




# ≡ EQUITA 2023

1973-2023

**50** anni di storia:  
un percorso di crescita  
responsabile



EQUITA

50







## La nostra storia

**1973** Nasce Euromobiliare, una delle prime merchant bank italiane



**1978** Euromobiliare si quota alla Borsa di Milano



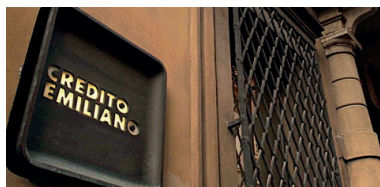
**1988** Midland Bank, gruppo bancario poi incorporato in HSBC, acquista il controllo di Euromobiliare



**1991** Euromobiliare costituisce Euromobiliare SIM in seguito all'entrata in vigore della legge sulle SIM



**1994** Credito Emiliano acquista il controllo di Euromobiliare SIM e si quota in Borsa con un'operazione di reverse



**2007** Il fondo di private equity J.C. Flowers & Co acquista il controllo di Euromobiliare SIM, affiancato dal management



**2008** Euromobiliare SIM lancia il suo rebranding e diventa EQUITA SIM



**2015** Il management – insieme ad Alessandro Profumo – rileva la quota di J.C. Flowers & Co e assume il controllo



**2017** Nasce EQUITA Group, holding di Gruppo, successivamente ammessa su AIM Italia



**2018** EQUITA acquista da Nexi il ramo d'azienda di brokerage & primary markets e le attività di market making



**2018** EQUITA si quota sul mercato regolamentato e assume la qualifica di società STAR



**2019** Nasce EQUITA Capital SGR, la piattaforma del Gruppo attiva nella gestione di asset alternativi



**2020** K Finance, boutique indipendente di M&A advisory, entra in EQUITA diventando EQUITA K Finance



**2023** EQUITA compie 50 anni: mezzo secolo al fianco di investitori, società quotate, istituzioni ed imprenditori





## 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

## Highlights

**Nel 2023** abbiamo festeggiato i nostri **50 anni di storia**: una storia basata su valori di **equità, attenzione ai mercati di capitali per gli investitori e le imprese e forte radicamento al territorio italiano** che da sempre ci caratterizzano.

Se i numeri del Gruppo testimoniano in modo evidente l'eccellenza raggiunta in ambito finanziario, merita altrettanta attenzione l'impegno profuso nel percorso di **crescita sostenibile** che, nel 2023, ci ha condotti al raggiungimento della quasi totalità degli obiettivi previsti **nel Piano Strategico Integrato 2022-2024**.

L'elaborazione di un **Piano Integrato** ha rappresentato per noi un passaggio naturale avendo da sempre quale principale obiettivo: *"rispondere ai bisogni e alle aspettative di una società e di un mercato continuamente in evoluzione, con l'obiettivo di accrescere la **competitività** del Gruppo e favorirne la **redditività** duratura in modo **sostenibile**".*

A tale fine, ci impegniamo costantemente ad affrontare da protagonisti i continui cambiamenti dello scenario economico e sociale, facendo convergere i nostri sforzi verso i **5 obiettivi del Piano**:

- 1. Promozione del benessere dei dipendenti:** Mettere le persone al centro e lavorare per lo sviluppo del loro benessere e della loro crescita professionale è uno dei pilastri cardine di EQUITA. Pertanto, in linea con gli obiettivi del Piano Strategico, anche nel 2023 ci siamo impegnati a continuare a garantire alle nostre risorse un **piano di welfare** aziendale notevolmente all'avanguardia
- 2. Accrescimento della soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria:** Nel 2023 abbiamo ampliato i nostri servizi dedicati alla sostenibilità che ad oggi spaziano dagli investimenti in infrastrutture rinnovabili alla consulenza **nell'emissione di green bonds e sustainability-linked bonds**, dalla redazione di **report ESG su società quotate** a eventi e **conferenze dedicate alla sostenibilità**. Abbiamo inoltre ampliato le iniziative finalizzate al rafforzamento della **sicurezza informatica**, all'impiego dell'**Intelligenza Artificiale** in alcuni ambiti operativi ed è stato predisposto un **Piano di attività** finalizzato **all'integrazione dei rischi climatici e ambientali nelle strategie aziendali, nel risk management framework e nei sistemi di governo e controllo**.



