo in misura diversificata e bilanciata di comprovate competenze ed esperienze pluriennali.
- **Diversità di età e anzianità di carica:** è raccomandata la presenza di Amministratori appartenenti a diverse fasce di età anagrafica e anzianità di carica, al fine di favorire la creazione di un equilibrio tra esperienza, continuità e innovazione.

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



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

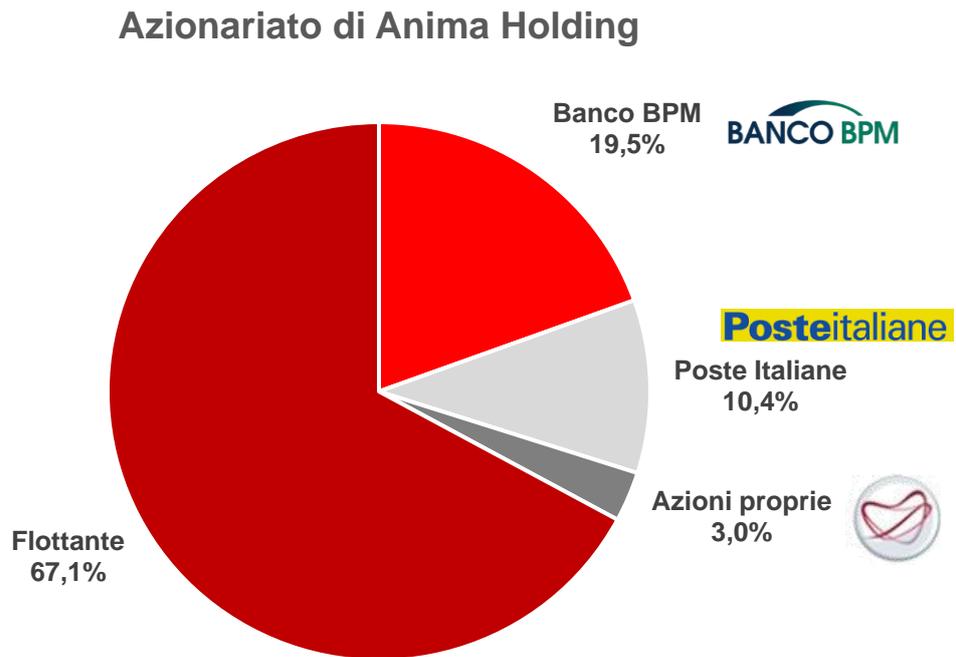
Procedura per il trattamento dei dati personali



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

1.2 Azionariato

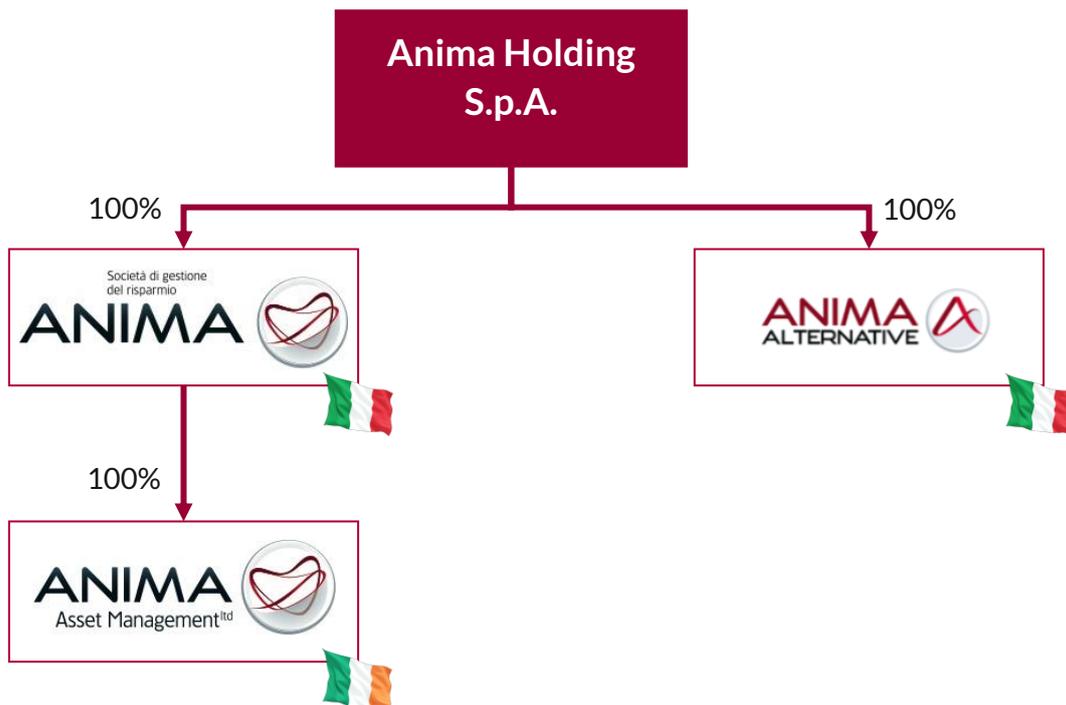
Il capitale sociale di Anima Holding S.p.A., interamente sottoscritto e versato, è pari a € 7.291.809,72 suddiviso in n. 368.635.785 azioni ordinarie prive dell'indicazione del valore nominale. Sulla base delle comunicazioni rese ai sensi dell'art. 120 del D.Lgs. n. 58/98 e delle ulteriori informazioni disponibili, l'azionariato della Società è attualmente così composto:



Nel corso del 2020 non si sono registrate significative modifiche nell'assetto proprietario, ad eccezione della variazione nella partecipazione di Banco BPM, principale collocatore del Gruppo, che ha incrementato la propria quota dal 14,0% circa al 19,5% mediante acquisti sul mercato.

1.3 La Struttura del Gruppo

La Capogruppo Anima Holding è una “*public company*” quotata dal 2014 sul Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.. Anima Sgr è la società operativa controllata dalla Capogruppo e a sua volta controlla Anima Asset Management Ltd, società di diritto irlandese. Il Gruppo ha inoltre deciso di entrare nel segmento dei prodotti alternativi cosiddetti “illiquidi” e in particolare dei fondi cosiddetti di “*private capital*” da proporre alla clientela principalmente istituzionale; tale nuova iniziativa è stata messa in atto attraverso la costituzione, in data 13 febbraio 2020, di Anima Alternative.



1.4 Il modello di *business*

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

In particolare, l'impatto di eventuali *shock* di mercato è ridotto grazie alle peculiarità del Gruppo e del suo modello di *business*, come:

- la presenza di una **gamma di prodotti ampiamente diversificata** sia in termini di mercati che di strategie, con una presenza significativa di soluzioni a ritorno assoluto/flessibili e in linea con un basso profilo di rischio;
- l'elevata **eterogeneità dei canali distributivi** e della **tipologia di clientela**, con conseguente diversificazione dei portafogli gestiti;
- il modello di *business* commerciale, focalizzato sulla **vicinanza** e sull'affiancamento costante a collocatori e clienti consente, anche in situazioni di particolare incertezza, di avere un contatto continuo e finalizzato a supportare i loro processi decisionali.

Il modello di *business* adottato da ANIMA ha permesso di affrontare al meglio anche la situazione emergenziale dovuta al Covid-19. Il Gruppo ha garantito costantemente, facendo ampio e tempestivo ricorso a modalità di lavoro in cosiddetto *smart working*, la piena operatività di tutte le funzioni aziendali. La strategia commerciale adottata dalle controllate, incentrata sul supporto e sulla prossimità ai collocatori (sfruttando le opportunità offerte dalla tecnologia), ha consentito di limitare notevolmente i potenziali impatti derivanti da decisioni prese dalla clientela in un contesto emotivo di tensione. La contrazione degli AuM⁴ è stata attenuata dall'*asset mix* prudente, da un'attenta gestione del rischio di portafoglio e limitata nel tempo anche grazie ai tempestivi interventi di sostegno da parte dei governi nazionali e dalle banche centrali. A fronte di tali considerazioni, il modello del Gruppo si è rivelato efficiente nella gestione dell'emergenza verificatasi. In ottemperanza a quanto indicato in data 14 marzo 2020 nel Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto dal Governo e dalle Parti Sociali (il "Protocollo") e alle successive modifiche intervenute, le società italiane del Gruppo hanno predisposto un dettagliato Piano di gestione dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19 (il "Piano"), che enuclea il contenuto del Protocollo e delle disposizioni aziendali in materia di prevenzione.

⁴ Acronimo di *Assets under Management*. Definisce l'ammontare del capitale gestito da una Società di Gestione del Risparmio.

1.5 Le attività del Gruppo e il mercato di riferimento

ANIMA opera prevalentemente sul mercato italiano. Il Gruppo può contare inoltre su una presenza in Irlanda, dove ha sede Anima Asset Management Ltd.

ANIMA è attiva a 360° nel mondo degli investimenti sia per la clientela *retail* che per la clientela istituzionale. La prima comprende i risparmiatori individuali e famiglie, la seconda invece è composta da numerosi fondi pensione, enti e casse di previdenza, fondazioni bancarie e compagnie di assicurazione.

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

FONDI COMUNI

Nel comparto dei fondi comuni ANIMA è uno dei principali protagonisti del mercato italiano, dove è presente in modo capillare, grazie ad accordi commerciali con oltre 90 *partner* distributivi, che le garantiscono ampia accessibilità e visibilità presso migliaia di sportelli bancari e consulenti finanziari.

ANIMA affianca banche, reti e consulenti nella relazione quotidiana con il cliente, mettendo a loro disposizione professionalità, qualità della gestione, innovazione nei servizi e nella comunicazione.

ANIMA offre ai propri *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 per raggiungerli.

SOLUZIONI PER INVESTITORI ISTITUZIONALI

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

GESTIONI PATRIMONIALI

Le gestioni patrimoniali costituiscono un servizio efficiente e personalizzato di amministrazione e gestione del capitale, perseguendo obiettivi di rendimento in linea con il profilo di rischio e l'orizzonte temporale prescelto dall'investitore.

Per caratterizzare l'offerta sotto il profilo qualitativo, il *team* dedicato di ANIMA affianca i distributori con un elevato *standard* di servizio, combinando la sensibilità per le esigenze specifiche dell'interlocutore ad una attenta analisi delle realtà locali di riferimento.

FONDO PENSIONE APERTO

ANIMA è presente nel campo della previdenza complementare con il fondo pensione aperto Arti & Mestieri, che permette ai propri aderenti di costruire una pensione integrativa per rispondere alla sempre minore copertura offerta dalle pensioni pubbliche. Il fondo è a contribuzione definita, si articola in cinque comparti con

una composizione di investimento azionaria/obbligazionaria differente a seconda delle esigenze di ogni aderente ed è proposto in forma di adesione collettiva e individuale.

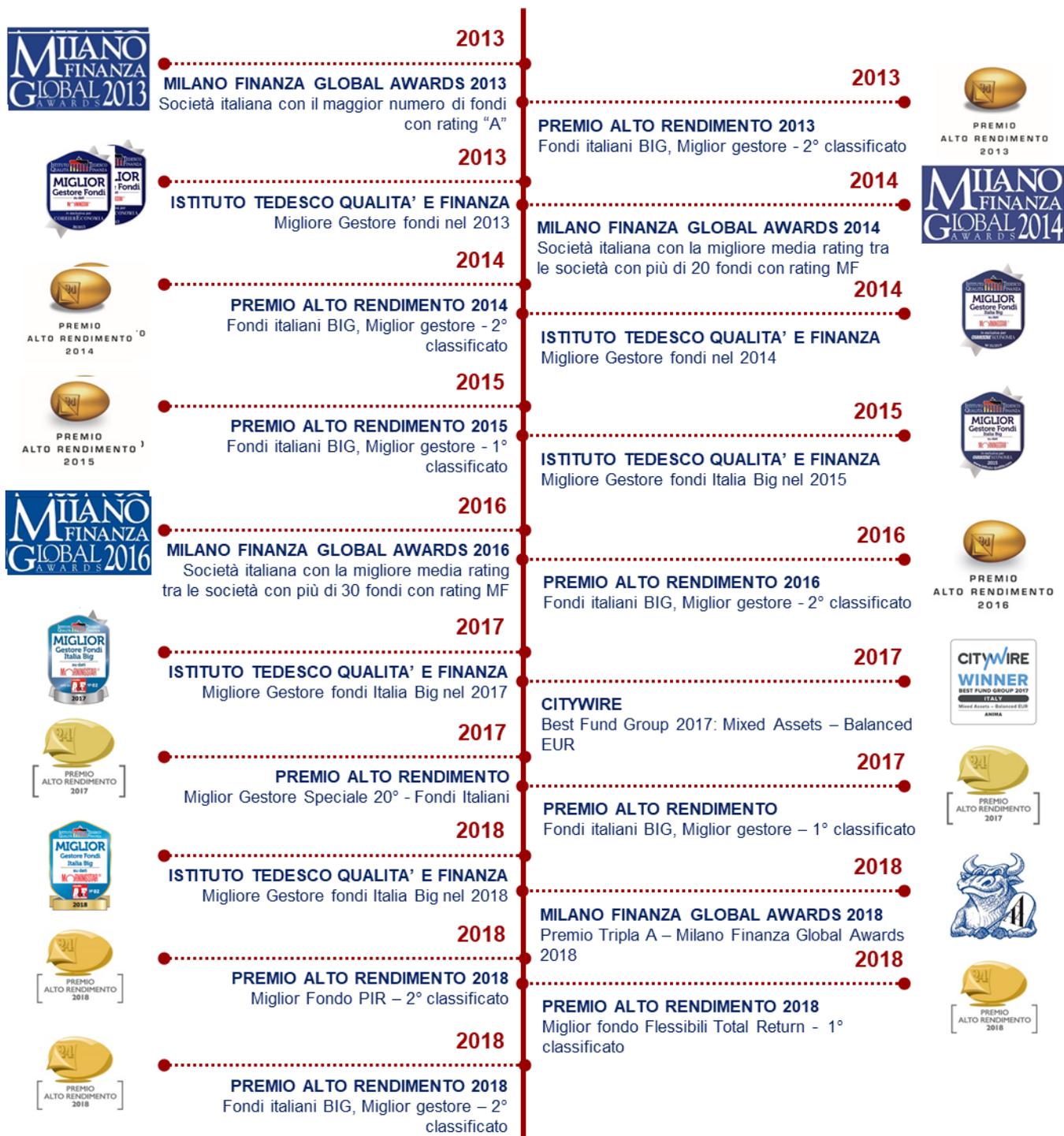
Negli ultimi anni, il Gruppo ANIMA ha lanciato, inoltre, diversi prodotti caratterizzati da particolari criteri o obiettivi, nell'ottica di arricchire l'offerta per incontrare le richieste di clienti e mercato, in un contesto in continuo mutamento. Tra questi possiamo annoverare:

- **i fondi del Sistema ESaloGo**, che integrano i criteri di analisi tradizionale (contesto macroeconomico, scenario finanziario e analisi microeconomica degli emittenti) con le consuete attività di monitoraggio dei portafogli gestiti per le variabili ESG, i quali prevedono ulteriori e più stringenti parametri e criteri di esclusione e costruzione degli investimenti;
- **i fondi Megatrend**, i quali puntano su società innovative che sono meglio posizionate per trarre vantaggio dai cambiamenti demografici globali;
- **i fondi Primopasso**, che accompagnano i clienti con giacenze liquide verso una "prima" soluzione di risparmio gestito caratterizzata da un orizzonte temporale di breve-medio termine e un profilo di rischio rendimento particolarmente attrattivo in un contesto di tassi zero;
- **Anima Portfolio**, un servizio di gestioni patrimoniali create e gestite da Anima SGR.

Il Gruppo ANIMA ha deciso inoltre di entrare nel segmento dei prodotti alternativi e in particolare dei fondi di "*private capital*". Tale iniziativa è stata attuata nel 2020 attraverso la costituzione di Anima Alternative, società destinata alla gestione di Fondi d'Investimento Alternativi ("FIA") che ha già lanciato il suo primo fondo chiuso di diritto italiano di *direct lending*, Anima Alternative I, riservato a investitori istituzionali. Il fondo investirà prevalentemente in strumenti di debito (*debito senior, unitranche / 2nd lien* e debito mezzanino) e per una quota del 20% circa in partecipazioni azionarie di minoranza. Il fondo ha come target di investimento aziende italiane, sia PMI (fino a 250 dipendenti) sia *mid-cap* (fino a 3.000 dipendenti), con un fatturato non superiore a 500 milioni di euro.

1.6 Premi e riconoscimenti

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





1.7 Partecipazione ad associazioni

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

	Associato	Assogestioni offre consulenza e supporto tecnico su tematiche legali, fiscali, operative e promuove un dialogo costante con gli operatori del settore e le istituzioni sui temi dell'investimento, della tutela del risparmio, della <i>corporate governance</i> e dell'innovazione regolamentare e operativa dell'industria. In ambito internazionale Assogestioni fa parte di EFAMA (<i>European Funds and Asset Management Association</i>), con cui collabora per lo sviluppo della normativa comunitaria e di un'efficace autoregolamentazione del settore europeo del risparmio gestito.
	Ente Formatore	L' <i>European Financial Planning Association</i> (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.

	<p>Associato</p>	<p>Assochange ha come obiettivo quello di rafforzare il percorso di <i>Change Management</i> tramite l'incontro, il confronto e la condivisione con esperti e altre aziende coinvolte in processi di cambiamento.</p>
	<p>Associato</p>	<p>L'Associazione Italiana Private Banking (AIPB) è un network interdisciplinare che condivide le proprie competenze distintive per la creazione, lo sviluppo e l'allargamento della cultura del <i>Private Banking</i> e si rivolge a famiglie e individui con patrimoni significativi ed esigenze complesse di investimento.</p>
	<p>Partner</p>	<p>L'Associazione Italiana per la Previdenza Complementare è un'entità priva di fini di lucro che ha per scopo primario lo sviluppo della tutela complementare in Italia, in campo pensionistico, dell'assistenza sanitaria e della non autosufficienza.</p>
	<p>Associato</p>	<p>L'Associazione Italiana del Private Equity, Venture Capital e Private Debt si pone l'obiettivo di sviluppare, coordinare e rappresentare, in sede istituzionale, i soggetti attivi sul mercato italiano nel <i>private equity</i>, nel <i>venture capital</i> e, dal 2014, nel <i>private debt</i>.</p>

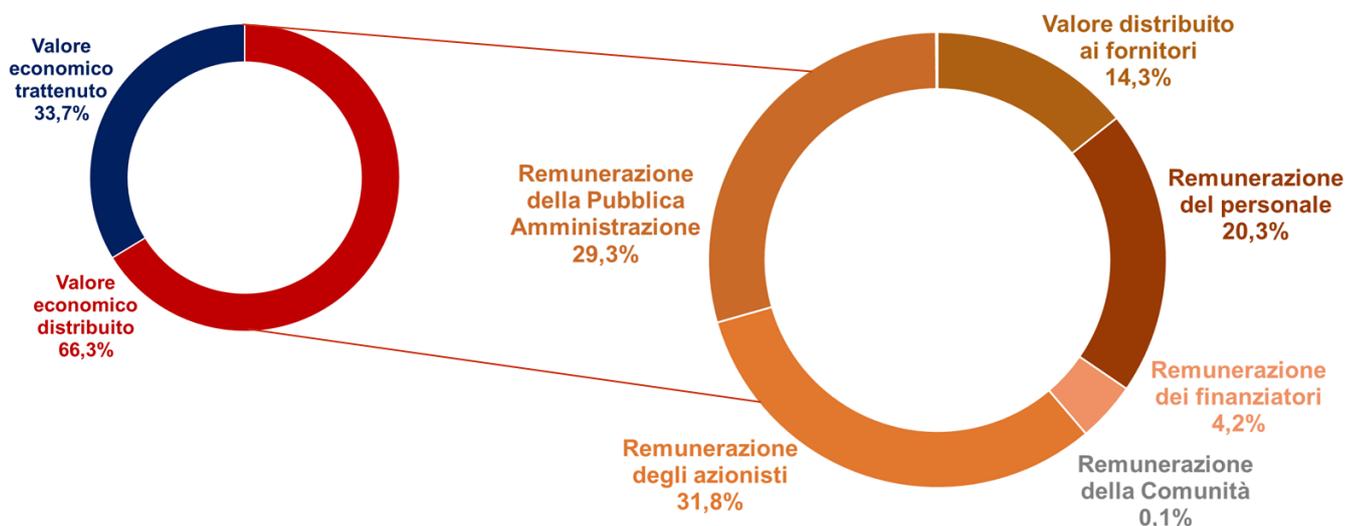
1.8 Il valore generato e distribuito dal Gruppo

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 verso i suoi principali portatori di interesse, in quanto indice del contributo concreto generato dalle attività del Gruppo.

Nel 2020, il Gruppo ha generato complessivamente un valore di circa Euro 385 milioni, distribuendone circa il 66% (circa Euro 255 milioni) ai propri *stakeholder*. Nel dettaglio, i principali beneficiari del valore distribuito dal Gruppo sono gli Azionisti (31,8%), la Pubblica Amministrazione (29,3%) e il Personale (20,3%), seguiti da Fornitori (14,3%), Finanziatori (4,2%) e Comunità (0,1%).

Rispetto al 2019, il Gruppo ha incrementato il valore distribuito complessivamente ai propri portatori di interesse di circa il 9%, registrando l'incremento più significativo sulle categorie della Pubblica Amministrazione (+26,7%), del Personale (+10,7%) e degli Azionisti (+10,7). Inoltre, con riferimento alle Comunità, ANIMA ha incrementato il valore delle liberalità e sponsorizzazioni passando da Euro 150 migliaia del 2019 a Euro 238 migliaia del 2020. Per maggiori dettagli, si rimanda al capitolo "Tavole degli indicatori".

SUDDIVISIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO



L'impatto del Covid-19 sulla redditività di ANIMA

Il 2020 è stato caratterizzato da una crisi globale sanitaria ed economica legata alla pandemia da Covid-19, che ha colpito duramente l'Italia e l'Europa intera. *Shock* di natura esogena, come la pandemia da Covid-19, possono avere impatti molto importanti sulla redditività del Gruppo, soprattutto in termini di riduzione dei ricavi. Tali eventi sono per loro natura improvvisi e imprevedibili nelle loro modalità di manifestazione.

In termini di riduzione dei ricavi, ci può essere un impatto derivante:

- dalla riduzione di valore degli *Asset under Management* ("AuM"), sui quali vengono calcolate le commissioni di gestioni;
- dalle maggiori difficoltà nella generazione di commissioni di incentivo;
- dalla riduzione della raccolta netta dovuta al clima di incertezza generato dallo *shock* sia dell'economia reale che di quella finanziaria.

L'entità della contrazione economica a livello globale è stata ingente, con effetti che si protrarranno anche in presenza dell'attivazione dei piani di sostegno e rilancio di carattere pubblico. Le ripercussioni di tali problematiche sui mercati finanziari e sui portafogli gestiti potrebbero portare ad una contrazione degli *stock* di AuM e, di conseguenza, della base ricavi. Un ulteriore fenomeno, già osservabile, è il costante aumento del risparmio privato improduttivo detenuto sui conti correnti per finalità prudenziali, che a fine 2020 ha raggiunto un livello pari all'intero PIL del Paese.

Nonostante questo, i ricavi di ANIMA sono aumentati del 6% nel 2020 rispetto all'anno precedente, a dimostrazione della resilienza del Gruppo agli *shock* di natura esogena.

2 Corporate Governance e Gestione dei Rischi ESG

2.1 La struttura della *governance* aziendale⁵

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

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

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

- informare l'organo amministrativo circa gli esiti della revisione legale e trasmettere a tale organo la propria relazione;
- monitorare il processo di informativa finanziaria e presentare le raccomandazioni o le proposte volte a garantirne l'integrità;

⁵ 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.).

- controllare l'efficacia dei sistemi di controllo interno, della qualità e di gestione del rischio dell'impresa e della revisione interna, per quanto attiene all'informativa finanziaria, senza violarne l'indipendenza;
- monitorare la revisione legale del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato;
- verificare e monitorare l'indipendenza della società di revisione legale;
- di essere responsabile della procedura volta alla selezione della società di revisione legale e raccomandare le imprese di revisione legale da designare ai sensi dell'art.16 del Regolamento (UE) 537/2014.

Società di Revisione Legale: l'attività di revisione legale dei conti viene svolta da una società specializzata, 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, appositamente nominata dall'Assemblea degli Azionisti su proposta del Consiglio di Amministrazione, previa raccomandazione motivata del Collegio Sindacale.

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

2.2 La governance ESG

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

In particolare, al fine di presidiare al meglio la *governance* della sostenibilità del Gruppo, la Società ha provveduto ad affidare all'esistente Comitato Controllo e Rischi, ridenominato nel dicembre 2020 **Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità ("CCRS")**, il compito di supervisionare le tematiche di sostenibilità connesse all'attività del Gruppo. Nel dettaglio, il CCRS, con funzioni consultive e propositive, e in conformità con i compiti attribuitigli dal Codice di *Corporate Governance*⁶, supporta il Consiglio di Amministrazione della Società nelle 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;

⁶ Il Regolamento del Comitato è stato modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Anima Holding del 18 dicembre 2020, per recepire le disposizioni del Codice di *Corporate Governance* in vigore dall'esercizio 2021, nonché per attribuire al Comitato stesso anche le funzioni di supporto sui temi di sostenibilità e ESG (il Regolamento è stato pubblicato sul sito *web* della Società).

- 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 ad esse 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.

