



**Crescita e sostenibilità,
un impegno che continua**

2024

Premessa

Questo report, giunto alla sua settima edizione, è stato redatto per fornire a tutti i nostri *Stakeholder* **un’informativa, su base volontaria**, relativa a tutte le iniziative di “**sostenibilità**” implementate dal Gruppo EQUITA, con particolare focus all’esercizio 2024.

Indice

Highlights

Modello di Governance

- 8 Collegio Sindacale
- 8 Comitato Controllo e Rischi
- 8 Comitato Remunerazioni
- 9 Comitato Parti Correlate
- 9 Organismo di Vigilanza
- 9 Sistema di Controllo Interno

Governance della Sostenibilità

La nostra Strategia Sostenibile

Obiettivo 1: Promozione del benessere dei dipendenti

- 16 Sistema di selezione
- 18 Formazione
- 18 Dialogo e coinvolgimento
- 20 Salute e Sicurezza
- 20 Welfare
- 21 Remunerazione
- 21 Diversity

Obiettivo 2: Accrescimento della soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria

- 24 Un dialogo costante con il mercato
- 25 EQUITA e Università Bocconi
- 26 Il nuovo team Sustainable Finance
- 26 Gli investimenti Responsabili di EQUITA Capital SGR
- 27 La Ricerca ESG di EQUITA: un supporto per investitori ed emittenti
- 27 Il nostro impegno per la valorizzazione delle imprese locali
- 28 Riconoscimenti

Obiettivo 3: Promozione dello sviluppo sociale ed economico della comunità, tramite “Fondazione EQUITA”

Obiettivo 4: Young 4 Future

Obiettivo 5: Climate Action

Highlights

Il 2024 ha rappresentato una tappa significativa per la nostra realtà: abbiamo infatti raggiunto con successo gli obiettivi fissati nel **Piano Strategico di Sostenibilità Integrato 2022-2024**, rafforzando il nostro ruolo di **partner responsabile** nel panorama finanziario. Tuttavia, questo traguardo non è un punto d'arrivo, ma l'inizio di una nuova fase. Con la stessa determinazione, infatti abbiamo **ridefinito gli obiettivi** per i prossimi due anni, confermando il nostro impegno nel generare un impatto sempre più positivo.

La nostra strategia si fonda su principi chiari, che si traducono in cinque aree di intervento:

1. Promozione del benessere dei dipendenti

Le persone sono al centro del nostro impegno. Il loro sviluppo professionale e il loro benessere rappresentano leve essenziali per la crescita del Gruppo. Anche nel 2024 abbiamo continuato a investire in un sistema di **welfare aziendale** all'avanguardia, capace di rispondere in modo concreto alle esigenze dei nostri dipendenti, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e orientato alla crescita.

2. Accrescimento della soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria

L'attenzione alla sostenibilità guida la nostra offerta di servizi, che si è ampliata con nuove soluzioni dedicate: dagli **investimenti in infrastrutture rinnovabili alla consulenza per l'emissione di green bond e sustainability-linked bond**, fino all'organizzazione di eventi e conferenze sul tema. Nel 2024, abbiamo inoltre lanciato un nuovo fondo conforme all'**Art. 9 della SFDR**, affiancandolo ai tre fondi già esistenti (ex **Art. 8**), rafforzando così il nostro posizionamento nel settore degli investimenti sostenibili.

La **digitalizzazione** e la **sicurezza informatica** sono diventate *asset* strategici del nostro sviluppo. Abbiamo intensificato gli investimenti in Intelligenza Artificiale per ottimizzare i processi operativi e migliorare la resilienza dei nostri sistemi, garantendo al contempo un elevato livello di protezione dei dati e della sicurezza informatica.

3. Promozione dello sviluppo sociale ed economico della comunità

Attraverso **Fondazione EQUITA**, continuiamo a sostenere **iniziative ad alto impatto sociale**, destinando contributi annuali a favore delle comunità locali e collaborando con associazioni e organizzazioni *no profit*. Il nostro obiettivo è rafforzare il ruolo di **motore di cambiamento positivo**, promuovendo lo sviluppo sostenibile e contribuendo a una crescita più **equa e inclusiva**.

4. Young 4 future

Sostenere la **crescita dei giovani**, sia all'interno di EQUITA che nella comunità, è un impegno che ci contraddistingue da sempre. Nel 2024 abbiamo continuato ad implementare numerose iniziative volte alla formazione, alla promozione della **Diversity & Inclusion**, e al supporto degli studenti e dei giovani artisti, offrendo opportunità concrete di crescita e sviluppo.

5. Climate Action

Abbiamo rafforzato il nostro approccio alla **gestione dei rischi climatici e ambientali**, integrandoli nei sistemi di *governance* e nei *framework* di *risk management*. Nel 2024, in linea con il nostro impegno verso la transizione ecologica, abbiamo neutralizzato la nostra impronta ambientale relativa al 2023 attraverso l'acquisto di **crediti di carbonio**, contribuendo a un progetto internazionale di *carbon offset* in India.

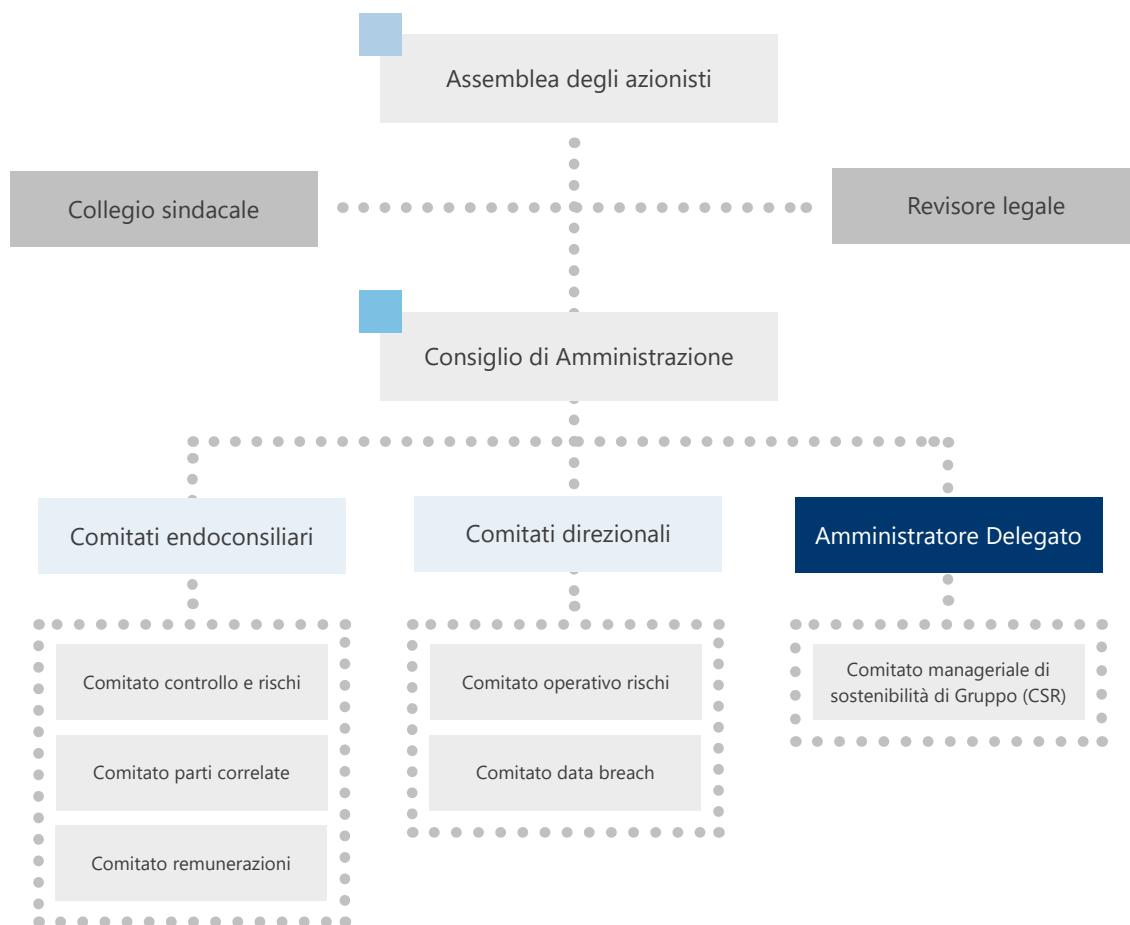
Questi pilastri guideranno il nostro percorso anche nei prossimi anni, con l'ambizione di rafforzare la nostra posizione nella finanza sostenibile e di continuare a creare opportunità di crescita per i nostri clienti, dipendenti e investitori. **Con visione, determinazione e responsabilità, costruiamo il futuro insieme.**

Modello di Governance

In EQUITA adottiamo il sistema di **governance tradizionale** che prevede la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale da parte dell'Assemblea degli azionisti.

All'interno di questo modello, è prevista una netta **distinzione dei ruoli e delle responsabilità** degli organi sociali:

- la supervisione strategica è affidata al **Consiglio di Amministrazione** che delibera sugli indirizzi di carattere strategico della Società e ne verifica nel continuo l'attuazione;
- la gestione è di competenza dell'**Amministratore Delegato** che è responsabile dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale;
- al **Collegio Sindacale** è attribuita la funzione di controllo.



I consiglieri sono nominati per un periodo di 3 esercizi, ovvero per il periodo, comunque non superiore a 3 esercizi, stabilito all'atto della nomina, e sono rieleggibili.

La nomina del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di **liste presentate dai soci**.

Hanno diritto di presentare le liste il Consiglio di Amministrazione uscente nonché i soci che, al momento della presentazione della lista, siano titolari, da soli o congiuntamente, di una percentuale di azioni almeno pari alla quota determinata ai sensi delle disposizioni di legge o regolamentari applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione di EQUITA Group – nominato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 20 aprile 2023 – resterà in carica sino alla data di **approvazione del bilancio d'esercizio 2025**.

Consiglio di Amministrazione

Carica	Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere	Luogo di nascita	Data di nascita	Età
Presidente	Sara Biglieri	No	No	F	PV	11/09/1967	57
Amministratore Delegato e Consigliere	Andrea Attilio Mario Vismara	Sì	No	M	MI	29/06/1965	59
Consigliere	Stefania Milanese	Sì	No	F	CR	13/11/1964	60
Consigliere	Michela Zeme	No	Sì	F	PV	2/01/1969	56
Consigliere	Matteo Lunelli	No	Sì	M	MI	31/01/1974	51
Consigliere	Silvia Demartini	No	Sì	F	TO	7/06/1964	60
Consigliere	Stefano Lustig	Sì	No	M	MI	11/03/1965	60

Il Consiglio di Amministrazione risulta oggi composto da 7 membri, di cui un Presidente non esecutivo, tre Amministratori esecutivi e tre Amministratori Indipendenti. Inoltre, tre consiglieri appartengono al genere meno rappresentato (genere maschile).

A tal proposito, si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato una **Policy in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo** avente come

obiettivo principale quello di valorizzare le diversità all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società, riconoscendo nella *diversity* un *asset* aziendale capace di garantire l'adozione di decisioni consapevoli e di favorire l'espressione di una pluralità di prospettive ed esperienze professionali, in linea con le aspettative degli *stakeholders*.

In ottemperanza alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e alle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di governo societario, il Consiglio di Amministrazione ha costituito i seguenti Comitati:

- **Comitato Rischi**, composto da Consiglieri non esecutivi e in maggioranza indipendenti;
- **Comitato Remunerazioni**, composto esclusivamente da Consiglieri non esecutivi e indipendenti;
- **Comitato Parti Correlate**, composto esclusivamente da Consiglieri indipendenti.

