

2022

**Equita
e la Sostenibilità**

Premessa

Il presente Documento è stato redatto per fornire a tutti i nostri *Stakeholder* un'informativa, redatta su base volontaria relativa a tutte le iniziative di "sostenibilità" implementate dal Gruppo Equita. Si evidenzia infatti che il Gruppo non è sottoposto all'obbligo di redigere la "Dichiarazione non Finanziaria" (DNF).

In particolare, lo scopo di questo documento, redatto per il quinto anno consecutivo, è quello di rappresentare, in maniera sintetica ma esaustiva, i risultati da noi raggiunti in ambito ambientale, sociale e di *governance*, in linea con quanto previsto nel nostro Piano strategico integrato 2022-2024.

Per chiarezza espositiva si è ritenuto opportuno dare al documento la seguente struttura:

Highlights

Modello di Governance

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

Governance della Sostenibilità

La nostra Strategia Sostenibile

Obiettivo 1: Promozione del Benessere dei dipendenti

- Formazione
- Welfare
- Remunerazione
- Diversity
- Dialogo e coinvolgimento
- Iniziative sportive e ludiche

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

- Il nuovo team Sustainable Finance
- Gli investimenti Responsabili di Equita Capital SGR
- La Ricerca ESG di Equita: un supporto per investitori ed emittenti
- Il nostro impegno per la valorizzazione delle imprese locali
- Riconoscimenti

Obiettivo 3: Promozione dello sviluppo sociale ed economico della Comunità, tramite "Fondazione Equita"

Obiettivo 4: Young 4 Future

Obiettivo 5: Climate Action



Fonte: Accademia Ucraina di Balletto

Highlights

“Business e sostenibilità” rappresentano per noi di Equita, un binomio inscindibile che trova riscontro nel nostro **Piano Strategico Integrato 2022-24**.

Un Piano che ci impegna ad affrontare da protagonisti i prossimi anni, facendo convergere i nostri sforzi verso 5 obiettivi:

- Promozione del benessere dei dipendenti
- Accrescimento della soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria
- Promozione dello sviluppo sociale ed economico della comunità
- Young 4 Future
- Climate Action

Promuoviamo infatti un modello di business integrato in cui le nostre persone, i nostri clienti, l'ambiente e l'intera comunità siano notevolmente rappresentati, rispettati e protetti, con lo scopo di consegnare alle prossime generazioni visioni ottimistiche e speranze concrete.

Col nostro costante impegno siamo riusciti a perseguire già nel 2022 molti degli obiettivi dichiarati nel nostro Piano Strategico:

- In materia **ambientale**, partendo dal calcolo della **Carbon Footprint**, abbiamo implementato un progetto che ha consentito al Gruppo di annullare le emissioni di gas serra prodotte nel 2021, pari a 488,23 tCO₂eq, grazie all'acquisizione di **crediti di carbonio** generati da un progetto certificato di tutela ambientale in India.
A quest'ultimo si è affiancato un **impegno forestale** concretizzatosi nella donazione di **100 alberi**, piantati a Monguelfo, nel mese di giugno 2022, da alcuni dei nostri dipendenti.
- La nostra **Governance** è stata ulteriormente rafforzata tramite l'istituzione, nella SGR, di un **Comitato ESG** che è andato ad affiancarsi al **Comitato CSR di Gruppo**, già in essere da alcuni anni. Abbiamo provveduto, inoltre, all'allineamento dei fondi della nostra SGR **all'art.8 della normativa SFDR**, garantendo in questo modo un potenziamento del nostro approccio al rischio, tramite valutazioni ESG nei processi d'investimento.
- Al fine di istituzionalizzare il nostro impegno per il Sociale, abbiamo costituito **“Fondazione Equita”** tra i cui impegni, trovano riflesso anche gli **obiettivi n. 3 e n. 5** del nostro Piano Strategico. Tramite la stessa, infatti, continueremo a realizzare iniziative per la valorizzazione dei giovani, della cultura, dell'arte, per il supporto alla comunità e per la promozione dell'educazione finanziaria e dei mercati dei capitali.

Costante è stata la nostra attenzione allo scenario globale, caratterizzato nel 2022 dal conflitto Russia- Ucraina che ci ha visti partecipi, tramite la nostra Fondazione e il contributo di tutti i dipendenti, consiglieri e sindaci del Gruppo, in donazioni benefiche a favore di realtà impegnate a sostenere la **popolazione Ucraina**, quali:

- Fondazione Progetto Arca
- Fondo per gli studenti Ucraini – Università Cattolica
- Accademia Ucraina del Balletto.

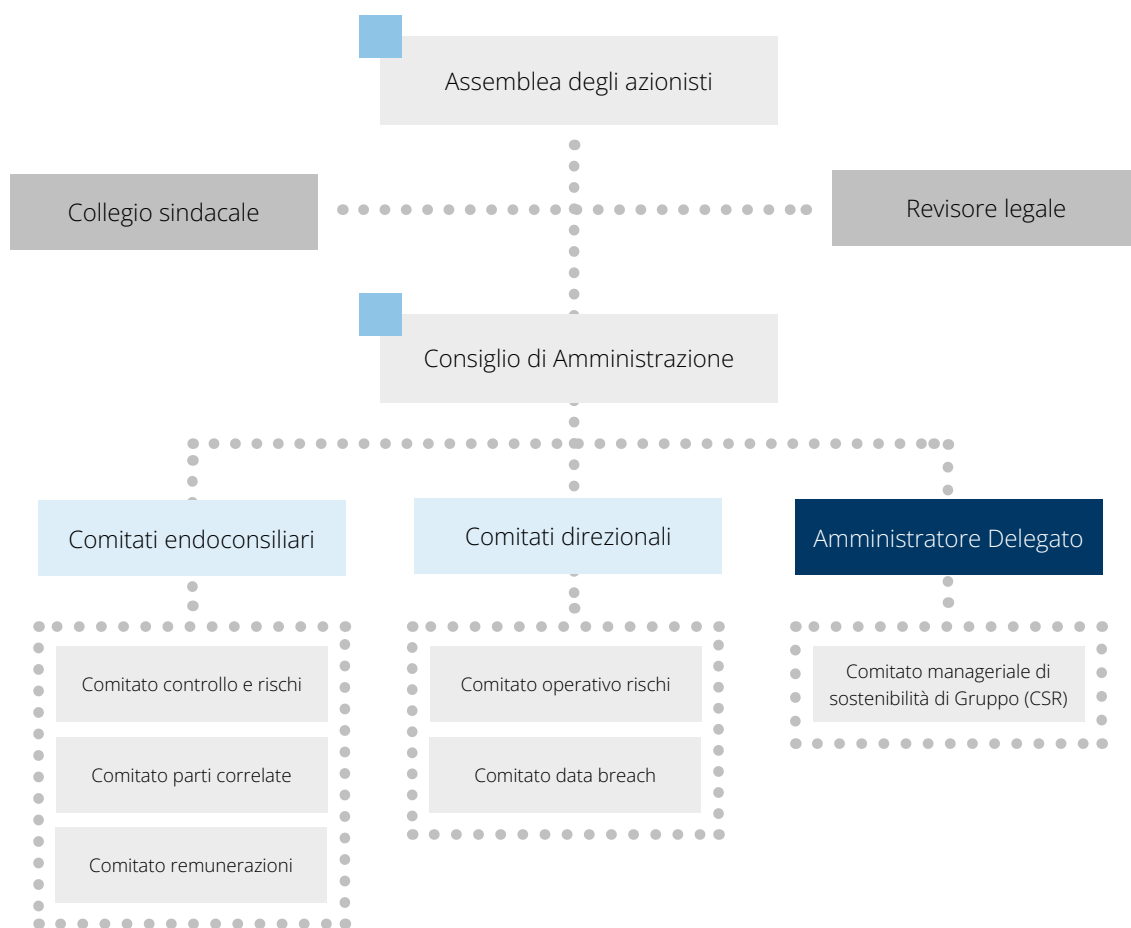
La nostra scelta è stata effettuata con l'intento di sostenere sia istituzioni impegnate a fornire aiuti “in loco”, sia quelle vicine al nostro territorio. Realtà impegnate quindi ad aiutare i rifugiati soprattutto nella fase di accoglienza e inserimento nel nostro Paese e in particolare nella città di Milano, promuovendo anche iniziative dedicate ai giovani nell'ambito dello studio e della cultura, fattori chiave per preservare l'identità di un popolo.

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 quei soci che, da soli o insieme ad altri soci, siano complessivamente titolari di almeno il 2,5% (due virgola cinque per cento) del capitale sociale avente diritto di voto.