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

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

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

- il **Comitato ESG**: il Comitato ESG ha lo scopo di fornire supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione nella definizione, revisione e implementazione della Politica ESG. Nello specifico, il Comitato ESG propone i criteri di integrazione ed esclusione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. Inoltre, effettua il monitoraggio periodico della classificazione dei prodotti secondo il rischio di sostenibilità, degli impatti avversi principali sui fattori di sostenibilità, derivanti dall'attività di investimento dei singoli prodotti e del perseguimento delle caratteristiche ambientali e sociali e del conseguimento degli obiettivi sostenibili degli eventuali prodotti ex artt. 8 e 9 del Reg. UE 2088/2019;
- il **Servizio Investment Principles**: il Servizio si occupa del coordinamento e dell'implementazione dei processi ESG. Il servizio valuta e monitora il profilo ESG degli emittenti, predispone le liste di esclusione, curandone gli approfondimenti sugli emittenti con riguardo alle tematiche di natura ESG e svolgendo, inoltre, attività di *engagement* e monitoraggio degli esiti;
- gli **Addetti alle funzioni di Gestione**: gli addetti della funzione, intesi come i Gestori che effettuano le attività di investimento in relazione ai patrimoni gestiti, operano nell'ambito delle politiche e strategie ESG deliberate dal Consiglio di Amministrazione della SGR e sono demandati a fornire supporto al Servizio *Investment Principles* ed al Comitato ESG, con specifico riguardo alle tematiche inerenti agli investimenti responsabili;

- la **funzione di Risk Management**: la funzione si occupa del monitoraggio dei limiti interni di integrazione ed esclusione deliberati dal Consiglio di Amministrazione della SGR e della informativa e reportistica predisposta sulla base di quanto previsto dalle politiche e procedure aziendali in materia ESG.

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

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

In linea con Anima SGR, tutti i Dirigenti e i componenti degli organi di governo di Anima Alternative sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice Etico e di Comportamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione della SGR in data 22 ottobre 2020, nella definizione dei propri obiettivi e nello svolgimento dei propri compiti, nonché in qualsiasi decisione che possa avere un impatto sulla gestione dell'impresa in cui si investe, così come sul profitto degli azionisti, sul Personale e sul territorio in cui si opera.

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

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

2.3 Il rapporto con gli azionisti

La Società si adopera attivamente per instaurare un dialogo costante con gli azionisti e con 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.

Al fine di prevedere un'adeguata gestione dei rapporti con gli azionisti il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato il Dott. Fabrizio Armone quale Responsabile Investor Relations.

La Società ha provveduto all'istituzione di una sezione, in lingua italiana ed inglese, dedicata agli investitori sul proprio sito internet (www.animaholding.it, sezione "Investor Relations"), 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* la Società valuterà l'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione di politiche per la gestione del dialogo con gli azionisti, tenendo conto delle politiche di *engagement* adottate dagli investitori.

2.4 L'Assemblea degli Azionisti

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

Negli esercizi 2020 e 2021, in conformità alle disposizioni speciali emanate per fronteggiare l'emergenza sanitaria da Covid-19, l'Assemblea si è tenuta esclusivamente mediante mezzi di comunicazione a distanza e con intervento da parte degli azionisti a mezzo delega conferita al c.d. "Rappresentante Designato" (individuato nella persona dell'Avv. Dario Trevisan).

Ai Soci è stato comunque garantito il diritto, nei modi e termini previsti dalla legge, di porre domande e interventi scritti prima dell'Assemblea, nonché di esercitare i propri diritti nel rispetto della situazione contingente.

2.5 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Società è composto da un minimo di nove a un massimo di undici membri e dura in carica per massimo tre esercizi, secondo 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).

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

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

Inoltre, in un'ottica di miglioramento continuo, il C.d.A. svolge con cadenza annuale un processo di autovalutazione relativo alla dimensione, al funzionamento e alla composizione dello stesso e dei Comitati endoconsiliari istituiti.



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

40% dei membri
donne

Composizione del Consiglio di Amministrazione:

NOME	ETÀ	GENERE	RUOLO	CCRS ⁷	CNR ⁸	CPC ⁹
Livio Raimondi	>50	Uomo	Presidente – Indipendente	✓	✓	
Alessandro Melzi d'Eril	30-50	Uomo	AD e DG – Esecutivo			
Paolo Braghieri	>50	Uomo	Consigliere – Indipendente			✓
Giovanni Bruno	30-50	Uomo	Consigliere - Indipendente			
Maria Luisa Mosconi	>50	Donna	Consigliere – Indipendente	✓		
Karen Sylvie Nahum	30-50	Donna	Consigliere – Indipendente		✓	
Francesca Pasinelli	>50	Donna	Consigliere – Indipendente		✓	✓
Filomena Passeggio	>50	Donna	Consigliere – Indipendente			✓
Francesco Valsecchi	>50	Uomo	Consigliere – Indipendente	✓		
Gianfranco Venuti	>50	Uomo	Consigliere – Non esecutivo			

Tasso di partecipazione alle riunioni: 95%

2.5.1 Il Lead Independent Director

Sino a tutto l'esercizio 2020, il C.d.A. ha accertato l'assenza dei presupposti che, in base al Codice di *Corporate Governance* previgente, richiedevano l'istituzione della figura del **Lead Independent Director ("LID")**, tenuto conto del fatto che il Presidente di Anima Holding non ricopre il ruolo di principale responsabile della gestione dell'impresa (*Chief Executive Officer*), né risulta disporre di una partecipazione di controllo nella Società.

Il Regolamento interno in materia di Governo Societario in vigore dal 2021, in conformità al nuovo Codice di *Corporate Governance*, ha stabilito che la nomina di un LID diverso dal Presidente indipendente avviene su richiesta della maggioranza degli Amministratori indipendenti.

2.5.2 Politica in materia di diversità negli organi di amministrazione e controllo

Ai sensi dell'art. 123-bis lett. d-bis) del TUF e in conformità alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* il C.d.A. ha approvato, in data 20 dicembre 2019, la **"Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo di Anima Holding"**. Lo scopo della Politica è identificare i principi per un'ottimale composizione quali-quantitativa, in termini di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Anima Holding, funzionale ad un efficace assolvimento delle rispettive attività di amministrazione e controllo. Con riferimento alle diversità di genere, la Politica richiama la normativa legislativa e regolamentare vigente come recepita nello Statuto della Società.

⁷ Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

⁸ Comitato Nomine e Remunerazione.

⁹ Comitato Parti Correlate.

Nella Politica è, tra l'altro, formalizzato il principio per cui ogni Consigliere di amministrazione accetti la carica quando ritenga di poter dedicare allo svolgimento dei propri compiti il tempo necessario, tenendo conto dell'impegno connesso alle proprie attività lavorative o professionali e del numero delle altre cariche ricoperte in altre società quotate, società vigilate o società di rilevanti dimensioni.

2.5.3 *Induction Programme*

Nel corso del mandato triennale precedente sono state promosse iniziative finalizzate a fornire ai Consiglieri e ai Sindaci, con particolare riguardo a quelli di nuova nomina e anche tramite incontri individuali, 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 state curate dall'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, con il supporto di Dirigenti e consulenti del Gruppo, e si sono concretizzate nella fornitura di apposito materiale e *memorandum*, nonché in riunioni extra consiliari dedicate, nelle quali sono stati illustrati aspetti specifici dell'attività e delle dinamiche del Gruppo.

A seguito del rinnovo del C.d.A. e del Collegio Sindacale deliberato dall'Assemblea del 31 marzo 2020, che ha comportato l'ingresso di cinque nuovi Consiglieri e due nuovi Sindaci effettivi, nell'esercizio 2020 la Società ha organizzato alcune sessioni di *induction*, aperte alla partecipazione di tutti i Consiglieri e Sindaci effettivi, nelle quali sono state trattate le seguenti tematiche:

- profilo del Gruppo;
- modello distributivo e *partnership* strategiche;
- gamma di offerta prodotti;
- processo di investimento delle società controllate di *asset management*;
- modello operativo;
- sistema di controlli interni e gestione rischi;
- principali dati economici e finanziari;
- sintesi Piano Industriale 2020-2024;
- andamento del titolo;
- attività del C.d.A. e dei comitati endoconsiliari.

Nell'esercizio 2021 si è tenuta una sessione di *induction* antecedente all'approvazione del presente Rapporto, dedicata alle tematiche relative alle Risorse Umane.

2.5.4 *Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione*

In continuità con gli esercizi passati, l'autovalutazione del C.d.A. si è svolta nei mesi di febbraio 2021, riferita all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 (da aprile 2020), ed è stata effettuata in linea con la più evoluta metodologia a livello internazionale, con l'assistenza di una società di consulenza indipendente.

L'autovalutazione è stata condotta principalmente mediante la compilazione di un questionario da parte di ciascun membro del C.d.A., integrato da interviste singole di approfondimento.

Il Presidente del C.d.A. ha coordinato il processo, i cui esiti sono stati presentati al Comitato Nomine e Remunerazione e al C.d.A. stesso.

In particolare, il questionario ha avuto ad oggetto le seguenti tematiche:

- la struttura e la composizione del C.d.A., anche in termini di competenze dei Consiglieri;
- il funzionamento del C.d.A., incluso il numero di riunioni, la durata e la gestione delle stesse;
- la completezza e la tempestività delle informazioni fornite al C.d.A. in preparazione delle sedute;
- il clima interno al C.d.A. e le modalità di svolgimento delle riunioni e dei processi decisionali; il ruolo del Presidente;
- l'adeguatezza del tempo dedicato dal C.d.A. alla discussione di tutte le tematiche rilevanti per la Società ed il Gruppo, incluso il controllo e la gestione dei rischi e la strategia a lungo termine;
- il funzionamento dei Comitati, incluso la definizione della loro missione, la loro autonomia e la loro autorevolezza; l'efficacia della loro attività di supporto al C.d.A.;
- le relazioni con il Top Management e la conoscenza dello stesso da parte dei Consiglieri;
- il giudizio espresso da parte dei Consiglieri sul lavoro da loro stessi svolto nell'ambito del C.d.A. e sul loro contributo al dibattito consiliare e al processo decisionale;
- la sensibilità di tutti i componenti del C.d.A. ai temi e ai principi ESG e relativi alla Sostenibilità, nonché quanto questi temi siano pervasivi nell'organizzazione aziendale ed integrati nel modo di fare *business* del Gruppo.

Gli esiti del questionario e delle interviste hanno mostrato un quadro complessivo ampiamente positivo del funzionamento del C.d.A. e dei Comitati endoconsiliari. Gli argomenti più rilevanti sui quali i Consiglieri hanno manifestato un elevato consenso sono risultati:

- la dimensione e la composizione qualitativa del C.d.A.;
- il funzionamento del C.d.A.;
- il flusso di informazioni per il C.d.A.;
- la composizione e il funzionamento dei Comitati;
- il clima interno al C.d.A.;
- l'impegno profuso dall'organo amministrativo.

Non sono emerse tematiche sulle quali i Consiglieri abbiano espresso livelli di consenso non adeguato. Tra i punti di forza del processo, è emerso che i Consiglieri ritengono che il C.d.A. abbia lavorato in modo efficiente nel corso del primo anno del suo mandato, potendo disporre di valide competenze al suo interno e di un soddisfacente equilibrio tra tutti i suoi componenti accomunati da impegno e senso di responsabilità. I Consiglieri hanno inoltre rilevato – oltre all'impegno e al livello di coinvolgimento dell'organo – il forte presidio di tutte le tematiche rilevanti per la Società sia di natura operativa che strategica, avendo dimostrato capacità di analisi, attenzione per gli aspetti inerenti alla *governance* e alla *compliance*, concentrazione sul controllo dei rischi e sulla gestione delle attività.

2.5.5 Remunerazione degli Amministratori

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, ai membri del C.d.A. spetta un compenso da determinarsi dall'Assemblea. Tale deliberazione, una volta presa, è valida anche per gli esercizi successivi fino a diversa determinazione dell'Assemblea.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello Statuto è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il C.d.A. ha definito una politica per la remunerazione degli Amministratori (e in particolare dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, quale unico amministratore esecutivo) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, che comprende due piani di incentivazione a medio e lungo termine basati su strumenti azionari della Società. La politica e i piani sono stati approvati dall'Assemblea ai sensi di legge.

Per maggiori informazioni, si rimanda alla sezione "Politiche di Remunerazione e Piani di Incentivazione" del sito *web*.

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 inoltre riflessa anche nella strategia di remunerazione della Società: ad esempio, oltre a prevedere l'inclusione nel MBO (*Management by Objectives*) di metriche collegate a temi ESG, a partire dal 2021 l'Assemblea degli Azionisti della Società ha approvato il "Piano di incentivazione azionaria di medio-lungo termine 2021-2023" ("Piano"). Il Piano ha lo scopo di promuovere un ulteriore allineamento tra l'azione del management e l'interesse di lungo termine degli azionisti, anche alla luce dell'inserimento di obiettivi di sostenibilità finalizzati a verificare il conseguimento di obiettivi di PRI *Assessment* e il conseguimento di un determinato score medio di Anima *Engagement Index*, attraverso la ponderazione di fattori quali le risultanze di "*employee survey*", inclusione e diversità nei diversi segmenti professionali e manageriali e *retention* dei talenti. Il Piano si applica alla Capogruppo e alle sue società controllate.

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, entro la scadenza prescritta, ad aggiornare le proprie politiche di remunerazione al fine di promuovere l'allineamento ai criteri di sostenibilità nei rispettivi sistemi di remunerazione ed incentivazione.

2.6 I Comitati endoconsiliari

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

Come di seguito riportato, il C.d.A. ha deliberato l'istituzione di tre comitati endoconsiliari, i cui regolamenti sono stati modificati in data 18 dicembre 2020 al fine di adeguarne le regole di funzionamento e le attribuzioni al Codice di *Corporate Governance*.



2.6.1 Comitato Nomine e Remunerazione

Il **Comitato Nomine e Remunerazione ("CNR")** supporta il C.d.A., formulando proposte e/o pareri preventivi, 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;
- individuazione dei candidati alla carica di Amministratore in caso di cooptazione, salvo quanto previsto dallo Statuto;
- predisposizione, aggiornamento e attuazione del piano per la successione dell'A.D. e degli Amministratori esecutivi;
- elaborazione della politica di remunerazione e di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- 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;
- monitoraggio della concreta applicazione della politica di remunerazione e verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

100% dei
membri
indipendenti

66% dei membri
donne

- valutazione periodica dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *Top Management*.

In base al proprio regolamento in vigore, il CNR è composto da almeno tre Consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di *Corporate Governance*; in alternativa, il CNR può essere composto da almeno tre Consiglieri non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. In tale ultimo caso il Presidente del CNR è scelto tra i Consiglieri indipendenti. Tutti i componenti del CNR possiedono complessivamente un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e/o di politiche retributive.

Composizione del Comitato Nomine e Remunerazione:

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

2.6.2 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.

In base al proprio Regolamento, il CCRS è composto da almeno tre Amministratori, dei quali almeno due indipendenti e uno comunque non esecutivo e possiede nel suo complesso un'adeguata competenza nel settore finanziario, funzionale a valutare i relativi rischi. Almeno un componente del Comitato deve possedere una adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

In data 18 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, quale ulteriore passo per incrementare l'impegno del Gruppo in materia di sostenibilità, di ampliare le funzioni del CCRS, rinominandolo contestualmente in Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità. Il Comitato cura la supervisione delle tematiche di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa e alle sue dinamiche di interazione con i diversi *stakeholder*.



Composizione del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità:

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

2.6.3 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.

In base al proprio Regolamento, il CPC è composto da almeno tre Amministratori, tutti in possesso dei requisiti di indipendenza.

100% dei
membri
indipendenti

66% dei membri
donne

Composizione del Comitato Parti Correlate:

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

2.7 Il Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 24 dello Statuto, il Collegio Sindacale si compone di tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti nominati sulla base di liste presentate dagli azionisti, titolari della quota di partecipazione minima del capitale sociale richiesta per la presentazione delle liste del C.d.A.. In conformità alle vigenti disposizioni normative, alle minoranze è altresì riservata l'elezione di un Sindaco effettivo e di un Sindaco supplente.

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

100% dei
membri
indipendenti

60% dei membri
donne

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

Composizione del Collegio Sindacale:

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

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

Il Collegio Sindacale ha svolto in autonomia il processo di autovalutazione periodico sulla propria composizione ed il proprio funzionamento (ai sensi delle norme di comportamento del Collegio Sindacale delle società quotate pubblicate dal CNDCEC il 20 maggio 2019), tramite la compilazione di un questionario da parte di ogni Sindaco effettivo, da cui è emerso un giudizio positivo sull'idoneità collettiva, la composizione quali-quantitativa e il funzionamento dell'organo di controllo. Gli esiti sono stati presentati dal Presidente del Collegio Sindacale al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1° marzo 2021.

Il Collegio Sindacale, in base a quanto emerso dal Processo di Autovalutazione, ha formulato in via esplicita per l'esercizio 2021 proposte di approfondimento che potrebbero essere svolte nel corso dell'anno per migliorare le proprie funzioni:

- sul tema della sostenibilità (processi di pianificazione e gestione dei temi ESG e definizione nelle politiche di remunerazione);
- sul modello operativo del Gruppo.

2.8 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

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

In particolare, Anima SGR ha istituito una funzione dedicata, il Servizio di Risk Management, il quale 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. Con specifico riferimento a questo secondo ambito e, nello specifico, al monitoraggio dei rischi operativi e reputazionali, effettua le seguenti attività:

- istituzione e manutenzione dell'elenco dei rischi e della loro associazione alle funzioni aziendali;
- censimento degli eventi di rischio operativo e delle connesse perdite operative;
- valutazione dei rischi e presentazione alla Direzione di eventuali proposte di mitigazione dei rischi stessi;
- reportistica periodica sull'attività svolta.

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 ad essi relativi e decide in ordine alla loro realizzazione.

Analoghe attività vengono svolte dal Servizio Risk Management di Anima Alternative SGR.

Il Modello adottato dal Gruppo Anima prevede che la capogruppo Anima Holding eserciti l'attività di direzione, coordinamento e controllo nei confronti delle Società appartenenti al Gruppo. In particolare, la Società si è dotata di un **Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi ("SCIGR")** aggiornato al febbraio 2021, in linea con la disciplina civilistica e con le indicazioni del Codice di *Corporate Governance*, idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività della Società.

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 nel continuo di un efficace sistema di controllo, nonché i ruoli, i compiti e le responsabilità degli Organi e delle funzioni aziendali.

I principi cardine su cui si fonda sono:

- la **razionalizzazione** e **suddivisione dei compiti** di controllo e dei perimetri di attività volti ad evitare ridondanze organizzative e situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- assicurare sistemi informativi affidabili e la previsione di **flussi informativi periodici** e di momenti di confronto istituzionalizzati tra le funzioni aziendali di controllo interno al fine di favorire lo scambio di informazioni e la razionalizzazione delle attività;

- la previsione di flussi informativi periodici e procedure di *reporting ad hoc* agli Organi aziendali al fine di consentire a questi ultimi un continuo monitoraggio dei rischi a cui la Società è esposta e dello stato del Sistema dei Controlli Interni;
- garantire che le anomalie riscontrate dalle unità operative, dalla funzione di revisione interna o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati della Società e gestite con immediatezza;
- la coerenza dei comportamenti e dei presidi organizzativi rispetto alle strategie ed alle connotazioni del contesto operativo e di mercato.

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

- **Controlli di primo livello** (o controlli di linea), che costituiscono la vera e propria gestione operativa dei rischi e che hanno l'obiettivo di assicurare il corretto svolgimento delle operazioni effettuate nell'ambito dei processi aziendali. Tali controlli, messi in atto dai responsabili delle attività operative (c.d. *risk owner*), sono di tipo gerarchico, sistematico e a campione, ovvero incorporati nelle procedure informatiche di cui dispone la Società;
- **Controlli di secondo livello** (o controlli sulla gestione dei rischi e di conformità alle norme) volti a verificare i rischi cui è esposta la Società nello svolgimento della propria attività, definire la metodologia di misurazione dei rischi aziendali, verificare il rispetto dei limiti assegnati, assicurare la coerenza con gli obiettivi rischio-rendimento, nonché la conformità alle norme. Tali controlli sono effettuati dalla funzione Compliance per quanto attiene i rischi di non conformità alla normativa in materia di Antiriciclaggio, *Market Abuse* e Conflitto di Interesse, dalla funzione di Revisione Interna (Internal Audit) per tutti gli altri ambiti ed in particolare sulle procedure amministrative e contabili predisposte ai sensi della L. 262/05 dalla funzione di Risk Management e dalla figura del Data Protection Officer (DPO);
- **Controlli di terzo livello**, volti a valutare con cadenza prefissata la completezza, la funzionalità e l'adeguatezza del SCIGR in relazione alla natura e all'intensità dei rischi e delle complessive esigenze aziendali. Detti controlli sono messi in atto dalla funzione di Internal Audit, anche a valere sulle società controllate.

Il modello di *Risk Assessment* adottato da ANIMA è ispirato alle *best practice* in ambito di gestione dei rischi, e si propone di supportare l'Alta Direzione nella individuazione dei principali rischi aziendali e di Gruppo, nell'analisi delle modalità con cui sono gestiti, nonché nella valutazione delle azioni di mitigazione proposte e dell'entità del rischio residuo.

I risultati del Modello sono oggetto di comunicazione periodica in sede di Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità, Collegio Sindacale e Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo è informato dalla funzione di Internal Audit della capogruppo – contestualmente ai Consigli di Amministrazione e ai Collegi Sindacali delle società controllate – relativamente a rilievi significativi, ovvero eventuali problematiche, emersi dai controlli delle unità organizzative delle società controllate.

Il modello di gestione e controllo dei rischi del Gruppo si completa 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 composto da membri distinti dai membri del Collegio Sindacale.

2.9 Il presidio dei rischi ESG e reputazionali

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

A tal fine il Gruppo ha valutato ed integrato all’interno del proprio modello di gestione dei rischi anche i rischi ESG, specificatamente *Environmental, Social, Governance* e trasversali tra i tre ambiti. ANIMA ha individuato le tematiche materiali, come riportato nel paragrafo “Definizione delle tematiche materiali”, aggregandole per categorie, e ne ha identificato i relativi rischi e 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.

	Tema Materiale	Descrizione del fattore di rischio	Modalità di gestione e Mitigazione
AMBIENTE	Efficienza Energetica	Qualora il Gruppo adottasse un monitoraggio non adeguato dei consumi di risorse naturali, energetici e di combustibile diretti e indiretti, potrebbe incorrere in un incremento delle emissioni di CO ₂ e degli impatti negativi sull’ambiente, venendo meno in tal senso agli impegni sanciti all’interno della Politica di Sostenibilità. Il Gruppo potrebbe inoltre subire un danno reputazionale dovuto al mancato allineamento alle aspettative degli <i>stakeholder</i> i quali pongono particolare attenzione nei confronti di tali tematiche.	<ul style="list-style-type: none"> - istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità); - Codice Etico e di Comportamento; - Politica di Sostenibilità; - Politica in tema ESG per gli investimenti; - Certificazione ISO 14001; - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001; - iniziative volte a favorire l’efficienza, il risparmio energetico (es. rinnovo degli apparati e della strumentazione in uso), l’ottimizzazione e il monitoraggio dei consumi di energia; - iniziative per la riduzione delle emissioni in atmosfera dei mezzi di trasporto, degli immobili e delle infrastrutture utilizzate, nonché la promozione di una mobilità sostenibile;
	Emissioni CO ₂		

SOCIALE	Consumo responsabile delle risorse naturali		<ul style="list-style-type: none"> - soluzioni organizzative volte a favorire l'incremento dell'utilizzo di materiali riciclabili e il corretto riutilizzo degli stessi, la riduzione del consumo di materiale non rinnovabile o ad alto impatto ambientale, la graduale eliminazione della plastica all'interno degli uffici, la progressiva riduzione nel consumo di carta, la corretta gestione dei rifiuti prodotti attraverso la massimizzazione della quota destinata a riciclo o riutilizzo e la corretta gestione delle risorse idriche.
	Tutela dei diritti umani	<p>Qualora il Gruppo non rispettasse pienamente gli impegni sanciti in ambito sociale all'interno della Politica di Sostenibilità potrebbe incorrere nel rischio di riduzione del senso di appartenenza al Gruppo, con conseguente possibilità di perdere risorse qualificate e/o che hanno assunto dei ruoli chiave all'interno di ANIMA. Il Personale, inoltre, non vedendo rispettati i propri diritti, potrebbe attivare un processo di passaparola negativo nei confronti del Gruppo che porterebbe ad avere effetti negativi sulla propria strategia di <i>talent attraction</i> e <i>retention</i> e sulla soddisfazione del Personale stesso. Inoltre, qualora il Gruppo non dovesse investire le risorse necessarie per sviluppare adeguati percorsi formativi per il Personale in merito alle principali tematiche, incorrerebbe nel rischio di un calo della motivazione. In generale carenze rilevanti su tematiche di sostenibilità nei confronti del Personale, vista anche la crescente sensibilità a livello di istituzioni, potrebbero comportare prospetticamente anche rischi di natura legale con le relative implicazioni di carattere reputazionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità); - presenza di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle politiche di remunerazione e di valutazione delle <i>performance</i> (Comitato Nomine e Remunerazione); - Codice Etico e di Comportamento; - Politica di Sostenibilità; - Politica in Materia di Diversità e Inclusione; - Politica Acquisti e Forniture; - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001; - Politica in tema ESG per gli investimenti; - Politica di <i>Whistleblowing</i>; - Politica di Remunerazione e Incentivazione, nonché piano di incentivazione di lungo termine ("LTI") dedicato al <i>top management</i> e alle risorse chiave; - incontri periodici col <i>management</i> al fine di incrementare il senso di appartenenza e il grado di soddisfazione del Personale; - monitoraggio periodico dei livelli di soddisfazione del Personale, anche tramite l'introduzione di <i>People Survey</i>; - piani di formazione e sviluppo del Personale; - processo di valutazione delle <i>performance</i> sulla base di obiettivi formalizzati e condivisi al fine di sviluppare una cultura del merito, incentrata sull'equità.
	Soddisfazione e coinvolgimento dei dipendenti		
	Formazione e sviluppo professionale		
Salute e Sicurezza sul lavoro	<p>Qualora non venissero implementate internamente ed esternamente tutte le misure necessarie a garantire un luogo di lavoro equo e sicuro per il Personale, oltre a correre il rischio di compromettere lo stato di salute di un individuo, si incorrerebbe nel rischio di danneggiare anche il benessere psicofisico del Personale portando a stati di stress e ansia dovuti a comportamenti scorretti. Non garantendo un luogo di lavoro inclusivo, sicuro ed equo, e non offrendo un adeguato livello di <i>welfare</i> aziendale, il Gruppo potrebbe subire delle ripercussioni sulle <i>performance</i> individuali con il rischio di non rispettare gli obiettivi economici e non economici prefissati. In caso di carenze rilevanti in tali ambiti, nonché nel rispetto delle diversità, visto il rilievo assunto dalle tematiche in questione e dato l'impatto mediatico che esse generano, il Gruppo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità); - Codice Etico e di Comportamento; - Politica di Sostenibilità; - Politica Acquisti e Forniture; - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001; - Politica in tema ESG per gli investimenti; - Politica di <i>Whistleblowing</i>; - Certificazione ISO 45001; - Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo; - Politica in Materia di Diversità e Inclusione; - attivazione periodica di iniziative specifiche come convenzioni, coperture assicurative, assistenza fiscale o altre tipologie di servizi gratuiti o a prezzi convenzionati per favorire il benessere del Personale; 	
Welfare dei dipendenti			