### 3. **Promozione dello sviluppo sociale ed economico della comunità:**

Abbiamo continuato a promuovere numerose iniziative a impatto sociale realizzate tramite la nostra **Fondazione EQUITA**, alla quale il Gruppo versa un contributo annuale, finalizzate principalmente a supportare le comunità locali e le associazioni/organizzazioni no profit. In tale ambito, il 2023 è stato caratterizzato dall'avvio del **"Progetto Volontariato"** che ha l'obiettivo di creare un **collegamento tra i dipendenti di EQUITA e le varie "Associazioni"** operanti sul territorio di Milano.

### 4. **Young 4 Future:** supportare la crescita dei **giovani** all'interno di EQUITA e della Comunità è un Impegno che da sempre ci contraddistingue. Numerose sono state le iniziative implementate nel 2023 in materia di **formazione, promozione della Diversity e sostegno dei giovani impegnati nell'arte**

### 5. **Climate Action:** tra gli impegni che continuiamo a perseguire 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.**

Siamo orgogliosi degli obiettivi raggiunti negli anni che non rappresentano un traguardo finale bensì un **punto di partenza** per continuare a scrivere le prossime pagine della nostra storia.

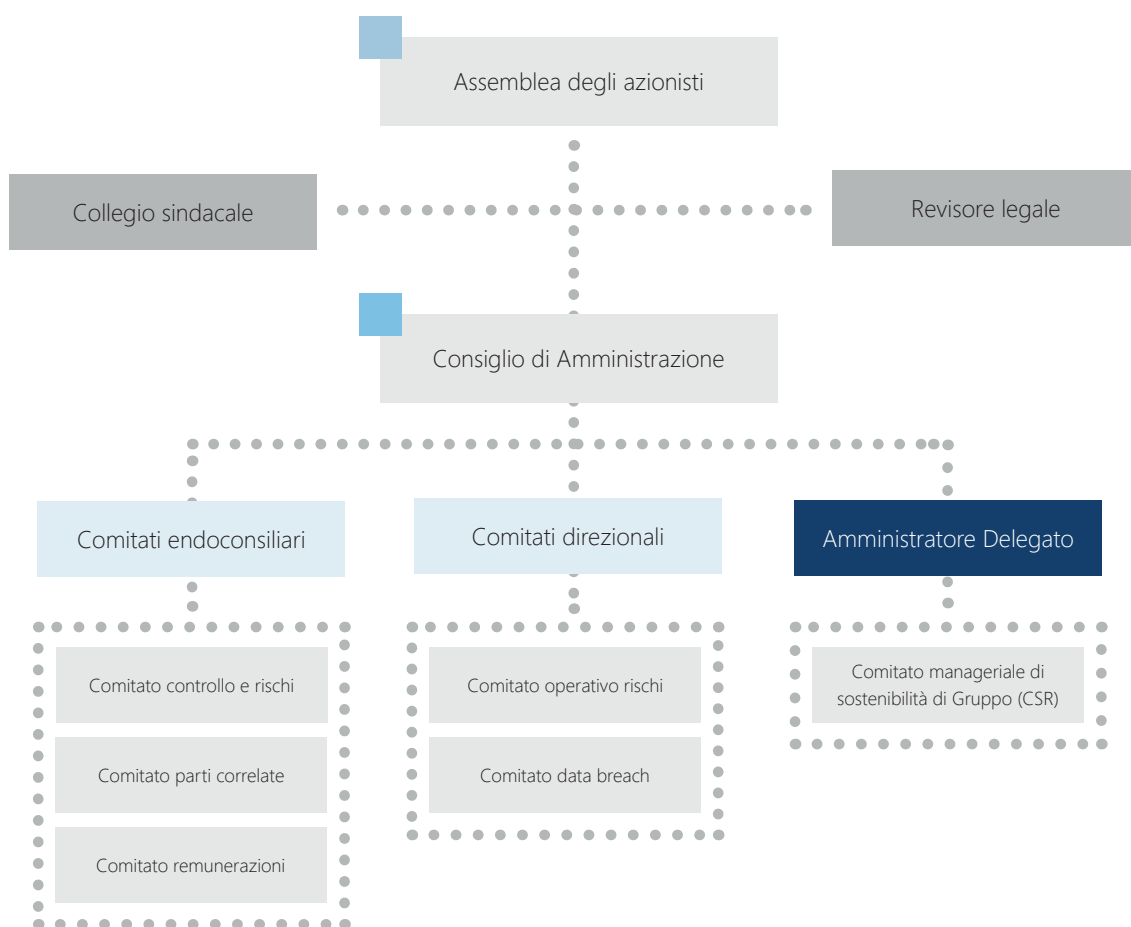


## Modello di Governance

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

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

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



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

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

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

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



## Consiglio di Amministrazione

Carica	Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere	Luogo di nascita	Data di nascita	Età
Presidente	Sara Biglieri	No	No	F	PV	11/09/1967	56
Amministratore Delegato e Consigliere	Andrea Attilio Mario Vismara	Sì	No	M	MI	29/06/1965	58
Consigliere	Stefania Milanese	Sì	No	F	CR	13/11/1964	59
Consigliere	Michela Zeme	No	Sì	F	PV	2/01/1969	55
Consigliere	Matteo Lunelli	No	Sì	M	MI	31/01/1974	50
Consigliere	Silvia Demartini	No	Sì	F	TO	7/06/1964	59
Consigliere	Stefano Lustig	Sì	No	M	MI	11/03/1965	59

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

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/](http://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	1	1
> 50 anni	4	2	6
Totale	4	3	7
<b>Totale %</b>	<b>57.14%</b>	<b>42.86%</b>	

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è costituito da tre sindaci effettivi e un sindaco supplente.

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

Componenti del Collegio Sindacale

Carica	Componenti	Genere	Luogo di nascita	Data di nascita	Età
Presidente	Franco Guido Roberto Fondi	M	MI	15/01/1952	72
Sindaco Effettivo	Andrea Serra	F	CT	22/05/1988	35
Sindaco Effettivo	Andrea Conso	M	TO	22/06/1971	52
Sindaco Supplente	Guido Fiori	M	MI	17/01/1977	47

Componenti del Collegio Sindacale per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	1	1	2
> 50 anni	0	2	2
Totale	1	3	4
Total %	25%	75%	

Comitato Controllo e Rischi

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

Componenti del Comitato Controllo, Rischi

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

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

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	0	0	0
> 50 anni	3	0	3
Totale	3	0	3
Totale %	100,00%	0,00%	

Comitato Remunerazioni

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

Comitato Remunerazioni