Consiglio di Amministrazione

Carica	Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere	Luogo di nascita	Data di nascita	Età
Presidente	Sara Biglieri	No	No	F	PV	11/9/1967	55
Amministratore Delegato e Consigliere	Andrea Attilio Mario Vismara	Sì	No	M	MI	29/6/1965	57
Consigliere	Francesco Michele Marco Perilli	Sì	No	M	MI	14/12/1960	62
Consigliere	Michela Zeme	No	Sì	F	PV	2/1/1969	54
Consigliere	Paolo Colonna	No	Sì	M	TO	23/5/1948	74
Consigliere	Silvia Demartini	No	Sì	F	TO	7/6/1964	58
Consigliere	Marzio Perrelli	No	Sì	M	RM	16/9/1968	54

Il Consiglio di Amministrazione risulta oggi composto da 7 membri, di cui: un Presidente non esecutivo, due Amministratori esecutivi e quattro Amministratori non esecutivi e indipendenti (maggioranza) con un'elevata differenziazione di genere, riflessa anche nei ruoli apicali dell'organo. In particolare, si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione della Società

si compone di tre membri del genere meno rappresentato in conformità ai criteri di riparto tra generi stabiliti dalla normativa applicabile. Inoltre, la presenza della maggioranza di amministratori non esecutivi (cinque membri su sette, di cui quattro indipendenti) è in grado di assicurare un peso significativo di questi ultimi nell'assunzione delle delibere consiliari e nel monitoraggio della gestione della Società, così come richiesto dal Codice.

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	3	4	7
Totale	3	4	7
Totale %	42,86%	57,14%	

Collegio Sindacale

Componenti del Collegio Sindacale

Carica	Componenti	Genere	Luogo di nascita	Data di nascita	Età
Presidente	Franco Guido Roberto Fondi	M	MI	15/1/1952	70
Sindaca Effettiva	Laura Acquadro	F	MI	1/12/1967	55
Sindaco Effettivo	Alessandro Redaelli Paolo Maria	M	MB	11/8/1975	47
Sindaco Supplente	Andrea Conso	M	TO	22/6/1971	51
Sindaca Supplente	Dora Laura Federica Salvetti	F	MI	18/3/1976	46

Il Collegio Sindacale è costituito, ai sensi dello Statuto, da tre sindaci effettivi e due supplenti.

Il Collegio Sindacale in carica, nominato dall'Assemblea ordinaria in data 7 maggio 2020, resterà in carica sino alla data dell'Assemblea ordinaria convocata per approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

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 7 maggio 2020 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 e Sostenibilità

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Michela Zeme	No	Sì	F
Silvia Demartini	No	Sì	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 %	100,00%	0,00%	

Comitato Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2020 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
Paolo Colonna	No	Sì	M
Michela Zeme	No	Sì	F
Silvia Demartini	No	Sì	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
Total %	66,66%	33,33%	

Comitato Parti correlate

Il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2020 ha istituito il Comitato Parti Correlate. Ad oggi il Comitato risulta composto da tre amministratori tutti non esecutivi ed indipendenti. Il Comitato è rappresentato al 33% dal genere femminile

Componenti del Comitato Parti Correlate

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Silvia Demartini	No	Sì	F
Paolo Colonna	No	Sì	M
Marzio Perrelli	No	Sì	M

Componenti del Comitato Parti Correlate per fascia d'età

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

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 Funzione, oltre all'attività di audit su Equita Group, svolge revisione interna in outsourcing/distaccamento per le Controllate Vigilante (sulla base di contratti che disciplinano condizioni, responsabilità e modalità di svolgimento del servizio). 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 base a 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.

Compliance e Anti Money Laundering (AML)

Il Responsabile della Funzione Compliance di Equita Group svolge anche l'attività in outsourcing/distaccamento per le Controllate Vigilante (sulla base di contratti che disciplinano condizioni, responsabilità e modalità di svolgimento del servizio).

La funzione di Compliance svolge le proprie attività in modo autonomo e indipendente, senza alcun assoggettamento a vincoli gerarchici rispetto ai settori di attività sottoposti a controllo. La funzione di Compliance è stata istituita in Equita Group con delibera del CDA del 14 dicembre 2017. Il Responsabile è anche Risk Manager della Capogruppo. L'istituzione delle funzioni di controllo per le capogruppo di SIM, che non siano a loro volta SIM, non è richiesta dalla normativa; tuttavia è stata ritenuta necessaria per garantire l'efficace esercizio della vigilanza su base consolidata.

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.

La Funzione 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 base a 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.

Risk Management

La Funzione 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. L'autonomia del Risk Manager è garantita dalla linea di reporting diretta all'Amministratore Delegato.

Funzioni di Controllo

Funzione	Responsabile	Genere
Internal Audit	Elisabetta D'Ardes	F
Compliance/AML/Risk Management	Patrizia Pedrazzini	F

Funzioni di controllo per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	1	0	1
>50 anni	1	0	1
Totale	2	0	2
Totale %	100%	0%	

Governance della sostenibilità

In Equita siamo convinti che la **Governance relativa alla Sostenibilità** rivesta un ruolo centrale per lo svolgimento dell'operatività del Gruppo, da realizzare nel rispetto dei **principi di responsabilità sociale**.

Ci siamo dotati pertanto, a livello di Governance, di una struttura in grado di perseguire e monitorare nel continuo gli impegni CSR assunti.

A partire dal 2019, abbiamo istituzionalizzato il nostro impegno verso una gestione sempre più integrata della sostenibilità, attraverso la definizione di una Governance che prevede l'istituzione volontaria di specifici organi dedicati alla supervisione e alla 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, comprensive queste ultime di un'adeguata rappresentanza **di giovani**.

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 SGR**, un **Comitato ESG** che relaziona al **Comitato CSR di Gruppo**, circa l'operatività svolta nell'ambito dell'Alternative Asset Management. Il nuovo Comitato ESG è stato istituito nell'ambito della **SGR** 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 nel 2022 è stata nuovamente 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:

1. la Procedura di gestione delle segnalazioni interne di violazione delle norme (**Procedura di Whistleblowing**);
2. la Policy di gestione del rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo;
3. 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.

Al fine di risultare *compliant* alla **normativa SFDR** abbiamo provveduto nel 2022, nell'ambito della SGR, a:

- Lanciare due fondi compliant con l'Art.8 della normativa SFDR;
- Creare il **Comitato ESG** della SGR che riferisce periodicamente dalla propria attività al Comitato CSR di Gruppo;
- 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 AuM della SGR.

Da gennaio 2023 un membro del Comitato CSR è diventato membro permanente del Comitato ESG di Assosim.



La nostra Strategia sostenibile

Siamo la principale investment bank indipendente italiana e rappresentiamo da anni un punto di riferimento nell'ambiente finanziario. Questa posizione implica la responsabilità dell'agire sostenibile. È nostro dovere, infatti, garantire ai nostri stakeholder un connubio tra competitività, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDG – Sustainable Development Goal) contenuti nell' **"Agenda 2030"**. Un documento programmatico quest'ultimo, che identifica 17 obiettivi globali da realizzarsi entro l'anno 2030 per assicurare uno sviluppo sostenibile del pianeta.

Avendo individuato numerose connessioni tra alcuni degli SDGs e il nostro business, abbiamo definito i nostri target di sostenibilità all'interno del Piano Strategico con il fine di contribuire, **tramite 5 macro-obiettivi sostenibili**, al conseguimento di 7 dei 17 Sustainable Development Goals.

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.



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.”



Consideriamo i dipendenti il cuore e il cervello della nostra attività. Sono loro che, con passione e impegno, contribuiscono a costruire la storia di Equita e un patrimonio di cui andare fieri. Mettere quindi le persone al centro e lavorare per lo sviluppo del loro benessere e della loro crescita professionale è uno dei pilastri cardine di Equita.

Sistema di selezione

Siamo attenti ad attrarre ed individuare risorse di talento, che si contraddistinguono non solo per competenze professionali ma anche per qualità personali, sintonia con i valori del Gruppo e capacità di adattarsi ad un contesto fortemente dinamico. Puntiamo molto sui giovani perché siamo convinti che con la loro motivazione, il loro entusiasmo, la loro curiosità e le loro competenze digitali, favoriscano l'individuazione di nuove sfide ed opportunità.

Circa il 55% 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.

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% rispetto al 22% circa di 7 anni fa.

Garantire la stabilità del lavoro rimane una prerogativa del Gruppo: al 31 dicembre 2022 il 98% dei dipendenti aveva un contratto a tempo indeterminato.



La struttura organica al 31 dicembre 2022 risultava composta da **188 risorse, di cui 30 assunte nel corso dell'esercizio**.

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'attrattività suscitate dal Gruppo sono confermati dal numero crescente di candidature che riceviamo ogni anno sia tramite il sito internet che tramite LinkedIn.

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

	2022					2021					2020				
	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
Uomini	7	8	0	15	50%	16	4	0	20	71%	6	8	0	14	82%
Donne	7	7	1	15	50%	3	5	0	8	29%	2	1	0	3	18%
Totale	14	15	1	30	100%	19	9	0	28	100%	8	9	0	17	100%
Tasso	47%	50%	3%			68%	32%	0%			47%	53%	0%		%

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

	2022					2021					2020				
	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
Uomini	4	6	2	12	80%	5	9	1	15	79%	1	9	3	13	81%
Donne	0	3	0	3	20%	3	1	0	4	21%	1	2	0	3	19%
Totale	4	9	2	15	100%	8	10	1	19	100%	2	11	3	16	100%
Tasso	27%	60%	13%	%		42%	53%	5%	%		13%	69%	19%	%	

Dipendenti per età e genere

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	13	22	35	6	28	34	8	19	27
30-50 anni	33	68	101	32	62	94	27	74	101
> 50 anni	15	37	52	11	34	45	10	26	36
Totale	61	127	188	49	124	173	45	119	164

Breakdown dipendenti per tipologia di impiego e genere

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full Time	60	126	186	50	122	172	45	119	164
Part Time	1	1	2	0	1	1	0	0	0
Totale	61	127	188	50	123	173	45	119	164

Formazione

Riteniamo la **formazione** una delle principali attività su cui far leva per la crescita professionale delle nostre risorse. Realizziamo programmi di formazione specifica, **sia in Italia che all'estero** (es: Regno Unito, Stati Uniti e India), finalizzati a rafforzare le competenze manageriali, specialistiche e trasversali dei nostri dipendenti.