Con riferimento al **Comitato Nomine** (comitato raccomandato all'interno del Codice di *Corporate Governance*), la Società si è avvalsa della facoltà prevista dal Codice stesso di attribuire le funzioni di tale comitato all'intero Consiglio di Amministrazione, sotto il coordinamento del Presidente del Consiglio di Amministrazione stesso.

Sul modello di *corporate governance* e sulla composizione degli organi sociali sono fornite dettagliate informazioni nella **Relazione su Governo Societario e Assetti Proprietari** disponibile sul sito www.equita.eu/it/governance/ nella sezione Documenti e procedure - EQUITA Group.

Componenti del Consiglio di Amministrazione per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	0	0	0
>50 anni	4	3	7
Totale	4	3	7
Totale %	57,14%	42,86%	

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è costituito da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti.

E' stato nominato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 20 aprile 2023 e resterà in carica sino alla data di approvazione del bilancio d'esercizio 2025.

Componenti del Collegio Sindacale

Carica	Componenti	Genere	Luogo di nascita	Data di nascita	Età
Presidente	Franco Guido Roberto Fondi	M	MI	15/01/1952	73
Sindaco Effettivo	Andrea Serra	F	CT	22/05/1988	36
Sindaco Effettivo	Andrea Conso	M	TO	22/06/1971	53
Sindaco Supplente	Guido Fiori	M	MI	17/01/1977	48
Sindaco Supplente	Sabrina Galmarini	F	VA	29/02/1972	53

Componenti del Collegio Sindacale per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	1	1	2
>50 anni	1	2	3
Totale	2	3	5
Total %	40%	60%	

Comitato Controllo e Rischi

Il Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2023 ha istituito il Comitato Controllo e Rischi. Ad oggi il Comitato risulta composto da tre amministratori di cui due non esecutivi ed indipendenti ed uno non esecutivo. Il Comitato è rappresentato al 100% dal genere femminile.

Componenti del Comitato Controllo, Rischi

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Michela Zeme	No	Si	F
Silvia Demartini	No	Si	F
Sara Biglieri	No	No	F

Componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	0	0	0
>50 anni	3	0	3
Totale	3	0	3
Totale %	100%	0%	

Comitato Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2023 ha istituito il Comitato Remunerazioni. Ad oggi il Comitato risulta composto da tre amministratori tutti non esecutivi ed indipendenti. Il Comitato è rappresentato al 66% dal genere femminile.

Comitato Remunerazioni

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Matteo Lunelli	No	Si	M
Silvia Demartini	No	Si	F
Michela Zeme	No	Si	F

Componenti del Comitato Remunerazioni per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	0	0	0
>50 anni	2	1	3
Totale	2	1	3
Totale %	66.66%	33.33%	

Comitato Parti correlate

Il Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2023 ha istituito il comitato Parti Correlate. Ad oggi il Comitato risulta composto da tre amministratori, di cui due non esecutivi ed indipendenti ed uno non esecutivo. Il Comitato è rappresentato al 66 % dal genere femminile.

Componenti del Comitato Parti Correlate

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Matteo Lunelli	No	Sì	M
Sara Biglieri	No	Sì	F
Silvia Demartini	No	Sì	F

Componenti del Comitato Parti Correlate per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	0	0	0
>50 anni	2	1	3
Totale	2	1	3
Totale %	66,66%	33,33%	

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza" (OdV) ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento. Ad oggi è composto da tre membri, tra cui un Presidente esterno, il Responsabile della Funzione *Internal Audit* ed il Responsabile della Funzione *Compliance*.

Componenti dell'Organismo di Vigilanza

Componenti	Indipendente	Genere
Paolo Sfameni	Sì	M
Patrizia Pedrazzini	Sì	F
Elisabetta D'Ardes	Sì	F

Componenti dell'organismo di Vigilanza per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	1	0	1
>50 anni	1	1	2
Totale	2	1	3
Totale %	66,66%	33,33%	

Sistema di controllo Interno

Le principali funzioni aziendali coinvolte nel Sistema di Controllo Interno sono:

Funzione Internal Audit

La sua *mission* consiste nel verificare il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi aziendali, valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del sistema dei controlli interni. La Funzione svolge le proprie attività in linea con un piano redatto sulla base di un approccio metodologico di tipo *risk-based*; per lo svolgimento del proprio incarico ha accesso diretto a tutte le informazioni utili e dispone di mezzi adeguati. Il Responsabile della Funzione *Internal Audit* di EQUITA Group, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, riferisce agli organi aziendali (Consiglio di Amministrazione, Comitato Controllo e Rischi, Collegio Sindacale) sui risultati dell'attività di *audit*.

Il Responsabile della Funzione, ricopre inoltre l'incarico di Responsabile della Revisione Interna in distacco per le Controllate Vigilante (sulla base di contratti che disciplinano condizioni, responsabilità e modalità di svolgimento del servizio).

Il Responsabile *Internal Audit*, inoltre, ricopre l'incarico di Responsabile delle Segnalazioni delle violazioni (*Whistleblowing*).

Compliance e Group Anti Money Laundering (AML)

La Funzione presidia i rischi normativi e reputazionali del Gruppo e verifica che le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire la violazione di leggi e regolamenti applicabili alla Società e al Gruppo.

Propone *ex ante* e verifica *ex post* l'adozione e l'effettiva applicazione di procedure funzionali al presidio dei rischi di non conformità, garantisce un aggiornamento sull'evoluzione del quadro normativo e regolamentare domestico ed europeo,

predispone adeguati flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte e cura i rapporti con gli Organi di Vigilanza per le materie di competenza.

Al Responsabile della funzione *Compliance* è attribuita anche la responsabilità della Funzione AML che ha l’obiettivo di prevenire e contrastare la violazione in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

La funzione svolge le proprie attività in linea con un piano redatto sulla base di un approccio metodologico di tipo *risk-based*; per lo svolgimento del proprio incarico ha accesso diretto a tutte le informazioni utili e dispone di mezzi adeguati.

Il responsabile della funzione *Compliance* di EQUITA Group, che riporta direttamente al Consiglio d’Amministrazione, riferisce agli organi aziendali (Consiglio di Amministrazione, Comitato Controllo e Rischi, Collegio Sindacale) sui risultati dell’attività svolta.

Il Responsabile della Funzione *Compliance* di EQUITA Group svolge anche l’attività in distacco per le Controllate Vigilante (sulla base di contratti che disciplinano condizioni, responsabilità e modalità di svolgimento del servizio).

Risk Management

La Funzione di *Risk Management* garantisce il presidio di secondo livello sui rischi aziendali, con riferimento sia ai rischi di primo pilastro rappresentati principalmente dal rischio di mercato, sia ai rischi di secondo pilastro, tra i quali: liquidità, operativo, strategico e reputazionale. La funzione *Risk Management* è responsabile del modello di gestione dei rischi e della sua applicazione e integrazione all’interno del Gruppo, definendo le appropriate metodologie e i processi di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi attuali e prospettici. La funzione garantisce il costante controllo dell’esposizione ai rischi rilevanti, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa interna e di vigilanza, avvalendosi anche delle strutture di *Risk Management* delle controllate che, a tal fine, operano in riporto funzionale/gerarchico con il *Group Chief Risk Officer*.

Funzioni di Controllo			Funzioni di controllo per fascia d'età			
Funzione	Responsabile	Genere	Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
Internal Audit	Elisabetta D'Ardes	F	30-50 anni	1	1	2
Compliance/AML	Patrizia Pedrazzini	F	>50 anni	1	0	1
Risk Management	Rino Lombardi	M	Totale	2	1	3
			Totale %	66.66%	33.33%	

Governance della Sostenibilità

Dal 2019, abbiamo rafforzato il nostro impegno verso un'integrazione sempre più ampia della sostenibilità, istituendo una **Governance dedicata** e introducendo organi specifici per la supervisione e la gestione delle tematiche CSR.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato infatti un **Responsabile CSR**, individuato nella persona dell'Amministratore Delegato, che si avvale del supporto di un **Comitato di Sostenibilità** caratterizzato da una composizione eterogenea in termini di genere, ruoli e fasce di età.

Il Comitato, sulla base di un proprio **Regolamento**, svolge sia **funzioni propositive e consultive** nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di scenari sostenibili sia di coordinamento e supervisione delle funzioni coinvolte nell'implementazione della **strategia CSR**.

Abbiamo inoltre istituito nel 2022, nell'ambito della nostra SGR, un Comitato ESG al fine di garantire la corretta applicazione dei principi di sostenibilità disciplinati all'interno della **Politica di Investimento responsabile** e per presidiare l'allineamento dei fondi gestiti, alla normativa **SFDR**.

Al fine di garantire un'elevata sensibilizzazione di tutta la struttura alla diffusione di una cultura sostenibile, abbiamo:

- integrato il nostro set procedurale tramite la redazione di un **Codice di Condotta Sostenibile** e di una **Policy sulla raccolta differenziata**;
- introdotto all'interno della **Policy di Remunerazione**, tra gli indicatori qualitativi di valutazione delle risorse, anche quelli riconducibili a **principi CSR**;
- aderito ai *Principle for Responsible Investment* delle Nazioni Unite (**UNPRI**);
- adottato la politica in materia di Investimenti Responsabili che viene costantemente aggiornata;

Tutte le attività del Gruppo sono inoltre ispirate al rispetto dei principi, dei valori e delle regole contenuti nel nuovo **Codice Etico e di Condotta** (che da novembre 2022 disciplina anche i temi di sostenibilità) e nel **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01** che sottintendono l'esistenza di ulteriori regolamenti, procedure e *policy* aziendali di cui ci siamo dotati per far fronte alle richieste della normativa o per uniformarci alla best practice di settore, quali ad esempio:

- la Procedura di gestione delle segnalazioni interne di violazione delle norme (**Procedura di Whistleblowing**);
- la *Policy* di gestione del **rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo**;
- la Politica in materia di **conflitti d'interesse**.

Aderiamo, su base volontaria, al "**Codice di Corporate Governance**" di Borsa Italiana, sulla base del quale abbiamo strutturato la nostra Governance ed il nostro Sistema dei Controlli Interni la cui composizione si basa sul principio di "**Gender and Diversity**".

Ci siamo infatti dotati della "**Policy in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo**", approvata dal Consiglio di Amministrazione con l'obiettivo di valorizzare le diversità, non solo in termini di genere ma anche di età, competenze professionali e anzianità aziendale all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.

Negli anni abbiamo, inoltre, provveduto a:

- Lanciare nella SGR tre fondi compliant con l'**Art.8** della normativa **SFDR**;
- Creare il **Comitato ESG** della SGR;
- Aggiornare la *Policy* d'Investimento Responsabile tramite l'introduzione degli obiettivi ESG della SGR;
- Nominare due **ESG Ambassadors** col ruolo di trait d'union tra la SGR, il Comitato ESG e le aree di business;
- Predisporre una *policy* per il monitoraggio dei **PAI**;
- Adottare un questionario per il monitoraggio attivo dei PAI su tutti gli Asset under Management (AuM) della SGR;
- Approvare il **piano di formazione** per i dipendenti e quello per i consiglieri e sindaci, che include una sessione dedicata a "ESG - Rischi Climatici e Ambientali";
- Predisporre, a livello di SIM ed SGR, un piano di azione per l'integrazione dei **rischi climatici ed ambientali**, richiesto da Banca d'Italia;
- Svolgere tramite le funzioni di controllo, verifiche ad hoc in materia ESG;
- Avviare nel 2024, nella SGR, un *action plan* finalizzato ad essere *fully compliant* con il **TCFD** nella prima metà del 2025.