<p>Diversità e pari opportunità</p>	<p>potrebbe incorrere in un rischio legale e reputazionale non trascurabile.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - erogazione di corsi di formazione sulla salute e sicurezza a tutto il personale ed installazione/sanificazione dei presidi in ambito di sicurezza sul lavoro (es. defibrillatori, impianto di condizionamento).
<p>Contributo allo sviluppo della comunità</p>	<p>Il crescente interesse verso le tematiche ESG, riflesso anche dal rafforzamento della normativa, ha come conseguenza primaria l'aumento delle aspettative degli <i>stakeholder</i> verso le attività svolte dalle aziende e in particolar modo verso l'impegno nel condurre un <i>business</i> sostenibile con particolare riferimento alla comunità di appartenenza. Qualora non venissero promosse attività di <i>stakeholder engagement</i> il Gruppo non sarebbe in grado di rispondere alle esigenze informative dei propri portatori di interesse. Oltretutto nel caso in cui venissero rese pubbliche informazioni in merito a effettive o presunte carenze sulle tematiche ESG o violazioni di normative e/o regolamenti affini, l'evento si tradurrebbe in un impatto negativo nel rapporto con i propri <i>stakeholder</i> che andrebbe con elevata probabilità a ledere la reputazione aziendale. In particolare, in caso di ampia risonanza dell'informazione, non si possono escludere campagne denigratorie e/o boicottaggi di prodotti e servizi piuttosto che pressioni o richieste di chiarimenti da parte di istituzioni e/o autorità di vigilanza, nonché possibili azioni legali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità); - Codice Etico e di Comportamento; - Politica di Sostenibilità; - Politica in tema ESG per gli investimenti; - adozione di iniziative specifiche anche tramite l'erogazione di liberalità.
<p>Customer Satisfaction</p>	<p>I clienti del Gruppo, conseguentemente alla crescente sensibilità verso le tematiche ESG e le ultime evoluzioni normative, esprimono aspettative sempre più elevate legate ad una conduzione del <i>business</i> sostenibile. Qualora il Gruppo non fosse in grado di soddisfare i propri clienti su queste tematiche o non ponesse adeguata attenzione al monitoraggio del grado di soddisfazione e al rapporto di fiducia presente con gli stessi, potrebbe incorrere in una significativa perdita di competitività, con conseguente potenziale perdita di clienti e di quote di mercato, e incorrere in sanzioni da parte delle autorità competenti come conseguenza dei reclami ricevuti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità); - Codice Etico e di Comportamento; - presenza di un <i>team</i> dedicato per sviluppare rapporti di tipo personalizzato con la clientela istituzionale; - Politica in tema ESG per gli investimenti; - Politica informativa sulla strategia di trattazione dei reclami e le funzioni dell'ACF; - presidi organizzativi interni per lo sviluppo e l'ingegnerizzazione di nuovi prodotti in grado di cogliere le mutevoli esigenze dei clienti/collocatori; - procedure idonee ad assicurare alla clientela al dettaglio una sollecita trattazione dei reclami presentati e la conservazione delle registrazioni degli elementi essenziali di ogni reclamo ricevuto e delle misure poste in essere per la risoluzione; - presidio costante delle relazioni con le reti di vendita prevedendo <i>team</i> dedicati e momenti di confronto periodici; - monitoraggio periodico della soddisfazione della clientela anche tramite l'analisi dei flussi di raccolta; - previsione di una struttura dedicata ad assolvere alle richieste dei clienti.

GOVERNANCE	Privacy e sicurezza delle informazioni	<p>Qualora il Gruppo non attuasse un adeguato presidio per il rispetto delle normative in materia di <i>privacy</i>, potrebbe incorrere nel rischio di trattazione dei dati in modo non conforme, nonché di subire frodi informatiche perpetrate da terzi e nel conseguente rischio di perdita, danneggiamento, sottrazione, divulgazione dei dati per finalità non consentite. Questo potrebbe comportare potenziali limitazioni nello svolgimento delle attività e/o richieste di risarcimento. Inoltre, il Gruppo potrebbe incorrere in eventuali multe o sanzioni, con il conseguente danneggiamento della reputazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità); - nomina del <i>Data Protection Officer</i> (Responsabile della Protezione dei dati); - Codice Etico e di Comportamento; - Politica di Sostenibilità; - Politica <i>Privacy</i>; - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001; - adozione di soluzioni e procedure organizzative interne specifiche finalizzate alla protezione delle informazioni; - Politica in tema ESG per gli investimenti; - <i>Audit</i> sui responsabili esterni; - <i>Assessment</i> periodici interni del DPO; - sistemi di protezione <i>hardware</i> e <i>software</i>; - attività di <i>vulnerability assessment</i> periodica; - sito di <i>disaster recovery</i> aggiornato <i>real time</i> e testato annualmente; - controlli e messaggistiche automatiche per la segnalazione di eventuali anomalie; - <i>Penetration test</i> svolti periodicamente.
	Rischi ESG	<p>Qualora il Gruppo non adottasse un adeguato presidio delle tematiche ambientali, sociali e di <i>governance</i> e dei rischi relativi, potrebbe incorrere nel rischio di un peggioramento delle <i>performance</i> ESG rendicontate all'interno della documentazione pubblicata con un conseguente abbassamento dei punteggi emessi dalle società di <i>rating</i>. Tale condotta porterebbe il Gruppo ad incorrere in un elevato rischio reputazionale che potrebbe rendere meno appetibile l'investimento nel Gruppo e ridurre l'interesse degli investitori nei confronti del Gruppo stesso, comportando una maggiore difficoltà nel reperire risorse finanziarie o la possibilità che la loro reperibilità sia soggetta a costi crescenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità); - Codice Etico e di Comportamento; - Politica di Sostenibilità; - Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi - Codice Disciplinare; - Politica di <i>Whistleblowing</i>; - Politica in tema ESG per gli investimenti; - integrazione di obiettivi non finanziari nella componente variabile annuale della remunerazione dell'Amministratore Delegato ("AD") e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("DIRS"); - previsione di specifici <i>KPI</i> inerenti alle tematiche ESG nel piano di incentivazione di lungo termine ("LTI") dell'AD e dei DIRS.
	Governance ESG		
Etica di business	<p>Qualora il Gruppo non rispettasse quanto definito all'interno del Codice Etico e di Comportamento nella Politica di Sostenibilità, o nel caso in cui tollerasse comportamenti contrari alle norme di corretta gestione del <i>business</i> e non fossero effettuati controlli periodici in merito a eventuali comportamenti scorretti, potrebbe incorrere in sanzioni pecuniarie e/o limitazioni dell'attività. Tali situazioni potrebbero arrivare ad inficiare la realizzazione di obiettivi economici e non, nonché avere un rilevante impatto reputazionale. Un mancato dialogo trasparente con le istituzioni, inoltre, potrebbe portare il Gruppo a interpretare la normativa in maniera errata e a incorrere nel rischio di sanzioni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità); - presenza di un Comitato endoconsiliare atto ad assicurare la trasparenza e la correttezza delle operazioni con le parti correlate (Comitato Parti Correlate); - Codice Etico e di Comportamento; - Politica di Sostenibilità; - Politica per la Gestione dei Conflitti di Interesse; - Politica in tema ESG per gli investimenti; - Politica di <i>Whistleblowing</i>; - procedure operative atte a prevenire che nell'attività di negoziazione sui mercati si possano configurare situazioni riconducibili alla manipolazione di mercato e abuso di informazioni privilegiate; 	
Anticorruzione e anticiclaggio			

	<p>Trasparenza sulle politiche fiscali</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Politica su Principi e politiche Contabili di Gruppo; - disponibilità al dialogo continuo con le autorità fiscali; - registrazione accurata e completa delle attività e delle operazioni aziendali con l'obiettivo di garantire la massima trasparenza contabile; - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001; - Politica Anticorruzione; - Politica Antiriciclaggio; - attivazione delle attività propedeutiche al raggiungimento della Certificazione ISO 37001.
<p>TEMATICHE TRASVERSALI</p>	<p>Gestione responsabile della catena di fornitura</p>	<p>Qualora il Gruppo non avesse un livello sufficientemente adeguato di attenzione alle tematiche di sostenibilità nell'ambito della gestione della catena di fornitura, alle società del Gruppo potrebbe essere precluso o interrotto l'accesso a taluni beni o servizi. Non presidiare adeguatamente l'ambito della sostenibilità non sensibilizzando gli attori coinvolti sull'importanza delle tematiche ESG potrebbe tradursi in un impatto sulla <i>brand reputation</i>.</p> <p>Vi è, inoltre, un ulteriore rischio ambientale e reputazionale insito alle politiche di acquisto aziendali che, qualora non includessero considerazioni di tipo ambientale, potrebbero concorrere ad aumentare la quota di materiale non rinnovabile all'interno del Gruppo, contribuendo in tal senso all'impatto negativo dovuto all'utilizzo della plastica monouso e di materiali non riciclabili.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità); - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001; - Codice Etico e di Comportamento; - Politica di Sostenibilità; - Politica di <i>Whistleblowing</i>; - Politica in tema ESG per gli investimenti; - Politica Anticorruzione; - Politica Acquisti e Forniture; - integrazione di criteri di selezione e valutazione dei fornitori che includono anche aspetti legati alla sostenibilità.
	<p>Marketing Responsabile</p>	<p>Qualora il Gruppo, nello svolgere la propria attività, adottasse o favorisse modalità di comunicazione relative alle caratteristiche dei prodotti offerti e dei loro costi poco trasparenti o fuorvianti, potrebbe incorrere in una perdita di credibilità verso i propri clienti e nel rischio dei relativi danni reputazionali ed economici.</p> <p>Nell'eventualità che il Gruppo non adotti delle pratiche di <i>marketing</i> responsabili in linea con il Codice del Consumo, potrebbe incorrere nel rischio di subire richieste di risarcimento e processi per danni nonché avere ripercussioni negative sulla reputazione. Inoltre, potrebbe essere esposto a segnalazioni ad associazioni dei consumatori o ad altre istituzioni competenti in materia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità); - Codice Etico e di Comportamento; - Politica di Sostenibilità; - Politica in tema ESG per gli investimenti; - Politica di collocamento e investimento relativa a prodotti complessi; - previsione del <i>rating</i> costi CFS sui fondi comuni di investimento per monitorare sia i costi a carico del fondo che quelli a carico del sottoscrittore; - opportuni presidi per comunicare il livello di complessità dei propri prodotti ai collocatori e per prevedere limitazioni operative sugli strumenti caratterizzati da un maggiore livello di complessità.

**Investimenti
Responsabili**

Qualora il Gruppo non considerasse in modo adeguato i rischi ESG relativi agli emittenti oggetto di investimento o potenziali, nonché gli impatti che gli investimenti stessi possono avere, potrebbe non soddisfare le attese dei clienti e degli *stakeholder* oltre che avere impatti negativi sulla *performance* dei portafogli gestiti.

- istituzione di un Comitato endoconsiliare a supervisione delle tematiche ESG (Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità);
- istituzione di un Comitato ESG;
- Politica di Sostenibilità;
- Politica in tema ESG per gli investimenti;
- adesione ai *Principles for Responsible Investment* (PRI);
- monitoraggio dei rischi ESG e identificazione dei principali impatti negativi dell'investimento sui fattori ambientali e sociali, per fornirne opportune *disclosure* come richiesto dalla normativa;
- integrazione degli aspetti ESG nelle procedure e decisioni di investimento applicando, in taluni casi, anche criteri di esclusione;
- adesione ai Principi Italiani di *Stewardship* emessi da Assogestioni e adozione della Politica di Impegno con l'integrazione dei criteri di sostenibilità nell'attività di azionariato attivo, favorendo l'adozione da parte delle singole società di protocolli e procedure volte a identificare, prevenire e mitigare i possibili impatti sociali e ambientali negativi derivanti dalle loro attività.

3 Etica nella condotta aziendale

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha quindi deliberato l'adozione del **Codice Etico e di Comportamento**, aggiornato nel corso del 2020, al fine di confermare e fissare in un documento i valori ed i principi che orientano la Società 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.

Il Codice 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.

3.1.1 Cogenza dei contenuti

I destinatari interni del Codice sono tenuti a conoscerne i contenuti e a contribuire alla sua attuazione e diffusione. I principi in esso contenuti sono da integrare alle vigenti leggi di natura civile e penale, 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 costituisce parte integrante del Sistema dei Controlli Interni definito dal Gruppo. La verifica dell'adeguata, completa e tempestiva sua applicazione è demandata al Consiglio di Amministrazione della Società che si avvale del supporto delle funzioni interne di controllo.

3.1.2 Adozione, aggiornamento e diffusione

Il Codice è adottato dal Consiglio d'Amministrazione della Società, che lo sottopone a revisioni ed aggiornamenti sulla base delle evoluzioni normative e delle *best practice* in materia, delle esigenze nate dalla concreta applicazione del Codice stesso e delle segnalazioni degli *stakeholder*.

Anima Holding si impegna a diffondere presso le società del Gruppo i valori e i principi a cui essa si ispira e a favorire l'adozione da parte delle stesse di un proprio Codice.

Il Codice viene pubblicato sia sul sito istituzionale, accessibile ai Destinatari esterni, sia nell'apposita sezione della Intranet aziendale.

La Società s'impegna a rendere disponibile una copia del Codice al Personale neoassunto, ai collaboratori e ai membri degli Organi societari; ai soggetti terzi se ne richiede la presa visione all'avvio del rapporto di collaborazione o d'affari ed in occasione degli aggiornamenti.

3.1.3 Violazioni e misure sanzionatorie

I casi di violazione del Codice devono essere prontamente segnalati, anche per il tramite delle funzioni di controllo, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, laddove riguardino i reati presupposti, all'Organismo di Vigilanza 231/01, istituito presso le singole società del Gruppo.

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*).

In caso di violazione da parte del Personale, il Consiglio di Amministrazione valuta i fatti e i comportamenti ritenuti rilevanti e assume le opportune iniziative nei confronti dei responsabili, tenendo presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile.

In caso di violazione da parte di Amministratori o Sindaci, ne devono essere informati l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

Qualora la violazione delle norme etiche e di comportamento fosse posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore, cliente o altro soggetto avente rapporti contrattuali con il Gruppo, può prevedersi, quale sanzione, la risoluzione del contratto nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dalla violazione stessa.

3.2 Anticorruzione

Il Gruppo ANIMA opera secondo principi di legalità, integrità e trasparenza, e conseguentemente non intende tollerare la corruzione in alcuna forma. La corruzione, nelle sue diverse forme e manifestazioni, costituisce una seria minaccia allo sviluppo economico e sociale, sia per quanto riguarda la possibilità che tali condotte ostacolino lo svolgimento delle attività del Gruppo compromettendo il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia per quanto riguarda gli effetti negativi che tali azioni hanno sul contesto sociale in cui il Gruppo opera, impedendo una crescita sostenibile e una eguale opportunità di sviluppo per tutti gli attori coinvolti.

Per questi motivi ANIMA ritiene che la lotta alla corruzione rientri non solo tra gli obblighi legali del Gruppo, ma anche tra gli impegni assunti verso i propri *stakeholder*.

A sostenimento della propria cultura, nel 2020 ANIMA ha redatto una apposita **Politica Anticorruzione** come strumento che definisce i principi e le politiche 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;
- fornitori;
- operazioni straordinarie;
- tenuta delle scritture e della contabilità;
- risorse finanziarie;
- selezione Risorse Umane.

La Politica Anticorruzione adottata dal gruppo opera in conformità con le principali fonti normative nazionali e internazionali. Nello specifico, le società di diritto italiano del Gruppo sono soggette alla normativa nazionale applicabile in materia e, in particolare, a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle società per una serie di reati "presupposti", tra i quali rientrano i reati di corruzione. Inoltre, costituiscono un riferimento della Politica anche la Convenzione dell'OCSE in materia di lotta alla corruzione dei Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.

Il reato di corruzione è ricompreso tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità degli enti, rientrando nel gruppo dei reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei reati societari (Art. 25) ed interessa i processi di Contabilità e Bilancio e di Gestione delle Risorse Umane. Nella parte speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, la probabilità di accadimento ed il rischio associato della fattispecie di reato di corruzione per atti di ufficio sono valutati: con rif. all'art. 318 c.p. Molto Bassi; con rif. all'art. 321 c.p. Bassi.

3.3 Antiriciclaggio

Il Gruppo ANIMA si impegna a contrastare il riciclaggio di denaro ritenuto una seria minaccia per il sistema economico. Il Gruppo persegue nel continuo rispetto delle normative nazionali ed internazionali volte a contrastare la pratica del riciclaggio 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.

È da sottolineare che la funzione Antiriciclaggio di Anima SGR è il riferimento per le attività correlate alla normativa in materia di contrasto al riciclaggio e finanziamento al terrorismo e per la Segnalazione delle Operazioni Sospette per le società controllate italiane.

Di seguito si specificano i ruoli e le responsabilità in materia di Antiriciclaggio:

Organo con funzione di Supervisione Strategica della Capogruppo

L'Organo con funzione di Supervisione Strategica approva e riesamina periodicamente la Politica che definisce gli indirizzi strategici in materia di gestione del rischio di riciclaggio e del relativo sistema dei controlli. Inoltre, analizza con cadenza almeno annuale la relazione della funzione Antiriciclaggio (attribuita al Servizio Compliance & AML di Anima SGR) relativamente alle attività svolte relative alle attività di indirizzo strategico in materia di contrasto al riciclaggio e finanziamento al terrorismo a livello di Gruppo.

Organo con funzione di Controllo

L'Organo con funzione di Controllo vigila sull'osservanza della normativa e sulla completezza degli indirizzi strategici in materia di gestione del rischio di riciclaggio e del relativo sistema dei controlli.

Funzione Antiriciclaggio (Servizio Compliance & AML di Anima SGR)

Il Servizio Compliance & AML di Anima SGR, tra le altre mansioni, svolge una funzione propositiva e consultiva verso gli organi aziendali competenti con riguardo allo sviluppo di un approccio globale al rischio di riciclaggio e all'individuazione delle soluzioni organizzative idonee per assicurare il rispetto delle disposizioni applicabili in relazione ai diversi ambiti di operatività. Inoltre, provvede ad una revisione periodica della Politica e ne assicura la diffusione capillare nei diversi organi aziendali tramite attenti flussi informativi, implementando attività di autovalutazione delle funzioni addette.

Funzione di Revisione Interna

La funzione di Revisione Interna della Capogruppo verifica il corretto svolgimento del Processo definito dalla Politica.

Gestione dei rischi riciclaggio e di finanziamento del terrorismo

La valutazione dei rischi di riciclaggio è effettuata, annualmente o in occasione dell'apertura di nuove linee di *business*, da parte della Funzione Antiriciclaggio di ogni singola società del Gruppo e, relativamente al Gruppo, da parte del Servizio Compliance & AML di Anima SGR. La metodologia per tale valutazione comprende le seguenti macro-attività:

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

3.4 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 (il "Modello")**, oggetto di sistematico aggiornamento. Il Modello è inteso come l'insieme delle norme deontologiche, delle regole comportamentali e delle procedure operative adottate dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte 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 adottato dalla Società nonché, tenuto conto del settore in cui opera il Gruppo, alle indicazioni dell'Associazione Italiana del Risparmio Gestito (Assogestioni).

Il Modello si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale". La Parte Generale descrive l'ambito normativo ed il sistema organizzativo aziendale (inteso come insieme di regole, processi e procedure per lo svolgimento delle attività operative). La Parte Speciale contiene la descrizione (i) delle fattispecie di reato ed illecito amministrativo rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e (ii) dei processi/attività sensibili e relativi protocolli di controllo. Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/2001 indipendente, istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, nel corso del 2020 ANIMA ha provveduto ad aggiornare il Modello 231 con i nuovi c.d. reati presupposto, e cioè le fattispecie di reato, alla luce delle novità normative che hanno ampliato l'elenco dei reati inseriti nel D. Lgs. 231/2001 (fra cui i Reati Tributari introdotti dal D.L. del 26 ottobre 2018, n. 124 approvati in occasione della riunione del C.d.A. del 21 ottobre 2020).

3.5 L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") è stato istituito ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali. Nello specifico, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale ai quali indirizza semestralmente una relazione sull'attività svolta e presenta il piano annuale delle attività programmate. L'OdV si occupa altresì di sottoporre periodicamente al Consiglio di Amministrazione proposte di aggiornamento del Modello a seguito delle novazioni normative intercorse.

Attualmente, l'Organismo di Vigilanza si compone di tre membri confermati dal Consiglio di Amministrazione del 3 aprile 2020:

- Adalberto Alberici (Presidente e membro indipendente)
- Riccardo Ferrais (Responsabile funzione di Compliance)
- Ivano Venturini (Responsabile funzione di Internal Audit)

3.6 Whistleblowing

Il Gruppo ANIMA ritiene fondamentale preservare e promuovere la correttezza, la trasparenza e l'integrità. Per questo motivo, sostiene 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, con l'obiettivo di proteggere e tutelare il Gruppo e il proprio Personale. A tal fine nel novembre 2018 è stata aggiornata la Politica che regola la segnalazione delle anomalie interne ad ANIMA da parte del Personale, tutelando la riservatezza del segnalante ed escludendo la possibilità di possibili ritorsioni.

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

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

- fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società;
- azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza del Personale o dell'ambiente;

- azioni poste in essere in violazione al Codice Etico e di Comportamento o altre disposizioni o procedure interne sanzionabili in via disciplinare.

La segnalazione deve riguardare condotte fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società, in conformità alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante, la confidenzialità delle informazioni ricevute dai soggetti coinvolti nel processo e garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Il Gruppo ANIMA mette a disposizione del Personale e dei collaboratori due canali alternativi per segnalare possibili violazioni e irregolarità:

- comunicazione elettronica su piattaforma dedicata;
- lettera via posta ordinaria.

Infine, il RSIS aggiorna il segnalante sullo stato di avanzamento della pratica attraverso lo stesso canale da questi originariamente utilizzato per la segnalazione.

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

Si comunica che nell'anno 2020 né l'Organismo di Vigilanza né il RSIS hanno ricevuto segnalazioni.

3.7 Trattamento dei dati personali

In conformità 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 predetto regolamento, al fine di promuovere in modo efficace ed efficiente i principi di protezione dei dati personali.

Nello svolgimento delle proprie attività tutte le funzioni aziendali o i terzi incaricati sono tenuti ad attenersi alle regole di ordinaria diligenza e a porre in essere comportamenti operativi conformi alla normativa vigente.

Le norme operative si applicano nell'espletamento di qualunque forma di trattamento di dati e valgono per tutto il Personale. Ai terzi che trattano dati per conto della Società è richiesto di aderire esplicitamente alla procedura adottata da ANIMA.

Nel rispetto dell'art. 37, comma 6 del GDPR, la Società ha nominato quale DPO (Responsabile della Protezione dei Dati) un professionista esterno dotato di competenze specifiche della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati personali. Il Gruppo ha inoltre contrattualizzato, nel rispetto della citata normativa *privacy*, lo scambio di dati e informazioni all'interno del Gruppo medesimo attraverso la sottoscrizione di appositi accordi di *Data Processing*.

Nel corso del 2020 sono proseguite le attività di mappatura dei trattamenti di dati personali e di aggiornamento dei registri.

3.8 L'approccio alla fiscalità

ANIMA pone da sempre la massima attenzione nell'operare nel pieno 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 esterni che la assistono in ogni decisione rilevante attinente alla tematica fiscale, nella redazione dell'informativa fiscale e nel dialogo con le autorità.