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

Componenti del Comitato Remunerazioni per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	0	1	1
> 50 anni	2	0	2
Totale	2	1	3
Totale %	75%	25%	



## Comitato Parti correlate

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

### Componenti del Comitato Parti Correlate

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

### Componenti del Comitato Parti Correlate per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	0	1	1
>50 anni	2	0	2
Totale	2	1	3
<b>Totale %</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	

## Organismo di Vigilanza

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

### Componenti dell'Organismo di Vigilanza

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

### Componenti dell'organismo di Vigilanza per fascia d'età

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

## Sistema di controllo Interno

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

### Funzione Internal Audit

La sua mission consiste nel verificare il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi aziendali, valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del sistema dei controlli interni. La Funzione svolge le proprie attività in 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.

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

### Compliance e Group Anti Money Laundering (AML)

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

Propone ex ante e verifica ex post l'adozione e l'effettiva applicazione di procedure funzionali al presidio dei rischi di non conformità, garantisce un aggiornamento sull'evoluzione del quadro normativo e regolamentare domestico ed europeo, predispone adeguati flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte e cura i rapporti con gli Organi di Vigilanza per le materie di competenza.

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

La funzione svolge le proprie attività in 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.

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

Il Responsabile Compliance 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.

## Risk Management

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

### Funzioni di Controllo

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
<b>Totale %</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	

**Si evidenzia che nel corso del 2023 la controllata EQUITA SIM S.p.A. è stata oggetto di Indagine ispettiva da parte di Banca d'Italia che si è conclusa con esito positivo.**



## 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.

In materia di Governance della Sostenibilità, ci siamo dotati di:

- **Codice Etico e di Condotta** (che da novembre 2022 disciplina anche i temi di sostenibilità)
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01**
- **Policy Whistleblowing**
- **Policy di gestione del rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo**
- **Politica in materia di conflitti d'interesse.**

Nell'ambito Governance abbiamo:

### 2019

- Aderito su base volontaria al **Codice di Corporate Governance** (già "Codice di Autodisciplina") di Borsa Italiana, sulla base del quale abbiamo strutturato la nostra **Governance** ed il nostro Sistema dei Controlli Interni.
- 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, quali:
  - **Responsabile CSR** nominato dal Consiglio di Amministrazione e individuato nella persona dell'Amministratore Delegato
  - **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
- 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)**.