In particolare, offriamo nell'ambito del **"Progetto Giovani"**:

- un programma di formazione, rivolto alle risorse più junior, basato sulla rotazione all'interno dei vari dipartimenti, allo scopo di consentire loro di comprendere concretamente "sul campo" come funziona l'intera "macchina aziendale";
- una serie di lezioni e conferenze interne, tenute, anche in modalità *webinar*, dai nostri professionisti più senior o da consulenti esterni, su tematiche finanziarie di interesse specifico, su tematiche CSR e sulla normativa interna ed esterna, rivolte a tutti i dipendenti ("EQUITA Cineforum").

Nel 2022, abbiamo erogato complessivamente circa **14.000 ore** di formazione, garantendo quindi a tutta la struttura un numero di ore formative superiore a quello obbligatorio previsto dalla normativa.

Al fine di rafforzare le competenze in materia di sostenibilità abbiamo tenuto nel 2022, nell'ambito del Cineforum, un corso in **materia ESG**, uno su **Climate Change e Repower EU** ed uno in materia di **Green Bond/Sustainable linked**

Abbiamo implementato, inoltre, il **percorso CESGA**, erogato dall'Aiaf *e-learning*, che rappresenta il primo certificato finanziario sul mercato espressamente dedicato alle tematiche ESG, in grado di fornire gli strumenti per

una efficiente valutazione, misurazione ed integrazione dei fattori ESG nelle analisi di investimento.

Nel Piano Strategico abbiamo previsto inoltre una formazione classificata in **Formazione Tecnica** da erogare distintamente a ogni area di business e/o operativa, e **Formazione Soft Skills** rivolta 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 *taylor made*
 - AGILE/DEVOPS
 - Formazione tecnica per Software Developer
 - HR Management Advanced
- **CFA Institute**. Tale certificazione 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.

Con riferimento alle soft skills, abbiamo pianificato corsi di:

- *Survival*
- *Public Speaking*
- *Negoziare*
- *Coaching*
- *Change Management*
- *Customer Care*.

Le ore di formazione non obbligatoria erogate nel 2022 sono pari a circa 5.600.

Episodi di discriminazione riscontrati

	2022	2021	2020
Episodi di discriminazione	0	0	0

Numero di infortuni registrati

	2022	2021	2020
Numero di infortuni	1	1	0

Nel 2022, inoltre, abbiamo avviato il progetto **"New Entries"**, ossia un percorso di formazione da erogare a tutti i neoassunti durante i primi mesi della loro permanenza in Equita.

I dipendenti che hanno ricevuto la formazione in materia di anticorruzione nel 2022 sono pari al 92%.

Il percorso, che prevede anche un test finale, sarà erogato a partire dal 2023.

Welfare

Siamo convinti che ciascuna delle nostre risorse sia indispensabile per la creazione di valore. Il nostro obiettivo è pertanto 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.

Dal 2019 intraprendiamo le seguenti iniziative:

Budget figurativo per ogni figlio minore o studente rivolto a una determinata fascia di dipendenti;

- Promozione di **check-up** diagnostici completi per ogni dipendente, con l'obiettivo di incoraggiare la prevenzione sanitaria;
- Organizzazione di incontri su richiesta – anche 1-to-1 – con **consulenti previdenziali** per aiutare le nostre risorse, sia junior che senior, a trovare le migliori soluzioni previdenziali in vista dei propri obiettivi di lungo periodo;

Nel 2022 abbiamo introdotto **ACTIVE CARE ADVICE**, un servizio di affiancamento e orientamento medico personalizzato per la salute della persona e della famiglia.

Queste iniziative si aggiungono al sistema di welfare già presente da alcuni anni, con il quale Equita punta a promuovere il benessere delle proprie risorse.

Ogni dipendente ha 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.

Per molti di questi servizi il beneficio non è limitato al solo dipendente ma è rivolto anche ai propri familiari.

Nel 2022 il **budget** è stato allocato principalmente ad attività di **istruzione (38%), viaggi (35%) e rimborso di spese mediche** sostenute dai dipendenti per prestazioni integrative rispetto a quanto già coperto da polizze sanitarie previste da Equita (**8%**).

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

Sono incluse poi le più ampie **coperture assicurative**; tra queste troviamo 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.

Abbiamo continuato nel 2022 ad adottare e rafforzare 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.

Negli anni, non si sono mai verificati infortuni o casi di malattia professionale.

La formazione delle persone è parte dell'attività di prevenzione promossa dal Gruppo. Nel corso dell'anno 2022, sono state erogate, tramite una piattaforma e-learning, circa **100 ore di formazione sulla salute e sicurezza**.

La maggior parte dei dipendenti ha 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.

Nel 2022, in linea con quanto previsto nel Piano Strategico, abbiamo erogato un **corso di disostruzione (BLSD)**. A tutte le iniziative di cui sopra si aggiungono quelli in materia di prevenzione della salute (**Check-up diagnostici**) e assicurazione sanitaria già descritti nella sezione "welfare".

In materia Covid-19, fino al mese di aprile 2022, abbiamo messo a disposizione in azienda, con frequenza bisettimanale, per i dipendenti che ne avessero fatto richiesta, un infermiere specializzato nell'effettuazione dei tamponi rapidi e abbiamo mantenuto il servizio di tamponi rapidi esterno, presso un laboratorio con noi convenzionato. Fino al mese di ottobre 2022 inoltre abbiamo distribuito mascherine ffp2 a tutti i dipendenti.

Tutte le iniziative di cui sopra ci hanno consentito di individuare e gestire prontamente i casi di contagio verificatisi.

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.

Tale politica, in linea con altre nostre iniziative a impatto sociale, prevede, 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**.

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.

Dal 2019 adottiamo, inoltre, **Piani di incentivazione e fidelizzazione** basati su strumenti finanziari.

Diversity

Il tema della diversità è uno degli elementi chiave della nostra strategia CSR.

Riteniamo, infatti, che **promuovere la diversità** non solo di genere ma anche generazionale, culturale e di competenze permetta al Gruppo di cogliere al meglio le sfide di un mercato sempre più globale.

Il nostro impegno per la promozione della diversity si evince sotto molteplici aspetti, a partire dalla **composizione del Consiglio di Amministrazione** che prevede la presenza di tre donne (numero superiore a quello richiesto dalla normativa) di cui una, nel corso del 2021, è stata posta al vertice dello stesso organo, con la nomina a Presidente non esecutivo.

Con riferimento alla diversità generazionale, il 19% dei dipendenti di Equita ha 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 55%.

Il nostro impegno per la diversity si evince inoltre dall'andamento delle assunzioni. Come già detto in precedenza ad oggi circa il 32% del nostro organico è

costituito dal genere femminile rispetto al 22% circa di 7 anni fa.

Tra le iniziative adottate in materia di diversity, rileva anche l'adesione a **Fondazione Libellula**, una realtà impegnata a prevenire e contrastare ogni forma di violenza sulle donne e di discriminazione di genere.

Abbiamo promosso nel 2022, in collaborazione con l'Università Bocconi, l'iniziativa **"Women in finance"** dedicata alle studentesse interessate al mondo della

finanza. Durante l'evento diversi giovani hanno avuto la possibilità di incontrare alcune figure del nostro Gruppo che hanno condiviso le loro esperienze professionali di successo e i loro percorsi di carriera in Equita e nella finanza. All'evento è susseguito un secondo momento di condivisione, vissuto a stretto contatto con Equita in una **sessione on-site**. Alcune studentesse, infatti, hanno potuto vivere un pomeriggio nei nostri uffici e scoprire, più da vicino, come si lavora in una banca d'affari leader in Italia.

Breakdown dipendenti per genere

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale	61	127	188	50	123	173	45	119	164

Breakdown dipendenti per tipologia di contratto e genere

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo determinato	3	1	4	1	1	2	0	0	0
Tempo Indeterminato	58	127	184	49	122	171	45	119	164
Totale	61	128	188	50	123	173	45	119	164
% tempo determinato	5%	1%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%
% tempo indeterminato	95%	99%	98%	98%	99%	99%	100%	100%	100%

Dipendenti appartenenti a categorie protette per genere e livello

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero dipendenti categorie protette	3	3	6	3	3	6	3	2	5

Dipendenti per livello professionale e genere

	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	6	34	40	3	26	29	3	22	25
< 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 50 anni	3	14	17	0	9	9	0	9	9
> 50 anni	3	20	23	3	17	20	3	13	16
Quadri	26	67	93	24	64	88	16	72	88
< 30 anni	2	4	6	0	3	3	0	2	2
30 - 50 anni	14	47	61	16	42	58	10	50	60
> 50 anni	10	16	26	8	19	27	6	20	26
Impiegati	29	26	55	22	34	56	26	25	51
< 30 anni	11	18	29	6	25	31	8	17	25
30 - 50 anni	16	7	23	14	8	22	17	7	24
> 50 anni	2	1	3	2	1	3	1	1	2
Totale	61	127	188	49	124	173	45	119	164

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 Piano strategico CSR abbiamo pianificato il nostro sostegno ad eventi sportivi con finalità benefiche quali ad esempio la **Milano Marathon**.