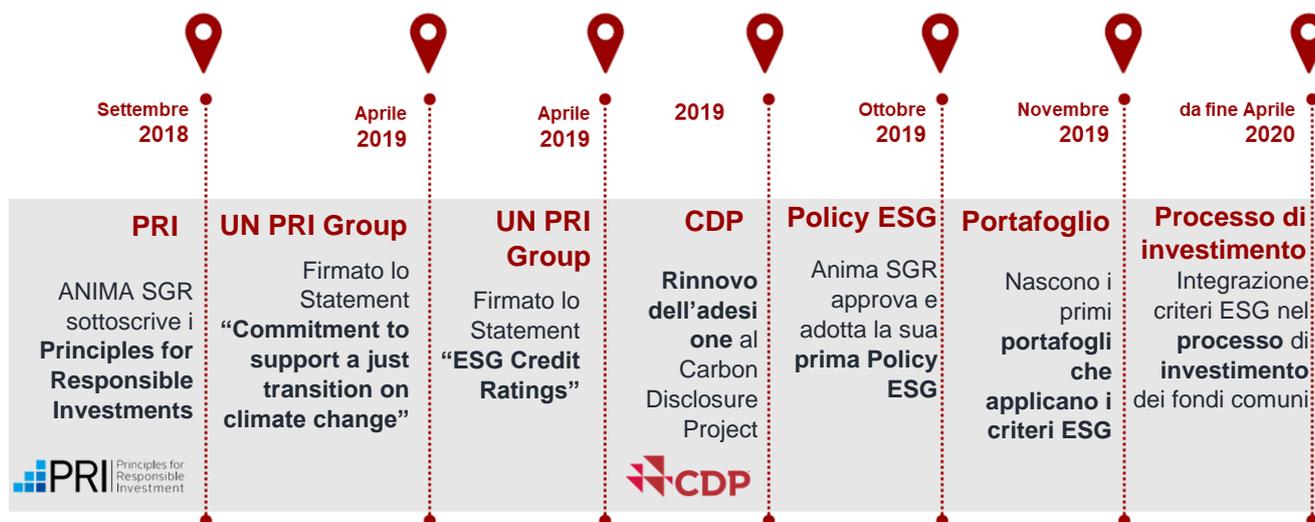
Le politiche fiscali del Gruppo sono determinate dal Consiglio di Amministrazione e supportate dai consulenti fiscali esterni. La Direzione Finance & HR, attraverso la Divisione Bilancio e Amministrazione, presidia e coordina la gestione delle materie fiscali, assicura gli adempimenti di natura fiscale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

4 Il percorso di sostenibilità del Gruppo

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

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

Le scelte intraprese nel corso del 2020, che hanno portato il Gruppo ad aderire volontariamente alle norme **ISO 14001**, relativa al sistema di gestione ambientale, e **ISO 45001**, relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (e nel futuro alla norma ISO 37001, il cui conseguimento è previsto per il 2021), sono il riflesso concreto dell'impegno del Gruppo in materia di tematiche ESG.





4.1 Le Politiche di sostenibilità del Gruppo

ANIMA ha voluto consolidare il proprio impegno in materia di sostenibilità redigendo una serie di politiche che fungono da solida base di supporto per lo svolgimento delle attività e che sono rese pubbliche all'interno del sito *web* aziendale.

Politica di *Whistleblowing*



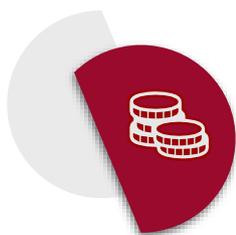
Nel 2018 il Gruppo ha adottato, in conformità alle leggi applicabili, al Codice di Autodisciplina e in coerenza con il quadro normativo di riferimento, una Politica di *Whistleblowing* nella quale definisce il sistema da adottare per le segnalazioni di fatti o comportamenti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti le attività aziendali nonché di ogni altra condotta irregolare di cui il segnalante sia a conoscenza. Il processo assicura la riservatezza del segnalante, sulla base delle norme vigenti in materia e della normativa interna disciplinante le forme di tutela contro condotte ritorsive e/o discriminatorie verso il segnalante.

Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo



Nel 2019 ANIMA Holding ha adottato, ai sensi dell'art. 123-bis lett. d-bis del TUF e degli artt. 2 e 8 del Codice di Autodisciplina, la Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo, aggiornata nel 2020. Lo scopo del documento è quello di identificare, attraverso orientamenti e raccomandazioni, i principi per una ottimale composizione quali-quantitativa in termini di diversità di genere, di competenze manageriali e professionali, di età e anzianità di carica. Le società controllate adottano una Politica in Materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo, ove prevista dalle disposizioni di legge o di autoregolamentazione applicabili conforme alla Politica di Anima Holding, per quanto compatibile con le disposizioni di settore.

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



Nel 2020 il Gruppo si è dotato di una politica formalizzata che persegue l'obiettivo di illustrare il modello organizzativo, le regole e le soluzioni adottate a livello di Gruppo per il contrasto ai rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, in conformità alla normativa nazionale ed europea tempo per tempo vigente. I principi espressi nella Politica vengono declinati e dettagliati nell'ambito della normativa interna di emanazione da parte delle singole società.

Politica Anticorruzione



Nel 2020 il Gruppo si è dotato di una Politica Anticorruzione con l'obiettivo di definire i principi e le politiche da rispettare affinché le operazioni aziendali siano svolte non solo in conformità alle singole norme di legge, alle Convenzioni Internazionali e alle principali normative volte a prevenire e reprimere la corruzione, ma anche in coerenza con i valori etici aziendali. In aggiunta a tali principi, il Gruppo elenca le regole da osservare per prevenire ed evitare condotte corruttive di qualsiasi tipo, dirette e indirette, attive e passive, anche nella forma dell'istigazione, nonché, più in generale, per promuovere il rispetto di quanto previsto dai Codici Etici e di Comportamento e dalle norme Anticorruzione applicabili.

Politica di Sostenibilità



Nel 2021 il Gruppo ha adottato una Politica di Sostenibilità, articolata sulle tematiche del rispetto dell'ambiente, tutela dei diritti dei lavoratori e diritti umani, pratiche di *marketing* responsabili, supporto alle comunità e investimenti responsabili con l'obiettivo di contribuire al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals* (SDGs) delle Nazioni Unite, attraverso l'impegno e le azioni promosse da ANIMA.

Procedura per il trattamento dei dati personali



Nel 2021 il Gruppo ha adottato una Politica di Sostenibilità con l'obiettivo di disciplinare i processi in tema di trattamento dei dati personali in conformità alla *Politica Privacy - GDPR* e delle norme vigenti in materia, relative alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla circolazione di tali dati.

Politica in Materia di Diversità e Inclusione



Nel 2021 il Gruppo ha approvato la *Politica in Materia di Diversità e Inclusione* in coerenza con i propri valori fondanti, nella quale si impegna formalmente a riconoscere e sostenere l'importanza di comportamenti atti a valorizzare la diversità e l'inclusione, nella convinzione che da questi derivino tangibili effetti positivi sul luogo di lavoro che, a loro volta, produrranno un miglioramento della complessiva *performance* aziendale. La *Politica* intende delineare i principi e le azioni per creare e mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione, abuso o molestia e volto a tutelare l'integrità psicofisica, morale e culturale dei propri collaboratori mediante condizioni di lavoro rispettose della dignità delle persone e la valorizzazione delle differenze.

Politica ESG di Anima SGR



Nel 2019 è stata redatta la prima politica ESG, aggiornata nel corso del 2021, al fine di guidare il processo di investimento, consapevoli di come problematiche ambientali, sociali e di *corporate governance* (“ESG”) 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.



Politica ESG di Anima Alternative SGR



Nel 2020 è stata redatta la politica ESG anche per gli investimenti alternativi, al fine di guidare il processo di investimento, consapevoli di come problematiche ESG 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.

Politica di Impegno



Nel 2021 Anima SGR ha adottato la Politica di Impegno, che si ispira ai “Principi italiani di *Stewardship*” emanati da Assogestioni, e all’EFAMA *Stewardship Code*, contenenti le raccomandazioni per l’attuazione di una serie di misure finalizzate a stimolare il confronto e la collaborazione con gli emittenti a cui sono riferibili gli strumenti finanziari in cui è investito il patrimonio dei portafogli gestiti. Anima SGR applica tali principi di *best practice* ai titoli, sia degli emittenti italiani che esteri, in cui investono i patrimoni gestiti.

4.2 I Rating ESG

Per il secondo anno consecutivo Anima Holding ha ricevuto dall'agenzia di *rating* indipendente sulla sostenibilità Standard Ethics la **valutazione di merito sostenibile pari a EE-**. Tale *rating* è ritenuto un pieno "*investment grade*" dagli investitori che orientano le proprie decisioni verso aziende sostenibili. Nel marzo 2021, inoltre, Standard Ethics ha proceduto all'aggiornamento dell'**Outlook** della Società, che indica la previsione a medio e lungo termine, alzandolo a **"Positivo"**.

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



4.3 Gli investimenti responsabili

Le società operative del Gruppo ANIMA hanno il dovere di operare nell'interesse dei clienti con investimenti che siano finalizzati alla generazione di valore sostenibile e di lungo termine.

In virtù di questo ruolo fiduciario, si ritiene che le problematiche ambientali, sociali e di *governance* collegate agli emittenti dei titoli possano influenzare nel tempo la *performance* dei portafogli gestiti, a livello di singola azienda, settore, regione e classe di attività. La considerazione di tali aspetti nelle decisioni d'investimento consente di allineare gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi del Gruppo.

Cosa significa investimento responsabile?

Significa investire tenendo presenti tutti gli aspetti dell'attività di un'impresa o di uno Stato: non solo quelli finanziari ma anche quelli relativi all' **ambiente**, al **sociale** e alla **governance** (i fattori ESG).

ESG: tre lettere importanti



E come environment (ambiente)



S come social (trasparenza e rispetto dei diritti umani)



G come governance (corretta gestione aziendale)

Anima SGR si impegna a operare nell'interesse dei clienti con l'obiettivo di generare valore sostenibile e di lungo termine, prendendo in considerazione la pluralità di aspetti che possono direttamente o indirettamente influenzare i processi decisionali strategici e di investimento.

La trasversalità che caratterizza il processo di investimento, considerando quindi anche il profilo ambientale, sociale e di *governance* dei titoli, consente ad Anima SGR di disegnare portafogli ancora più equilibrati e favorire la transizione verso modelli ecologicamente e socialmente più sostenibili.

Queste valutazioni emergono sotto forma di evidenza dall'ultima edizione dell'Osservatorio ANIMA - Eumetra del secondo semestre del 2020 la quale riporta che, in linea con le risultanze dell'anno precedente, in campo finanziario c'è stato un netto aumento nella conoscenza e dell'interesse verso i fattori ESG legati agli investimenti, riscontrato anche nella scarsa tendenza dei clienti a limitare strettamente il loro interesse al fattore di rendimento.

In aggiunta alle richieste degli *stakeholder* interni ed esterni, un incentivo ad intraprendere un percorso nel macro ambito della sostenibilità deriva dalle richieste sempre più stringenti da parte dell'Unione Europea.

Nel 2020 il 96% degli AuM di Anima SGR è coperto da rating ESG

85% degli AuM con Combined Rating \geq C+

Di seguito si riporta una panoramica dei *Data Provider* utilizzati in ANIMA:

DATA PROVIDER	FOCUS	UNIVERSO COPERTO
 SUSTAINALYTICS	ESG	▶ 172 emittenti governativi
REFINITIV 	ESG	▶ Oltre 9 mila emittenti societari, di cui oltre 6 mila inclusi nei nostri portafogli
REFINITIV LIPPER 	ESG	▶ Metodologia di Scoring Esg applicata su oltre 23 mila fondi
 vigeo eiris	Produzione di armi	▶ Circa 10 mila aziende
 Nummus.Info	Criteri cattolici CEI	▶ Portafogli oggetto di certificazione

Tassonomia: Quali attività economiche si possono chiamare sostenibili?

Nel marzo 2020 è stato pubblicato il *report* finale sulla “Tassonomia UE” delle attività economiche sostenibili, redatto dopo oltre un anno di lavoro dal *Technical Expert Group on Sustainable Finance* (TEG), gruppo di esperti incaricati dalla Commissione Europea di fornire raccomandazioni riguardo le nuove normative per una finanza sostenibile. Questa consultazione ha permesso di raggiungere un sistema di classificazioni unificato delle attività sostenibili, analizzato nel dettaglio da ANIMA.

Il 12 luglio 2020 è entrato in vigore il Regolamento sulla Tassonomia, delineando un framework e stabilendo quattro condizioni generali che un'attività economica deve soddisfare per qualificarsi come sostenibile dal punto di vista ambientale.

A partire dal 31 dicembre 2021 diventerà operativo il primo blocco di criteri tecnici di selezione della attività da considerare sostenibili e da quel momento chi proporrà investimenti sostenibili e responsabili dovrà indicare la percentuale di allineamento alla tassonomia del proprio portafoglio investito.

Regolamento 2088/2019 dell'Unione Europea

Riconoscendo il Regolamento 2088/2019 dell'Unione Europea relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, ANIMA ha attuato una serie di adempimenti interni che permettano di rispondere positivamente alle richieste in esso contenute. Come previsto nell'art. 1, il Regolamento «stabilisce norme armonizzate sulla trasparenza per i partecipanti ai mercati finanziari e i consulenti finanziari per quanto riguarda l'integrazione dei rischi di sostenibilità e la considerazione degli effetti negativi per la sostenibilità nei loro processi e nella comunicazione delle informazioni connesse alla sostenibilità relative ai prodotti finanziari».

4.3.1 L'adesione ai *Principles for Responsible Investment* ("PRI")

Come precedentemente menzionato, nel 2018 Anima SGR è divenuta firmataria dei Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite (PRI), unendosi a più di 2.600 *asset manager*, tra cui oltre 40 italiani, e a quasi 600 Investitori Istituzionali. Fin dalla sua fondazione nel 2020,

Firmatari dei



anche le informazioni relative ad Anima Alternative sono state oggetto di rendicontazione all'interno del PRI *Transparency Report* di Anima SGR, un impegno concreto e a lungo termine per la promozione dei Principi per l'Investimento Responsabile anche al mondo degli investimenti alternativi. L'analisi approfondita delle principali tematiche ESG delle società è un elemento integrale dell'accurata due diligence prevista dal processo di investimento. I fondi gestiti da Anima Alternative escluderanno dalla loro politica di investimento determinati settori di attività ritenuti non compatibili con i principi di investimento responsabile.

Sottoscrivendo i principi, Anima SGR e, per estensione, Anima Alternative si sono impegnate a:

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

Nel 2020 ANIMA
riceve il rating
"A" per la
Strategia &
Governance
ESG da parte di
UNPRI

La concreta realizzazione di suddetti impegni viene illustrata dai firmatari in un *report* annuale, il **PRI Transparency Report**. Questo *report*, che Anima SGR ha redatto volontariamente per la prima volta a inizio 2019 e si è impegnata a redigere obbligatoriamente ogni anno a partire dal 2020, descrive l'insieme delle attività svolte dalla società in materia ESG. Il *report* verrà valutato da UNPRI e, a seguito della valutazione, verrà emesso un *rating* che misura il livello di adesione ai Principi di Investimento Responsabile.

In quest'ottica, le società operative del Gruppo hanno elaborato specifiche Politiche ESG che definiscono l'approccio delle società sulla tematica. Dall'aprile 2020¹⁰ il processo di investimento della maggior parte dei fondi gestiti da ANIMA prende in considerazione, oltre ai consueti parametri, anche il **rating ambientale, sociale e di governance** dei titoli. Alcuni emittenti (soprattutto nel settore militare) sono inoltre **esclusi dall'universo investibile**.

Nel caso di Anima SGR, un apposito Comitato ESG monitora costantemente il profilo ESG dei fondi. In omaggio alla trasparenza che ha sempre caratterizzato ANIMA, la comunicazione al cliente finale riguarda anche questi aspetti, a partire da un sito *web* appositamente creato (esg.animasgr.it).

4.3.2 La Politica ESG

Uno degli elementi fondamentali dell'investimento responsabile è il riferimento ad una **Strategia di Investimento Responsabile, o Politica ESG**, che ne individui gli obiettivi e le linee guida, definita da Anima SGR nel corso del 2019 e successivamente aggiornata nel 2021. La Politica ESG si applica a tutti i prodotti istituiti e/o gestiti dalla SGR con le modalità e le differenziazioni disciplinate dalla Politica stessa e coerentemente alla documentazione d'offerta e/o contrattuale dei prodotti stessi.

La Politica ESG si basa sui seguenti elementi costitutivi:

- il **monitoraggio dei rischi di sostenibilità** nel processo di investimento;
- la considerazione dei principali **impatti negativi sui fattori di sostenibilità** derivanti dall'attività di investimento;
- le **strategie ESG** specifiche;
- l'**azionariato attivo** e l'*engagement*.

Analogamente la Politica ESG è stata adottata anche da Anima Alternative sulla base delle specificità che caratterizzano la sua attività di investimento.

Le due Politiche ESG vengono comunicate a tutto il Personale e rese disponibili a tutti gli *stakeholder* sul sito internet aziendale, al fine di assicurarne la diffusione e la consapevolezza. Esse sono valutate ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno, alla luce di eventuali evidenze emerse e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali in materia di investimento responsabile.

¹⁰ I criteri ESG sono stati applicati da fine aprile 2020 sui principali fondi del "Sistema Anima", fatta eccezione per i prodotti che investono in misura importante in altri prodotti (fondi, indici o sintetici) e titoli di emittenti non coperti dalle agenzie di rating e progressivamente estesi agli altri prodotti del Gruppo.

I Responsabili delle funzioni aziendali, e in particolare il Team di Gestione, ha il compito di integrare gli impegni definiti dalle Politiche all'interno di decisioni e operazioni di *business*. Infine, Anima SGR richiede che i gestori di portafoglio terzi, da essa eventualmente delegati, seguano questi principi o, in alternativa, adottino delle linee guida proprie coerenti con i principi adottati nella Politica ESG.

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

Il **sistema di monitoraggio** attivo dei **profili ESG degli emittenti** è finalizzato ad identificare ed eventualmente ridurre o escludere dai portafogli di investimento emittenti con *performance* ESG non soddisfacenti.

Nella sua attività di monitoraggio, Anima SGR ha recepito la definizione normativa di fattori di sostenibilità e rischio di sostenibilità dettati dal Regolamento UE 2088/2019, secondo cui si intende «rischio di sostenibilità»: un evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, se si verifica, potrebbe provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento¹¹.

A questo scopo, nel 2019 ha elaborato un sistema proprietario di **ESG scoring** per misurare e monitorare i profili ESG dei propri investimenti. Lo *scoring* è calcolato su una base dati ottenuta da fornitori esterni, Refinitiv per gli emittenti societari e Sustainalytics per quelli governativi. La base dati consiste in punteggi e *rating* ESG assegnati ai singoli emittenti, utilizzati per calcolare anche il punteggio e il *rating* ESG a livello di singolo prodotto gestito.

Anima SGR ha deciso inoltre di identificare i principali impatti negativi degli investimenti sulla base di criteri ambientali e sociali ispirandosi a quanto evidenziato dai *Sustainable Development Goals* e in linea con la normativa di riferimento. Al fine di rilevare i principali impatti negativi, Anima SGR monitora sulla base di *scoring* ed indicatori ESG forniti dai propri info provider i seguenti ambiti:

- 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.

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

Inoltre, i gestori di Anima SGR hanno a disposizione i profili ESG dei portafogli gestiti, potendo quindi sia monitorare in tempo reale il profilo ESG del fondo che gestiscono, sia visualizzare i dati ESG relativi a ogni titolo in portafoglio. Infine, come presentato per i criteri di esclusione, il monitoraggio dei rischi di sostenibilità

¹¹ Regolamento UE 2088/2019.

comprende anche la valutazione qualitativa di altri fattori, come ad esempio l'appartenenza degli emittenti a determinati settori di attività considerati più rischiosi dal punto di vista ambientale o sociale.

Per i fondi di fondi, le gestioni patrimoniali in fondi e altre tipologie di prodotto assimilati, il controllo dei rischi di sostenibilità viene realizzato attraverso la valutazione delle strategie e degli approcci ESG dei fondi i cui portafogli sono investiti.

L'attività sopradescritta conduce ad una **classificazione** dell'intera gamma dei prodotti di Anima SGR ai quali si applica la Politica ESG secondo un **ordine crescente di rischio di sostenibilità**, nell'ottica che a un maggior rischio si associ un impatto potenziale negativo maggiore sui ritorni del prodotto stesso.

CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3	CLASSE 4
Minori rischi di sostenibilità	Rischi di sostenibilità intermedi	Maggiori rischi di sostenibilità	Rischi di sostenibilità potenzialmente elevati
Prodotti per i quali i rischi di sostenibilità sono rilevati, misurati e monitorati (come per la successiva classe 2) e mitigati mediante l'applicazione di proprie strategie ESG	Prodotti per i quali la disponibilità di rating e dati ESG è considerata soddisfacente e non si osserva una incidenza complessiva di <i>rating</i> bassi superiore ad un livello massimo predefinito, oppure fondi di fondi, gestioni patrimoniali in fondi o altri prodotti assimilati in cui i rischi di sostenibilità sono mitigati dall'applicazione di approcci ESG propri	Prodotti per i quali la disponibilità di <i>rating</i> e dati ESG raggiunge un livello considerato soddisfacente, ma evidenzia comunque una incidenza complessiva di rating bassi o non classificati superiore ad un livello massimo predefinito	Prodotti per i quali la disponibilità di <i>rating</i> e dati ESG è inferiore ad un livello minimo predefinito, oppure particolari prodotti per i quali il monitoraggio viene attuato in forma limitata date le specifiche caratteristiche e/o l'eventuale "personalizzazione" dei prodotti stessi



LIVELLO DI RISCHIO

La classificazione dei prodotti nelle classi sopra individuate è oggetto di monitoraggio periodico da parte del Comitato ESG sulla base delle elaborazioni della funzione di Risk Management e secondo le modalità e le tempistiche disciplinate nella specifica procedura operativa di riferimento.

Infine, eventuali modifiche alla classificazione del prodotto comportano l'aggiornamento della relativa documentazione d'offerta.

Watch list

Più in dettaglio, il monitoraggio attivo dei *rating* ESG degli emittenti e dei portafogli di Anima SGR prevede anche la creazione di due *watch list*, la prima costituita dagli emittenti con il *rating* più basso della scala elaborata internamente e la seconda con i portafogli gestiti per i quali il peso dei titoli a basso rating superi una determinata percentuale degli *asset*. Il Comitato ESG, nelle sue riunioni periodiche, esamina i profili degli emittenti e dei portafogli compresi nelle *watch list*, proponendo poi al C.d.A. le eventuali azioni da intraprendere relativamente alle posizioni interessate.

Come è cambiato il processo di investimento

Il processo di investimento descritto finora è il risultato di un'evoluzione significativa rispetto al passato, come emerge dal confronto riportato nella tabella sottostante.

Passato	Futuro
<ul style="list-style-type: none">• Il team di gestione valuta i titoli dell'universo investibile (ad esempio le azioni quotate in Italia per un fondo azionario italiano) sulla base dei dati, del <i>newsflow</i> e delle valutazioni finanziarie.• Il team di gestione crea e aggiorna il portafoglio del fondo cercando il miglior profilo rischio/rendimento coerente con gli obiettivi e la natura del fondo.• ANIMA rendiconta <i>performance</i> e profili di rischio e rendimento finanziario del fondo.	<ul style="list-style-type: none">• Il team di gestione esclude dall'universo investibile determinati titoli (ad esempio aziende che producono o vendono armi il cui uso viola i principi umanitari fondamentali) e inserisce nelle sue valutazioni anche i <i>rating</i> prodotti da Agenzie specializzate che valutano i profili di sostenibilità delle imprese e il relativo flusso di notizie.• Il team di gestione crea e aggiorna il portafoglio cercando il miglior profilo rischio/rendimento coerente con gli obiettivi e la natura del fondo, tenendo conto anche dei profili di sostenibilità (ESG) di ogni titolo e del portafoglio nel suo complesso.• ANIMA rendiconta <i>performance</i>, profili di rischio e fattori di rischio ESG.

Strategie ESG specifiche

Anima SGR applica specifiche strategie ESG ai prodotti che promuove, tendendo a ridurre e comunque a tenere sotto controllo gli investimenti in titoli di emittenti caratterizzati da bassa qualità ESG attraverso:

- 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;
- l'eventuale applicazione di ulteriori **criteri di esclusione**, specifici per prodotto;
- il monitoraggio attivo dei livelli degli **indicatori di impatto negativo sui fattori di sostenibilità** relativi ai propri portafogli al fine di un loro miglioramento.

Inoltre, la società integra il monitoraggio dei rischi di sostenibilità e dei principali impatti negativi sui fattori di sostenibilità, come sopra definiti, con le tradizionali analisi finanziarie di rischio e rendimento, al fine di identificare, limitare o escludere emittenti con *performance* ESG non soddisfacenti dai propri portafogli di investimento.

Azionariato attivo ed engagement

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

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

Con riferimento alle pratiche di azionariato attivo, Anima SGR aderisce ai **Principi Italiani di Stewardship** emessi da Assogestioni sulla base dell'EFAMA *Stewardship Code*, il quale definisce dei principi ispirati alle *best practice* presenti sul mercato, al fine di incoraggiare l'interazione fra le Società di Gestione e gli emittenti quotati partecipati a beneficio dei clienti e del loro patrimonio investito. Al fine di formalizzare le richieste in esso contenute, Anima SGR ha predisposto una politica documentata (**Politica di Impegno**) in cui descrive come esercita le proprie responsabilità di azionista/investitore e le linee guida seguite nell'attività di impegno con le società nelle quali ha investito, al fine di proteggere e valorizzare gli investimenti dei propri clienti. Sono poi esplicitate le attività di collaborazione con altri investitori nel coinvolgere le aziende, laddove ritenute pertinenti e appropriate in un'ottica di trasparenza. In tema di azionariato attivo sono riportate le linee guida seguite nell'attività di voto e dei diritti connessi alle azioni, nelle quali si tiene conto anche della valutazione specifica dei fattori ESG, sempre più rilevanti nelle considerazioni. Anima SGR riporta, a supporto della relazione sulla quale si basa il rapporto con i clienti, l'informativa periodica all'investitore tramite la pubblicazione della Politica di Impegno e la relazione sull'esercizio dei propri diritti di azionista e sulle proprie attività di voto, riservando attenzione alle disposizioni specifiche per il trattamento delle informazioni privilegiate. In ottica più operativa, nella Politica pubblicata da Anima SGR è fatto riferimento alla possibilità di considerare il disinvestimento come metodo efficace per la gestione di strategie societarie o di decisioni aziendali che potrebbero influenzare negativamente, a suo avviso, il valore degli azionisti.

Nella Politica di Impegno è inoltre descritto come Anima SGR monitori le società partecipate su questioni rilevanti, compresi la strategia, i risultati finanziari e non finanziari nonché i rischi, la struttura del capitale, l'impatto sociale e ambientale e il governo societario. Infine, si descrivono le modalità con cui comunica con i pertinenti portatori di interesse delle società partecipate e come gestisce gli attuali e potenziali conflitti di interesse in relazione al proprio impegno.