La nostra Strategia Sostenibile

Siamo la principale *investment bank* indipendente in Italia e da anni un punto di riferimento nel settore finanziario. Questo ruolo comporta la responsabilità di operare in modo sostenibile. Per noi, è essenziale garantire un equilibrio tra competitività, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale, creando valore per i nostri *stakeholder* e contribuendo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDG – Sustainable Development Goals) definiti nell'Agenda 2030.

Riconoscendo numerose connessioni tra alcuni dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030 e il nostro *business*, abbiamo integrato i nostri *target* di sostenibilità nel Piano Strategico, strutturandoli attorno a cinque macro-obiettivi sostenibili.

1 Obiettivo 1: Promozione del benessere dei dipendenti

La continua crescita del nostro Gruppo contribuisce alla creazione dell'occupazione e all'assunzione di numerosi giovani. Nel Piano Strategico ci siamo impegnati a continuare a garantire alle nostre risorse un piano di *welfare* aziendale notevolmente all'avanguardia.

2 Obiettivo 2: Accrescimento della soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria

Ci impegniamo a migliorare e rafforzare costantemente i rapporti con i nostri clienti e la comunità finanziaria. Nel Piano Strategico, ci siamo dati target finalizzati al rafforzamento della sicurezza informatica, all'introduzione di parametri quantitativi all'interno della politica di remunerazione alcuni dei quali riconducibili alla soddisfazione dei clienti.

3 Obiettivo 3: Promozione dello sviluppo sociale ed economico della comunità

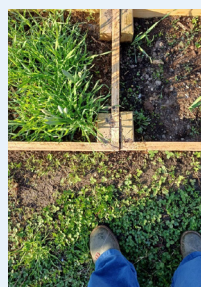
Promuoviamo numerose iniziative a impatto sociale. Nel Piano Strategico, abbiamo previsto come *target* il mantenimento di un contributo annuale alla Fondazione EQUITA e il supporto a comunità locali, anche attraverso *partnerships* con università, associazioni e organizzazioni no profit.

4 Obiettivo 4: Young 4 Future

"*Young 4 Future*" è l'obiettivo finalizzato a supportare la crescita dei giovani all'interno di EQUITA e della Comunità. Impegno quest'ultimo che da sempre ci contraddistingue e sul quale da anni focalizziamo la nostra attenzione tanto da indurci a collocarlo tra i nostri obiettivi strategici.

5 Obiettivo 5: Climate Action

Nel Piano Strategico, tra gli impegni assunti in ambito ambientale, rilevano quelli finalizzati al raggiungimento della "*Carbon Neutrality*" realizzabile partendo dal calcolo della *Carbon Footprint* e implementando iniziative di riduzione e compensazione della nostra impronta ambientale.



The background image shows three sailboats on a body of water under a heavy, grey sky. The boats are white with dark sails. Several people are visible on the boats, some wearing red life jackets. In the distance, there are dark, hilly landmasses. The overall tone is somber and professional.

Obiettivo 1

Promozione del benessere dei dipendenti

È grazie all’**impegno** e alla **professionalità** dei nostri dipendenti che, nel corso degli anni, è stato possibile costruire la storia di EQUITA e generare un patrimonio di valore di cui andiamo fieri. Per tale ragione, la centralità delle persone, il loro **benessere** e il loro **sviluppo professionale** costituiscono un pilastro imprescindibile della nostra strategia aziendale.

Poniamo da sempre grande attenzione agli investimenti nella **crescita**, nello **sviluppo** e nella **gestione delle nostre risorse**, promuovendo una cultura aziendale fondata su valori condivisi, sulla valorizzazione delle competenze e sul rispetto della diversità.

L’obiettivo delineato nel nostro **Piano Strategico** è quello di consolidare una cultura aziendale orientata al **valore delle persone**, garantendo a ciascun individuo un ambiente in cui sentirsi valorizzato, incluso e adeguatamente preparato per affrontare sfide future. In quest’ottica, ci impegniamo a favorire un contesto lavorativo basato sulla sostenibilità, sul supporto alla crescita professionale e su principi meritocratici, affinché ogni collaboratore possa esprimere appieno il proprio potenziale e contribuire al successo di EQUITA.

Sistema di selezione

La nostra organizzazione pone un’attenzione costante alla **selezione di talenti** che non si distinguono unicamente per le loro competenze tecniche e professionali, ma che manifestino anche elevate qualità personali, adesione ai principi e ai valori che contraddistinguono il Gruppo, nonché una spiccata capacità di operare con efficacia in un contesto in continua evoluzione.

Riconosciamo nelle nuove generazioni un elemento chiave per l’**innovazione** e lo **sviluppo**: la loro energia, curiosità intellettuale e padronanza degli strumenti digitali rappresentano una risorsa strategica per intercettare nuove sfide e trasformarle in opportunità di crescita.

In linea con l’espansione della nostra attività, negli ultimi anni abbiamo progressivamente rafforzato la nostra struttura organizzativa. Dal 2017 – anno in cui EQUITA ha fatto il suo ingresso su Euronext Growth Milan (già AIM Italia) – il numero di collaboratori è aumentato del 62%, passando da 120 a 194 unità.

Tale crescita ha riguardato sia l’inserimento di nuove figure professionali sia la trasformazione di contratti di tirocinio in posizioni a tempo indeterminato, con l’obiettivo di favorire la continuità e lo sviluppo delle competenze interne. Coerentemente con la nostra visione, privilegiamo, laddove possibile, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, nella convinzione che investire nei giovani e nel loro percorso di crescita contribuisca a mantenere un’organizzazione dinamica e orientata all’innovazione.

Il 52% delle risorse che abbiamo assunto negli ultimi tre anni ha un’età inferiore ai 30 anni

Selezioniamo i nostri giovani dalle migliori università italiane e investiamo nella loro crescita ad ogni passo della loro carriera.

Al 2017: 120 risorse (anno di ammissione di EQUITA Group all’AIM Italia)

Al 2024: 194 risorse

Dipendenti per età e genere

	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	15	30	45	16	26	42	13	22	35
30-50 anni	32	57	89	31	61	92	33	68	101
> 50 anni	16	44	60	16	45	61	15	37	52
Totale	63	131	194	63	132	195	61	127	188

Breakdown dipendenti per tipologia di impiego e genere

	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full Time	62	127	189	60	130	191	60	126	186
Part Time	1	4	5	2	2	4	1	1	2
Totale	63	131	194	63	132	195	61	127	188

Dipendenti in entrata e tasso di assunzione, per età e genere

	2024					2023					2022				
	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Tot	Tasso
Uomini	6	3	0	9	75%	9	5	4	18	72%	7	8	0	15	50%
Donne	0	3	0	3	25%	6	0	1	7	28%	7	7	1	15	50%
Totale	6	6	0	12	100%	15	5	5	25	100%	14	15	1	30	100%
Tasso	50%	50%	0%			60%	20%	20%			47%	50%	3%		

Dipendenti in uscita e tasso di cessazione, per età e genere

	2024					2023					2022				
	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Tot	Tasso
Uomini	1	5	4	10	77%	4	7	2	13	72%	4	6	2	12	80%
Donne	2	1	0	3	23%	1	2	2	5	28%	0	3	0	3	20%
Totale	3	6	4	13	100%	5	9	4	18	100%	4	9	2	15	100%
Tasso	23%	46%	31%	%		28%	50%	22%	%		27%	60%	13%	%	

Ci impegniamo a promuovere il principio di *Diversity* già dalla fase di selezione.

Attualmente la percentuale di dipendenti donne in EQUITA è pari al 32%.

Garantire la stabilità del lavoro rimane una prerogativa del Gruppo: **al 31 dicembre 2024 il 99% dei dipendenti aveva un contratto a tempo indeterminato.**

La struttura organica al 31 dicembre 2024 risultava composta da **194 risorse**.

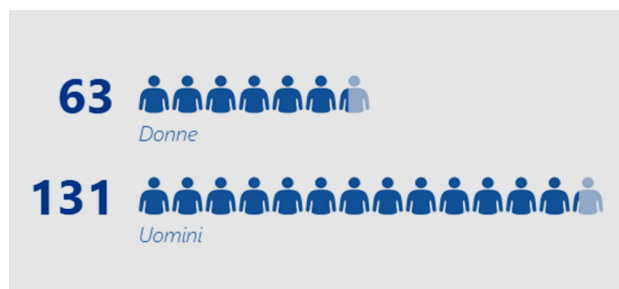
L'età media dei dipendenti del Gruppo è di 41 anni mentre l'anzianità lavorativa media è di 10 anni ed è considerevolmente più alta nel campo dell'alta dirigenza.

I fattori chiave che inducono le nostre risorse a lavorare in EQUITA sono:

- dinamicità
- reputazione
- formazione continua
- qualità e ambiente di lavoro
- possibilità di crescita professionale.

L'interesse e l'attrattiva suscitate dal Gruppo sono confermati dal numero crescente di candidature che riceviamo ogni anno sia tramite il sito internet che tramite *LinkedIn*.

Attualmente la percentuale di **dipendenti donne** in EQUITA è pari al **32%**



Nell'ambito dei processi di *Talent Acquisition* dei candidati *under 30* ci si avvale di molteplici strumenti per rendere visibile ed attrattivo il nostro brand:

- **gli EQUITA Days:** iniziativa giunta nel 2024 alla quinta edizione. Dal 2020 un gruppo di studenti dell'Università Bocconi nel corso di una settimana ha l'opportunità di conoscere l'azienda, incontrare i *manager*, lavorare a gruppi su un breve *business case*, conoscere i percorsi di carriera.
- l'evento **Women in finance:** organizzato nel 2024 per il secondo anno consecutivo presso l'Università Bocconi, promuove la *gender diversity* attraverso l'incontro con le studentesse con le quali vengono condivise le esperienze di successo, il percorso di carriera e le opportunità che il Gruppo EQUITA offre per l'inserimento e la crescita di talenti femminili.
- l'utilizzo dei canali *social* (come, ad esempio, *LinkedIn*)
- partecipazione ai **Career Day** delle principali università di Milano.
- alternanza scuola-lavoro: dal 2017 al 2024 l'iniziativa è stata elargita a venti studenti di cui uno è stato assunto.
- proposte di *stage*: negli ultimi tre anni sono stati attivati 84 rapporti di *stage*, di cui 32 nel 2024.

Iniziative come quelle descritte permettono al Gruppo di essere riconosciuto come un *brand* dinamico, orientato al *digital* e proiettato nel futuro, creando interesse nelle nuove generazioni.

Formazione

La formazione rappresenta un pilastro strategico per la crescita professionale delle nostre risorse. Investiamo in percorsi formativi strutturati e mirati, riconoscendo nella conoscenza un elemento essenziale per lo sviluppo continuo del capitale umano. I nostri programmi sono strutturati per coinvolgere l'intera popolazione aziendale, inclusi dipendenti *part-time*, con contratto a tempo determinato e tirocinanti, garantendo pari opportunità di apprendimento e crescita.

Abbiamo implementato percorsi finalizzati a favorire l'evoluzione dei talenti, la valorizzazione delle attitudini individuali e l'acquisizione di nuove competenze, articolandoli in diverse iniziative formative, quali:

- **Job rotation:** programmi di rotazione delle risorse più *junior* all'interno dei vari dipartimenti, per fornire ai giovani professionisti una visione concreta e operativa del funzionamento dell'organizzazione aziendale e per creare competenze multidisciplinari;
- **EQUITA Cineforum:** una serie di lezioni e conferenze interne, tenute dai nostri professionisti più senior o da consulenti esterni, su temi finanziari di interesse specifico e rivolte a tutti i dipendenti;
- **Formazione per lo sviluppo delle competenze manageriali e comportamentali:** corsi di *Management*, *Negoziiazione*, *Mentoring*, *Public Speaking*, *Formazione Linguistica*, *Corporate Finance Transactions*, *Modelling*, *Bond Documentation*, *Privacy* e *Salute e sicurezza*.
- **CFA Institute Program:** una certificazione che rappresenta uno dei più alti riconoscimenti nella professione di gestione degli investimenti. Il percorso offre conoscenze e competenze per prosperare nel settore degli investimenti competitivi.
- **Corsi di formazione sulle tematiche ESG** anche tramite società di consulenza esperte del settore.