Fra le iniziative del 2022, molto coinvolgenti ed aggreganti sono stati:

- l'evento di **Team Building** svolto a luglio in **Valsesia** per un'attività di **Rafting** tra le insenature del Sesia
- la partecipazione del team Equita alla V edizione della IrenMillevele 2022 organizzata da [Iren Luce Gas e Servizi](#)
- il corso, sia teorico che pratico, di **Guida Sicura** sul circuito di Quattroruote a Vairano in provincia di Pavia
- l'evento di **Team Building** svolto a luglio a Madonna di Campiglio;
- l'evento di **Team Building** dell'Ufficio Investment Banking svolto in Franciacorta;





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."



L'accrescimento della **soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria**, ossia azionisti e investitori, rappresenta uno dei principali obiettivi del Piano Strategico di cui il Gruppo si è dotato.

Il nostro approccio verso tali **stakeholder** è focalizzato infatti sul continuo miglioramento degli standard dei servizi offerti e sull'ampliamento dell'attività di dialogo.

Per rispondere in modo mirato alle esigenze finanziarie e di benessere sociale dei nostri Clienti, ci attiviamo per acquisire la loro piena conoscenza tramite un frequente e costante scambio informativo.

Quest'ultimo è garantito dalla realizzazione di *business meeting*, *roadshow* e contatti telefonici oltre che dall'invio periodico di reportistica e materiale informativo.

Nel 2022, sono stati realizzati dall'ufficio Sales & Trading e dal Team Ricerca complessivamente oltre 130 *roadshow*, con un forte aumento degli eventi in presenza rispetto al 2021, organizzate 9 conferenze settoriali sia virtuali che in presenza a Milano e Londra e pubblicate oltre 390 ricerche (tra studi monotematici e settoriali) oltre a una serie di prodotti di periodicità giornaliera, settimanale, mensile e trimestrale.

Al fine di coinvolgere la comunità finanziaria e le imprese con **ricerche ed eventi ad-hoc su tematiche fortemente connesse alla sostenibilità**, abbiamo organizzato la **Climate Change Conference** dove si è discusso delle modalità con cui le società intendono contribuire alla decarbonizzazione e sostenere l'Unione Europea nel piano *Repower EU*.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Abbiamo inoltre organizzato, insieme allo Studio Chiomenti lo scorso 20 giugno nella splendida cornice del Casino dell'Aurora Pallavicini a Roma, un Convegno sulla *Cybersecurity* che ha visto l'intervento del Sottosegretario alla Difesa Giorgio Mulè e dove si è discusso delle modalità con cui il mercato dei capitali può supportare le società del settore a raccogliere risorse utili a finanziare i loro investimenti e accelerare lo sviluppo di nuove infrastrutture digitali sicure per il nostro Paese.

Nel mese di ottobre 2022, insieme alla **Luiss Business School ed Equita**, abbiamo promosso la **ricerca "Sustainable Debt Instruments: Evolution and Outlooks"**



with a focus on Italian Companies", presentata a Villa Blanc durante l'evento **"Strumenti di finanza sostenibile per la crescita delle imprese"**. L'obiettivo del paper è stato quello di **analizzare i principali strumenti di debito a disposizione delle società italiane nell'ambito della finanza sostenibile**, dai *green bond* ai *sustainable bond*, dalle emissioni *social* a quelle *sustainability-linked*, insieme con l'evoluzione del settore e delle *policy* di riferimento in materia di sostenibilità.

Sempre al fine di acquisire la piena conoscenza dei clienti, disponiamo di procedure idonee alla loro corretta **profilatura**, in modo da fornire a ciascuno di essi il prodotto o servizio adeguato.

Aspirando a mantenere i rapporti ad un livello di eccellenza, basiamo la relazione con i nostri Clienti sui principi previsti dal **Codice Etico e di Condotta**, quali:

- 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.

Al fine di riservare sempre un'elevata attenzione alle esigenze dei clienti e, per rimanere coerenti ai principi ESG, abbiamo previsto nella politica di remunerazione, una serie di indicatori di valutazione del personale basati **sulla "Customer Satisfaction"**.

Uno dei parametri utilizzati è il **"numero di reclami ricevuti da parte dei clienti"** che, **da più di quindici anni, risulta pari a zero**.

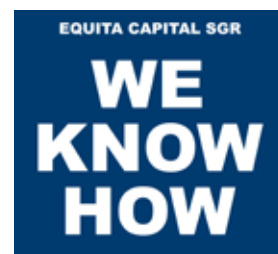
Quella da noi attuata è una **comunicazione aperta** non solo verso i clienti ma verso tutti i nostri stakeholder che si basa su principi di massima **trasparenza e tempestività** in modo da assicurare a tutti il medesimo accesso informativo.

Il dialogo viene garantito da un flusso completo e costante di notizie sui diversi canali e social media, sul sito internet e attraverso incontri dedicati. Anche nel 2022 abbiamo diffuso numerosi comunicati stampa non solo istituzionali ma anche di business, dando luogo ad una notevole visibilità delle attività ed iniziative del Gruppo.

Per garantire, inoltre, una maggiore tempestività di aggiornamento in merito alle attività svolte, abbiamo creato, all'interno del sito, una funzionalità di e-mail alert attraverso cui gli utenti registrati possono ricevere un avviso ogni volta che della nuova documentazione è resa disponibile sul sito.

A supporto del sito web, per accrescere la **Brand awareness**, abbiamo creato una pagina aziendale sul canale social **LinkedIn** con l'obiettivo di incrementare ulteriormente il coinvolgimento e l'interattività con clienti, sia attuali che potenziali. Al 31 dicembre 2022 il numero dei *follower* risultava a circa 22.500 contro i 19.000 dell'anno precedente.

Nel 2019 abbiamo lanciato una prima campagna pubblicitaria con lo slogan **We Know How**, che ad oggi è il nostro marchio registrato 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...



Con l'intento di fornire ampia informativa ai nostri *Stakeholder* circa l'impegno da noi profuso in materia CSR, abbiamo inserito:

- la sezione **"Responsabilità sociale aziendale"** all'interno del Bilancio di esercizio;
- la pagina **"Sostenibilità"** all'interno del sito internet aziendale **www.equita.eu**, costantemente aggiornata con tutte le iniziative CSR implementate dal Gruppo.

Siamo sempre all'avanguardia nell'analisi delle nuove tendenze del mercato dove spesso ricopriamo il ruolo di **"opinion maker"**, e in quella dell'evoluzione della normativa finanziaria.

In tali ambiti apportiamo costantemente il nostro contributo tramite l'assunzione di cariche e quindi la partecipazione attiva del nostro management all'attività di molte istituzioni, università, associazioni ecc...

Rilevano a tal proposito, la carica:

- del nostro Amministratore Delegato come:
 - membro del Comitato Direttivo e del Comitato Esecutivo di **Assosim** (Associazione Intermediari Mercati Finanziari);
 - componente del *Technical Expert Stakeholder Group on SMEs (TESG)* istituito dalla **Commissione Europea** con l'obiettivo di mettere i mercati dei capitali al centro dell'economia della UE;
 - componente della Giunta **Assonime**;
 - componente del **COMI** (Comitato degli Operatori di Mercato e degli Investitori) istituito da Consob;
 - membro dell'Alumni **Board di Bocconi**.
- di un *Co-Head* del nostro Ufficio *Investment Banking* come membro dell'*Advisory Board* del **mercato Euronext Growth Milan - Borsa Italiana** e dello *Steering Committee*, con il **CeTIF** - Centro di Ricerca

su Tecnologie Innovazione e servizi Finanziari dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Un Centro che dal 1990, realizza studi e promuove ricerche sulle dinamiche di cambiamento strategico e organizzativo nei settori finanziario, bancario e assicurativo e vede tra i suoi partner istituzionali: Banca d'Italia, IVASS, ABI, ANBP, ANIA, AIPB e CONSOB.

- di un *Co-Head* del nostro Ufficio *Alternative Asset Management* nonché Responsabile dell'Ufficio *Private Debt* sia come membro del Consiglio Direttivo dell'**AIFI** (Associazione Italiana del *private Equity*, *Venture Capital* e *Private Debt*) sia come vicepresidente della Commissione *Private Debt* della citata associazione.

Sempre in tale ambito rileva la *partnership* stipulata con **ALTIS, l'Alta Scuola dell'Università Cattolica** che sin dai primi anni del 2000 è stata pioniera nello studio della responsabilità sociale d'impresa in Italia e con cui negli anni scorsi abbiamo collaborato per valorizzare le condotte ESG delle aziende di piccole e medie dimensioni nell'ambito del processo di valutazione in materia di sostenibilità. Attualmente sosteniamo, tramite il finanziamento di borse di studio, il **Master in Finanza: strumenti, mercati e sostenibilità** dalla stessa erogato.