Reporting

Anima SGR, al fine di consolidare il rapporto di fiducia con i suoi *stakeholder* e per conformarsi agli obblighi di *reporting* in tema ESG stabiliti dal Reg. UE 2088/2019, redige apposita informativa e la rende disponibile sul proprio sito *web*. Così facendo rende accessibili le informazioni circa le sue politiche sull'integrazione dei rischi di sostenibilità nel proprio processo d'investimento e sulla valutazione dei principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità, come dettagliato in precedenza. Per i prodotti che promuovono caratteristiche ambientali o sociali, o per quelli che si pongono obiettivi sostenibili, è stata pubblicata la descrizione delle caratteristiche ESG e le informazioni sulle metodologie utilizzate nel processo di investimento sostenibile.

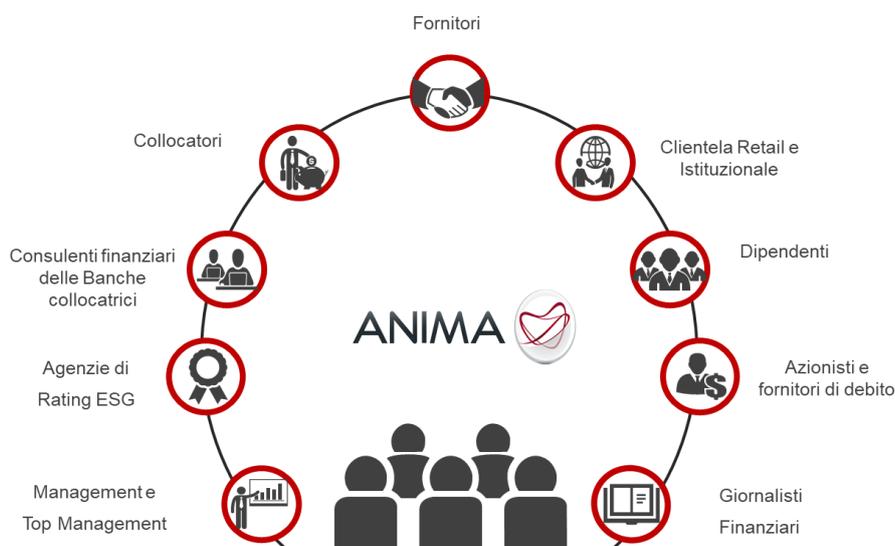
Infine, sono fornite informazioni su come la propria Politica di Remunerazione sia coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

4.4 L'Analisi di Materialità

Attraverso il suo **primo Rapporto di Sostenibilità**, ANIMA si pone come obiettivo quello di descrivere il proprio impegno con riferimento a tematiche ESG specifiche, le quali sono state individuate sulla base della rilevanza che le stesse assumono sia per il Gruppo che ancor più per i propri *stakeholder*. Le tematiche ritenute rilevanti riflettono gli impatti positivi e negativi generati dalla Società in ambito economico, sociale e ambientale ritenuti significativi perché capaci di influenzare la percezione degli *stakeholder* sull'operato del Gruppo, ma anche essenziali per comunicare informazioni che soddisfino i criteri di trasparenza e completezza. Per ANIMA, la rendicontazione di queste tematiche ha come obiettivo la rappresentazione del ruolo che, attraverso le proprie azioni e il proprio impegno, potrebbe assumere nel contribuire ad attenuare e rendere positivo l'impatto generato.

4.4.1 Coinvolgimento degli *stakeholder*

Le **attività di *stakeholder engagement*** promosse dal Gruppo nel corso del 2020 sono state impattate dall'emergenza sanitaria globale che ha necessariamente influenzato parte delle attività di comunicazione e di coinvolgimento degli *stakeholder* effettuate da ANIMA. Nel corso del 2020, infatti, si è registrato un incremento dell'attività di *Digital Communication*, sia B2B che B2C, come conseguenza del cambio di abitudini dovuto alla pandemia mondiale da Covid-19. Durante l'anno Anima ha quindi organizzato, per mantenere e coltivare le relazioni con i differenti *stakeholder*, diversi *webinar live* e *streaming* e attività sui canali social (Linkedin, Twitter e Facebook) durante i quali si sono trattate differenti tematiche di possibile interesse per gli auditori.



Fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria, il **Management** è stato coinvolto nell'analisi degli interventi di supporto al Personale, in collaborazione con il Servizio Amministrazione del Personale, per poter apportare i necessari cambiamenti nelle modalità di lavoro dovuti alla pandemia. Sono state inoltre sviluppate soluzioni che potessero supportare il Personale anche dal punto di vista dello stress causato dalla situazione emergenziale, promuovendo campagne di *counselling* e di ascolto.

Il **Personale** viene coinvolto in confronti periodici basati sul rilascio di *feedback* sulla formazione ricevuta e incentivato a fornire suggerimenti su eventuali punti di miglioramento delle attività formative promosse. Nel corso del 2020, sono state diverse le campagne promosse dal Gruppo per agevolare il Personale ad approcciare la nuova modalità di lavoro da remoto (*smart working*), che verranno descritte nel capitolo "Le Persone". Con l'obiettivo di sensibilizzare il Personale e di ingaggiarlo in merito al percorso di sostenibilità intrapreso dal Gruppo, sono state promosse ed erogate diverse campagne informative sulle tematiche ESG rilevanti, nelle quali in particolare sono stati trattati i seguenti argomenti: regolamentazione, politica di investimento, strategia aziendale, comunicazione e analisi degli investimenti.

Taluni **fornitori** possono essere coinvolti in campagne di confronto nelle quali hanno la possibilità di fornire dei *feedback* in merito alla soddisfazione delle collaborazioni. Con l'obiettivo di ingaggiare anche la propria catena di fornitura nel percorso di sostenibilità intrapreso da ANIMA, in occasione dei rinnovi contrattuali viene dedicato uno spazio specifico nel quale i fornitori vengono aggiornati in merito alle certificazioni dei sistemi di gestione (ISO 14001, ISO 45001), Codice Etico e di Comportamento ed eventuali nuove politiche rilevanti in materia ESG formalizzate da parte del Gruppo.

ANIMA si propone da sempre come parte attiva nella condivisione delle proprie *performance* con le **agenzie di rating ESG**, con le quali intrattiene dei rapporti continuativi basati sul miglioramento costante delle *performance* ESG e del sistema di *reporting*.

Tramite Eumetra MR, il Gruppo svolge delle indagini periodiche con i collocatori, i quali vengono periodicamente invitati a fornire dei *feedback* sulla soddisfazione dei prodotti e servizi forniti dal Gruppo e riflessioni sul miglioramento delle attività, come ad esempio spunti su prodotti innovativi. Il Gruppo svolge delle analisi periodiche tramite questionari *online* con l'obiettivo di indagare comportamenti finanziari di investitori privati e risparmiatori. Con i propri collocatori e consulenti, nel corso del 2020, il Gruppo ha promosso diverse iniziative di coinvolgimento e formazione tramite cicli di *webinar*, *conference call* e confronti diretti di cui di seguito vengono riportati i più significativi.

Tramite l'Accademia Anima, il Gruppo eroga dei corsi incentrati su tematiche finanziarie e non finanziarie con l'obiettivo di favorire la crescita professionale degli operatori del settore. Tali corsi e *webinar* nel corso del 2020 hanno riguardato principalmente i seguenti temi:

- finanza Relazionale: corsi e *webinar* su temi finanziari coniugati ad aspetti di finanza comportamentale;
- finanza Sostenibile: *focus* sul tema della finanza sostenibile ed in particolare sulle definizioni dei criteri ESG.

Con Anima Talk, il Gruppo ha organizzato un ciclo di incontri in *streaming live* con il contributo di esperti di ANIMA ed esterni. Gli argomenti principali toccati sono stati la sostenibilità, la flessibilità, *Megatrend* e *focus* sui prodotti ANIMA. Dagli incontri è emerso un grande interesse nei confronti delle tematiche affrontate con un *feedback* molto positivo da parte dei partecipanti. Allo stesso modo, con ANIMA FIRE sono stati organizzati degli incontri in *streaming live* sull'importanza del fondo pensione come strumento di fidelizzazione e redditività da cui è emersa la necessità di approfondire le caratteristiche del prodotto.

Con Club Alto Potenziale, ANIMA ha organizzato un ciclo di *webinar* con un focus sui mercati azionari e prodotti flessibili con il gestore Lars Schickentanz (Responsabile della Divisione *Alpha Strategies* di Anima SGR) da cui è emerso l'interesse di interventi tecnici e specifici su mercati e prodotti.

Il Gruppo, nel 2020, ha promosso l'educazione finanziaria anche attraverso la presentazione in *streaming live* del libro di Marco Liera "Investire in un mondo incerto", pubblicazione a cura di ANIMA la cui trattazione verte sul patrimonio finanziario e immobiliare e l'importanza del capitale umano, spesso sottovalutato, e su come far crescere la propria ricchezza nel tempo. È stato, inoltre, promosso un ciclo di *webinar* sui piani di accumulo del capitale "Il PAC: dalla teoria alla pratica" con il contributo degli esperti di ANIMA e la partecipazione di un docente universitario con l'obiettivo di far conoscere le caratteristiche tecniche e i vantaggi del piano di accumulo, la forma più semplice e flessibile per costruire una riserva attraverso una sorta di risparmio forzoso, investendo periodicamente anche piccole somme.

Nel corso del 2020 il Gruppo ha favorito il confronto con i consulenti finanziari dei propri collocatori, attraverso la partecipazione a diversi eventi da remoto dai quali sono emersi spunti di miglioramento e occasioni di approfondimento di tematiche specifiche tra i quali:

- "ConsulenTia 2020", al quale ANIMA ha partecipato con il proprio *stand* a Roma dal quale è emersa l'importanza di fornire prodotti e servizi personalizzati in linea con le esigenze dello *stakeholder*,
- l'evento in live streaming "XVI Forum del *Private Banking: Forum for the Future*" sui principali *trend* evolutivi del *private banking*.

Per i consulenti dei collocatori, iscritti all'area premium di ANIMA, il Gruppo ha condotto un'indagine via *web* sui bisogni del consulente ai tempi del Covid-19, le criticità e complessità incontrate nello svolgere la propria attività, le motivazioni, quali supporti sarebbero necessari per colmare i problemi affrontati e le modalità preferite per lo svolgimento della propria attività.

Con riferimento alla **clientela**, le principali attività di coinvolgimento di ANIMA nel corso del 2020 si sono incentrate sulla rilevazione della soddisfazione degli stessi e tramite la sponsorizzazione e la partecipazione a convegni i quali hanno favorito un dialogo aperto allo scambio di opinioni e *feedback* in merito alle attività svolte dal Gruppo. Nel 2020 ANIMA ha sponsorizzato la manifestazione sportiva "Grande tritico lombardo" in affiancamento ad un *partner* commerciale.

Oltre alle consuete richieste di aggiornamento in tema di *business* della Società, ANIMA, nel 2020, ha organizzato dei *Group Meeting* e degli incontri *one to one* con i propri azionisti sui diversi impatti della crisi da Covid-19.

Il Gruppo intrattiene dei rapporti continuativi con i giornalisti e le principali testate economico-finanziarie, principalmente rilasciando interviste ed erogando materiale informativo a supporto delle sue attività.

4.4.2 Definizione delle tematiche materiali

Nel corso del 2020 ANIMA ha effettuato la sua prima analisi di materialità, identificando le tematiche principali per la Società stessa e per la sua pluralità di *stakeholder* attraverso lo studio dei principali *trend* di sostenibilità, di pubblicazioni di settore e tramite un'attività di *benchmarking* sulle principali aziende comparabili.

La documentazione prevalentemente analizzata è la seguente:

- fonti documentali interne, tra cui:
 - la Politica di Sostenibilità, la Politica ESG e altre linee guida aziendali;
 - il Codice Etico e di Comportamento;
 - verbali delle Assemblee;
- fonti documentali esterne, tra cui:
 - *standard e framework* internazionali e nazionali per la rendicontazione delle informazioni non finanziarie (es. GRI *Standards*, *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), per il settore “*Asset Management & Custody Activities*”);
 - fonti internazionali sulle tematiche di sostenibilità (Agenda 2030, documentazione dell’Unione Europea a sostegno della finanza sostenibile);
 - principali normative di settore (es. D.Lgs. 254/2016);
- Bilanci di Sostenibilità e Dichiarazioni Non Finanziarie ex D.Lgs. 254/2016 di società o altri gruppi finanziari nazionali.

Come obiettivo per i prossimi esercizi, il Gruppo si propone di sviluppare un processo di *stakeholder engagement* sulle tematiche di sostenibilità, al fine di cogliere in modo ancora più puntuale le esigenze conoscitive dei suoi portatori di interesse interni ed esterni e di conseguenza procedere con la prioritizzazione delle tematiche individuate come materiali.

AMBIENTALE	Efficienza energetica	Raggiungere lo stesso risultato consumando meno energia, ricercando la costante riduzione dei consumi energetici diretti e indiretti, riducendo gli sprechi e adottando le migliori tecnologie disponibili in termini di efficienza energetica.
	Emissioni di CO₂	Riconoscere l'importanza della riduzione delle emissioni di CO ₂ e cercare di contribuire alla diffusione di esternalità positive che aiutino nella riduzione dei gas a effetto serra.
	Consumo responsabile delle risorse naturali	Contribuire affinché le risorse naturali siano estratte, lavorate e consumate in maniera più sostenibile, riducendo l'impatto ambientale della fase del consumo e di produzione dei prodotti nel loro intero ciclo di vita.

SOCIALE	Tutela dei diritti umani	Costante attenzione nel rispettare i diritti umani in tutte le relazioni interne ed esterne, favorendo la diffusione di esternalità positive lungo la catena di fornitura.
	Contributo allo sviluppo della comunità	Promuovere la crescita delle comunità in cui il Gruppo è presente, attraverso lo sviluppo di iniziative, attività solidali e di coinvolgimento, le quali generano un impatto positivo.
	Salute e sicurezza sul lavoro	Promuovere lo sviluppo di condizioni di lavoro che assicurino il rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori, grazie a sistemi di gestione che garantiscano il benessere fisico dei lavoratori, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.
	Formazione e sviluppo professionale	Promozione del continuo apprendimento e sviluppo, per ottenere un organico preparato, offrendo concrete opportunità di sviluppo personale e professionale, attraverso l'ascolto costante delle aspettative e la valorizzazione periodica delle competenze.
	Welfare dei dipendenti	Perseguimento del benessere dei dipendenti, al fine di creare un ambiente piacevole e stimolante, migliorando allo stesso tempo l'equilibrio tra vita lavorativa e necessità personali.
	Diversità e pari opportunità	Impegno a sostenere e promuovere la diversità in tutte le sue forme e manifestazioni, creando un ambiente di lavoro inclusivo, che valorizzi le individualità e specificità di ogni persona creando un mix di capacità e personalità unico.
	Soddisfazione e coinvolgimento dei dipendenti	Promozione di un contesto inclusivo che favorisca lo scambio di idee, il confronto di opinioni ed esperienze e lo sviluppo di competenze multidisciplinari.
	Customer satisfaction	Porre i clienti al centro delle decisioni strategiche e operative del Gruppo al fine di creare delle relazioni di fiducia mediante l'attivazione di canali di ascolto delle esigenze e delle aspettative, per comprendere e anticipare le richieste presenti e future, al fine di rispondere prontamente.

GOVERNANCE	Gestione dei rischi ESG	Identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi che afferiscono il Gruppo al fine di tramutarli in opportunità di crescita, assumendo una valutazione trasversale che integri anche aspetti ESG.
	Governance ESG	Assetto organizzativo che integri aspetti anche di tipo non finanziario nell'implementazione delle strategie di sviluppo, supportato da comitati specifici e competenti.
	Etica di business	Il successo del Gruppo si basa anche su aspetti di integrità e di etica sia nei confronti degli <i>stakeholder</i> interni sia di quelli esterni. Questi concetti sono formalizzati nel Codice Etico che raggruppa i principi alla base del Gruppo.
	Trasparenza sulle politiche fiscali	Promozione della trasparenza sulle tematiche fiscali e sulle politiche adottate dal Gruppo.
	Anticorruzione e antiriciclaggio	Evitare fenomeni di corruzione e riciclaggio che inficino la continuità del business e la sua reputazione. Il Gruppo adotta altresì presidi preventivi e politiche mirate a contrastare la corruzione attiva e passiva e il riciclaggio, favorendo la diffusione di una cultura della legalità.
	Privacy e sicurezza delle informazioni	Attenzione alla sicurezza e alla riservatezza delle informazioni e protezione dei sistemi informatici, evitando i rischi di violazioni alla rete, tramite attività di prevenzione, rilevazione e interventi contro potenziali <i>cyber</i> attacchi.
TRASVERSALE	Gestione responsabile della catena di fornitura	Gestione della fornitura guidata da principi di responsabilità e sostenibilità, promuovendo trasparenza e fiducia lungo tutta la catena.
	Marketing responsabile	Promozione di pratiche di mercato responsabile, assicurando condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, nello sviluppare attività di business in grado di generare valore per tutti gli <i>stakeholder</i> .
	Investimenti responsabili	Promozione di processi di investimento responsabili che integrino tematiche ESG nelle valutazioni degli emittenti, come risposta ad una crescente consapevolezza dell'importanza delle tematiche non finanziarie.

5 Le Persone

Il Gruppo ANIMA svolge un ruolo rilevante nel mercato finanziario italiano contribuendo allo sviluppo economico, al benessere delle famiglie, delle imprese italiane, dei propri azionisti e delle persone che giornalmente contribuiscono alla creazione di valore condiviso.

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

Al 31 dicembre 2020, il Gruppo conta su una forza lavoro di 330 persone, di cui 323 costituito da personale dipendente (+5% rispetto al 31 dicembre 2019) e 7 da lavoratori esterni (stagisti). Il 97% del Personale è assunto con un contratto a tempo indeterminato ed è per la quasi totalità basato in Italia (96%). La categoria professionale che registra il maggior numero di Personale nel Gruppo al 31 dicembre 2020 è quella dei Quadri (46%), seguita dagli Impiegati delle Aree Professionali (38%) e, infine, dai Dirigenti (16%).

5.1 Diversità e pari opportunità

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

L'inclusività caratterizza il modello di business di ANIMA, che adotta la diversità come un vero e proprio valore. Questo è reso possibile grazie al contributo unico di ciascun dipendente, favorendo la creazione di un ambiente sereno, incentivante e libero da ogni pregiudizio o forzatura, lasciando ampio spazio di crescita e implementazione personale, pronti ad affrontare continue sfide sostenibili. ANIMA promuove la diversità e le pari opportunità, formalizzando il suo impegno nel proprio Codice Etico e di Comportamento. In linea con quest'ultimo, nei rapporti con le persone fisiche, è vietata qualsiasi forma di discriminazione 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.

Il Gruppo ha inoltre approvato, nel maggio 2021, la **Politica in materia di Diversità e Inclusione** nella quale si impegna formalmente a riconoscere e sostenere l'importanza di comportamenti atti a valorizzare la diversità e

l'inclusione, nella convinzione che da questi derivino tangibili effetti positivi sul luogo di lavoro che, a loro volta, produrranno un miglioramento della complessiva *performance* aziendale. Gli impegni sanciti dal Gruppo sono i seguenti:

- prevenire e combattere qualsivoglia forma di discriminazione diretta o indiretta, in relazione all'età, al genere ed all'orientamento sessuale, alla cultura e religione di appartenenza, allo stato di salute o alla condizione di disabilità, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche o sindacali;
- riconoscere l'importanza dello sviluppo di una Politica di Diversità ed Inclusione, con particolare riferimento al proprio Personale, anche tramite l'eliminazione di barriere culturali, organizzative e materiali.

Pertanto, 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*.

In particolare, il Gruppo ripudia qualsiasi attività di propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico o che si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia, della *Shoah* o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra. Analogamente, sono vietate nelle relazioni di lavoro con colleghi e con soggetti esterni atti o comportamenti volti ad incitare, a commettere o ad istigare, in particolare per motivi razziali, etnici, nazionalistici o religiosi o discriminatori in qualsiasi accezione, qualsiasi forma di violenza ovvero molestie fisiche, sessuali, psicologiche, verbali, atti di provocazione alla violenza o di qualsiasi altro tipo.

Il Gruppo si impegna inoltre ad erogare piani di formazione e sviluppo professionale a tutto il Personale indipendentemente da qualsivoglia forma di diversità, con particolare attenzione a non consentire forme di penalizzazione a carico di specifici gruppi e/o individui.

Qualora il Personale avesse necessità di segnalare una violazione alle disposizioni rientranti nel Codice Etico e di Comportamento o qualsiasi altra incoerenza con i valori di ANIMA, può richiedere un colloquio con l'HR Director o altro *manager*, con la garanzia della massima riservatezza e tutela, oltre a poter usufruire del canale del *Whistleblowing*, come precedentemente descritto.

La presenza femminile all'interno del Gruppo è pari al 32% al 31 dicembre 2020, con una pressoché equa ripartizione tra attività *Core*¹² (52%) e di supporto (48%). Il Personale con età compresa tra i 30 e i 50 anni rappresenta la maggior parte della popolazione aziendale (59%), seguito dagli *over 50* (26%) e, infine, dagli *under 30* (15%).

¹² Nella categoria di Personale impiegato in attività "core" sono stati considerati gli appartenenti alle Direzioni Investimenti e Commerciale di Anima SGR (escluso il *Top Management*). Il restante Personale è stato considerato impegnato in attività di supporto.

5.2 Politiche di remunerazione

ANIMA si impegna ad applicare politiche di remunerazione finalizzate a valorizzare le risorse che lavorano nel Gruppo, riconoscendo l'apporto individuale al successo dell'organizzazione e disincentivando allo stesso tempo comportamenti che determinano la violazione di valori e principi della Società.

Nell'elaborazione delle politiche e delle prassi retributive, inoltre, ANIMA assicura l'allineamento degli interessi del *management* e del Personale in genere con quello degli altri *stakeholder*.

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

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

5.3 Sistema di *welfare*

Il sistema di *welfare* di ANIMA opera al fine di garantire un sostegno al dipendente a favore della qualità della vita in azienda e include una pluralità di servizi, tra cui: assicurazione sulla vita, assistenza sanitaria, copertura per disabilità/invalidità, integrità del permesso di paternità, sistema previdenziale integrativo con contribuzione aziendale e servizio gratuito di assistenza fiscale. Tra le iniziative da segnalare nel 2020 per agevolare il tragitto casa-lavoro del Personale, ci sono due importanti convenzioni stipulate con Azienda Trasporti Milanesi 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 convenzionata.

Nel corso del 2020, è stato inoltre introdotto un meccanismo di conversione del Premio di Risultato previsto dal CCNL in beni e servizi *welfare* (rimborsi spese scolastiche, spese socio-assistenziali e sanitarie, oltre alla possibilità di utilizzo in ambito "*entertainment*").

Inoltre, è stata prevista l'adozione della modalità di lavoro agile nel periodo di emergenza sanitaria, anche dotando la quasi totalità del Personale con dispositivi portatili.

Supporto ai dipendenti durante l'emergenza da Covid-19

Nel corso del 2020, di conseguenza alle necessità derivanti da un contesto di emergenza pandemica, sono state incrementate ulteriori iniziative sociali a favore dei dipendenti come la formalizzazione di un sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro in ossequio ai requisiti della norma tecnica ISO 45001:2018. Si è proceduto alla rilevazione della misurazione della temperatura corporea prima di accedere all'interno delle aree di lavoro aziendali, si sono date in dotazione a tutti i lavoratori mascherine di protezione da utilizzarsi obbligatoriamente sul luogo di lavoro ed è offerta la possibilità di svolgere il *test* rapido sierologico, tamponi, vaccino antinfluenzale in azienda.

Inoltre, è stata fornita adeguata informativa a tutti i dipendenti circa il rischio biologico e relativamente al protocollo anti-contagio attuato.

Per favorire la continuità, è stata data la possibilità di lavorare in modalità *smart working*. Lo svolgimento in modalità remota dell'attività lavorativa ha comportato un incremento dei rischi di sicurezza informatica (*cyber security*), in particolare a fronte dell'utilizzo di *personal computer* e/o *smartphone* connessi alle reti dati domestiche; tale rischio è tuttavia mitigato dall'installazione di avanzati applicativi antivirus analoghi a quelli già adottati a tutela della rete informatica del Gruppo.

5.4 Formazione e sviluppo professionale

Il ruolo centrale del Personale giustifica un attento processo di selezione, basato su pari opportunità ed equo trattamento, principi che poi caratterizzeranno tutto il percorso di carriera futuro. A questo fine, il Gruppo si impegna a creare **percorsi di crescita che tengano conto anche delle aspettative personali e professionali del Personale**, offrendo un'attenta e continua formazione.

A questo proposito sono state erogate al Personale del Gruppo nel corso del 2020 circa 20 ore pro capite, pari a più di 6.000 ore di formazione, in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente anche a causa della situazione emergenziale, ma quasi raddoppiate rispetto al 2018, per un totale pari a circa Euro 162 migliaia spesi nel solo 2020.

Nel 2020
ANIMA ha
erogato quasi
6.300 ore di
formazione al
suo Personale.

La formazione nel Gruppo ANIMA opera nell'ambito delle competenze, per le quali si intendono 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 fondamentalmente su quattro aree di apprendimento a cui corrispondono quattro diversi tipi di interventi formativi:



Considerata l'importanza crescente che il processo di formazione finora descritto riveste, il Gruppo ANIMA organizza percorsi in modo mirato al fine di offrire esperienze personalizzate, tenendo conto dei ruoli ai quali sono diretti, del livello di potenziale e di *performance* dei destinatari, sfruttando al massimo le capacità dei singoli individui e dando così spazio di crescita internamente al Gruppo.