Eroghiamo una **Formazione Tecnica** ad alcune aree di *business* e/o operative, e una **Formazione Soft Skills** a tutti i dipendenti (dirigenti, quadri e impiegati).

Nello specifico, con riferimento alla Formazione Tecnica, abbiamo previsto oltre ai corsi di lingua, anche corsi erogati da:

- Politecnico: *Innovation & Design Management*
- SDA Bocconi: *Financial /Big Data Modelling*:
 - Formazione Manageriale *tailor made*
 - AGILE/DEVOPS
 - Formazione tecnica per *Software Developer*
 - *HR Management Advanced*

Dal 2023 realizziamo il progetto "**New Entries**", un percorso di formazione erogato a tutti i neoassunti durante i primi mesi della loro permanenza in EQUITA. Il percorso prevede lo svolgimento di un test finale.

Le tematiche oggetto di formazione sono:

- *Market abuse*
- Operazioni personali, partecipazioni e incarichi, omaggi e regali
- Conflitti di interesse
- *Risk management*
- Sicurezza informatica e *Privacy*
- *Whistleblowing*
- Codice di condotta ESG
- Acquisizione nuovi clienti e antiriciclaggio
- Procedure di *business*

Tra i corsi erogati nel 2024 rientrano:

- *Survival*
- *Public speaking*
- *Coaching*
- Inglese
- Negoziiazione
- *Team coaching*

Dialogo e coinvolgimento

Siamo convinti che il **coinvolgimento** dei dipendenti nella vita aziendale sia la principale modalità per realizzare un **approccio inclusivo** alla relazione con gli stessi. Il **dialogo** ed il coinvolgimento, infatti, rappresentano da sempre i fattori alla base della motivazione dei nostri dipendenti, elemento quest'ultimo che contribuisce notevolmente alla:

- creazione di un **clima più sereno in azienda**;
- **riduzione del turnover** e dell'assenteismo;
- attrazione delle migliori **competenze del mercato**;
- efficace gestione dei progetti;
- diffusione di un maggior **senso di responsabilità**.

A tal proposito, organizziamo riunioni plenarie aperte a tutta la struttura, in cui vengono condivisi i risultati conseguiti dal Gruppo, gli obiettivi e i progetti pianificati per il futuro.

Annualmente, inoltre, è previsto un incontro *ad hoc* tra ogni dipendente ed il rispettivo responsabile in cui la risorsa riceve un **feedback** sul lavoro svolto, espone le sue osservazioni, i suoi eventuali suggerimenti e le sue aspettative in ambito aziendale e condivide con il suo responsabile gli obiettivi per l'anno successivo.

Iniziative sportive e ludiche

Al fine di stimolare lo spirito di squadra organizziamo ogni anno **tornei inter-aziendali** di calcetto, *ping-pong*, *beachvolley*, *tennis*, *padel* e calcio balilla.

Nel 2024, abbiamo:

- organizzato il **"Family day"** ossia un pomeriggio speciale dedicato alle famiglie, con un'attenzione particolare ai più piccoli, per mostrare loro dove lavora la mamma o il papà. Gli "ospiti speciali" hanno potuto esplorare gli uffici, partecipare ad attività pensate per le diverse fasce d'età e brindare con un aperitivo analcolico;
- organizzato, per rafforzare lo spirito di squadra e offrire ai nostri team esperienze uniche e momenti di condivisione fuori dall'ufficio:
 - attività di **team building** in diverse *location* esclusive, tra cui Bormio e Venezia
 - una **gara in barca a vela** sul Lago di Garda
 - una **giornata di sport** presso Aspria Harbour Club di Milano
- partecipato alla **Milano Marathon** che oltre ad essere un evento sportivo è anche un evento benefico, grazie al **Charity Program**, che consente ai partecipanti di correre per una buona causa, supportando numerose associazioni non profit;
- partecipato alla **Super League**, un torneo multisportivo integrato, giocato in squadre miste costituite dai ragazzi con disabilità dell'organizzazione no-profit **"Play-more"**, insieme ai dipendenti delle aziende partner di quest'ultima, tra cui EQUITA.



Turnover

Il numero delle cessazioni nel 2024 è stato pari a 13 risorse. Di queste ultime, il 23% ha riguardato il genere femminile.



Salute e Sicurezza

Da sempre adottiamo i presidi per la tutela dei dipendenti in materia di **“salute e sicurezza”**.

Consideriamo, infatti, **la salute e la sicurezza** nei luoghi di lavoro un principio prioritario da garantire non solo per ottemperare agli obblighi di legge ma anche per assicurare un elevato benessere lavorativo. Per tale motivo, l'impegno al miglioramento continuo di queste tematiche è diventato parte integrante del nostro Piano Strategico tramite la pianificazione di specifiche iniziative soprattutto in materia di prevenzione.

Pur non avendo attività ad alto rischio, ci siamo dotati di un **sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro**, individuando all'interno della nostra struttura organizzativa responsabilità, processi e risorse per l'applicazione della normativa in materia di tutela dei dipendenti.

Gli uffici vengono sottoposti annualmente ad attività di **controllo di conformità**, attraverso **analisi documentale** e sopralluoghi sul luogo di lavoro (verifica degli ambienti e delle attrezzature di lavoro), e, qualora necessario, viene formulato un **piano di miglioramento**.

Annualmente organizziamo riunioni periodiche sul tema della sicurezza, a cui partecipano rappresentanti dell'Azienda, il medico competente, i responsabili del servizio di prevenzione e protezione e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Nell'ambito delle riunioni, si condividono analisi e risultati relativamente alla valutazione dei rischi, all'andamento degli infortuni e alla formazione erogata.

La formazione delle persone è parte dell'attività di prevenzione promossa dal Gruppo.

Tutti i dipendenti hanno ricevuto, conformemente alla normativa, **la formazione generale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro**.

Per chi in Azienda, invece, occupa posizioni di responsabilità e coordinamento, è stata erogata un'ulteriore formazione, specifica per dirigente e preposto, al fine di favorire il controllo e l'osservanza da parte dei lavoratori di un comportamento in linea con le disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza.

Una formazione *ad hoc* è stata inoltre erogata nei confronti del personale selezionato ed addestrato per l'utilizzo del defibrillatore di cui il Gruppo si è dotato.

Come già evidenziato, abbiamo introdotto **check-up** diagnostici completi presso il CDI e Centro Auxologico per ogni dipendente, con l'obiettivo di incoraggiare la prevenzione sanitaria.

Welfare

Il nostro obiettivo è quello di incentivare e fidelizzare tutti i nostri dipendenti offrendo una combinazione di benefici, monetari e non, insieme a un ambiente di lavoro piacevole e quindi più produttivo.

Le iniziative introdotte negli ultimi anni, affiancate a benefici sempre crescenti per tutti i dipendenti, hanno contribuito a creare un piano di **welfare aziendale** all'avanguardia in Italia.

Da sempre garantiamo infatti ai dipendenti le più ampie **coperture assicurative** e polizze che prevedono assistenza e rimborsi delle spese mediche sostenute dal dipendente e dal nucleo familiare e polizze infortuni professionali ed extraprofessionali, indennizzi in casi di invalidità a favore del dipendente e dei familiari in caso di morte.

Supportiamo le nostre risorse versando, nel caso in cui il dipendente abbia aderito a un **fondo previdenziale integrativo**, un contributo aggiuntivo a **carico dell'azienda**.

Per ogni dipendente abbiamo messo a disposizione un **budget annuale** (pari a una percentuale della RAL) da allocare in servizi e valori non monetari secondo le proprie necessità, tra cui rimborsi spese mediche e di assistenza,



formazione e rimborso spese scolastiche, attività ricreative e sportive, tempo libero. Il beneficio di questi servizi non è limitato al solo dipendente ma è rivolto anche ai propri famigliari.

Abbiamo introdotto le seguenti iniziative:

- **Budget figurativo** per ogni figlio minore o studente rivolto a una determinata fascia di dipendenti;
- **Promozione di check-up** diagnostici completi presso il CDI e Centro Auxologico per ogni dipendente, con l'obiettivo di incoraggiare la prevenzione sanitaria;
- **Regolamento** che disciplina, per tutte le società del Gruppo EQUITA la modalità di **lavoro agile**, prevista in Italia dalla Legge 22 maggio 2017 n. 81, artt. 18 e ss., che ha l'obiettivo di migliorare la conciliazione della vita privata e lavorativa del Lavoratore, con l'intento di conseguire un incremento della produttività e dell'efficienza del lavoro;
- **fornitura settimanale di frutta fresca** per tutti i dipendenti.

Nel 2024 il *budget* ricevuto è stato allocato dai dipendenti principalmente ad attività di **istruzione (36.5%), viaggi (35%)**, rimborso di **spese mediche (5%)** sostenute dai dipendenti per prestazioni integrative rispetto a quanto già coperto da polizze sanitarie previste da EQUITA, **rimborso spese socio-assistenziali (4%)**, ecc...

Nel 2024 abbiamo introdotto un servizio di **catering aziendale**, disponibile quotidianamente dalle ore 20:00, per supportare i dipendenti che devono trattenersi in ufficio oltre l'orario standard a causa di scadenze urgenti.

Remunerazione

Siamo convinti che un sistema di remunerazione basato sull'equità interna, sulla coerenza e sulla meritocrazia, consenta di creare valore a lungo termine a tutti i livelli dell'organizzazione.

Ci siamo dotati pertanto di una politica di remunerazione basata su principi di **pari opportunità e eguaglianza**, che prevede *benefit* e sistemi di incentivazione finalizzati sia a migliorare la qualità della vita delle persone sia a valorizzare, su base meritocratica, le *performance* e il raggiungimento di obiettivi specifici.

Abbiamo sempre remunerato i nostri professionisti con una **remunerazione bilanciata** tra componente fissa e componente variabile in modo tale da incidere efficacemente sulla motivazione e fidelizzazione dei nostri dipendenti e tenendo presente la necessità di mantenere la sostenibilità economico finanziaria del Gruppo nel tempo.

Adottiamo, inoltre, **Piani di incentivazione e fidelizzazione** basati su strumenti finanziari.

Abbiamo introdotto nella politica di remunerazione, tra gli indicatori qualitativi di valutazione delle risorse, anche quelli riconducibili a **principi ESG**, quali:

- **People engagement**, finalizzato a valutare la qualità del clima creato nell'ambito dei rapporti di lavoro e il grado motivazionale del dipendente;
- **Talent management e Human Capital**, relativi alla crescita professionale e al livello di maturazione delle risorse gestite;
- **Tone from the top on compliance culture**, inerenti l'integrità nella condotta e nella diffusione della compliance e della risk culture;
- **Sustainability strategy**, per valutare il supporto fornito dalle risorse allo sviluppo di una strategia ESG;
- **Customer satisfaction**, relativo alla soddisfazione dei clienti da valutare sulla base di specifici parametri.

Per i dipendenti della **SGR** sono stati inseriti nella *Policy* di remunerazione dei **KPI ad hoc in materia di sostenibilità**, in conformità a quanto previsto dalla **normativa SFDR**.

Tale politica di remunerazione è stata costantemente aggiornata con nuovi KPI in materia di sostenibilità.