Tra le partnership di successo e di lunga durata, di notevole importanza è quella

stipulata ormai da nove anni, **con l'Università Bocconi**. L'obiettivo è quello di stimolare il dibattito su elementi strutturali del mercato, fattori di sviluppo e possibili soluzioni per la crescita del mercato dei capitali per le aziende italiane.

SDA Bocconi
School of Management

Il tema del **rilancio del mercato dei capitali** è infatti essenziale per il nostro Paese e ogni anno con l'Università Bocconi promuoviamo la realizzazione di **position paper** su tematiche specifiche e organizziamo un **evento annuale** di significativa importanza a cui partecipano anche esponenti di rilievo istituzionale ed internazionale. L'elevato interesse ed apprezzamento manifestato negli anni in merito alle analisi svolte e ai temi trattati, ha contribuito ad affermare il nostro ruolo di "opinion maker" nell'ambito della comunità finanziaria.

Nel 2022, il tema centrale del convegno è stato il rapporto tra Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), mercati finanziari e rilancio dell'economia: tre elementi fortemente connessi tra loro e su cui bisogna lavorare con iniziative mirate e di sistema, in grado di supportare la ripresa economica del nostro Paese post pandemia.

In occasione dell'evento annuale promosso da Equita e Università Bocconi, oltre al **position paper** realizzato con Baffi Carefin, Equita presenta al pubblico anche l'**Osservatorio sul Mercato dei Capitali in Italia**.

L'Osservatorio, realizzato dal team di *investment banking* di Equita, illustra – di anno in anno – i principali trend di sviluppo dei mercati azionari e obbligazionari in Italia, ponendo particolare attenzione agli impatti per investitori e intermediari finanziari degli sviluppi regolamentari che interessano i mercati dei capitali.

L'Osservatorio contribuisce ogni anno alla diffusione della conoscenza dei mercati finanziari, non solo a favore di aziende e professionisti ma anche degli studenti. Il documento, realizzato nel 2022, vuole analizzare le emissioni più significative, sia tradizionali che ESG, nonché gli intermediari e gli investitori più attivi nel corso del 2021

Ogni anno, inoltre, con il patrocinio di Università Bocconi e Borsa Italiana, Equita conferisce il premio per le migliori strategie di utilizzo dei mercati dei capitali, premiando le società che si sono distinte sul mercato e che hanno utilizzato i capitali raccolti per il rilancio e lo sviluppo dell'impresa.

L'iniziativa si focalizza su tre differenti categorie di raccolta:

- Raccolta di fondi sul Mercato del Debito;
- Raccolta di fondi sul Mercato Azionario – MTA;
- Raccolta di Fondi sul Mercato Azionario da Parte di Piccole e Medie Imprese – AIM Italia.

La partnership con Bocconi ha l'obiettivo di potenziare le attività di **influential research** facendole evolvere ad uno stadio avanzato grazie alla costituzione del **"Equita Research Lab in Capital Markets"**, un laboratorio finalizzato allo sviluppo di attività di ricerca, policy impact e divulgazione di temi di interesse e attualità in materia finanziaria.



A febbraio 2022 è nata **EquitaLab.eu**, il sito *web* dedicato al laboratorio di ricerca applicata e di *policy impact* dell'Università Bocconi in collaborazione con Equita.

Ricerca, quarterly columns, forum ed eventi sono le modalità con cui insieme all'Università Bocconi ed Equita stimoliamo il dibattito sui mercati finanziari e sui temi affrontati da **EquitaLab**.

A febbraio 2022 è stato inoltre pubblicato il **numero inaugurale** delle *quarterly column series on capital markets*, giunto a dicembre alla quarta edizione.

Il nuovo team Sustainable Finance

Nel mese di giugno 2022, al fine di supportare i clienti con un'offerta completa di prodotti e servizi di finanza sostenibile abbiamo istituito il **team sustainable finance** coordinato dal co-responsabile *Investment Banking* e dal co-responsabile dell'Ufficio Studi. Il *team*, nato con lo scopo di supportare i clienti con un'offerta completa di prodotti e servizi di finanza sostenibile, è composto da 15 professionisti provenienti dalle diverse divisioni del Gruppo e, data la sua eterogeneità e trasversalità, è in grado di coprire tutte le aree di business e, quindi, tutte le esigenze dei clienti. Coinvolge inoltre anche altri professionisti del Gruppo che non sono parte del progetto di *sustainable finance* per **stimolare il pensiero "out-of-the-box" nell'assistenza al cliente e sviluppare così nuove idee e servizi "ESG related"**.

Il team è andato quindi a rafforzare il già solido **track record** del nostro Gruppo nell'ambito della sostenibilità. Abbiamo infatti agito, in qualità di *placement agent*, nell'emissione obbligazionaria di green bond da €100 milioni di Alerion Clean Power e nell'emissione obbligazionaria *sustainability-linked* da €160 milioni di OVS. Abbiamo assistito Tea S.p.A. S.B. nella strutturazione di un finanziamento bancario multi-tranche potenzialmente convertibile in finanziamento *sustainability-linked* da €120 milioni e abbiamo strutturato soluzioni di finanza alternativa per permettere alle PMI di accedere ai mercati dei capitali. Abbiamo anche assistito, come *financial advisor*, diverse realtà coinvolte in progetti legati alla sostenibilità quali, ad esempio, Fondazione CDP con una *fairness opinion* sull'operazione Arbolia, Renewaste nella cessione degli impianti di biometano a Snam ed Edison nella riorganizzazione del portafoglio rinnovabile.

Il team è costantemente coinvolto nello sviluppo di soluzioni innovative di *sustainable corporate finance* e accesso ai mercati dei capitali in qualità di membro della **Sustainable Finance Partnership di Borsa Italiana – Euronext**. Iniziativa, quest'ultima, dedicata a tutti gli *stakeholder* di Capital Markets che vogliono contribuire allo sviluppo di un Hub in materia di Sustainable Corporate Finance e creare un ecosistema integrato in grado di facilitare lo sviluppo di soluzioni innovative per il mercato italiano.

Contribuiamo all'iniziativa promuovendo una cultura di innovazione sostenibile anche nell'ambito della finanza tramite le competenze e il coinvolgimento dei responsabili delle nostre aree di business. In tale ambito, il nostro Team di Ricerca ha partecipato come speaker alla tavola rotonda "*Integration of ESG KPIs into the coverage and rating activity*" organizzata in occasione della *Italian Sustainability Week* organizzata da Borsa Italiana

Con le sue competenze, il team supporterà anche le attività di Equita Capital SGR, ossia la società del Gruppo, costituita nel 2019, che svolge attività di gestione collettiva del risparmio, con riferimento sia agli OICVM che ai FIA, ed esercita servizi di gestione di portafogli e consulenza in materia di investimenti.

Gli Investimenti Responsabili di Equita Capital SGR

Da novembre 2019, in coincidenza con l'avvio della propria operatività, la SGR è diventata firmataria dei 6 Principi di investimento responsabile promossi dalle Nazioni Unite (UNPRI).

Sulla base di tali principi è stata redatta una "*Responsible Investment Policy*" ("**IR Policy**") in cui è formalizzato il nostro impegno ad integrare i fattori ESG nelle analisi e nelle nostre decisioni di investimento.

Siamo convinti infatti che una politica formalizzata dei processi di identificazione, analisi e gestione delle tematiche ESG, possa mitigare eventuali rischi finanziari ed operativi, nonché accrescere il valore degli investimenti nel lungo termine.

La nostra politica di investimento, nell'integrare i criteri ESG all'interno del processo di investimento, promuove l'impegno da parte del nostro team di gestione a seguire un processo decisionale mirato a creare valore non solo per gli investitori, ma anche per tutti gli *stakeholders*.

Gli impegni in materia di investimenti sostenibili sono stati formalizzati anche nel Piano Strategico Triennale.

Nel 2022, nell'ambito della sostenibilità, la SGR ha provveduto a:

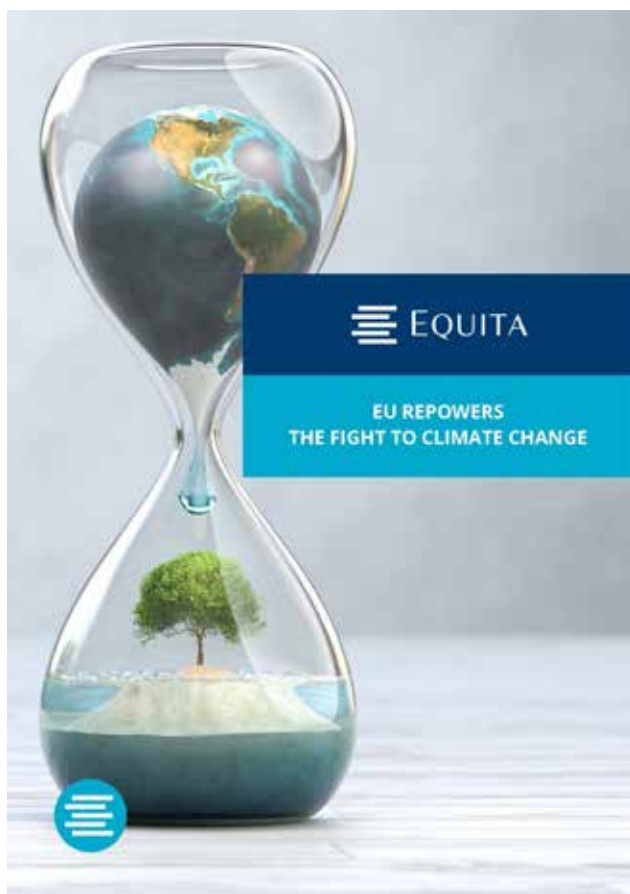
- Lanciare due fondi compliant con l'Art.8 della normativa SFDR;
- Creare il **Comitato ESG** della SGR che riferisce periodicamente dalla propria attività al Comitato CSR di Gruppo;
- Aggiornare la *Policy* d'Investimento Responsabile tramite l'introduzione degli obiettivi ESG della SGR;
- Nominare 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 AuM della SGR.