In termini più operativi, viene definito annualmente un piano di formazione relativo ai fabbisogni formativi delle risorse segnalati dai *Manager* e, a volte, dal Personale stesso.

La formazione si esplica mediante l'organizzazione di corsi individuali o collettivi in base alla finalità. I primi di norma servono a sviluppare capacità di carattere "tecnico-specialistico" relative alle competenze richieste dal ruolo ricoperto e vengono realizzati prevalentemente con professionisti esterni specializzati nella materia da trattare. Possono altresì essere realizzati interventi individuali anche a carattere comportamentale come, ad esempio, i percorsi di *Coaching* Manageriali.

Si prediligono invece corsi di Gruppo interni al fine di sviluppare competenze di tipo comportamentale e manageriale, 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 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.

Infine, sulla base delle indicazioni del Servizio Compliance e del Servizio Legale, vengono organizzati corsi di formazione obbligatoria relativi ai principali temi riguardanti le condotte di comportamento del Personale, ad esempio sulle seguenti tematiche: Antiriciclaggio, *Privacy*, Modello 231, *Market Abuse* e *Whistleblowing*.



In un'ottica di continuo miglioramento e di crescita, ANIMA utilizza dei questionari di valutazione dei corsi di formazione effettuati, la cui compilazione serve per consentire al Responsabile della Selezione, Formazione e Sviluppo del Personale di valutare la validità della docenza, dei contenuti trattati ed il grado di soddisfazione del dipendente rispetto all'intervento formativo erogato.

Il Responsabile della Selezione, Formazione e Sviluppo del Personale segue l'organizzazione e la progettazione della formazione eventualmente mediante il supporto di Consulenti esterni, su indicazione del fabbisogno rilevato dai Responsabili e dal Personale stesso, al fine di erogare servizi efficienti e tempestivi in linea con le necessità di crescita e di sviluppo di ANIMA.

Qualora si creassero internamente delle necessità di riorganizzazione del Personale, il Gruppo utilizza la modalità della *job rotation* per gestire delle possibili *vacancy*. Il processo è gestito in base alle situazioni organizzative e all'attenzione alle risorse che desiderano sviluppare le proprie competenze in modo trasversale e meritevoli di crescita verticali.

ANIMA promuove la diffusione ed implementazione della formazione, per esempio rimborsando l'esame della certificazione *Chartered Financial Analyst* ("CFA") e le iscrizioni annuali per il Personale che ha ottenuto la certificazione. Inoltre, organizza *stage* per neolaureati mediante convenzione con Enti Universitari formando direttamente sul campo tali risorse per poter, nella maggior parte dei casi, addivenire all'assunzione al termine dello *stage*.

5.5 Soddisfazione e coinvolgimento

L'importanza che riveste la "Risorsa Umana" in ANIMA ha portato a predisporre l'implementazione di un sistema di Valutazione delle Prestazioni che si applica a tutto il Personale; tale processo consente sia di orientare le attività ed il rendimento del dipendente, che di aiutare a monitorare tempestivamente le differenti percezioni di benessere delle persone 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 annualmente una valutazione degli stessi e dei comportamenti. Il programma coinvolge le risorse e favorisce un confronto formale fra *Manager* e Collaboratore. Di conseguenza, è stato introdotto anche un piano

incentivante per tutto il Personale che si esprime in una parte di retribuzione variabile legata alle *performance* individuali qualitative e, dove possibile, anche quantitative (in base ai ruoli ricoperti).

Per perseguire un obiettivo condiviso e comune interno all'organico di ANIMA, è indispensabile seguire un percorso comune, rimanendo aggiornati sulle *performance* alle quali si è contribuito tramite il proprio lavoro. Per raggiungere questo tipo di allineamento la Società ha organizzato nell'arco dell'anno 2020 4 eventi informativi in cui l'Amministratore Delegato e il *Top Management* hanno presentato a tutto il Personale i dati riferibili all'andamento del Gruppo ed ai progetti in corso ai fini di creare maggior coinvolgimento, condivisione di informazioni e vicinanza con i colleghi. Oltre a queste occasioni di confronto sono state definite una serie di iniziative che avvicinino il Personale alla realtà aziendale e alla condivisione di esperienze, ed in particolare:

- corsi di supporto all'utilizzo della piattaforma *Microsoft Teams*;
- sostegno nella "Gestione dello *Stress*" mediante un corso comportamentale;
- formazione per i *Manager* nella gestione dei collaboratori mediante la modalità "da remoto";
- "Momento di Ascolto" - Sportello di *Counselling* Psicologico.

I progetti appena citati sono stati sviluppati grazie alle competenze e disponibilità di varie risorse interne ed esterne, appoggiati da Istituti di Formazione e docenti specializzati.

5.6 Salute e sicurezza sul lavoro

ANIMA considera la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro un valore fondamentale, al quale le persone devono ispirarsi nello svolgimento delle proprie attività quotidiane.

Il Gruppo opera in ottemperanza alle vigenti norme nazionali (**D.Lgs. 81/2008**), internazionali e ai regolamenti sulla sicurezza e sulla salute nei luoghi di lavoro e si impegna a creare un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute psico-fisica del proprio Personale e collaboratori, promuovendo l'adozione delle opportune azioni preventive all'interno dei locali aziendali. Il Personale contribuisce responsabilmente al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi, fatte salve le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.



ANIMA nel
2020 ottiene
la
certificazione
ISO 45001

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. In riferimento a quest’ultima certificazione, nel corso del 2020 ANIMA ha completato il percorso per il suo ottenimento. La sicurezza sul luogo di lavoro è promossa anche attraverso l’erogazione di corsi rivolti a tutto il Personale sui rischi specifici e generici e formazione capillare dei preposti alla sicurezza e sull’addestramento di figure specifiche per le gestioni delle emergenze (responsabili di piano, antincendio e primo soccorso). Sono stati inoltre installati sistemi di defibrillazione e appositamente formate delle risorse all’utilizzo degli stessi (formazione BLSD).



ANIMA nel 2020
ha erogato più di
1.000 ore di
formazione in
materia di Salute
e Sicurezza

Inoltre, ANIMA provvede all’aggiornamento del **Documento di Valutazione dei Rischi (“DVR”)**, al coinvolgimento attivo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (“RLS”) e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (“RSPP”) e provvede affinché ogni piano degli stabili sia presidiato sia da responsabili di piano che da addetti alla gestione delle emergenze.

Per consolidare e migliorare il modello adottato dal Gruppo, ciascuno è tenuto a segnalare al datore di lavoro, al Dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione individuale, nonché qualsiasi eventuale condizione di sfruttamento del lavoro o di pericolo di cui venga a conoscenza, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Per tutelare e monitorare la salute del Personale, ANIMA prevede delle visite mediche periodiche da parte del medico del lavoro. Inoltre, ai fini del contenimento dell’emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, il Gruppo ha messo a disposizione personale medico per la somministrazione di test sierologici e tamponi rapidi e molecolari.

Nel rispetto della prescrizione del Protocollo, per ciascuna società interessata, è stato costituito un **Comitato per l’applicazione e la verifica delle regole contenute nel Piano**¹³, di cui fanno parte anche i Dirigenti della sicurezza, RSPP, RLS e le rappresentanze sindacali aziendali: tale Comitato ha il compito di aggiornare regolarmente il Piano per recepire ogni nuova buona prassi e indicazione da parte degli organi competenti, di discutere eventuali suggerimenti per il miglioramento provenienti dagli RLS e dalle parti sociali coinvolte e di sorvegliare che le relative prescrizioni vengano adempiute.

¹³ Piano di gestione dell’emergenza sanitaria legata al Covid-19

ANIMA riserva particolare attenzione alla salvaguardia della salute del proprio Personale e per questo ha implementato una serie di sistemi atti a sua tutela. In particolare, alcune delle principali attività attuate per fronteggiare l'emergenza da Covid-19, sono:

- adempimento ex art.17 del D.Lgs. 81/08 e S.m.i. - revisione del Documento di Valutazione dei Rischi prendendo in considerazione il pericolo relativo all'esposizione al Covid 19 (Rischio Biologico Generico) aggiornato con le specifiche indicazioni fornite dall'INAIL attraverso il documento programmatico "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione";
- adempimento ex art. 36 del D.Lgs. 81/08 e S.m.i. informativa a tutto il Personale circa il Rischio Biologico – Coronavirus SARS-CoV-2 e disposizioni aziendali relativamente al protocollo anti-contagio attuato;
- adempimento ex art. 37 c. 2 del D.Lgs. 81/08 e S.m.i. e Accordo Stato Regioni 26 gennaio 2012 - formazione di tutto il Personale circa il Rischio Biologico – Coronavirus SARS-CoV-2 (come rischio aggiuntivo) attraverso corso certificato secondo l'accordo Stato Regioni;
- adempimento ex art.43 del D.Lgs. 81/08 e S.m.i. - aggiornamento del piano di gestione delle emergenze "Emergenza sanitaria Virus Covid-19" in ossequio al "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14 aprile 2020 e successivi aggiornamenti e alle linee guida fornite dall'INAIL attraverso il documento programmatico "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione";
- adempimento ex art.26 del D.Lgs. 81/08 e S.m.i. - attualizzazione del DUVRI con le prescrizioni del protocollo anti-contagio;
- formalizzazione di un sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro in ossequio ai requisiti della norma tecnica ISO 45001-2018 (di cui è stata ottenuta la certificazione nel mese di dicembre 2020);
- predisposizione di un'adeguata informativa sulla *privacy*, ex art.13 Reg. UE 679/2016, da sottoporre a tutti gli interessati e finalizzata alla rilevazione della misurazione della temperatura corporea prima di accedere all'interno delle aree di lavoro aziendali;
- dotazione a tutti i lavoratori di mascherine di protezione da utilizzarsi obbligatoriamente sul luogo di lavoro;
- pianificazione mirata del numero di presenze "*on-site*" per evitare assembramenti;
- adeguamento dell'utilizzo dell'impianto di condizionamento, riprendendo i contenuti enucleati nel Rapporto ISS Covid-19 n. 33/2020 per le attività a basso rischio;
- sanificazione dell'impianto di condizionamento e dei locali aziendali nel rispetto delle prescrizioni emanate dal Ministero della Salute;
- sanificazione dei beni aziendali in uso ai lavoratori;
- predisposizione di vani di raccolta dei rifiuti speciali (mascherine);

- possibilità di esecuzione di test diagnostici di *screening* (*rapid test*/test sierologici/test nasofaringeo antigenico) da parte del Personale, con il presidio del Medico aziendale Competente.

5.7 Tutela dei diritti umani

Coerentemente con quanto riportato all'interno del Codice Etico e di Comportamento e della Politica di Sostenibilità del 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.

6 Il rapporto con i clienti

6.1 Sicurezza delle informazioni

Priorità di ANIMA è quella di tutelare la riservatezza degli individui vietando qualsiasi indagine in merito alle idee, alle preferenze personali e a tutto ciò che è strettamente legato alla sfera privata.

Il Gruppo si impegna 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 di ANIMA 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 od 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.

6.1.1 Accesso ai sistemi informativi

Sempre nell'ottica di assicurare da parte di ANIMA la massima protezione delle informazioni, si prevede 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.

Grazie anche all'utilizzo corretto e limitato ai soli scopi aziendali dei sistemi informativi, ANIMA promuove il rispetto delle normative in materia di *privacy* evitando ogni accesso ingiustificato volto alla raccolta, archiviazione e diffusione di dati ed informazioni per scopi differenti.

Al Personale del Gruppo è richiesto, inoltre, di agire nel rispetto dei seguenti canoni al fine di salvaguardare l'accesso al patrimonio informativo aziendale:

- disponibilità: nessun utente può accedere al sistema in mancanza della relativa autorizzazione o acquisire o dedurre dal sistema informazioni che non è autorizzato a conoscere;

- integrità: il sistema impedisce, ovvero rileva, alterazioni dirette o indirette delle informazioni da parte di utenti o procedure non autorizzate o a causa di eventi accidentali;
- riservatezza: nessun utente può diffondere informazioni rientranti nel patrimonio informativo aziendale ad eccezione di quanto richiesto per lo svolgimento delle proprie mansioni.

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

L'utilizzo degli strumenti informatici e telematici interni può essere soggetto ad attività di monitoraggio e verifica da parte della Società nel rispetto delle normative in materia di diritto del lavoro.

6.2 Soddisfazione dei clienti

ANIMA ha incaricato l'istituto di ricerca Eumetra di realizzare un'indagine su:

- consulenti iscritti all'area *premium* del sito *web*;
- temi relativi ad alcuni servizi;
- posizionamento di alcune SGR e di Anima SGR.

Il campione è interamente costituito da operatori professionali (principalmente gestori bancari e consulenti finanziari) di banche e reti *partner* di Anima SGR invitati a compilare un questionario anonimo.

La rilevazione è stata condotta via *web* (modalità CAWI - *computer assisted web interview*) con un sistema interrogabile da *mobile*, *tablet* e su *pc*. I questionari completati sono stati oltre 1.750. Il criterio di soddisfazione adottato è l'NPS¹⁴ ("*Net Promoter Score*"), che è risultato pari a +18.



6.3 Gestione dei reclami

La gestione dei reclami è affidata al Servizio Compliance & AML il quale opera in conformità alla procedura aziendale che regola il processo di gestione degli stessi. ANIMA ha fissato in 60 giorni dalla ricezione il termine massimo per il riscontro ai reclami al fine di garantire la tempestività dell'evasione, tramite anche l'utilizzo di un *alert* interno.

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

Nel corso del 2020 ANIMA ha fornito i riscontri ai reclami ricevuti adottando, se del caso, i provvedimenti atti a risolvere le criticità procedurali all'origine degli stessi.

¹⁴ Indicatore che misura la proporzione di "promotori" di un prodotto, marca o servizio, rispetto ai "detrattori". Il numero può andare da -100 (tutti sono detrattori) a +100 (tutti sono promotori). In base agli standard NPS globali, qualsiasi punteggio superiore a 0 è "buono", in quanto implica un certo livello di fidelizzazione da parte dei clienti.

6.4 Comunicazione trasparente

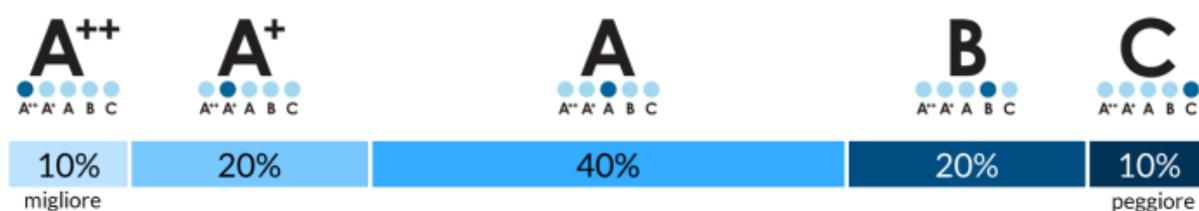
Al fine di instaurare un rapporto trasparente e di fiducia con i principali portatori di interesse sono state attivate da ANIMA una serie di attività di dialogo con le controparti. In particolare, sono stati organizzati momenti di incontro con gli investitori istituzionali, sia *one to one* che di gruppo, durante i quali si è discusso, oltre alle consuete richieste di aggiornamento in tema di *business* della Società, un *focus* sui diversi impatti della crisi da Covid-19.

Il 2020 è stato chiaramente impattato dalla crisi da Covid-19 nelle attività con gli investitori; in particolare, si segnala che a partire da inizio marzo 2020 non sono stati effettuati incontri fisici con investitori né in sede né in trasferta, ma solo virtuali. Rispetto all'anno precedente, e più in generale al tipico volume di attività, si è riscontrato un calo del numero di interazioni, ma questo non ha impedito comunque un elevato numero di contatti e aggiornamenti continui con investitori esistenti e potenziali.

Sono state organizzate interviste e altre attività di supporto per instaurare un dialogo con i giornalisti finanziari. In particolare, sono state organizzate e gestite diverse interviste con l'Amministratore Delegato di Anima Holding, mantenendo un contatto costante sia coi giornalisti delle principali testate economico-finanziarie che con quelli delle agenzie di stampa.

Per favorire un'informazione trasparente relativa ai prodotti, è stata attivata l'iniziativa *Rating Costi CFS*, un indicatore sintetico di costo dei fondi comuni di investimento assegnato dalla società indipendente *CFS Rating*. 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 Sottoscrizione¹⁵, Commissioni di rimborso¹⁶.

I fondi sono raggruppati in categorie omogenee, le categorie CFS, quindi sono ordinati per costo decrescente e a ciascuno è assegnato un *rating* (da A++ a C) in funzione del posizionamento percentile nel suo peer group.



Infine, con riferimento alle tematiche ESG, sono stati allacciati e mantenuti i contatti con i principali *provider* di *rating* ESG della Società con l'obiettivo di migliorare l'informativa al pubblico delle tematiche non finanziarie, in un'ottica di continuo miglioramento della rendicontazione interna ed esterna.

¹⁵ Commissioni di sottoscrizione *adjusted*, divise per l'*holding period*, stimato da *CFS Rating*.

¹⁶ Considerate solo per i fondi a finestra, divise per l'*holding period*, stimato da *CFS Rating*.

7 Il contributo allo sviluppo delle comunità

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

Il Gruppo è attento alle necessità espresse dal territorio in cui opera e, a tal proposito, delinea un processo di sviluppo e crescita che vada a beneficio anche della comunità. Il mantenimento di un dialogo costante e costruttivo rappresenta il presupposto delle attività messe in atto dal Gruppo per supportare la comunità, quali, a titolo esemplificativo, le liberalità.

Il Gruppo è consapevole del proprio ruolo nelle attività di tipo filantropico e 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 Holding ritiene che l'innovazione e la ricerca siano delle condizioni necessarie affinché si realizzi lo sviluppo della società e la creazione di valore condiviso. Per tale ragione, il Gruppo promuove lo sviluppo locale attraverso la collaborazione con Università e associazioni di categoria, al fine di proporre soluzioni innovative che incontrino le necessità degli *stakeholder* e che supportino lo sviluppo e la crescita del territorio, favorendo il dialogo e la comunicazione.

Sostegno alla comunità

Il Gruppo interviene a sostegno delle comunità locali attraverso liberalità erogate in casi di necessità e bisogni impellenti nei territori in cui opera. Tali attività consentono al Gruppo di apportare benefici concreti alle comunità di *stakeholder* con cui collabora.

Mitigazione degli effetti negativi dei settori "controversi"

Nell'ambito della gestione degli investimenti, il Gruppo sta progressivamente integrando indicatori relativi alle esternalità negative delle aziende oggetto di analisi nei processi di valutazione e di *risk management*.

7.1 Iniziative a supporto delle comunità locali

Nel corso del 2020, ANIMA ha svolto una pluralità di attività in ambito principalmente finanziario con l'obiettivo di rendere il settore più "accessibile", diffondendo una maggiore consapevolezza e conoscenza delle tematiche della materia. Le attività non sono rivolte solamente a soggetti esperti ma anche a coloro i quali vorrebbero avvicinarsi al mondo degli investimenti e stanno cercando degli strumenti per definire il loro approccio. Particolare attenzione è rivolta all'aspetto della sostenibilità che sempre più si sta integrando nel processo di investimento di ANIMA, cercando di coinvolgere nel cambiamento anche i vari gruppi di *stakeholder* ai quali si rivolge.



PUBBLICAZIONE LIBRI DI EDUCAZIONE FINANZIARIA

Pubblicazione di libri per guidare consulenti e risparmiatori al mondo del risparmio e degli investimenti con maggiore consapevolezza.



«LE PAROLE DEGLI INVESTIMENTI»

Stampa di un glossario "Le parole degli investimenti" in parte pubblicato anche sul sito animasgr.it



SIMULATORI PER SCELTE CONSAPEVOLI

Tool messi a disposizione sul sito animasgr.it per consulenti e collocatori per confrontare i rendimenti dei fondi ANIMA, costruire un Piano di Accumulo e molto altro, in base alle proprie esigenze e compiere scelte con maggiore consapevolezza



FORMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA E-LEARNING

Piattaforma di formazione online che mette a disposizione corsi sui temi dell'economia e finanza con docenti universitari e permettono di ottenere crediti formativi epa/eip/efp modalità A



GUIDA AGLI INVESTIMENTI RESPONSABILI

I criteri ESG sono integrati nell'analisi dei titoli in cui investono i fondi ANIMA, diventando così parte integrante dell'analisi finanziaria. Questo manuale e altri strumenti informativi hanno l'obiettivo di fare chiarezza e favorire una maggiore consapevolezza da parte degli investitori.

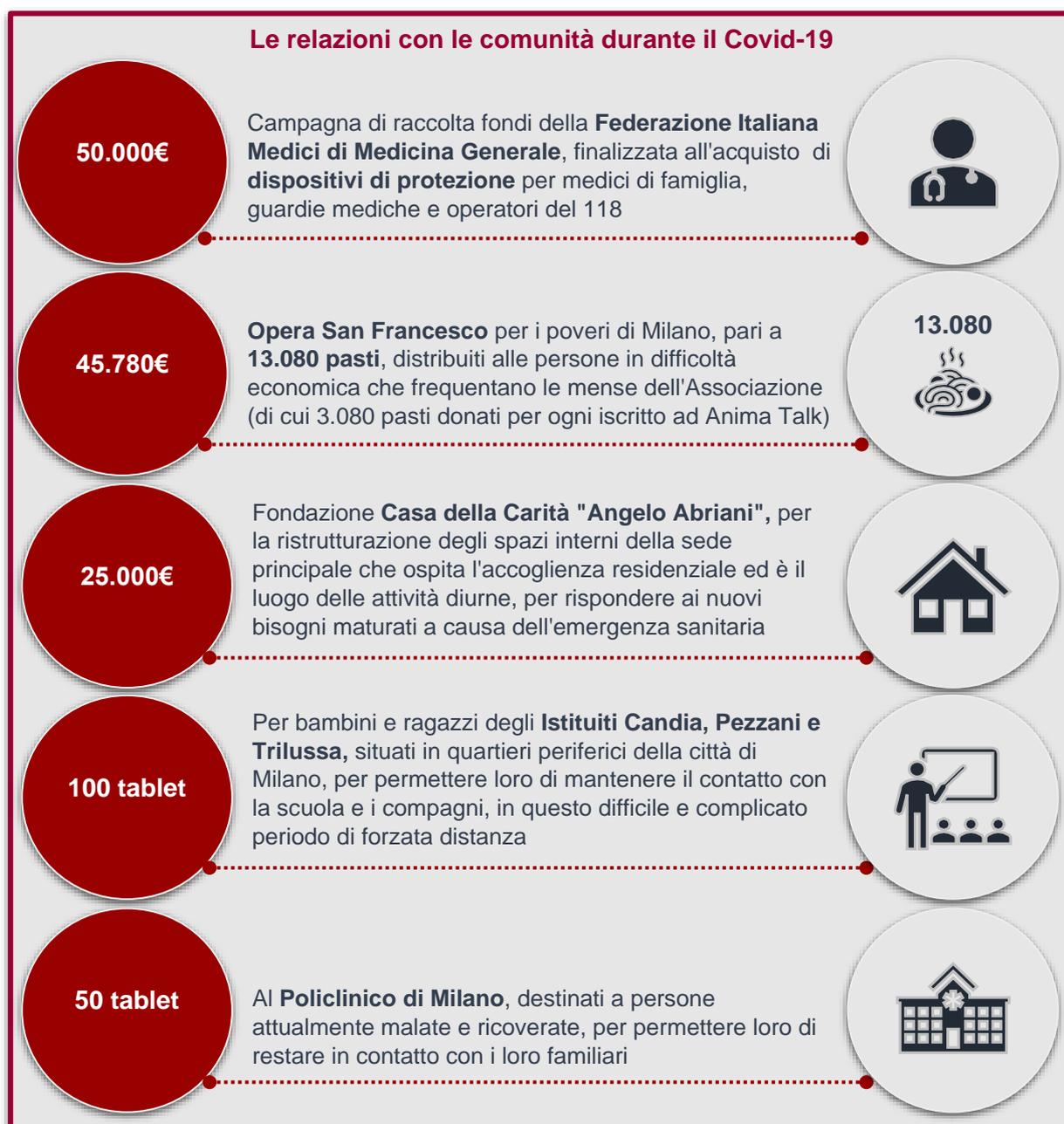


WEBSITE

ANIMA ha implementato un sito dedicato ai suoi investimenti responsabili (esg.anima.it)

7.2 Investimenti nella comunità

Anima Holding ricopre un ruolo attivo nei confronti della comunità in cui opera. *In primis*, lo stesso Codice Etico e di Comportamento riporta i valori che guidano le relazioni con i vari soggetti, in linea con i principi aziendali, prestando attenzione alle diverse esigenze e aspettative. ANIMA concretizza questo suo impegno morale tramite la promozione di diverse attività, che contribuiscono a realizzare gli obiettivi di sviluppo sostenibile anche oltre il territorio nazionale. ANIMA infatti si impegna anche in attività di volontariato tramite la raccolta di capi di abbigliamento usati per la campagna implementata da Humana, volta a donare abiti alle persone bisognose e a riciclare quelli usurati, favorendo l'economia circolare, alla quale si aggiungono le varie iniziative avviate durante l'emergenza da Covid-19, accomunate dall'obiettivo di dare un aiuto concreto e immediato.