Diversity

La valorizzazione della diversità rappresenta un elemento centrale all'interno della nostra strategia di sostenibilità. Siamo convinti che promuovere un ambiente inclusivo, che abbracci non solo la diversità di genere, ma anche quella generazionale, culturale e di competenze, costituisca un vantaggio competitivo per affrontare le sfide di un mercato in continua evoluzione e sempre più globale.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la "**Policy in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo**" con l'obiettivo di valorizzare le diversità anche all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.

La **composizione del Consiglio di Amministrazione** si caratterizza infatti per la presenza di quattro donne di cui una, nel corso del 2021, è stata posta al vertice dello stesso organo, con la nomina a Presidente non esecutivo.

Aderiamo a **Fondazione Libellula**, una realtà impegnata a prevenire e contrastare ogni forma di violenza sulle donne e di discriminazione di genere.

Promuoviamo dal 2022, in collaborazione con l'Università Bocconi, l'iniziativa "**Women in finance**" dedicata alle studentesse interessate al mondo della finanza.

Finanziamo borse di studio rivolte a **studentesse** meritevoli della laurea magistrale in finanza e dell'**Executive MBA** dell'**Università Bocconi**.

Al 31 dicembre 2024 il 23% dei dipendenti di EQUITA aveva un'età inferiore o pari a 30 anni, mentre la percentuale di neo-assunti nel corso dell'ultimo **triennio al di sotto della citata soglia di età è il 50%**.

Breakdown dipendenti per genere

	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale	63	131	194	63	132	195	61	127	188

Breakdown dipendenti per tipologia di contratto e genere

	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo determinato	0	2	2	1	7	8	3	1	4
Tempo Indeterminato	63	129	192	62	125	187	58	127	184
Totale	63	131	194	63	132	195	61	128	188
% tempo determinato	0%	2%	1%	2%	5%	4%	5%	1%	2%
% tempo indeterminato	100%	98%	99%	98%	95%	96%	95%	99%	98%

Dipendenti appartenenti a categorie protette per genere e livello

	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero dipendenti categorie protette	3	3	6	3	3	6	3	3	6

Dipendenti per livello professionale e genere

	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	8	35	43	7	36	43	6	34	40
< 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 50 anni	4	12	16	3	13	16	3	14	17
> 50 anni	4	23	27	4	23	27	3	20	23
Quadri	29	66	95	27	67	94	26	67	93
< 30 anni	2	8	10	1	4	5	2	4	6
30 - 50 anni	17	39	56	16	43	59	14	47	61
> 50 anni	10	19	29	10	20	30	10	16	26
Impiegati	26	30	56	29	29	58	29	26	55
< 30 anni	13	21	34	15	21	36	11	18	29
30 - 50 anni	11	7	18	12	6	18	16	7	23
> 50 anni	2	2	4	2	2	4	2	1	3
Totale	63	131	194	63	127	188	61	127	188

Episodi di discriminazione riscontrati

	2024	2023	2022
Episodi di discriminazione	0	0	0

Numero di infortuni registrati

	2024	2023	2022
Numero di infortuni	0	1	0



Obiettivo 2

Accrescimento della soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria

Un dialogo costante con il mercato

La **soddisfazione dei nostri clienti** e della comunità finanziaria, composta da azionisti e investitori, è un pilastro fondamentale della nostra strategia. Per questo, il nostro **Piano CSR** è stato progettato con l'obiettivo di elevare continuamente gli *standard* dei servizi offerti e rafforzare il dialogo con tutti i nostri *stakeholder*.

Crediamo che un rapporto solido e trasparente si basi su un flusso costante di informazioni e su un'interazione attiva con il mercato. Per rispondere in modo mirato alle esigenze finanziarie e sociali dei nostri clienti, ci impegniamo a garantire un continuo **scambio informativo**, attraverso incontri dedicati, *business meeting*, *roadshow*, contatti diretti e un'ampia produzione di reportistica.

Un'informazione accessibile e tempestiva

Per garantire un'informazione sempre aggiornata sul nostro impegno in ambito CSR, abbiamo adottato diverse iniziative:

- la pubblicazione di questa *brochure*, che raccoglie tutte le attività realizzate in ambito sostenibilità;
- l'aggiornamento costante della sezione "Sostenibilità" sul nostro sito aziendale, www.equita.eu, che fornisce una panoramica completa delle nostre iniziative;
- la partecipazione a convegni in materia di sostenibilità per illustrare la nostra strategia.

Una relazione basata su fiducia e responsabilità

Per garantire un servizio sempre più personalizzato e in linea con le esigenze della clientela, adottiamo procedure avanzate di profilazione che ci permettono di offrire soluzioni mirate. Il rapporto con i nostri clienti si basa su principi chiave definiti dal nostro **Codice di Comportamento Aziendale**, tra cui:

- **operare con diligenza e correttezza**, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle Procedure;
- trattamento dei dati personali nel rispetto dei diritti in materia di **privacy**;
- gestione dei **conflitti d'interesse** in modo da non arrecare pregiudizio ai clienti;
- offerta di un'**informativa chiara e completa** affinché i clienti possano prendere decisioni consapevoli;
- **contrasto a fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo**.

Per ribadire la nostra attenzione alla clientela e rimanere fedeli ai principi ESG, la nostra politica di remunerazione include indicatori qualitativi legati alla *customer satisfaction*, rafforzando così il nostro impegno verso un servizio di eccellenza.

Uno dei parametri utilizzati è il "numero di reclami ricevuti da parte dei clienti" che, da circa vent'anni, risulta pari a zero.

Negli ultimi anni, il nostro impegno nel facilitare il confronto tra società quotate e investitori istituzionali si è notevolmente intensificato.

La continua **collaborazione**, infatti, **tra sala operativa e analisti** di ricerca, aree che oggi coinvolgono più di 55 professionisti, inoltre, ci ha permesso nell'ultimo biennio di incrementare significativamente il numero di incontri, conferenze settoriali e videoconferenze organizzate, con un *focus* rinnovato sul Regno Unito, l'Europa e gli Stati Uniti, rinforzando così il nostro ruolo di principale *broker* indipendente in grado di favorire il dialogo tra investitori istituzionali e società quotate".

Nel 2024 il **Research Team** ha pubblicato circa **500 ricerche** (studi monotematici e settoriali) oltre a una serie di prodotti di periodicità giornaliera, settimanale o mensile.

Il team ha organizzato, circa **150 eventi** tra società quotate e investitori istituzionali. Sono state inoltre organizzate conferenze dedicate ai seguenti temi: ingegneria e costruzioni, titoli europei, titoli mid-cap, settore *utilities*, *data center*, *bond* e *Italian Champions*.

Una comunicazione aperta e dinamica

Il nostro modello di comunicazione è fondato su trasparenza e accessibilità, per garantire a tutti gli *stakeholder* **pari accesso alle informazioni**. Aggiorniamo costantemente i nostri canali digitali, dal sito *web* ai social media, diffondendo comunicati stampa istituzionali e di business per dare massima visibilità alle iniziative del Gruppo.

Per migliorare ulteriormente la tempestività nell'aggiornamento sulle nostre attività, abbiamo introdotto un sistema di **e-mail alert** sul nostro sito, che permette agli utenti registrati di ricevere notifiche automatiche quando nuovi documenti vengono pubblicati.

A supporto della nostra presenza digitale, abbiamo inoltre rafforzato la nostra pagina aziendale su **LinkedIn**, incrementando l'*engagement* con clienti e *stakeholder*. Al 31 dicembre 2024, il numero di *follower* era pari a 31.383, in crescita rispetto ai 27.152 dell'anno precedente.

Abbiamo inoltre creato il nostro marchio registrato **We Know How**, che ben rappresenta la nostra realtà e la nostra capacità di distinguerci sul mercato nell'ambito della ricerca, dei mercati dei capitali, della sostenibilità ecc.

WE KNOW HOW

Un punto di riferimento per il settore finanziario

Essere all'avanguardia significa non solo anticipare le tendenze di mercato, ma anche contribuire attivamente alla loro evoluzione. In qualità di *opinion leader*, EQUITA partecipa attivamente a tavoli di lavoro istituzionali e accademici, assumendo ruoli chiave nelle principali associazioni del settore.

Rilevano a tal proposito nel 2024, la carica:

- del nostro Amministratore Delegato come:
 - Vice Presidente del Comitato Direttivo e del Comitato Esecutivo di **AMF Italia (ex ASSOSIM)**
 - Membro dell'*Advisory Board* di **Borsa Italiana**
 - Membro della **Giunta Assonime**
 - Componente del **COMI** (Comitato degli Operatori di Mercato e degli Investitori) della **Consob**
 - Membro dell'*Alumni Board* dell'**Università Bocconi**
- di un *Co-Head* dell'*Investment Banking* che fa parte dell'*Advisory Board* di **Euronext Growth Milan** – Borsa Italiana ed è membro del **Comitato Stakeholder dell'Osservatorio PMI** – Mercato dei Capitali Consob/Cetif-Università Cattolica.

Condividere la conoscenza per creare valore

La crescita del settore passa attraverso il dialogo e la condivisione delle competenze. Per questo, collaboriamo con università e istituzioni per organizzare eventi di alto livello dedicati alla comunità finanziaria, creando momenti di confronto e opportunità di *networking* per investitori, analisti e operatori di mercato.

EQUITA e Università Bocconi

Una partnership di successo e di lunga durata

Tra le *partnership* di successo e di lunga durata rileva la partnership tra EQUITA e l'**Università Bocconi**, avviata nel 2013, rappresenta un punto di riferimento nell'analisi dell'evoluzione dei mercati finanziari e delle nuove tendenze economiche. L'obiettivo di questa collaborazione è **stimolare il dibattito** su aspetti strutturali del mercato dei capitali, **individuare le leve di sviluppo** e **proporre soluzioni concrete** per sostenere la crescita delle imprese italiane attraverso l'accesso ai mercati finanziari.

La *partnership* vede le due istituzioni attive con iniziative di ricerca, eventi *flagship* per stimolare il dibattito sui mercati dei capitali, un osservatorio annuale a cura del *team* di *investment banking* di EQUITA e un premio per le migliori strategie di raccolta sui mercati.

Nello, specifico, nell'ambito dell'**Osservatorio sul mercato dei Capitali**, ogni anno il nostro *team* di *investment banking* analizza i principali *trend* di sviluppo dei mercati azionari e obbligazionari in Italia. Lo studio pone particolare attenzione agli impatti per investitori, intermediari finanziari e società emittenti delle novità regolamentari e delle dinamiche in atto, che caratterizzano i mercati dei capitali e le tematiche di sostenibilità.

Il **Premio per le migliori strategie di utilizzo dei mercati dei capitali**, è invece il riconoscimento promosso da EQUITA e patrocinato da **Università Bocconi** e **Borsa Italiana**, con cui si vuole premiare le operazioni più originali ed efficaci di raccolta di risorse finanziarie sui mercati realizzate da società emittenti italiane in tre distinte categorie: "**Raccolta di fondi sul mercato azionario**", "**Raccolta di fondi sul mercato del debito tradizionale**" e "**Raccolta di fondi sul mercato del debito ESG**".



Il nuovo team Sustainable Finance

Per offrire ai nostri clienti un supporto completo nell'ambito della finanza sostenibile, abbiamo istituito nel 2022, il *team Sustainable Finance*, coordinato congiuntamente dal co-responsabile dell'*Investment Banking* e dal co-responsabile dell'Ufficio Studi.

Composto da **15 professionisti** provenienti da diverse divisioni del Gruppo, il *team* si distingue per la sua **multidisciplinarietà**, che gli consente di coprire tutte le aree di *business* e rispondere in modo mirato alle esigenze della clientela. Grazie a questo approccio trasversale, coinvolge attivamente anche altri esperti del Gruppo, incentivando il pensiero innovativo e lo sviluppo di nuove **soluzioni ESG-related** per offrire servizi sempre più evoluti.