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

Il nostro team di Ricerca, da anni impegnato su tematiche relative CSR, ha sviluppato la **metodologia di inclusione della sostenibilità nell'analisi fondamentale**. La metodologia adottata è stata presentata nel report "Integrazione alla sostenibilità secondo Equita" pubblicato in italiano e in inglese nel 2021. Questo approccio all'analisi di sostenibilità ha poi trovato applicazione nel corso del 2022 a una serie di emittenti sotto copertura.

Tra le iniziative in ambito sostenibile delle nostre persone dell'Ufficio Studi, nel 2022, rilevano:

- la partecipazione alla tavola rotonda organizzata dall'Associazione Italiana *Investor Relations* nell'ambito del **"ESG DAY"** organizzato dalla stessa associazione.
- la pubblicazione di un ampio report legato alle criticità generate dalla crisi energetica e alle iniziative europee per accelerare l'indipendenza dell'Unione dagli approvvigionamenti di gas e petrolio dalla Russia, mantenendo l'impegno alla decarbonizzazione. La pubblicazione è stata seguita da una conferenza a Milano a cui hanno partecipato alcune delle aziende più rappresentative dello scenario energetico internazionale.



Il nostro impegno per la valorizzazione delle imprese locali

In virtù di uno dei nostri valori fondanti, quale il forte radicamento al territorio italiano, ci impegniamo costantemente nel promuovere le eccellenze italiane presso le istituzioni e la comunità finanziaria italiana ed estera.

Avendo forti radici in Italia e conoscendo molto bene l'economia e le società italiane, siamo in grado infatti di fornire una chiara visione delle opportunità che sono state trascurate nell'attuale contesto del mercato internazionale.

Al fine di focalizzare l'attenzione degli investitori su alcuni dei nomi di qualità che il mercato azionario italiano offre, organizziamo dal 2018 l'evento **Italian Champions Conference** dove molti degli investitori istituzionali incontrano il *management* di alcune società quotate caratterizzate da modelli di *business* solidi e leader dei loro rispettivi settori di riferimento.

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.

Anche nel 2022 ci siamo confermati **ai vertici delle classifiche di Institutional Investor**, la prestigiosa testata giornalistica in ambito finanziario, per le sue attività di *sales* e *corporate access*.

Il team di Ricerca di Equita si è posizionato per il terzo anno consecutivo al **primo posto nella categoria "Italy Small and Midcap Stocks"**, confermando così il ruolo di riferimento di Equita per gli investitori italiani e internazionali che vogliono investire nelle aziende a piccola e media capitalizzazione. Il team di Ricerca si è inoltre classificato al **secondo posto nella categoria generale "Overall Italy Research"** e **primo tra i broker indipendenti italiani**.

A dimostrazione dell'apprezzamento della qualità della ricerca e del lavoro svolto dagli analisti durante l'anno, l'82% dei voti ricevuti dal team Equita (88 su 107) si è concentrato nella fascia di eccellenza (punteggio di 5 su 5) e il 94% (101 su 107) ha riguardato la fascia alta di valutazione (punteggio 4 e 5 su un massimo di 5).

All'ottimo risultato della Ricerca si affianca il successo del team di *Sales & Trading* che si è posizionato al secondo posto nella classifica generale *"Italy Sales"* e primo tra i broker indipendenti italiani.

I professionisti della sala operativa di Equita si sono posizionati anche al primo posto nella categoria *"Italy Trading & Execution"* grazie alla loro attenzione al cliente e al secondo posto nella classifica *"Italy Corporate Access"*, e primi tra i *broker* indipendenti italiani, grazie agli incontri, conferenze settoriali e videoconferenze organizzate da Equita per favorire il dialogo tra investitori istituzionali e società quotate.

Complessivamente, Equita si è posizionata al secondo posto nella classifica generale riassuntiva *"Overall Broker - Italy (Weighted by commissions)"* e prima per numero di voti. Il 76% delle preferenze degli investitori (294 su 389) si è concentrata nella fascia di eccellenza (punteggio di 5 su 5) e più del 90% dei voti (352 su 389) ha riguardato la fascia alta di valutazione (punteggio 4 e 5 su un massimo di 5).

Questi brillanti risultati, in significativo miglioramento rispetto all'anno precedente in termini di numero di voti ricevuti dagli investitori, sono stati ottenuti grazie alla continua collaborazione tra gli analisti del team di ricerca e la sala operativa, due aree che oggi vantano più di 60 professionisti all'interno del nostro Gruppo e che in questi ultimi anni hanno consolidato ulteriormente il

loro posizionamento di *leadership* sul mercato italiano investendo sulla crescita dell'organico, sulla diversificazione dell'offerta, sul servizio al cliente e sulla tecnologia.

Anche quest'anno ci siamo distinti inoltre ai **Financecommunity Awards**, l'evento che conferisce risalto ai professionisti del settore finanziario e alle eccellenze che nel corso dell'anno si sono distinte per numero e tipo di operazioni seguite, per il valore dei deal e per le loro peculiarità.



Nell'ambito **"Corporate Finance - Professional of the Year"** è stato infatti premiato uno dei nostri Co-responsabili Investment Banking per aver coordinato con successo importanti operazioni nell'ambito delle financial institutions e dei settori infrastructure, industrial e TMT, oltre ad altre innovative operazioni nella transizione energetica. Tutte operazioni complesse con rilevanza economica e strategica per le società assistite e per il sistema Italia.

Nell'ambito "**ECM – Euronext Growth Milan – Team of the year**" è stato premiato il nostro Team ECM per essere stato particolarmente attivo coordinando diverse operazioni per un valore totale vicino a 200m di euro su EGM, consolidando ulteriormente la posizione prominente sul mercato. Tra le società assistite anche player internazionali attivi in ambiti quali *cybersecurity*, *logistics* e *smart mobility*.

Equita è stata premiata inoltre come migliore SIM in Italia ai **Banking Awards 2022 – Premio Guido Carli** per il suo continuo percorso di crescita e di successo che da quasi 50 anni supporta investitori istituzionali, istituzioni finanziarie, imprese e grandi gruppi.

Nel 2022 inoltre, il nostro team di **Private Debt** ha ricevuto la nomination ai **PDI Awards 2022** come miglior GP nella categoria "**Lower Mid Market Lender**" Europa.



Obiettivo 3

Promozione dello sviluppo sociale ed economico della comunità tramite "Fondazione Equita"

"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."



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

In tale ambito abbiamo deciso di costituire **"Fondazione Equita"**, un ente del terzo settore senza scopo di lucro, avviata nel 2022 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 trova riflesso 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 non-profit e ad implementare iniziative contro il cambiamento climatico (*Climate Action*).



Al 31 dicembre 2022, a soli otto mesi quindi dalla costituzione della nostra Fondazione, abbiamo supportato più di 25 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 2022 è stato di circa €463.000, 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, ovvero Territorio e Comunità (44%), Arte e Cultura (25%), Cultura Economica e Finanziaria (18%), Giovani e Talento (13%).

Tra i principali progetti ed enti sostenuti dalla nostra Fondazione in questi mesi, rientrano **le iniziative a favore della Popolazione Ucraina**, finanziate per un importo pari a circa 90.000 euro, di cui la metà donata da dipendenti, Amministratori, Sindaci e altri *stakeholders* del Gruppo nell'ambito dell'iniziativa **"Aiuti per l'Ucraina"** effettuata nel mese di giugno.



Le istituzioni che hanno beneficiato di tali contributi sono state da noi selezionate con l'intento di sostenere sia realtà impegnate a fornire aiuti "in loco", sia quelle vicine al nostro territorio. In particolare:

Fondazione Progetto Arca onlus: impegnata a inviare convogli di beni di prima necessità al confine ucraino e ad allestire campi di primo soccorso. Inoltre, ha attivato, insieme a Comune di Milano, Prefettura e Protezione Civile, hub di primo contatto e orientamento e centri di accoglienza per i rifugiati ucraini, principalmente donne e bambini, che sono arrivati a Milano.



Accademia Ucraina del Balletto: impegnata nell'assistenza ai profughi di guerra ucraini tramite l'accoglienza di alcune ragazze con le rispettive madri e di alcuni insegnanti della Scuola Nazionale di Kiev, offrendo loro non solo asilo ma anche corsi formativi e corsi specifici di lingua italiana.