8 L'attenzione per l'ambiente

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

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

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

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

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

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

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

- **Riduzione degli impatti ambientali diretti**

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



- **Riduzione degli impatti ambientali indiretti**

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

8.1 Efficienza energetica

ANIMA ha implementato procedure atte a raggiungere l'efficientamento energetico, inteso come il raggiungimento di un dato risultato utilizzando meno energia, in linea anche con la strategia europea che, ai sensi della Direttiva 2018/2002/UE, identifica l'obiettivo di miglioramento dell'efficienza energetica dell'Unione pari ad almeno il 32,5% entro il 2030, rispetto allo scenario 2007. Tali obblighi sono stati "tradotti" nel PNIEC italiano in un miglioramento al 2030 del 43%. ANIMA ha installato un **sistema di monitoraggio e diagnosi dei consumi energetici**, ai sensi dell'articolo 8 del D.lgs. 102/2014, con un monitoraggio continuo i cui dati vengono comunicati all'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA), ottenendo come risultato una linea guida per intervenire con azioni correttive sugli aspetti più critici in termini di consumo. Inoltre, il Gruppo ha progressivamente aggiornato e, qualora necessario, sostituito con apparecchiature più efficienti dal punto di vista degli assorbimenti energetici, *computer, monitor, server* e altri apparati aziendali. Questo tipo di intervento ha portato ad una riduzione dei consumi di risorse energetiche quantificabile in 2 TEP ("Tonnellate Equivalenti di Petrolio") per l'anno 2018, pari a circa 84 GJ e 8 tonnellate di CO₂ equivalente¹⁷ (CO_{2e}), e 11 TEP per l'anno 2019, pari a circa 461 GJ e 46 tonnellate di CO_{2e}. Le risorse investite dal Gruppo nel 2020 per l'implementazione dell'aggiornamento *hardware IT* sono pari a Euro 300.000 e a Euro 60.000 per il sistema di monitoraggio. Si segnala inoltre che, per l'anno 2021, il fornitore di energia elettrica della sede principale di Milano ha certificato l'energia fornita come 100% rinnovabile.

8.2 Riduzione delle emissioni di CO₂

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

- **Emissioni di Scope 1**: tutte le emissioni dirette delle attività delle operazioni interne e sotto il controllo di ANIMA. In particolare, sono esemplificative di questa categoria le emissioni generate dal parco auto della Società. Nel triennio dal 2018 al 2020, le tonnellate di CO_{2e} per veicolo mostrano un trend decrescente, grazie anche alle scelte di rinnovare le auto aziendali con motori moderni e allineati ai migliori *standard* in termini di inquinamento secondo le norme UE.

¹⁷ Misura utilizzata per comparare le emissioni di vari tipi di gas a effetto serra ("GHG") in base al loro potenziale di riscaldamento globale (GWP, *Global Warming Potential*).

- **Emissioni di Scope 2:** emissioni indirette derivanti dall'elettricità acquistata da ANIMA dagli *utility providers* (incluse le emissioni generate durante la produzione di energia).

A questo proposito, ANIMA aderisce al **programma Zero Carbon** promosso da Toshiba relativo ai dispositivi di stampa, che prevede la compensazione delle emissioni di CO₂ prodotte durante l'utilizzo degli stessi grazie ad iniziative di ripristino delle foreste.

Inoltre, con riferimento al trasporto e alla logistica della catena di fornitura, ANIMA ha compensato 1.103 kg CO_{2e} nel 2020 nell'ambito dell'**iniziativa "GoGreen"** di DHL, volta a ridurre l'impatto delle proprie attività sull'ambiente e a contribuire alla tutela dell'ecosistema.

8.3 Consumo responsabile delle risorse naturali

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 naturali:

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. L'utilizzo dell'acqua potabile tramite appositi erogatori è infatti incentivato al fine di promuovere la riduzione del consumo di plastica derivante dall'uso bottigliette d'acqua.

Utilizzo della carta e della plastica

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).

ANIMA usa unicamente **carta certificata FSC/PEFC** e si impegna così nel promuovere la gestione responsabile delle foreste garantendo che la carta utilizzata all'interno dei propri uffici sia in linea con gli standard richiesti da parte degli enti certificatori. Utilizzare carta certificata FSC e PEFC attesta che il legno sia stato raccolto in modo socialmente e ambientalmente responsabile, grazie ad un tracciamento di tutto il processo di produzione, dalla materia prima fino al prodotto finito.

In un'ottica di riduzione dell'impatto generato da ANIMA, è stata lanciata 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.

Perseguendo il proprio obiettivo di riduzione del consumo della plastica monouso, dal 2019 ANIMA ha messo a disposizione in tutti i locali aziendali **erogatori di acqua potabile**. Con l'obiettivo di disincentivare l'utilizzo della plastica monouso e favorire, quindi, un comportamento più sostenibile da parte del proprio Personale, a partire dallo stesso anno il Gruppo ha distribuito in omaggio delle borracce in vetro. Questo ha portato a una riduzione dell'acquisto delle bottigliette in plastica nel 2020 pari a circa l'80% rispetto all'anno precedente.

Rifiuti

ANIMA si impegna da sempre a riciclare la gran parte dei rifiuti generati quali alluminio, carta, vetro e plastica e, con riferimento all'unica categoria di rifiuti speciali costituiti dalle cartucce per stampanti, gli stessi vengono **trattati e riciclati nel rispetto della normativa di riferimento**.

9 La catena di fornitura

9.1 Gestione responsabile della catena di fornitura

ANIMA ripone da sempre una grande attenzione nella gestione dei rapporti con i propri fornitori, al fine di poter garantire un approvvigionamento responsabile e in linea con quanto previsto all'interno dei documenti aziendali. Il Gruppo 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.

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.

I contratti instaurati tra ANIMA e i propri fornitori dovranno prevedere l'**attestazione, da parte del fornitore, di aver preso visione del Codice e del Modello 231** pubblicati sul sito istituzionale del Gruppo e il suo impegno a rispettare i principi e le prescrizioni in essi contenuti nel corso della collaborazione. Tale attestazione potrà essere omessa laddove sul sito del fornitore siano già pubblicati un proprio Codice di Comportamento e Modello 231 (per i fornitori con sede sul territorio nazionale), contenenti principi in linea con quelli del Gruppo.

Con l'obiettivo di instaurare dei rapporti duraturi e di adottare un comportamento etico anche nelle politiche di acquisto, ANIMA si è dotata di una **Politica Acquisti e Forniture**, la quale definisce linee guida, ruoli e responsabilità per il governo e l'esecuzione delle spese e la gestione dei fornitori nell'ambito del Gruppo. ANIMA si riserva la facoltà di interrompere i rapporti con coloro che non rispettino i principi e i comportamenti descritti all'interno del Codice Etico e di Comportamento e del Modello 231.

Il processo di acquisto del Gruppo si fonda sul principio di contenimento dei costi a parità di servizio erogato e di conformità alle vigenti normative, attraverso il presidio dell'intero perimetro di spesa e delle sinergie di Gruppo, della pianificazione delle necessità di spesa, l'ottimizzazione del rapporto qualità/prezzo, anche mediante la ricerca di fonti di approvvigionamento alternative e di modelli di servizio innovativi. La Politica permette il presidio per la mitigazione dei rischi connessi a situazioni di corruzione, concussione, o altro reato individuato nell'ambito del Modello 231. La formalizzazione degli acquisti avviene tramite i consueti canali relazionali, ormai per la maggior parte dei casi in formato digitale.

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 alla Politica Anticorruzione.

ANIMA sottopone i fornitori 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.

ANIMA svolge questa attività ogni due anni sui fornitori rilevanti ed entro il 2021 si svolgerà il prossimo *assessment* che verrà rivolto ad un gruppo di circa 50 fornitori.

Rispetto al precedente triennio, l'evoluzione societaria di ANIMA ha portato ad un aumento significativo dell'operatività, in termini di beni e servizi richiesti ed acquistati. Questo trend è stato accentuato anche dalla situazione epidemiologica emergenziale che ha comportato nel 2020 operazioni aggiuntive e non programmate, come ad esempio il potenziamento delle linee di trasmissione dati e l'acquisto di *pc* portatili al fine di permettere al Personale di lavorare da remoto.

La catena di fornitura di ANIMA risiede in prevalenza sul territorio nazionale e vede tra i principali settori di approvvigionamento l'*Information Technology*, le linee telefoniche/dati, gli *Information Provider*, i servizi di ricerca e vari servizi di consulenza nonché nell'ambito dei servizi amministrativi legati all'attività di gestione del risparmio.

10 Tavole degli indicatori

10.1 Dati relativi all'identità del Gruppo

1. Valore Economico Generato e Distribuito

Determinazione del Valore Generato (valori in migliaia di Euro)	2018	2019	2020
Ricavi netti ¹⁸	322.921	357.360	379.184
Altri proventi ¹⁹	3.876	3.598	4.377
Proventi finanziari	337	1.244	1.354
Valore economico direttamente generato	327.134	362.202	384.915
Valore economico distribuito (valori in migliaia di Euro)	2018	2019	2020
Valore distribuito ai fornitori (costi operativi riclassificati)	46.804	36.352	36.463
Costi per servizi ²⁰	41.649	34.468	31.041
Altri costi operativi	-	-	-
Svalutazioni crediti ed altri accantonamenti	(16)	34	1.178
Costi di ristrutturazione e non ricorrenti	4.779	1.422	3.045
Oneri di gestione (quote associative enti ed istituzioni, donazioni, mance ed elargizioni indeducibili)	392	428	1.199
Remunerazione del Personale	47.949	46.683	51.680
Costi del Personale	41.511	43.094	46.855
Costi di ristrutturazione e non ricorrenti riclassificati - Costo lavoro	6.438	3.589	4.825
Remunerazione dei finanziatori	10.082	12.134	9.864
Oneri finanziari	10.082	12.134	9.864
Remunerazione degli azionisti	60.825	73.285	81.100
Distribuzione degli utili dell'anno ²¹	60.825	73.285	81.100
Risultato netto di terzi	-	-	-
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	51.530	59.068	74.815
Imposte	51.530	59.068	74.815
Remunerazione della Comunità	221	150	238
Liberalità e sponsorizzazioni ²²	221	150	238
Valore economico distribuito	217.411	227.672	254.160
Valore trattenuto dal Gruppo (valori in migliaia di Euro)	2018	2019	2020
Utile dell'esercizio a riserva	61.232	72.544	74.271
Ammortamenti	47.332	56.572	55.545
Ammortamento finanziamento	1.159	5.414	939
Valore trattenuto dal Gruppo	109.723	134.530	130.755

¹⁸ Nella voce è stata ricompresa la voce commissioni nette.

¹⁹ Nelle voci altri ricavi e oneri di gestione sono stati suddivisi i saldi della voce altri proventi e oneri di gestione.

²⁰ Nella voce è stata ricompresa la voce altre spese amministrative al netto dei costi straordinari che sono stati esposti nella voce costi di ristrutturazione e non ricorrenti.

²¹ Nella voce sono stati ricompresi i dividendi deliberati sull'utile del periodo. Il dato relativo al 2020 si riferisce ai dividendi complessivi "teorici", includendo nel pagamento anche le azioni proprie in portafoglio detenute da Anima Holding.

²² Nella voce sono state ricomprese anche le sponsorizzazioni di carattere commerciale effettuate dal Gruppo.

10.2 Dati relativi alla *Corporate Governance*

2. Numero di riunioni dei massimi organi di governo di Anima Holding

Numero di riunioni	u.m.	2018	2019	2020
Assemblea	n.	3	1	1
Consiglio di Amministrazione	n.	13	10	12
Collegio Sindacale	n.	16	19	23
Comitato Nomine e Remunerazione	n.	5	4	6
Comitato Parti Correlate	n.	3	3	4
Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità	n.	4	3	4

Tasso medio di partecipazione	u.m.	2018	2019	2020
Assemblea ²³	%	73%	67%	63%
Consiglio di Amministrazione	%	97%	93%	95%
Collegio Sindacale	%	100%	100%	100%
Comitato Nomine e Remunerazione	%	93%	100%	100%
Comitato Parti Correlate	%	100%	100%	100%
Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità	%	92%	100%	100%

3. Riunioni periodiche del C.d.A. di Anima Holding su tematiche relative alla strategia sulla sicurezza aziendale

Numero di riunioni	u.m.	2018	2019	2020
Consiglio di Amministrazione	n.	-	-	3

Tasso medio di partecipazione	u.m.	2018	2019	2020
Consiglio di Amministrazione	%	-	-	100%

²³ La percentuale fa riferimento al capitale sociale ordinario. Il dato relativo al 2018 rappresenta la percentuale media di partecipazione alle tre Assemblee tenutesi durante l'anno.

10.3 Dati relativi all'Etica nella condotta aziendale

4. Ammontare delle imposte suddivise per area geografica

Rendicontazione Paese per Paese ²⁴	u.m.	2018	2019	2020
Ricavi da vendite a terze parti²⁵	€ migliaia	1.078.679	1.016.647	991.337
Italia	€ migliaia	1.016.930	1.005.426	981.926
Estero	€ migliaia	61.749	11.221	9.411
Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali	€ migliaia	-	-	-
Italia	€ migliaia	-	-	-
Estero	€ migliaia	-	-	-
Utile/ perdita ante imposte²⁶	€ migliaia	388.435	415.972	488.795
Italia	€ migliaia	362.882	411.740	484.776
Estero	€ migliaia	25.553	4.232	4.019
Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti²⁷	€ migliaia	3.387	15.455	12.047
Italia	€ migliaia	3.243	15.331	10.590
Estero	€ migliaia	144	124	1.457
Imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa²⁸	€ migliaia	46.617	39.431	95.667
Italia	€ migliaia	43.517	38.815	95.131
Estero	€ migliaia	3.100	616	536
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite²⁹	€ migliaia	67.997	77.542	84.700
Italia	€ migliaia	64.781	77.007	84.185
Estero	€ migliaia	3.216	535	515

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

Sanzioni monetarie	u.m.	2018	2019	2020
Totale	€ migliaia	0,2	0,4	3,7
Sanzioni non-monetarie	u.m.	2018	2019	2020
Totale	n.	-	-	-

Per tutti gli esercizi di riferimento gli oneri sostenuti si riferiscono a sanzioni per la presentazione tardiva di dichiarativi e ravvedimenti operosi.

²⁴ Il Gruppo si è avvalso, nella rappresentazione del presente Standard GRI, dei dati raccolti per il *Country by Country Reporting* introdotto, in linea con i lavori dell'OCSE relativi al progetto *Base Erosion and Profit Shifting project* ("BEPS"), dalla normativa fiscale italiana (articolo 1, paragrafo 145 della legge n. 208/2015) che deve essere inviato alle autorità fiscali locali entro 12 mesi dalla fine del periodo d'imposta rilevante ("CbCR OCSE").

²⁵ I dati sono stati desunti dallo schema di bilancio individuale al 31 dicembre delle società del Gruppo per gli anni di riferimento, considerando le commissioni attive e gli interessi attivi.

²⁶ I dati sono stati desunti dallo schema di bilancio individuale al 31 dicembre delle società del Gruppo per gli anni di riferimento, considerando il risultato ante imposte.

²⁷ I dati sono stati desunti dallo schema di bilancio individuale al 31 dicembre delle società del Gruppo per gli anni di riferimento, considerando le attività materiali.

²⁸ I dati sono stati desunti sommando i saldi e gli acconti versati negli anni di riferimento.

²⁹ I dati sono stati desunti dalla Nota integrativa individuale delle società del Gruppo, considerando solo le imposte correnti (all'interno del dettaglio imposte CE).

6. Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione

Tipologia di finanziamento ricevuto da enti pubblici	u.m.	2018	2019	2020
Credito d'imposta ricerca e sviluppo ³⁰	€ migliaia	443	335	260
Totale	€ migliaia	443	335	260

³⁰ Credito d'imposta previsto dall'articolo 1 comma 35 della L. 23 dicembre 2014 n. 190 in merito alle attività di ricerca e sviluppo svolte dalla società controllata Anima SGR. L'attività di ricerca e sviluppo svolta è finalizzata all'ideazione di nuovi prodotti e servizi che possano essere ricompresi nell'offerta aziendale con l'introduzione di nuove tecnologie utili a migliorare i processi interni di sviluppo, analisi delle soluzioni finanziarie/tecniche e successiva erogazione dei nuovi prodotti e servizi. Anima SGR ha indirizzato i propri sforzi in particolare su progetti ritenuti particolarmente innovativi identificati nelle (i) attività di sviluppo di nuove soluzioni informatiche destinate all'evoluzione ed alla razionalizzazione dei processi interni e dei sistemi utilizzati in relazione all'operatività sulla propria clientela, sui prodotti istituiti e nei confronti dei distributori degli stessi, nonché utilizzati per la gestione amministrativa e (ii) attività di analisi, progettazione, simulazione e definizione di nuovi prodotti finanziari destinati ad entrare a far parte della proposta commerciale oltre al successivo sviluppo continuativo degli stessi. Queste attività si prevede continuino anche nel corso del 2021.

10.4 Dati relativi al percorso di sostenibilità del Gruppo

7. Percentuale di asset oggetto di vaglio ambientale o sociale positivo e negativo³¹

Asset oggetto di vaglio ambientale o sociale positivo e negativo	u.m.	2018	2019	2020
Totale Asset under Management (AuM)	€ mld	173,110	185,681	194,345
AuM coperti da <i>rating</i> ESG	€ mld	-	173,280	179,409
AuM con <i>Combined Rating</i> ³² >= C+	€ mld	-	158,504	179,409
AuM a vaglio ambientale o sociale positivo	€ mld	-	-	-
AuM a vaglio ambientale o sociale negativo	€ mld	-	-	-
AuM coperti da <i>rating</i> ESG ³³	%	-	97,3%	92,3%
AuM con <i>Combined Rating</i> >= C+	%	-	89,0%	92,3%
% AuM a vaglio ambientale o sociale positivo	%	-	-	-
% AuM a vaglio ambientale o sociale negativo	%	-	-	-

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

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

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

10.5 Dati relativi alle Persone

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

Personale del Gruppo	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale Italia	n.	195	109	304	192	105	297	208	101	309
Totale Estero	n.	13	3	16	9	2	11	11	3	14
Totale	n.	208	112	320	201	107	308	219	104	323

9. Numero totale di Personale suddiviso per tipologia di contratto e genere

Personale del Gruppo	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	n.	196	106	302	195	105	300	211	102	313
Tempo determinato	n.	12	6	18	6	2	8	8	2	10
Totale	n.	208	112	320	201	107	308	219	104	323
% tempo indeterminato	%	94%	95%	94%	97%	98%	97%	96%	98%	97%
% tempo determinato	%	6%	5%	6%	3%	2%	3%	4%	2%	3%

10. Numero totale di Personale suddiviso per tipologia di contratto (tempo determinato, tempo indeterminato) e area geografica

Personale del Gruppo	u.m.	2018			2019			2020		
		T. indeterminato	T. determ.	Totale	T. indeterminato	T. determ.	Totale	T. indeterminato	T. determ.	Totale
Totale Italia	n.	289	15	304	290	7	297	302	7	309
Totale Estero	n.	13	3	16	10	1	11	11	3	14
Totale	n.	302	18	320	300	8	308	313	10	323

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

Personale del Gruppo	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	n.	208	104	312	201	103	304	219	100	319
Part-time	n.	-	8	8	-	4	4	-	4	4
Totale	n.	208	112	320	201	107	308	219	104	323

12. Numero totale di forza lavoro esterna per categoria professionale e genere

Forza lavoro esterna	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori esterni	n.	n.d.								
Lavoratori autonomi	n.	n.d.								
Stagisti	n.	1	-	1	5	1	6	4	3	7
Totale	n.	1	-	1	5	1	6	4	3	7
Rapporto tra forza lavoro direttamente ed indirettamente impiegata	%	-	-	-	2%	1%	2%	2%	3%	2%

13. Numero totale di Personale suddiviso per fascia di età, genere e paese

Personale (<i>headcount</i>)	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale Gruppo	n.	208	112	320	201	107	308	219	104	323
età inferiore ai 30 anni	n.	33	19	52	33	15	48	36	12	48
tra i 30 e i 50 anni	n.	136	76	212	119	68	187	124	66	190
età superiore ai 50 anni	n.	39	17	56	49	24	73	59	26	85
Totale Italia	n.	195	109	304	192	105	297	208	101	309
età inferiore ai 30 anni	n.	28	19	47	30	15	45	31	12	43
tra i 30 e i 50 anni	n.	128	73	201	113	66	179	118	63	181
età superiore ai 50 anni	n.	39	17	56	49	24	73	59	26	85
Totale Estero	n.	13	3	16	9	2	11	11	3	14
età inferiore ai 30 anni	n.	5	-	5	3	-	3	5	-	5
tra i 30 e i 50 anni	n.	8	3	11	6	2	8	6	3	9
età superiore ai 50 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-

14. Numero totale di Personale suddiviso per fascia di età, genere e funzione

Personale (<i>headcount</i>)	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale impiegato in attività core³⁴ (<i>Business Unit</i>)	n.	104	53	157	102	53	155	105	54	159
età inferiore ai 30 anni	n.	23	10	33	25	11	36	21	11	32
tra i 30 e i 50 anni	n.	62	36	98	53	32	85	57	30	87
età superiore ai 50 anni	n.	19	7	26	24	10	34	27	13	40
Personale impiegato in attività di supporto (<i>Staff</i>)	n.	104	59	163	99	54	153	114	50	164
età inferiore ai 30 anni	n.	10	9	19	8	4	12	15	1	16
tra i 30 e i 50 anni	n.	74	40	114	66	36	102	67	36	103
età superiore ai 50 anni	n.	20	10	30	25	14	39	32	13	45
Totale	n.	208	112	320	201	107	308	219	104	323

15. Numero totale di Personale suddiviso per fascia di età, genere e livello

Personale (<i>headcount</i>)	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	n.	208	112	320	201	107	308	219	104	323
Dirigenti	n.	40	4	44	36	6	42	40	11	51
Quadri	n.	95	45	140	97	47	144	108	41	149
Aree Professionali	n.	73	63	136	68	54	122	71	52	123

³⁴ Nella categoria di Personale impiegato in attività "core" sono stati considerati gli appartenenti alle Direzioni Investimenti e Commerciale di Anima SGR (escluso il *Top Management*). Il resto del Personale è stato considerato impiegato in attività di supporto.

Personale (headcount)	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale Italia	n.	195	109	304	192	105	297	208	101	309
Dirigenti	n.	39	4	43	35	6	41	39	11	50
età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	n.	18	2	20	13	4	17	13	8	21
età superiore ai 50 anni	n.	21	2	23	22	2	24	26	3	29
Quadri	n.	91	43	134	95	46	141	106	40	146
età inferiore ai 30 anni	n.	2	-	2	4	1	5	3	1	4
tra i 30 e i 50 anni	n.	76	33	109	68	32	100	75	25	100
età superiore ai 50 anni	n.	13	10	23	23	13	36	28	14	42
Aree Professionali	n.	65	62	127	62	53	115	63	50	113
età inferiore ai 30 anni	n.	26	19	45	26	14	40	28	11	39
tra i 30 e i 50 anni	n.	34	38	72	32	30	62	30	30	60
età superiore ai 50 anni	n.	5	5	10	4	9	13	5	9	14
Totale Irlanda³⁵	n.	13	3	16	9	2	11	11	3	14
Dirigenti	n.	1	-	1	1	-	1	1	-	1
età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	n.	1	-	1	1	-	1	1	-	1
età superiore ai 50 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	n.	4	2	6	2	1	3	2	1	3
età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	n.	4	2	6	2	1	3	2	1	3
età superiore ai 50 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aree Professionali	n.	8	1	9	6	1	7	8	2	10
età inferiore ai 30 anni	n.	5	-	5	3	-	3	5	-	5
tra i 30 e i 50 anni	n.	3	1	4	3	1	4	3	2	5
età superiore ai 50 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale Gruppo	n.	208	112	320	201	107	308	219	104	323
Totale Dirigenti	n.	40	4	44	36	6	42	40	11	51
Totale Quadri	n.	95	45	140	97	47	144	108	41	149
Totale Aree Professionali	n.	73	63	136	68	54	122	71	52	123

³⁵ Con riferimento ad Anima AM, società di diritto irlandese del Gruppo che non presenta, come tale, le stesse categorie professionali dell'Italia, sono stati considerati:

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

16. Numero totale di Personale appartenente a categorie protette suddiviso per fascia di età, genere e livello

Personale appartenente a categorie protette ³⁶	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti appartenenti a categorie protette	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
% Dirigenti appartenenti a categorie protette	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri appartenenti a categorie protette	n.	2	-	2	2	-	2	2	-	2
% Quadri appartenenti a categorie protette	%	2%	-	1%	2%	-	1%	2%	-	1
Aree Professionali appartenenti a categorie protette	n.	6	2	8	6	1	7	6	1	7
% Aree Professionali appartenenti a categorie protette	%	9%	3%	6%	10%	2%	6%	10%	2%	6%
Totale	n.	8	2	10	8	1	9	8	1	9
% Personale appartenente a categorie protette	%	4%	2%	3%	4%	1%	3%	4%	1%	3%

17. Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva

Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva	u.m.	2018	2019	2020
Totale Personale	n.	320	308	323
Numero Personale coperto da accordi di contrattazione collettiva ³⁷	n.	304	297	309
Percentuale Personale coperto	%	95%	96%	96%

18. Numero di nuove assunzioni del Personale per fascia di età, genere e Paese e relativi tassi³⁸

2018

Nuove assunzioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di assunzione (%)
Italia					
Uomini	8	1	-	9	5%
Donne	7	1	-	8	7%
Totale	15	2	-	17	6%
Tasso di assunzione (%)	32%	1%	-		

2019

Nuove assunzioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di assunzione (%)
Italia					
Uomini	9	3	-	12	6%
Donne	1	1	-	2	2%
Totale	10	4	-	14	5%
Tasso di assunzione (%)	22%	2%	-		

³⁷ Il Personale di Anima AM non risulta coperto da contrattazione collettiva in quanto non prevista dalla legislazione locale irlandese. La società applica, tuttavia, un regolamento interno assimilabile a un contratto di II livello per disciplinare i benefit previsti per il Personale.

³⁸ Il presente indicatore non include i dati con riferimento ad Anima Asset Management Ltd in ragione della scarsa incidenza in termini di numerosità di dipendenti.