L'istituzione di questa unità specializzata ha ulteriormente rafforzato il nostro **track record nel settore della sostenibilità**.

Il *team* gioca inoltre un ruolo attivo nella definizione di soluzioni innovative di *sustainable corporate finance*, partecipando alla **Sustainable Finance Partnership di Borsa Italiana – Euronext**. Questa iniziativa mira a creare un ecosistema integrato per lo sviluppo della finanza sostenibile in Italia, favorendo la collaborazione tra operatori dei mercati dei capitali.

Nel 2024 abbiamo prodotto contenuti video relativi alla sostenibilità rendendoli disponibili sul sito della *Sustainable Finance Partnership* di Borsa Italiana ("*ESG Talks*") e abbiamo partecipato, tramite uno dei co-responsabili dell'ufficio studi nel ruolo di moderatore, alla tavola rotonda svolta durante la **Italian Sustainability Week** sul tema "*The impact of ESG disclosure on ratings, indices and investments*".

Grazie a una visione innovativa e a un approccio strategico, il *team Sustainable Finance* di EQUITA si conferma un punto di riferimento per le aziende che vogliono integrare la sostenibilità nei propri modelli di *business*, coniugando obiettivi finanziari e impatti positivi per il mercato e la società.



Gli Investimenti Responsabili di EQUITA Capital SGR

Dal 2019, in concomitanza con l'avvio delle proprie attività, la SGR ha aderito ai sei Principi per l'Investimento Responsabile promossi dalle Nazioni Unite (UNPRI). In linea con tali principi, è stata sviluppata e formalizzata la *Responsible Investment Policy (RI Policy)*, che definisce il nostro approccio all'integrazione dei fattori ESG nelle analisi e nelle decisioni di investimento.

Riteniamo che un processo strutturato per l'identificazione, l'analisi e la gestione delle tematiche ESG possa contribuire a mitigare i rischi finanziari e operativi, oltre a creare valore sostenibile nel lungo termine. Per questo motivo, la nostra strategia di investimento incorpora i criteri ESG come elemento fondamentale del processo decisionale, con l'obiettivo di generare benefici non solo per gli investitori, ma anche per tutti gli *stakeholder* coinvolti.

L'impegno della SGR in materia di investimenti sostenibili è stato consolidato all'interno del Piano Strategico Triennale e si è tradotto in una serie di iniziative concrete:

- **Sviluppo di fondi ESG:** Lanciati tre fondi conformi all'Art. 8 del regolamento SFDR e un fondo conforme all'Art. 9, con l'obiettivo di integrare criteri di sostenibilità nel processo di selezione degli investimenti;
- **Governance ESG rafforzata:** Istituzione del Comitato ESG della SGR, con il compito di riferire periodicamente al Comitato CSR di Gruppo sulle attività e strategie ESG;
- **Ruoli ESG dedicati:** Nomina di due *ESG Ambassadors*, figure di collegamento tra la SGR, il Comitato ESG e le diverse aree di business, al fine di garantire un'implementazione efficace delle strategie di sostenibilità;
- **Monitoraggio dei Principal Adverse Impacts (PAI):** Implementazione di una *policy* specifica per la valutazione e il controllo degli impatti avversi degli investimenti, attraverso l'uso di un questionario di monitoraggio applicato a tutti gli *asset under management* (AuM) della SGR;
- **Rendicontazione ESG trasparente:** Pubblicazione, per il secondo anno consecutivo, della reportistica PAI su base volontaria a livello di SGR e per i fondi conformi all'Art. 8 del regolamento SFDR, consolidando il nostro impegno nella trasparenza e nella comunicazione delle performance ESG;
- **Nuovo Piano d'Azione ESG:** Avvio di un piano strategico per la SGR focalizzato sulla gestione dei rischi ambientali e climatici, con l'obiettivo di rafforzare l'integrazione della sostenibilità nel nostro modello di *business*.

Attraverso queste iniziative, la SGR continua a rafforzare il proprio ruolo di attore responsabile nel settore finanziario, promuovendo una cultura dell'investimento sostenibile e contribuendo alla creazione di valore a lungo termine per gli investitori e la collettività.

La Ricerca ESG di EQUITA: un supporto per investitori ed emittenti

Da anni focalizzato sulle tematiche CSR, il nostro Ufficio Studi continua ad integrare l'analisi della sostenibilità nei processi di valutazione fondamentale. Nel 2024, ha promosso diverse iniziative in ambito ESG, tra cui:

- Pubblicazione e diffusione del report **"5 Best Practices for a Successful ESG Strategy"**, un'analisi approfondita dei casi di miglioramento significativo del rating ESG di alcune aziende italiane. Attraverso interviste ai rispettivi *Team* di Sostenibilità, il *report* ha evidenziato le strategie comuni di successo in ambito ESG;
- Produzione di contenuti video sulla sostenibilità, pubblicati sul sito della *Sustainable Finance Partnership* di Borsa Italiana nell'ambito della serie **"ESG Talks"**.



Il nostro impegno per la valorizzazione delle imprese locali

Siamo profondamente radicati nel **tessuto economico italiano** e crediamo nel valore delle imprese del nostro Paese. Per questo, ci impegniamo a promuovere le **eccellenze italiane** presso le istituzioni e la comunità finanziaria, sia in Italia che all'estero.

La nostra conoscenza approfondita del mercato e delle aziende italiane ci consente di individuare **opportunità di investimento** spesso trascurate nel contesto internazionale, offrendo agli investitori una prospettiva chiara e mirata.

In tale contesto, abbiamo organizzato anche nel 2024 l'**Italian Champions Conference**, un evento in cui investitori istituzionali incontrano il *management* di società quotate italiane con modelli di *business* solidi e posizioni di *leadership* nei rispettivi settori. Un'iniziativa che mette in luce il valore e il **potenziale delle aziende italiane**, attirando l'attenzione del mercato su realtà di eccellenza.

Abbiamo continuato nel 2024 la nostra collaborazione con la **Luiss Business School** per stimolare il dibattito sui principali temi di interesse della finanza straordinaria a supporto delle imprese italiane. Il tema di quest'anno, presentato all'evento **"Il mercato dei capitali e il private debt"** ha visto diversi *speaker* istituzionali confrontarsi sulle principali forme di finanziamento alternative per le aziende rispetto al tradizionale *funding* bancario.

Dopo la presentazione dello studio "Il mercato dei capitali di debito e il *private debt*: opportunità e nuovi *trend* per rispondere alle esigenze di *funding* delle imprese italiane", e l'intervento istituzionale di un Commissario della Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (**CONSOB**), è stata realizzata una tavola rotonda, a cui hanno partecipato *speaker* di altissimo livello appartenenti al mondo della finanza che, con le loro personali esperienze hanno contribuito ad approfondire i *trend* in atto sul fronte del debito e le **opportunità che offre il contesto italiano** per rispondere alle esigenze di *funding* delle imprese italiane.



Riconoscimenti

L'efficacia delle azioni che poniamo costantemente in essere per soddisfare le esigenze dei nostri clienti e della comunità finanziaria è attestata dall'elevato tasso di **fidelizzazione** dei nostri clienti e dai **riconoscimenti** che ogni anno ci vengono assegnati.

I dati pubblicati nel 2024 dalla prestigiosa testata giornalistica in ambito finanziario, *Extel*, hanno infatti visto gli **analisti** di **EQUITA** posizionarsi al **primo posto** delle classifiche nella categoria **"Italy Research Small & Midcap Stocks"**. Il team ha ricevuto da parte degli investitori istituzionali domestici ed internazionali più di 79 voti in totale, con un alto livello di gradimento per la qualità della ricerca. Il 75% dei voti si è infatti concentrato nella fascia di eccellenza (punteggio di 5 su 5) e il 92% ha riguardato la fascia alta di valutazione (punteggio 4 e 5 su un massimo di 5).

Oltre al premio per la miglior ricerca sulle *small e mid caps*, i risultati dei sondaggi di *Institutional Investor – Extel* hanno anche visto EQUITA confermarsi come **primo broker** per le **attività di trading nella categoria "Italy Trading & Execution"** e ai primi posti per le attività di *sales e corporate access*.

EQUITA e i nostri professionisti, inoltre, sono stati premiati alla decima edizione dei **Financecommunity Awards**. Il premio, attraverso il quale la redazione di *financecommunity* vuole dare risalto ai professionisti della finanza e ai team che nel corso dell'anno si sono distinti per numero, tipo di operazioni e valore dei *deal*, ha visto EQUITA nuovamente ai vertici e il **Team ECM è stato premiato come migliore team dell'anno!**

EQUITA si è inoltre classificata al **primo posto in Europa per numero di junior debt financings nel 2024**.



An aerial photograph of a city street. On the right side, a yellow tram is visible, moving along the tracks. The street is paved with grey tiles. In the center, there is a row of planters containing various green and purple shrubs. On the left side, several people are walking on the sidewalk. The overall scene is captured from a high angle, providing a clear view of the urban environment.

Obiettivo 3

Promozione dello sviluppo sociale ed economico della comunità

In EQUITA siamo da sempre impegnati a favorire la promozione dello sviluppo sociale ed economico della comunità.

In tale ambito, nel 2022, abbiamo deciso di costituire **“Fondazione EQUITA”**, un ente del terzo settore senza scopo di lucro, avviata con l'intento di istituzionalizzare tutte le attività che abbiamo svolto e continuiamo a svolgere in ambito sociale: dalle iniziative per valorizzare il talento dei giovani a quelle per supportare la comunità nei momenti difficili della pandemia da Covid-19, dalla promozione dell'educazione finanziaria all'arte, alla cultura e alla valorizzazione della nostra città.

Tramite la Fondazione, che vede tra i soci fondatori la stessa EQUITA Group, nonché il Presidente, l'Amministratore Delegato e un Consigliere Esecutivo di quest'ultima, focalizziamo il nostro impegno nei seguenti ambiti:

- **Giovani e talento:** il nostro obiettivo è quello di valorizzare i giovani e il talento favorendo il loro percorso formativo e di istruzione. Tale impegno ha trovato riflesso anche nel nostro Piano Strategico di Gruppo 2022-24, nell'ambito dell'obiettivo *“Young 4 future”*;
- **Cultura economica e finanziaria:** ci impegniamo a favorire la diffusione della cultura in ambito economico e finanziario;
- **Arte e cultura:** puntiamo a valorizzare il patrimonio artistico e culturale e a sostenere istituzioni ed enti operanti in tale ambito;
- **Territorio e comunità:** ci impegniamo a sostenere il territorio e le comunità mediante supporto ad altre organizzazioni *no-profit* e ad implementare iniziative contro il cambiamento climatico (*Climate Action*).

Nel 2024 abbiamo supportato tramite la Fondazione numerose iniziative e progetti, grazie al contributo delle società del Gruppo, dei nostri dipendenti e di tutti coloro che hanno deciso di supportare i progetti di Fondazione EQUITA.

L'impegno complessivo per l'anno 2024 è stato di 436.000 euro, con elargizioni dirette sia da parte di Fondazione EQUITA che di alcune società del Gruppo, e ha visto una ripartizione equilibrata tra le diverse aree di intervento.

Tra i principali progetti ed enti sostenuti dalla nostra Fondazione in questi mesi, rientrano:

- **Il progetto “Selinunte on Ice”**, nell'ambito del quale Fondazione EQUITA, in collaborazione con il **Centro Sportivo Italiano** e con il patrocinio del **Comune di Milano**, ha contribuito, in continuità con il passato, all'installazione di una **pista di pattinaggio su ghiaccio** nell'ambito del più ampio progetto di recupero di una delle aree disaggiate di Milano, ossia il quartiere Selinunte. L'obiettivo è stato quello di **valorizzare la pratica sportiva** ponendo particolare attenzione ai temi **dell'educazione e dell'inclusione**, oltre a promuovere politiche di promozione dell'**accoglienza pari opportunità, della tutela dell'ambiente, dell'infanzia e dell'adolescenza, dell'integrazione sociale**.