Fondo per gli Studenti Ucraini dell'Università Cattolica: abbiamo voluto rinnovare tramite la Fondazione il nostro impegno a supportare la formazione dei giovani tramite l'Università Cattolica che si è mobilitata per l'Ucraina attivando, nei cinque campus di Milano, Piacenza-Cremona, Brescia e Roma, iniziative di **sostegno economico, psicologico e formativo a favore di studenti universitari provenienti dai territori colpiti dal conflitto**. In tutte le sedi è stato disposto l'**esonero dal pagamento delle tasse universitarie** per gli studenti già iscritti che provengono dalle aree coinvolte nel conflitto.

Tra le iniziative e le realtà supportate nel 2022 dalla nostra Fondazione rientrano inoltre:

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 donato una **pista di pattinaggio su ghiaccio**, installata in Piazzale Selinunte a Milano, per un periodo di 30 giorni, dal 17 dicembre 2022 al 15 gennaio 2023. L'iniziativa è stata accompagnata da un **palinsesto ricco di attività** e aperta da una **giornata di inaugurazione** in cui hanno presenziato le **istituzioni del Comune milanese, Equita e GEAS Ghiaccio**.



La realizzazione della pista di pattinaggio rientra nell'ambito del **progetto Sport Social Lab** promosso dal **Centro Sportivo Italiano - Csi** che ha come obiettivo quello di **rispondere all'esigenza di socialità e di benessere** di un complesso quartiere di San Siro, ma con risvolti per tutta la cittadinanza della Città Metropolitana di Milano.

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**.

Dall'avvio del progetto sono state organizzate più di **70 giornate**, coinvolte circa **30 associazioni** operanti sul territorio per portare avanti una serie di attività integrative – corsi di italiano per le donne del quartiere, laboratori sportivi, doposcuola con ragazzi, spazio gioco per i più piccoli, sportello per il lavoro, corsi di danza etnica e scuola guida serale – e con le quali si sta arricchendo il palinsesto di attività adeguato alle richieste della comunità.

Il progetto Visita Sospesa®: 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.

Un gesto semplice, ma anche concreto e sorprendente, reinventato per la prima volta in ambito sanitario.

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

Il 70% dei soggetti coinvolti sono bambini e adolescenti e del restante 30%, il 60% sono donne.

Welcomed avrà presto un nuovo spazio a Milano che si aggiungerà ai 2 attuali che al momento contano in totale 14 studi più palestra terapeutica. Un immobile di 668 mq in affitto che verrà completamente rinnovato e attrezzato per ospitare un centro dedicato alla salute delle famiglie e dei loro figli.

Il nuovo centro si propone di diventare un punto di riferimento sul territorio, per rispondere ai bisogni di salute dei giovani pazienti e delle loro famiglie attraverso una presa in carico multidisciplinare.

Il centro accompagnerà il bisogno dei minori e delle famiglie dal momento in cui emerge fino alla diagnosi e alla eventuale presa in carico con piano terapeutico e riabilitativo, ma offrirà anche uno spazio d'incontro e di accoglienza per bambini e genitori.

Uno degli studi del nuovo centro sarà denominato **"Fondazione Equita"**.

Abbiamo sostenuto inoltre molte altre iniziative e realtà, quali:

- **Fondazione AIRC:** impegnata nella ricerca sui tumori pediatrici;
- **Comitato Maria Letizia Verga:** impegnata nello studio e nella ricerca sulla leucemia del bambino;
- **Aispem:** 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.

Nell'ambito **"Arte e cultura"** invece, 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 2021/2022. Abbiamo infatti riconosciuto **borse di studio** a favore di giovani in comprovata situazione di difficoltà finanziaria, a copertura della loro formazione teorico pratica, e a sostegno del processo di preparazione di una coreografia di danza contemporanea di nuova creazione, pensata appositamente per i giovani allievi della Scuola di Ballo.

In qualità di *partner* sostenitore, sono stati riservati a Equita alcuni biglietti per la prima rappresentazione dello Spettacolo della Scuola di Ballo del 27 aprile al Piccolo Teatro Strehler) e quelli per il concerto istituzionale al Teatro alla Scala del 2 ottobre 2022. Tutti i biglietti sono stati destinati ai nostri dipendenti che ne hanno fatto richiesta.



Borse di studio sono state elargite dalla Fondazione anche in ambito **"Giovani e Talento"**. Rilevano a tal proposito le due borse elargite per sostenere la realizzazione del **"Master in Finanza: strumenti, mercati e sostenibilità"**, organizzato da ALTIS **Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica** e finalizzato alla formazione finanziaria, di neolaureati in qualsiasi disciplina, con una particolare attenzione ai temi della finanza etica e sostenibile.

Nell'ambito **"Territorio e Comunità"** la Fondazione si è attivata per contribuire all'aumento della sostenibilità tramite iniziative ambientali. Abbiamo affiancato infatti un **progetto forestale nazionale**, declinato nella donazione e la manutenzione di 100 alberi piantati nell'estate del 2022 da alcuni dei nostri dipendenti a **Rasun di Sopra (BZ), in Val Pusteria**, danneggiata nel 2018 dalla tempesta Vaia.

Le attività di forestazione ha riguardato la piantagione di diverse specie di alberi per rendere la futura foresta più resiliente e meno suscettibile agli eventi meteorologici estremi.

Numerose altre elargizioni sono state effettuate, nel 2022, direttamente dalle **società del Gruppo** in quanto basate su accordi già in essere con le stesse. Tali accordi saranno trasferiti in capo alla Fondazione a seguito della loro naturale scadenza. Tra queste rilevano:

- **l'iniziativa per RAH - Rise against Hunger:** un'associazione impegnata nella costruzione di un movimento il cui scopo è sconfiggere fame e povertà.



Dal 2005 ad oggi ha realizzato e distribuito **oltre 450 milioni di pasti in 74 paesi nel mondo** a sostegno dei programmi di scolarizzazione e in risposta a gravi crisi umanitarie. Nel mese di giugno, i nostri dipendenti hanno effettuato in prima persona presso i nostri uffici, l'attività di confezionamento dei kit alimentari che sono stati distribuiti ad associazioni territoriali benefiche dell'hinterland milanese.

In collaborazione con RAH, inoltre, in occasione della campagna acquisti natalizia e del cyber Monday, abbiamo attivato per i nostri dipendenti, la piattaforma di **Charity Cashback** che consente di fare acquisti in oltre 1.000 e-commerce, tra i più importanti, come Amazon, booking e tanti altri e destinare una percentuale in donazione senza alcun costo aggiuntivo da parte di chi fa l'acquisto;

- **l'adesione, dal 2021, alla Fondazione Libellula:** una realtà impegnata a prevenire e contrastare ogni forma di violenza sulle donne e di discriminazione di genere.
- **FAI- Fondo Ambiente Italiano**, a cui aderiamo attraverso il programma di membership aziendale Corporate Golden Donor.
- **il finanziamento di 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;

- 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.

Anche nel 2022, a poco più di quattro anni dal lancio della partnership, abbiamo confermato il nostro impegno nel promuovere gli studenti e i giovani artisti dell'Accademia milanese.

In tale ambito, abbiamo ideato il **"Premio Equita per Brera"**, giunto nel 2022 alla sua quinta edizione. Nel rispetto dei valori e delle competenze di ciascuno, una giuria mista composta da Equita, Accademia di Belle Arti di Brera ed Editoriale Domus ha selezionato, da un iniziale gruppo di proposte presentate dall'Accademia, 3 vincitori. La premiazione, avvenuta nella serata del



24 novembre 2022, è stata resa ancor più speciale dal **ritorno in presenza** – prima volta dopo lo scoppio della pandemia – e dalla **ripresa dell'ottocentesca tradizione delle mostre annuali Brera allestite al Museo della Permanente**.

Come ogni anno, **le opere vincitrici del Premio Equita per Brera sono state acquistate da Equita** ed esposte permanentemente presso gli uffici di Via Turati 9 a Milano. Queste sono entrate dunque a far parte della **collezione privata di Equita dedicata all'iniziativa**, arricchendo le altre 14 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.

- il **Progetto Equitarte** che realizziamo dal 2011 con **Ponti X l'arte** il **Progetto Equitarte**, 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.
 - **la Promozione ed il finanziamento di 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.

Anche quest'anno abbiamo supportato, tramite la donazione di alcuni nostri computer aziendali ormai obsoleti, **PC Officina**, un'**Associazione di Promozione Sociale** che persegue come obiettivi:

- L'abbassamento del "digital divide", ossia consentire a chi non ha le possibilità sociali e/o economiche di poter usufruire dei mezzi di comunicazione moderni;
- La riduzione dei rifiuti tecnologici informatici;

Questa attività vede come principali fruitori realtà che hanno palesi difficoltà a sostenere il continuo ricambio tecnico richiesto dal mercato informatico, e in particolare:

- Ambienti scolastici, scuole e università (almeno una parte)
- Associazioni, organizzazioni no profit, o qualsiasi altra realtà impegnata nel sociale
- Privati, anziani, famiglie in difficoltà socio/economiche.

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."