2020

Nuove assunzioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di assunzione (%)
Italia					
Uomini	12	9	3	24	12%
Donne	1	2	-	3	3%
Totale	13	11	3	27	9%
Tasso di assunzione (%)	30%	6%	4%		

19. Numero di cessazioni del Personale per fascia di età, genere e Paese e relativi tassi³⁹**2018**

Cessazioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di turnover (%)
Italia					
Uomini	3	4	-	7	4%
Donne	-	5	-	5	5%
Totale	3	9	-	12	4%
Tasso di turnover (%)	6%	4%	-		

2019

Cessazioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di turnover (%)
Italia					
Uomini	-	9	4	13	7%
Donne	1	6	-	7	7%
Totale	1	15	4	20	7%
Tasso di turnover (%)	2%	8%	5%		

2020

Cessazioni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso di turnover (%)
Italia					
Uomini	3	4	2	9	4%
Donne	1	5	2	8	8%
Totale	4	9	4	17	6%
Tasso di turnover (%)	9%	5%	5%		

³⁹ Il presente indicatore non include i dati con riferimento ad Anima Asset Management Ltd in ragione della scarsa incidenza in termini di numerosità di dipendenti.

20. Spesa sostenuta per la formazione del Personale⁴⁰

Spesa per la formazione del Personale	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Spesa	€ migliaia	60,599	32,630	93,229	115,812	61,651	177,463	110,171	52,319	162,490

21. Attività di formazione sulla tutela della *privacy*

Personale che ha ricevuto formazione sulla tutela della <i>privacy</i>	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	n.	177	99	276	192	106	298	209	101	310
Dirigenti	n.	33	4	37	35	6	41	39	11	50
Quadri	n.	82	40	122	95	46	141	106	40	146
Impiegati	n.	62	55	117	62	54	116	64	50	114
Estero	n.	n.d.	n.d.	n.d.	9	2	11	10	3	13
Dirigenti	n.	n.d.	n.d.	n.d.	1	-	1	1	-	1
Quadri	n.	n.d.	n.d.	n.d.	2	1	3	2	1	3
Impiegati	n.	n.d.	n.d.	n.d.	6	1	7	7	2	9
Totale	n.	177	99	276	201	108	309	219	104	323

22. Percentuale di Personale che ha ricevuto una valutazione periodica delle *performance* e dello sviluppo professionale durante il periodo di rendicontazione

Personale che riceve una regolare valutazione della <i>performance</i> e di carriera ⁴¹	u.m.	2019		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n.	35	6	41
% Dirigenti	%	100%	100%	100%
Quadri direttivi	n.	95	46	141
% Quadri direttivi	%	100%	100%	100%
Aree Professionali	n.	62	53	115
% Aree Professionali	%	100%	100%	100%
% sul Totale	%	100%	100%	100%

Personale che riceve una regolare valutazione della <i>performance</i> e di carriera ⁴²	u.m.	2020		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n.	39	11	50
% Dirigenti	%	100%	100%	100%
Quadri direttivi	n.	106	40	146
% Quadri direttivi	%	100%	100%	100%
Aree Professionali	n.	63	50	113
% Aree Professionali	%	100%	100%	100%
% sul Totale	%	100%	100%	100%

⁴⁰ 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.

⁴¹ Il presente indicatore non include i dati con riferimento ad Anima Asset Management Ltd in ragione della scarsa incidenza in termini di numerosità di dipendenti.

⁴² Vedi nota precedente.

23. Salario medio base del Personale per categoria professionale e genere

Salario medio base	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%
Italia	€ migliaia	73,7	48,3	66%	73,6	50,5	69%	74,0	52,3	71%
Dirigenti	€ migliaia	155,8	110,7	71%	163,8	100,6	61%	164,1	100,9	61%
Quadri	€ migliaia	65,9	62,3	95%	65,8	61,2	93%	63,7	58,5	92%
Aree Professionali	€ migliaia	35,3	34,5	98%	34,8	35,5	102%	35,4	36,6	103%

24. Remunerazione totale (fissa e variabile) media del Personale per categoria professionale e genere

Remunerazione totale media	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%	Uomini	Donne	%
Italia	€ migliaia	100,1	58,5	58%	106,3	62,3	59%	117,6	67,8	58%
Dirigenti	€ migliaia	235,7	148,5	63%	271,6	154,7	57%	319,3	165,6	52%
Quadri	€ migliaia	84,5	79,2	94%	88,0	75,8	86%	88,1	73,0	83%
Aree Professionali	€ migliaia	40,4	38,3	95%	41,1	40,1	98%	42,2	42,0	100%

25. Rapporto tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e la retribuzione media del Personale

Rapporto tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e la retribuzione media del Personale	u.m.	2019
Retribuzione AD	€ migliaia	638,2
Retribuzione media Personale Gruppo	€ migliaia	69,7
Rapporto tra la remunerazione dell'AD e la retribuzione media del Personale Gruppo		9,2

Rapporto tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e la retribuzione media del Personale	u.m.	2020
Retribuzione AD	€ migliaia	495,6
Retribuzione media Personale Gruppo	€ migliaia	71,8
Rapporto tra la remunerazione dell'AD e la retribuzione media del Personale Gruppo		6,9

26. Benefit non monetari previsti per il Personale

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

27. Personale coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro⁴³

Numero totale di Personale coperto da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro

Personale coperto dal sistema	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia										
Numero Personale coperto dal sistema	n.	195	109	304	192	105	297	208	101	309
Totale Personale	n.	195	109	304	192	105	297	208	101	309
% Personale coperto dal sistema	n.	100%								

Numero totale di Personale coperto da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che sia sottoposto ad audit interno

Personale coperto dal sistema	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia										
Numero Personale coperto dal sistema	n.	195	109	304	192	105	297	208	101	309
Totale Personale	n.	195	109	304	192	105	297	208	101	309
% Personale coperto dal sistema	n.	100%								

Numero totale di Personale coperto da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che sia stato sottoposto ad *audit* o certificato da terze parti indipendenti (es. ISO 45001)

Personale coperto dal sistema	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia										
Numero Personale coperto dal sistema	n.	-	-	-	-	-	-	208	101	309
Totale Personale	n.	195	109	304	192	105	297	208	101	309
% Personale coperto dal sistema	n.	-	-	-	-	-	-	100%	100%	100%

⁴³ Il presente indicatore non include i dati di Anima Asset Management Ltd in ragione della scarsa incidenza in termini di numerosità di dipendenti.

10.6 Dati relativi al rapporto con i clienti

28. Budget allocato per gli investimenti in progetti di sicurezza informatica

Budget allocato per gli investimenti in progetti di sicurezza informatica	u.m.	2018	2019	2020
Prodotti	€ migliaia	57,45	112,85	135,40
Prodotti/soluzioni di <i>endpoint security</i>	€ migliaia	9,00	48,75	66,00
Prodotti/soluzioni di <i>network security</i>	€ migliaia	48,45	49,50	54,80
Prodotti/soluzioni di <i>application security</i>	€ migliaia	-	-	-
Altro (Specificare)	€ migliaia	-	14,60	14,60
Servizi	€ migliaia	85,30	85,30	106,40
Attività di <i>penetration test</i>	€ migliaia	85,30	85,30	85,30
Attività di formazione del Personale	€ migliaia	-	-	5,30
<i>Security and Risk Assessment</i>	€ migliaia	-	-	15,80
Altro (Specificare)	€ migliaia	-	-	-
Totale	€ migliaia	142,75	198,15	241,80
Budget totale allocato alla funzione IT	€ migliaia	807,20	1.173,00	1.594,30
% del budget destinato a progetti di sicurezza informatica	%	18%	17%	15%

29. Reclami ricevuti e confermati relativi alla violazione della *privacy* dei clienti

Reclami	u.m.	2018	2019	2020
Reclami totali ricevuti da terzi e confermati dall'organizzazione	n.	-	-	2
di cui ricevuti da parte di terzi	n.	-	-	2
di cui da parte degli enti regolatori	n.	-	-	-
Tempo medio indicato per la chiusura del reclamo	gg.	-	-	13

Fughe, furti o perdita di dati	u.m.	2018	2019	2020
Numero totale di fughe, furti o perdite di dati dei clienti	n.	n/a	1	-
Numero totale di clienti coinvolti	n.	n/a	37.968	-

30. *Compliance* in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi

Non-conformità	u.m.	2018	2019	2020
Casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	n.	-	-	-
Casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	n.	-	-	-
Casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	n.	-	-	-
Totale non-conformità	n.	-	-	-

31. Compliance in materia di comunicazioni di marketing

Non-conformità	u.m.	2018	2019	2020
Casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	n.	-	-	-
Casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	n.	-	-	-
Casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	n.	-	-	-
Totale non-conformità	n.	-	-	-

32. Numero totale di reclami sui prodotti e/o servizi ricevuti e accertati dal Gruppo⁴⁴

Reclami	u.m.	2018	2019	2020
Numero totale di reclami	n.	92	107	106

⁴⁴ 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"

10.7 Dati relativi all'attenzione per l'ambiente⁴⁵

33. Consumi diretti e indiretti⁴⁶

Tipologia di consumo	u.m.	2018	2019	2020
Energia elettrica acquistata	GJ	3.078	3.079	2.720
Di cui da fonti non-rinnovabili	GJ	2.045	2.407	968
Di cui da fonti rinnovabili	GJ	1.033	672	1.752
Gas naturale	GJ	-	-	-
Gasolio	GJ	-	-	-
Combustibili utilizzati per il parco auto	GJ	3.507	3.463	2.747
di cui gasolio	GJ	3.351	3.244	2.442
di cui benzina	GJ	156	219	305
Totale consumo energetico	u.m.	2018	2019	2020
Consumi energetici totali	GJ	6.585	6.542	5.467
Di cui da fonti non-rinnovabili	GJ	5.553	5.870	3.716
Di cui da fonti rinnovabili	GJ	1.033	672	1.752

34. Intensità energetica

Intensità energetica	u.m.	2018	2019	2020
Consumi di energia	GJ	6.585	6.542	5.467
Personale del Gruppo ⁴⁷	n.	294	288	300
Intensità energetica	GJ per unità	22,4	22,7	18,2

35. Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

Emissioni dirette	u.m.	2018	2019	2020
Gas naturale	tCO _{2e}	-	-	-
Gasolio	tCO _{2e}	-	-	-
Diesel per parco auto	tCO _{2e}	231	221	163
Benzina per parco auto	tCO _{2e}	10	14	17
Totale	tCO_{2e}	241	235	180

⁴⁵ I dati ambientali non includono i dati con riferimento ad Anima Asset Management Ltd (14 dipendenti al 31/12/2020) e alla sede dell'ufficio situato a Roma (9 dipendenti al 31/12/2020) in ragione della scarsa incidenza in termini di numerosità di dipendenti.

⁴⁶ Fonte fattori di conversione in GJ: *GHG Protocol* e *Linee Guida DEFRA 2020*.

⁴⁷ Non sono stati inclusi i dipendenti di Anima Asset Management Ltd (14 dipendenti al 31/12/2020) e della sede dell'ufficio situato a Roma (9 dipendenti al 31/12/2020).

36. Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)

Location Based⁴⁸

Emissioni indirette	u.m.	2018	2019	2020
Energia elettrica acquistata				
Italia	tCO _{2e}	307	307	271
Totale	tCO_{2e}	307	307	271

Market Based⁴⁹

Emissioni indirette	u.m.	2018	2019	2020
Energia elettrica acquistata				
Italia	tCO _{2e}	271	326	125
Totale	tCO_{2e}	271	326	125

Emissioni di GHG totali	u.m.	2018	2019	2020
Emissioni di GHG totali				
Scope 1	tCO _{2e}	241	235	181
Scope 2 (con metodo <i>Location Based</i>)	tCO _{2e}	307	307	271
Totale	tCO_{2e}	548	542	452

37. Intensità delle emissioni di GHG

Intensità delle emissioni di GHG del Gruppo	u.m.	2018	2019	2020
Emissioni di GHG totali (con <i>Location Based</i>)	tCO _{2e}	548	542	452
Personale del Gruppo ⁵⁰	n.	294	288	300
Intensità delle emissioni di GHG	tCO_{2e} per unità	1,9	1,9	1,5

38. Sedi dotate di standard/certificazioni ambientali

Sedi/strutture certificate	u.m.	2018	2019	2020
Sedi dotate di un sistema di gestione ambientale certificato secondo la norma ISO 14001	n.	-	-	3
Totale sedi	n.	2	3	3
% di sedi dotate di un sistema di gestione ambientale certificato secondo la norma ISO 14001	%	-	-	100%

⁴⁸ Fonte dei fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni: Terna (2018) – Tabella dei confronti internazionali.

⁴⁹ Fonte dei fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni: AIB - *European Residual Mixes* 2017, AIB - *European Residual Mixes* 2018, AIB - *European Residual Mixes* 2019.

⁵⁰ Non sono stati inclusi i dipendenti di Anima Asset Management Ltd (14 dipendenti al 31/12/2020) e della sede dell'ufficio situato a Roma (9 dipendenti al 31/12/2020).

39. Materiali utilizzati/consumati suddivisi per peso e volume

Materiali	u.m.	2018	2019	2020
Rinnovabile	t	3,1	2,9	1,4
Carta ⁵¹	t	3,1	2,9	1,4
Non rinnovabile	t	0,5	0,4	0,1
Plastica ⁵²	t	0,5	0,4	0,1
Totale	t	3,6	3,3	1,5

40. Prelievi e scarichi di risorse idriche⁵³

Prelievi idrico per fonte	u.m.	2018		2019		2020	
		Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico
Risorse idriche di terze parti	Megalitri	9,1	-	9,2	-	9,0	-
Di cui: acqua dolce	Megalitri	9,1	-	9,2	-	9,0	-
Di cui: altre tipologie di acqua	Megalitri	-	-	-	-	-	-
Prelievi idrici totali	Megalitri	9,1	-	9,2	-	9,0	-

Scarico idrico ⁵⁴	u.m.	2018		2019		2020	
		Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico
Risorse idriche di terze parti	Megalitri	9,1	-	9,2	-	9,0	-
Di cui: acqua dolce	Megalitri	9,1	-	9,2	-	9,0	-
Di cui: altre tipologie di acqua	Megalitri	-	-	-	-	-	-
Scarichi idrici totali	Megalitri	9,1	-	9,2	-	9,0	-

41. Valore relativo all'intensità di utilizzo di acqua proveniente direttamente dalla rete idrica

Intensità di utilizzo di acqua	u.m.	2018		2019		2020	
		Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico
Consumo di acqua totale	Megalitri	9,1	-	9,2	-	9,0	-
Personale del Gruppo ⁵⁵	n.	294	-	288	-	300	-
Intensità di utilizzo dell'acqua	Megalitri per unità	0,031	-	0,032	-	0,030	-

⁵¹ Il dato include solo gli acquisti di carta effettuati nell'ambito delle attività interne ad ANIMA e non include, quindi, il quantitativo di carta utilizzato per le comunicazioni periodiche ai clienti.

⁵² Il dato include le bottigliette d'acqua acquistate dal Gruppo per il rifornimento dei distributori automatici dislocati negli uffici. Il dato è stato calcolato a partire dagli acquisti effettuati dal Gruppo moltiplicato per il peso comunicato dal fornitore pari a 11,1g per ciascuna bottiglietta di acqua acquistata.

⁵³ I dati con riferimento agli anni 2018 e 2019 sono stati rilevati dai documenti contabili, per il 2020 è stato indicato il dato stimato sulla base dei precedenti due anni data l'indisponibilità, alla data di pubblicazione del Rapporto, dei documenti contabili.

⁵⁴ Il quantitativo di acqua scaricata è stato ipotizzato essere pari al quantitativo di acqua prelevata.

⁵⁵ Non sono stati inclusi i dipendenti di Anima AM (14 dipendenti al 31/12/2020) e della sede dell'ufficio situato a Roma (9 dipendenti al 31/12/2020).

10.8 Dati relativi alla catena di fornitura

42. Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali⁵⁶

Italia	u.m.	2018	2019	2020
Percentuale di spesa su fornitori locali	%	83%	78%	75%

43. Fornitori (di beni) locali⁵⁷

Italia	u.m.	2018	2020	2020
Fornitori residenti in Italia	n.	238	349	350
Fornitori totali	n.	245	353	362
Percentuale di fornitori locali	%	97%	99%	97%

44. Fornitori in possesso di certificazioni ambientali sociali⁵⁸

Fornitori/ditte certificate	u.m.	2018	2019	2020
Fornitori in possesso di certificazioni ambientali (es. ISO 14001/EMAS)	n.	-	1	2
% di fornitori in possesso di certificazioni ambientali (es. ISO 14001/EMAS)	%	-	-	1%
Fornitori in possesso di certificazioni sociali (es. ISO 45001)	n.	-	-	1
% di fornitori in possesso di certificazioni sociali (es. ISO 45001)	%	-	-	-
Totale fornitori	n.	245	353	362
Percentuale fornitori certificati sul totale dei fornitori del Gruppo	%	-	-	-

Fornitori	u.m.	2018	2019	2020
Fornitori valutati utilizzando criteri sociali ⁵⁹	n.	-	4	4
Totale fornitori	n.	245	353	362
Percentuale fornitori valutati utilizzando criteri sociali	%	-	1,1%	1,1%

Fornitori	u.m.	2018	2019	2020
Fornitori valutati utilizzando criteri ambientali ⁶⁰	n.	-	1	2
Totale fornitori	n.	245	353	362
Percentuale fornitori valutati utilizzando criteri ambientali	%	-	0,3%	0,6%

⁵⁶ Il presente indicatore non include i dati con riferimento ad Anima Asset Management Ltd in ragione della scarsa incidenza in termini di numerosità di dipendenti.

⁵⁷ Per "locali" si intendono i fornitori aventi sede legale in Italia.

⁵⁸ I dati vengono reperiti in occasione delle valutazioni dei fornitori. Valutazione che nel 2020 è avvenuta solo per i nuovi fornitori rilevanti ed alcune eccezioni legate alla tipologia di fornitori.

⁵⁹ Durante la valutazione dei fornitori è stata richiesta la presenza o meno di un Codice Etico e di Comportamento nella loro organizzazione.

⁶⁰ Durante la valutazione del fornitore viene richiesta ogni tipo di certificazione, tra le quali si mettono in evidenza le certificazioni 14001 e 45001.

11 Indice dei contenuti GRI

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
INFORMATIVA GENERALE			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
102-1	Nome dell'organizzazione	8	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	18-19	
102-3	Luogo della sede principale	7	
102-4	Luogo delle attività	18	
102-5	Proprietà e forma giuridica	15	
102-6	Mercati serviti	18	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	18-19, 24, 76	<i>Market cap</i> pari a 1,5 miliardi di Euro al 31/12/2020
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	76, 103	
102-9	Catena di fornitura	96-97	
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	15, 97	
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	42-47	
102-12	Iniziative esterne	5-6	
102-13	Adesione ad associazioni	20-21	
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	5-7	
ETICA E INTEGRITÀ			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	10-14	
102-17	Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche	53-54	
GOVERNANCE			
102-18	Struttura della <i>governance</i>	26-27, 36-38	
102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo	31	
102-28	Valutazione delle <i>performance</i> del massimo organo di governo	33-34	
102-30	Efficacia dei processi di gestione del rischio	37	
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel <i>reporting</i> di sostenibilità	9	
102-38	Tasso della retribuzione totale annua	109	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
102-40	Elenco dei gruppi di <i>stakeholder</i>	70	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	106	
102-42	Individuazione e selezione degli <i>stakeholder</i>	70	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	71-73	
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	71-73	
PRATICHE DI RENDICONTAZIONE			
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	8	
102-46	Definizione del contenuto del <i>report</i> e perimetri dei temi	73	
102-47	Elenco dei temi materiali	74-75	
102-48	Revisione delle informazioni		Il presente Rapporto è il primo documento pubblicato dal Gruppo
102-49	Modifiche nella rendicontazione		Il presente Rapporto è il primo documento pubblicato dal Gruppo
102-50	Periodo di rendicontazione	9	
102-51	Data del <i>report</i> più recente		Il presente Rapporto è il primo documento pubblicato dal Gruppo
102-52	Periodicità della rendicontazione	8	
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il <i>report</i>	9	
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI <i>Standards</i>	8	
102-55	Indice dei contenuti GRI	117-121	
102-56	Assurance esterna		Il presente Rapporto non è sottoposto ad <i>Assurance</i> esterna

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
GOVERNANCE			
TEMA MATERIALE: ANTICORRUZIONE E ANTIRICICLAGGIO			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	50-52	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	50-52	
GRI 205: Anti-Corruzione 2016			
205-2	Attività di comunicazione e <i>training</i> in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione		Nel triennio 2018, 2019 e 2020 il Gruppo non ha effettuato formazione di questo tipo
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		Nel triennio 2018, 2019 e 2020 non si sono verificati episodi di corruzione accertati
GRI 206: Comportamento anti-competitivo 2016			
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		Nel triennio 2018, 2019 e 2020 il Gruppo non ha subito azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, <i>antitrust</i> e pratiche monopolistiche
GRI 415: Politica pubblica 2016			
415-1	Valore totale dei contributi politici, per paese e beneficiario		Nel triennio 2018, 2019 e 2020 il Gruppo non ha erogato contributi politici
TEMA MATERIALE: PRIVACY E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	86-87	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	86-87	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016			
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della <i>privacy</i> dei clienti e perdita di dati dei clienti	111	
TEMA MATERIALE: ETICA DI BUSINESS			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	48-49	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	48-49	
GRI 419: Compliance socioeconomica 2016			
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica		Nel triennio 2018, 2019 e 2020 non si sono verificati casi di non conformità a leggi o regolamenti in ambito sociale ed economico
TEMA MATERIALE: TRASPARENZA SULLE POLITICHE FISCALI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	55	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	55	
GRI 207: Imposte 2019			
207-1	Approccio alla fiscalità	55	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	55	
207-3	Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	55	
207-4	Rendicontazione Paese per Paese		
SOCIALE			
TEMA MATERIALE: CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO DELLA COMUNITÀ			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	24, 89-90	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	24, 89-90	
GRI 201: Performance economiche 2016			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	24, 98	
TEMA MATERIALE: FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	79-81	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	79-81	
GRI 404: Formazione e istruzione 2016			
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	79-81	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle <i>performance</i> e dello sviluppo professionale	108	
TEMA MATERIALE: WELFARE DEI DIPENDENTI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	78-79	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	78-79	
GRI 401: Occupazione 2016			
401-2	<i>Benefit</i> previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti <i>part-time</i> o con contratto a tempo determinato	109	
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e <i>management</i> 2016			
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi		Con riferimento a modifiche organizzative che dovessero impattare attività esternalizzate o prevedere nuove attività esternalizzate, dopo l'approvazione da parte del C.d.A. è previsto l'iter autorizzativo <i>pro tempore</i> vigente da parte delle autorità di vigilanza, attualmente da un minimo di 30 a un massimo di 90 giorni
TEMA MATERIALE: SODDISFAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	81-82	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	81-82	
GRI 401: Occupazione 2016			
401-1	Nuove assunzioni e <i>turnover</i>	106-107	
TEMA MATERIALE: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	32-33, 76-77	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	32-33, 76-77	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	32, 37-39, 77, 104-106	
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	107	
GRI 406: Non discriminazione 2016			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Nel triennio 2018, 2019 e 2020 non si sono verificati casi di discriminazione
TEMA MATERIALE: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	82-85	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	82-83	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	82-83	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	83	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	83	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	82-83	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	83	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	83-85	

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	96	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	110	
403-9	Infortunati sul lavoro		Nel triennio 2018, 2019 e 2020 è avvenuto un solo infortunio in itinere. Non sono disponibili attualmente i dati relativi ad Anima AM
403-10	Malattie professionali		Nel triennio 2018, 2019 e 2020 il Gruppo non ha registrato casi di malattia professionale
TEMA MATERIALE: TUTELA DEI DIRITTI UMANI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	85	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	85	
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016			
407-1	Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio		Date le categorie merceologiche oggetto di acquisto e la localizzazione geografica dei fornitori, il Gruppo non ha rilevato rischi significativi in questo ambito
GRI 408: Lavoro minorile 2016			
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile		Date le categorie merceologiche oggetto di acquisto e la localizzazione geografica dei fornitori, il Gruppo non ha rilevato rischi significativi in questo ambito
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016			
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio		Date le categorie merceologiche oggetto di acquisto e la localizzazione geografica in cui sono collocati i fornitori, il Gruppo non ha rilevato rischi significativi in questo ambito
AMBIENTALE			
TEMA MATERIALE: EFFICIENZA ENERGETICA			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	92-93	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	92-93	
GRI 302: Energia 2016			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	113	
302-4	Riduzione del consumo di energia	93	
TEMA MATERIALE: EMISSIONI DI CO₂			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	92-94	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	92-94	
GRI 305: Emissioni 2016			
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	113	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	114	
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	114	
305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	93	
TEMA MATERIALE: CONSUMO RESPONSABILE DELLE RISORSE NATURALI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	94-95	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	94-95	
GRI 301: Materiali 2016			
301-1	Materiali utilizzati per peso	115	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018			
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	94	

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	94	
303-3	Prelievo idrico	115	
303-4	Scarico di acqua	115	
GRI 307: Compliance ambientale 2016			
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale		Nel triennio 2018, 2019 e 2020 non si sono verificati casi di non conformità con leggi e normative in materia ambientale.
TRASVERSALE			
TEMA MATERIALE: INVESTIMENTI RESPONSABILI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	62-69	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	62-69	
GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures			
FS11	Percentuale di asset oggetto di vaglio ambientale o sociale positivo e negativo	102	
TEMA MATERIALE: GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	96-97	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	96-97	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016			
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	116	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016			
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	116	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016			
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	116	
TEMA MATERIALE: MARKETING RESPONSABILE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	88	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	88	
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016			
417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	111	
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di <i>marketing</i>	112	
TEMA MATERIALE: GOVERNANCE ESG			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	27-29	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	27-29	
TEMA MATERIALE: GESTIONE DEI RISCHI ESG			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	42-47	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	42-47	
TEMA MATERIALE: SODDISFAZIONE DEI CLIENTI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	74-75	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	87	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	87	