- **Il progetto Visita Sospesa®:** anche nel 2024 abbiamo supportato tramite **l'Associazione Progetto Panda Onlus, “Visita Sospesa”**, un progetto medico-solidale, realizzato dal centro Medico per famiglie **“Welcomed”**, che nasce ispirandosi alla nobile tradizione del “caffè sospeso” napoletano: bere un caffè e, insieme, offrirne un altro a chi non può permetterselo.

I beneficiari del progetto sono individui o famiglie appartenenti alle fasce più fragili della popolazione a cui verranno effettuate visite gratuite.

Welcomed nel 2023 ha aperto un nuovo spazio in via Olivetani a Milano che si è aggiunto ai 2 già in essere. Un immobile di 668 mq in affitto, completamente rinnovato e attrezzato per ospitare un centro dedicato alla salute delle famiglie e dei loro figli.

Uno degli studi di tale centro è denominato **“Fondazione EQUITA”**.

- **Progetto Sport nelle carceri:** attività sportive organizzate sempre dal Comitato Sportivo Italiano presso le carceri di Milano e Monza, a copertura dei costi degli istruttori sportivi e dei materiali necessari per gli allenamenti e le gare. L'appuntamento sportivo rappresenta un momento fondamentale nella vita delle carceri, possibile grazie alla presenza e al contributo di allenatori e personale volontario;
- **Superleague di Playmore!** torneo multisportivo rivolto a persone in condizioni di fragilità e aperto a tutte le età, abilità e culture, a cui hanno partecipato in prima persona dipendenti di EQUITA;
- **Way Experience per Ospedale dei Bambini Buzzi di Milano:** l'iniziativa promossa dall'Ospedale Buzzi vuole mettere a disposizione di bambini soggetti a terapie una sedazione digitale che permetta di distrarre il cervello con sensazioni positive attraverso contenuti somministrati tramite la realtà virtuale.



Abbiamo inoltre supportato:

- **Fondazione AIRC:** impegnata nella ricerca sui tumori pediatrici;
- **Aisphem:** un'organizzazione senza scopi di lucro nata nell'Aprile 2012 con la mission di stimolare e sostenere la **ricerca scientifica** finalizzata alla scoperta di terapie e trattamenti efficaci per curare i sintomi delle persone affette **dalla Sindrome di Phelan-McDermid**;
- **Dynamo Camp:** rappresenta il primo camp di Terapia Ricreativa in Italia, che ospita gratuitamente bambini e ragazzi affetti da patologie gravi o croniche e le loro famiglie;
- **Associazione Cometa:** tra i vari obiettivi che persegue vi è quello di prevenire le difficoltà della crescita e contrastare la dispersione scolastica offrendo un contesto stimolante e creativo, dove ciascuno si senta valorizzato, acquisisca fiducia in se stesso e impari un mestiere;
- **Fondazione Res Publica:** promuove la diffusione della cultura liberale con un'azione di sensibilizzazione rivolta alle diverse realtà culturali, sociali ed economiche, collaborando con le università, gli ordini professionali, le associazioni di categoria;
- **Fondazione ITAMA – Italiano per mamme:** dal 2009 offre corsi gratuiti di italiano alle donne straniere del quartiere San Siro a Milano, con particolare attenzione alle madri con figli piccoli in età prescolare e scolare. Con il progetto "ITAMA italiano per mamme - percorso di alfabetizzazione socio-linguistica in italiano per donne straniere e baby-parking per i loro figli da 0 a 3 anni" la Fondazione propone l'insegnamento della lingua e della cultura italiana per raggiungere donne straniere che rischiano di rimanere emarginate all'interno del proprio nucleo familiare, accudendo nel frattempo i loro bimbi più piccoli;
- **Fondazione Bianca Garavaglia e Associazione Italiana Linfomi:** La Fondazione è impegnata nella Ricerca, Cura e Assistenza per offrire sempre maggiori possibilità di guarigione e una migliore qualità di vita ai bambini affetti da patologie tumorali. L'associazione promuove e sostiene la ricerca scientifica per la cura delle leucemie, dei linfomi e del mieloma; assiste i pazienti e le famiglie accompagnandoli in tutte le fasi del percorso attraverso la malattia con servizi adeguati alle loro esigenze; si propone di migliorare la qualità di vita dei malati e di sensibilizzare l'opinione pubblica alla lotta contro le malattie del sangue;
- **Associazione Sindrome di Tourette:** Divulga la conoscenza della Sindrome di Tourette ed interviene gratuitamente in caso di difficoltà in ambito scolastico e lavorativo;
- **Autismo:** un'associazione fondata da un gruppo di genitori con figli affetti da disturbi dello spettro autistico. L'obiettivo principale dell'associazione è fornire supporto alle famiglie, promuovere l'inclusione sociale e sensibilizzare la comunità sull'autismo;
- **Il Mosaico Servizi ETS:** un ente *no-profit* che da oltre 35 anni opera a sostegno di persone con disabilità, anziani, minori e famiglie in difficoltà, costituendo per la cittadinanza e per gli enti pubblici e privati del territorio un punto di riferimento nelle sue cinque aree di intervento:
 - area Disabilità
 - area Psicologica minori e famiglie
 - area Pedagogica minori e famiglie
 - area Servizi domiciliari
 - area Attività produttive e inserimento lavorativo
- **Fondazione Francesca Rava** tramite la partecipazione, come volontari, di alcuni nostri dipendenti alla raccolta farmaci e prodotti *baby care* nell'ambito dell'iniziativa "In Farmacia per i Bambini", per supportare i bambini in povertà sanitaria in Italia e in Haiti.



Nell'ambito **"Arte e cultura"** abbiamo elargito **Borse di studio**, con cui abbiamo supportato la formazione di giovani studenti di alcune importanti iniziative ed istituzioni come: **"Sostieni un talento" dell'Accademia Teatro alla Scala**. Abbiamo aderito all'iniziativa, sostenendo i giovani talenti dell'Accademia ed alcune delle attività di eccellenza artistico-culturale per l'anno accademico 2023/2024.

Abbiamo infatti riconosciuto **borse di studio** a favore di giovani in comprovata situazione di difficoltà finanziaria, a copertura della loro formazione teorico pratica.

Abbiamo inoltre supportato la **Casa Museo Boschi Di Stefano** promuovendo idee e progetti volti a migliorare l'esperienza dei visitatori ed incrementare la conoscenza dell'istituzione milanese gestita dal Comune di Milano.

Aderiamo a:

- **Fondazione Libellula**: una realtà impegnata a prevenire e contrastare ogni forma di violenza sulle donne e di discriminazione di genere;
- **FAI-Fondo Ambiente Italiano**, attraverso il programma di membership aziendale Corporate Golden Donor.

Finanziamo borse di studio:

- annuali, per studenti di talento, selezionati all'**Università Bocconi**;
- rivolte a **studentesse** meritevoli della laurea magistrale in finanza e dell'**Executive MBA**;
- per merito, destinate agli studenti dell'**Accademia di Belle Arti di Brera** ed elargizioni di fondi per la didattica e la ricerca destinati agli assistenti;
- nell'ambito del programma **"I fuoriclasse della scuola"**, per il supporto di studenti di scuole superiori italiane.

Continua la **Partnership con l'Accademia di Brera** che testimonia come EQUITA abbia a cuore il futuro dei giovani artisti e di come li voglia supportare nel loro percorso di crescita. La collaborazione ha infatti l'obiettivo di creare valore attraverso iniziative che premiano i giovani di talento, la didattica e la ricerca nelle discipline artistiche in uno dei più importanti luoghi di cultura e arte della città di Milano.

In tale ambito, abbiamo ideato il **"Premio EQUITA per Brera"**, un evento che nel 2024 ha ospitato anche molte opere di studenti internazionali. Nel rispetto dei valori e delle competenze di ciascuno, una giuria mista composta da EQUITA, Accademia di Belle Arti di Brera ed Editoriale Domus seleziona, da un iniziale gruppo di proposte presentate dall'Accademia, 3 vincitori.

Le opere vincitrici del Premio EQUITA per Brera vengono acquistate ogni anno da EQUITA ed esposte permanentemente presso gli uffici di Via Turati 9 a Milano.

Queste entrano dunque a far parte della **collezione privata di EQUITA dedicata all'iniziativa**, arricchendo le altre opere già presenti.

Abbiamo inoltre rinnovato il nostro impegno verso i giovani e le discipline artistiche, erogando borse di studio per merito e contributi per la didattica e la ricerca dedicati a studenti e assistenti dell'Accademia.

- Realizziamo dal 2011 il **Progetto EQUITA arte** con **Ponti X l'arte**, rivolto alla promozione di giovani artisti anche in contesti e formati innovativi. EQUITA ospita opere di pittori, fotografi e altri artisti nelle sue sale e corridoi, trasformando i propri uffici in una vera e propria galleria d'arte e consentendo ai propri clienti e dipendenti di ammirare queste opere e, se lo desiderano, acquistarle.
- **Promuoviamo e finanziamo Brera|Z**; una rivista nata dalla collaborazione tra EQUITA e il "sistema Brera" – Accademia di Belle Arti di Brera, Pinacoteca di Brera, Osservatorio astronomico, Orto botanico, Biblioteca Braidense, Archivio Ricordi, Istituto Lombardo di scienze e lettere – e realizzata con il prezioso contributo di **Editoriale Domus**, per rendere omaggio a Milano partendo da Brera ed estendendo il suo racconto a tutto il territorio della Lombardia, fucina di pensieri, idee creative e laboratorio di cultura a 360°.

Una rivista (con traduzione integrale in inglese) di informazione, narrazione e critica che trimestralmente esplora le gallerie di arte contemporanea, le architetture e le mostre del panorama cittadino e lombardo, e intervista i grandi protagonisti del momento.



A low-angle, upward-looking photograph of graduates in black gowns and caps. Many caps are tossed into the air, and several hands are raised in celebratory gestures, including peace signs. The scene is set against a bright, slightly cloudy sky. The entire image has a blue color overlay.

Obiettivo 4

Young 4 Future

Da sempre sosteniamo la **crescita** delle nuove generazioni, investendo nel loro **talento** e nelle loro **aspirazioni**. Questo impegno si concretizza sia nel nostro Piano Strategico triennale che nelle iniziative della Fondazione EQUITA, con un *focus* dedicato a “Giovani e talento”.

La decisione di formalizzare questo obiettivo all'interno della nostra strategia aziendale e nello statuto della Fondazione nasce dalla volontà di supportare sia i giovani di EQUITA che quelli esterni alla nostra realtà in un contesto sociale e lavorativo dominato sempre più dall'incertezza. Crediamo infatti che favorire la loro crescita significhi contribuire allo sviluppo sociale, creando cultura, nuove opportunità e valore.

Cantiere giovani

Nel 2017 abbiamo dato il via al progetto “**Cantiere Giovani**”, con l'obiettivo di attrarre nuovi talenti, favorirne l'integrazione e stimolare iniziative capaci di rafforzare il senso di appartenenza delle nuove generazioni al Gruppo EQUITA.