Investire sui giovani e valorizzare il loro **talento** è un impegno che da sempre ci contraddistingue e che dal 2022 trova riflesso non solo tra gli obiettivi del nostro nuovo **Piano Strategico triennale** ma anche tra quelli della nostra **"Fondazione Equita"** che concentra molte delle proprie attenzioni sulla tematica **"Giovani e talento"**.

La decisione di formalizzare tale impegno all'interno sia della nostra strategia aziendale sia dello statuto della Fondazione, è riconducibile alla **volontà di supportare sia i giovani di Equita sia quelli esterni alla nostra realtà**.

Siamo convinti infatti che favorire la crescita dei giovani significhi supportare lo sviluppo sociale, creando al contempo cultura, nuove opportunità, valore e in definitiva benessere.

Riteniamo che una delle priorità, soprattutto in quest'era post Covid, sia quella di garantire un futuro ai giovani ossia a coloro che, in questi anni, dovranno confrontarsi con un mondo del lavoro e un contesto sociale ampiamente dominati dall'incertezza.

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.

Organizziamo infatti programmi di **job rotation** attraverso i quali i nostri junior, motivati dall'entusiasmo e dalla voglia di imparare, hanno la possibilità di accrescere il proprio know how e di avere una visione più ampia di come funzionano i processi aziendali.

Sempre allo stesso fine, ma anche per accrescere il "senso di appartenenza" delle nostre persone più giovani, organizziamo dal 2021 **"Il cambio della guardia: Cantiere giovani 1.0. vs 2.0"**, un programma di incontri tra l'Amministratore Delegato, il CFO, i rappresentanti senior delle varie divisioni e le nuove leve, coinvolte queste ultime per esporre le loro idee e proporre nuove iniziative aziendali.

Prevediamo **programmi di integrazione** anche per gli **stagisti** che, tramite incontri collettivi, hanno la possibilità di conoscere e confrontarsi con persone ai vertici dell'azienda.

La nostra attenzione è rivolta anche all'esterno della nostra struttura ed in particolare, in questo periodo, ai giovani diplomati, laureandi e neo-laureati della **cd "Generazione lockdown"**, che si imbattono per la prima volta nel mondo del lavoro in un'era post-covid, caratterizzata come non mai da molta incertezza.

Già nel 2020, al fine di tutelare tali giovani abbiamo raddoppiato, con una parte del ricavato della nostra iniziativa **"Equita Trading for the Recovery"**, il numero di borse di studio che ogni anno eroghiamo.



Da sempre, infatti, siamo impegnati nella creazione di partnership con università italiane e associazioni che abbiano risvolti sociali relativi soprattutto alla crescita formativa dei giovani.

In tale contesto, finanziamo numerose borse di studio già dettagliate nel capitolo **"Promozione dello sviluppo sociale ed economico della Comunità"**.

Eroghiamo inoltre ogni anno numerosi rapporti di stage: nel 2022 ne abbiamo attivati 34.

Sempre per supportare gli studenti universitari, una nostra risorsa dell'Ufficio HR collabora come "orientatore" al **Programma POL dell'Università Bocconi** partecipando ad incontri con gli studenti finalizzati a fornire loro uno strumento autodiagnosi basato sul modello **MASPI** (modello di ascolto delle strategie percettive e individuali) utile a garantire agli studenti stessi un inserimento consapevole in ambito lavorativo.

Consolidiamo, inoltre, i rapporti, sia con le università che con alcune associazioni, attraverso la collaborazione gratuita di nostri esperti a vari corsi accademici.

Nel 2022, infatti:

- abbiamo tenuto un incontro con i partecipanti al **Master in "Finanza: strumenti, mercati e sostenibilità"** di **Altis Università Cattolica**, finalizzato alla presentazione dell'azienda con particolare focus ai temi della sostenibilità;
- abbiamo organizzato una **Company Presentation** per gli studenti Bocconi del master in Corporate Finance (MCF) di SDA Bocconi.
- siamo intervenuti, tramite uno dei nostri co-responsabili dell'Investment Banking, al Convegno **"Leggere la storia per guardare al futuro"** organizzato dall'Università Cattolica
- siamo intervenuti, tramite il nostro responsabile dell'ufficio, ad un seminario in materia **"Private Debt"** organizzato dall'Università Bicocca
- siamo stati relatori ad un corso di formazione organizzato dall'AIFI in materia **"Private Debt"**

Abbiamo organizzato inoltre, per il terzo anno consecutivo, gli **Equita days**, un'iniziativa lanciata per la prima volta in Italia e dedicata esclusivamente agli studenti del primo anno di università di tutti i corsi di laurea. L'obiettivo dell'iniziativa non è quello di valutare le competenze dei ragazzi selezionati, bensì far vivere agli stessi 4 giornate all'interno di una realtà leader nel settore finanziario.

Gli Equita Days rappresentano dunque una vera e propria "esperienza" durante la quale gli studenti hanno modo di apprezzare tutti i momenti che caratterizzano la giornata all'interno di una **investment bank**.

Nell'ambito della promozione della *Diversity*, abbiamo organizzato nel 2022, in collaborazione con l'Università Bocconi, l'iniziativa **"Women in finance"** dedicata alle studentesse interessate al mondo della finanza.

Un posto speciale è occupato dal nostro sostegno ai giovani impegnati **nell'arte**.

In quest'ottica è nata la **Partnership con l'Accademia di Brera** e quella con **Ponti X l'Arte**, ampiamente dettagliate al capitolo **"Promozione dello sviluppo sociale ed economico della Comunità"**, a cui si fa rimando.



EQUITA WOMEN IN FINANCE

ON-SITE SESSION
12 MAGGIO 2022



Per partecipare alla sessione on-site il 12 maggio 2022 invia il tuo CV a womeninfinance@equita.eu entro il 20 aprile

#EQUITA #WOMENINFINANCE



Nel 2021 abbiamo avviato, nell'ambito del **"Progetto Giovani"** un'iniziativa finalizzata alla realizzazione di un progetto il cui obiettivo è quello di mettere a maggiore valore gli *asset* aziendali e le procedure operative in uso presso il Gruppo, in un'ottica di innovazione, grazie all'introduzione di nuove applicazioni di **Intelligenza Artificiale**, ed agevolare l'evolvere dei processi di lavoro interni.

Nel progetto sono stati coinvolti le seguenti figure aziendali:

- *Innovation Committee*, costituito dal Top management e dai ruoli chiave per la promozione di progetti di innovazione di servizio, fondamentale per definire le linee strategiche di innovazione e gli obiettivi di risultato da perseguire
- Team di innovatori che ha coinvolto **16 risorse junior** delle diverse aree di *business*, divisi in quattro gruppi di lavoro, con il compito di sviluppare le idee di innovazione
- Un Facilitatore di progetto, ovvero una figura trasversale interna all'azienda, con il ruolo di seguire e agevolare il lavoro dei diversi team.

L'attività si è conclusa con la realizzazione di uno studio di fattibilità per la realizzazione dei *concept* elaborati prevedendo in prima istanza la realizzazione di una *Proof of Concept* che permettesse fin da subito di avere un riscontro sui potenziali benefici della soluzione ipotizzata.

Oltre all'avvio dei progetti sperimentali sulle 3 idee selezionate dall'*Innovation Committee*, il progetto ha permesso all'azienda di:

- Aumentare la propria consapevolezza rispetto ai potenziali benefici e ai potenziali ambiti di applicazione dell'Intelligenza Artificiale nel proprio contesto aziendale
- Approfondire i costi e la disponibilità dei dati associati a diverse fonti (sia interne che esterne) fondamentali per la realizzazione di applicazioni che applichino algoritmi intelligenti
- Ingaggiare il *team* di innovatori e il *board* strategico in un percorso di innovazione che potrà continuare nel tempo.

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.”



La nostra **impronta ambientale**, in quanto società di servizi, è marginale se confrontata con quella delle società di produzione.

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.

Ci siamo infatti impegnati nel nostro Piano strategico triennale, al raggiungimento della **Carbon Neutrality** da perseguire entro il 2024 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.

Nel 2022, partendo dal calcolo della **Carbon Footprint**, abbiamo implementato un progetto che ha consentito al Gruppo di annullare le emissioni di gas serra prodotte nel 2021, pari a 488,23 tCO₂eq, grazie all'acquisizione di **crediti di carbonio** generati da un progetto certificato di tutela ambientale in India.

A quest'ultimo si è affiancato un **impegno forestale** concretizzatosi nella donazione, da parte della nostra Fondazione Equita, di **100 alberi**, piantati a Monguelfo, nel mese di giugno 2022, da alcuni dei nostri dipendenti.

La tutela dell'ambiente è una tematica per la quale ci siamo strutturati adottando delle policy interne ad hoc. Già nel 2019 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 Policies, 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.

Negli anni abbiamo implementato una serie di iniziative per il raggiungimento di tali obiettivi.

In particolare:

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.

Sempre dal 2020 aderiamo al **Carbon Disclosure Project**, 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.

Nel 2021 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 per il biennio 2021-2022, ha coinvolto insegnanti, bambini, genitori personale del CFU (Centro Forestazione Urbana) ed è stata articolata in diverse fasi durante le quali sono stati organizzati laboratori didattici con gli alunni di alcune classi che ancora oggi portano avanti la cura delle aiuole fiorite.