Nel corso degli anni, il progetto si è evoluto attraverso diverse iniziative:

- Dal 2021 è stato ufficialmente regolamentato per tutta la popolazione aziendale il **lavoro agile**;
- Dal 2021 al 2024, sono stati completati sette cicli di **Job Rotation**, coinvolgendo 53 giovani talenti. Il progetto ha l'obiettivo di far conoscere ai nuovi ingressi le altre aree del gruppo e creare competenze multidisciplinari;
- Dal 2021, abbiamo introdotto un sistema di raccolta *feedback* attraverso **sondaggi** destinati agli stagisti, che hanno evidenziato un alto livello di soddisfazione nei confronti del Gruppo EQUITA;
- Dal 2021, abbiamo organizzato 9 **incontri tra il CEO e i giovani under 30**, creando un'occasione di dialogo e confronto diretto;
- Dal 2020, abbiamo lanciato il progetto **EQUITA Days**, che offre a un gruppo di studenti della Bocconi la possibilità di immergersi nella realtà aziendale per una settimana. Durante questo periodo, i partecipanti incontrano i *manager*, lavorano in *team* su un *business case* e approfondiscono le opportunità di carriera nel settore finanziario. L'edizione 2024 si è svolta dal 24 al 27 settembre.

Nel 2024, per il secondo anno consecutivo, abbiamo promosso l'evento “**Women in Finance**”, organizzato presso l'Università Bocconi. L'iniziativa sostiene la *gender diversity*, offrendo alle studentesse l'opportunità di confrontarsi con professioniste del settore, ascoltare esperienze di successo e conoscere le opportunità di carriera che il Gruppo EQUITA mette a disposizione per il talento femminile.

Infine, per favorire il *networking* e il coinvolgimento interno, abbiamo organizzato un torneo di *ping pong*, affiancato da altri eventi sportivi al centro Quanta Village e alla GetFit.

Per i giovani di EQUITA prevediamo ogni anno sia **corsi di formazione**, (già descritti nel capitolo “Benessere dei

dipendenti”), sia momenti di **socializzazione** finalizzati all'integrazione, alla crescita e al loro coinvolgimento all'interno della nostra struttura.

Riserviamo un'attenzione particolare ai giovani diplomati, laureandi e neo-laureati che si affacciano per la prima volta al mondo del lavoro.

A tale scopo:

- collaboriamo da sempre con **università italiane e associazioni** che promuovono iniziative a impatto sociale, con un *focus* specifico sulla **crescita formativa dei giovani**. In questo contesto, sosteniamo numerose **borse di studio**, già descritte nel capitolo “Promozione dello sviluppo sociale ed economico della Comunità”;
- implementiamo per gli studenti delle scuole superiori l'iniziativa “**alternanza scuola-lavoro**” che dal 2017 al 2024 è stata elargita a venti studenti di cui uno è stato assunto;
- abbiamo accolto nel 2024 cinque **studenti liceali**, offrendo loro un'esperienza formativa in azienda nell'ambito del programma di **educazione finanziaria** previsto dal **DDL Capitali**, la legge approvata a marzo 2024 che ha introdotto l'educazione finanziaria nei programmi scolastici italiani a partire dall'anno scolastico 2024/2025. Questo percorso consente loro di maturare i crediti necessari per l'accesso all'esame di maturità, fornendo un'opportunità concreta di apprendimento sul campo e un primo approccio diretto al mondo del lavoro, con l'obiettivo di sviluppare una maggiore consapevolezza nella gestione delle risorse economiche e nelle dinamiche finanziarie.

Sempre per supportare i giovani, abbiamo aderito nel 2024 al progetto **Youth Bank**, promosso da Fondazione di Comunità Milano e rivolto a persone dai 16 ai 24 anni – studentesse e studenti delle scuole secondarie di secondo grado e dell'Università e/o lavoratrici e lavoratori – durante la quale i ragazzi imparano come amministrare un *budget* di 50.000 euro (“*youth banker*”) e destinarlo a progetti solidali realizzati da giovani su uno specifico territorio (“*youth planner*”). Da fruitori di proposte culturali, sociali e sportive pensate da persone adulte, i ragazzi e le ragazze diventano promotori e promotori di esperienze di politiche locali realizzate da giovani.

I nostri rapporti sia con le università che con alcune associazioni, sono rafforzati, inoltre, attraverso la collaborazione gratuita di nostri esperti a vari corsi accademici in prestigiose università italiane quali: Bocconi, Cattolica e Luiss.

Sostegno ai giovani talenti dell'arte

Dedichiamo un'attenzione particolare al supporto dei giovani talenti nel mondo dell'arte.

In questa prospettiva, abbiamo avviato collaborazioni con l'**Accademia di Brera e Ponti X l'Arte**, iniziative descritte nel dettaglio nel capitolo “Promozione dello sviluppo sociale ed economico della Comunità”, a cui si rimanda.

The image is a vertical composition. The top half shows a wooden frame, possibly for a garden bed. Inside the frame on the left, there is a dense patch of green, leafy plants. On the right side of the frame, the soil is dark and appears to be bare or with very sparse vegetation. The bottom half of the image shows a first-person perspective of someone standing on a ground covered with low-growing, green, leafy plants. The person's feet, wearing brown leather boots, and the bottom of their blue jeans are visible at the very bottom of the frame.

Obiettivo 5

Climate Action

La nostra **impronta ambientale**, in quanto società di servizi, è marginale rispetto a quella delle aziende manifatturiere.

Consapevoli, tuttavia, che lo sviluppo economico sostenibile sia possibile solo preservando l'ambiente circostante, abbiamo deciso di essere parte attiva nella sfida al cambiamento climatico.

Per rafforzare il nostro impegno, abbiamo adottato *policy* interne mirate alla salvaguardia dell'ambiente.

- Abbiamo redatto il **"Codice di condotta per un ufficio sostenibile"** che rappresenta uno strumento di autoregolamentazione in materia ambientale adottato per:
 - sensibilizzare i dipendenti sull'impatto ambientale delle proprie azioni quotidiane e diffondere quindi norme di buon senso;
 - definire, tramite specifiche *Policy*, regole per la riduzione degli impatti ambientali diretti;
 - anticipare alcuni degli obblighi introdotti dalla Direttiva comunitaria 2018/0172 sulla plastica monouso.

Il Codice contiene, infatti, sia una *Policy* per la Raccolta differenziata sia un "Vademecum per la salvaguardia dell'ambiente", finalizzato quest'ultimo a garantire:

- un utilizzo efficiente delle risorse naturali;
- una corretta gestione delle attrezzature aziendali;
- una migliore gestione della mobilità aziendale.

Per l'**abolizione della plastica**, abbiamo:

- installato distributori di acqua depurata, usufruibile quest'ultima tramite l'utilizzo delle borracce aziendali personalizzate distribuite a tutti i dipendenti e collaboratori;
- sostituito nelle sale riunioni le bottiglie di plastica con quelle di vetro;
- sostituito, all'interno dei distributori delle bevande calde, i bicchieri di plastica con quelli in carta e le palette con quelle di plastica compostabile;
- sensibilizzato all'uso di cialde del caffè esclusivamente compostabili.

Per la **riduzione dell'uso della carta**, abbiamo sensibilizzato:

- all'utilizzo esclusivo di carta ECF (*Elemental Chlorine Free*);
- all'utilizzo di carta riciclata per la stampa di documenti ad uso interno;
- all'utilizzo delle comunicazioni informatiche rispetto a quelle cartacee;
- all'adozione della modalità di stampa "fronte retro".

Abbiamo inoltre:

- installato stampanti munite di codice. Questa iniziativa ha permesso di ridurre significativamente il numero di stampe (soprattutto i casi di copie errate o dimenticate)

sensibilizzando i dipendenti all'utilizzo più responsabile della carta;

- creato una suite digitale a cui i membri del CDA e dei vari Comitati possono accedere per la visualizzazione dei documenti;
- messo a disposizione, per quasi tutte le sale riunioni, appositi monitor che consentono l'effettuazione di riunioni da remoto ma anche la visualizzazione di documenti, evitando quindi la stampa di questi ultimi.

Per favorire la **raccolta differenziata**, abbiamo:

- messo a disposizione, negli appositi locali, contenitori *ad hoc* per la raccolta della carta/plastica/umido/indifferenziata, contrassegnati da apposite etichette;
- affisso, in sala *break*, il manuale "Dove lo butto?" in cui, per i principali prodotti maggiormente usati in ufficio, è indicato l'apposito contenitore da utilizzare e l'ubicazione di quest'ultimo;
- ingaggiato un'impresa specializzata per il ritiro e lo smaltimento dei toner che rappresentano gli unici rifiuti pericolosi prodotti dall'azienda.

Per la riduzione dell'energia elettrica, abbiamo:

- configurato, per tutti i pc aziendali, lo spegnimento automatico del monitor dopo 10 minuti di inutilizzo e della relativa riaccensione tramite un semplice movimento del mouse o della tastiera;
- introdotto in tutta la struttura un sistema di illuminazione a LED.

Per la **riduzione di CO₂**, abbiamo:

- messo a disposizione di tutti i dipendenti due bici aziendali utilizzabili per i tragitti brevi;
- esteso l'utilizzo dei flexible benefit per gli abbonamenti ai mezzi pubblici.

Abbiamo contribuito al progetto **"Un orto fiorito per Piazza Sicilia"** finalizzato alla sensibilizzazione dei bambini e della comunità sulla **sostenibilità e la gestione consapevole del patrimonio ambientale**. L'ubicazione di questa iniziativa, organizzata di fronte ad una scuola di Milano con circa 1000 bambini, ne fa un progetto di grande valenza educativa verso le nuove generazioni.

Il progetto, che si sviluppa dall'**ampliamento dell'orto vegetale** creato all'interno della scuola con l'*Expo*, si inserisce nei nuovi progetti di Urbanistica tattica promossi da associazioni e cittadini in collaborazione con il Comune di Milano.

L'iniziativa, implementata inizialmente per il triennio 2021-2023, è stata poi estesa fino al 2025. Coinvolge insegnanti, bambini, genitori personale del CFU (Centro Forestazione Urbana) ed è articolata in diverse fasi durante le quali sono organizzati laboratori didattici con gli alunni di alcune classi che ancora oggi portano avanti la cura delle aiuole fiorite.

Dal 2021, inoltre, aderiamo al **Carbon Disclosure Project** (CDP), un'organizzazione *no-profit* che fornisce ad imprese, autorità locali, governi e investitori un sistema globale di misurazione e rendicontazione ambientale, rilevando e condividendo *worldwide* informazioni riguardanti il cambiamento climatico.

Ci siamo impegnati nel nostro Piano strategico triennale, al raggiungimento della *Carbon Neutrality* da perseguire tramite un piano d'azione diviso nei seguenti *step*:

- **calcolo** della **Carbon Footprint** finalizzato a quantificare le nostre emissioni di CO2
- implementazione di presidi atti a ridurre dove possibile le nostre emissioni
- adesione a progetti di riduzione e rimozione di CO2 per compensare le nostre emissioni residue.

Dal 2022 EQUITA ha avviato un processo di collaborazione con Rete Clima al fine di **calcolare e decarbonizzare le proprie attività, in una logica di aumento della sostenibilità aziendale.**

Per compensare le proprie emissioni dell'esercizio aziendale 2023, EQUITA ha sostenuto, a marzo 2024, tramite l'acquisto di 650 crediti di carbonio, un progetto internazionale di *carbon offset* **VCS 1792 - Ghani Solar Renewable Power Project by Greenko Group in India**, che ha lo scopo di generare una forma pulita di elettricità, sfruttando energia solare. L'attività progettuale prevede l'installazione di un progetto di energia solare da 500 MW nello stato indiano dell'*Andhra Pradesh*, riducendo la dipendenza dai combustibili fossili.

I progetti di *carbon offset* da noi sostenuti partecipano al Programma VCS (*Verified Carbon Standard*) - Verra: garantendo elevati standard di verifica e certificazione.



**Verified Carbon
Standard**
A VERRA STANDARD



≡ EQUITA