### 2020

- Approvato la "**Policy in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo**" 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;
- approvato la **Politica in materia di Investimenti Responsabili**.

# 2021

- Implementato un **framework di monitoraggio dei rischi** per la valutazione dell'integrazione dei fattori di sostenibilità all'interno dei differenti framework di gestione dei rischi dei prodotti gestiti;
- aggiornato la **Politica di Remunerazione** tramite l'inserimento di KPI quantitativi "ESG";
- aggiornato la **Politica in materia di Investimenti Responsabili**;
- erogato ai dipendenti un corso di **formazione in materia ESG**.

# 2022

- Istituito, **per la controllata EQUITA Capital 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 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**;
- provveduto, al fine di risultare *compliant* alla **normativa SFDR**, nell'ambito della SGR, a:
  - lanciare due fondi compliant con l'Art.8 della normativa SFDR;
  - 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;
- erogato ai dipendenti un corso di formazione in materia ESG.

# 2023

- Approvato il **piano di formazione per i dipendenti e quello per i consiglieri e sindaci**, che include una sessione dedicata a **"ESG - Rischi Climatici e Ambientali"**;
- pianificato, nell'ambito del piano di attività della Funzione di Compliance, un'attività a tema ESG, da effettuare nel biennio 2022-2023, che riguarda **la verifica che i rischi di conformità derivanti dai rischi climatici e ambientali siano presi in debita considerazione in tutti i processi rilevanti**;
- pianificato, nell'ambito del piano di attività della Funzione di Internal Audit della SGR, **un'attività di verifica in materia ESG**;
- erogato ai dipendenti un **corso di formazione in materia ESG**.



**Banca d'Italia:  
piano d'azione per  
l'integrazione dei rischi  
climatici e ambientali**

In data 28 dicembre 2022, le controllate EQUITA SIM ed EQUITA Capital SGR hanno ricevuto, al pari degli altri intermediari finanziari non bancari, la comunicazione di Banca d'Italia *"Rischi climatici e ambientali. Principali evidenze di una indagine tematica condotta dalla Banca d'Italia su un campione di intermediari finanziari non bancari"*

Con tale Comunicazione, l'Autorità di vigilanza ha richiesto agli intermediari non bancari di predisporre un piano d'azione che: (i) individui gli specifici interventi che si intende porre in essere per colmare le lacune identificate dall'indagine di cui all'oggetto della Comunicazione; (ii) specifichi le priorità e i tempi necessari al completamento delle diverse iniziative, in considerazione dell'intensità di esposizione ai rischi e in funzione della dimensione e complessità dell'operatività aziendale; (iii) tenga conto degli elementi di debolezza e delle esigenze di miglioramento emerse dai questionari di autovalutazione.

Sia la SIM che la SGR hanno quindi predisposto rispettivamente un **"Piano d'Azione"** sviluppato a seguito di un'analisi della significatività dei rischi ambientali e climatici sull'operatività delle stesse (**"Analisi della Materialità dei rischi ambientali e climatici"**) e una conseguente valutazione dei presidi in essere e/o da implementare per adeguarsi alle Aspettative (**"Gap analysis rispetto alle Aspettative"**).

Il Consiglio di Amministrazione delle due società ha approvato il rispettivo Piano d'azione che è stato trasmesso a Banca d'Italia assieme alla relativa valutazione del Collegio Sindacale, come espressamente richiesto dall'Autorità di vigilanza.

Nel mese di dicembre 2023 dei presidi previsti nei citati Piani risultavano già implementati i seguenti:

Relativamente alla SIM:

- Assegnazione all'Amministratore Delegato della SIM il ruolo di **referente interno in materia di rischi climatici e ambientali**, istituendo flussi informativi periodici nei confronti del Consiglio stesso del Comitato di Sostenibilità di Gruppo
- Implementazione di un **monitoraggio periodico del rating MSCI** per le posizioni in strumenti finanziari liquidi allocate nel portafoglio di investimento "Hold to Collect".

Relativamente alla SGR:

- Revisione della **Politica in materia di Investimenti Responsabili** e integrazione dei rischi climatici all'interno delle categorie di rischio,
- Revisione della **Politica di gestione del rischio** e integrazione dei rischi climatici all'interno delle categorie di rischio e del relativo processo di identificazione e gestione
- Erogazione del modulo formativo ESG

## 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.

In tale ambito, abbiamo:

# 2018

Avviato il **Progetto ESG**, finalizzato all'individuazione di una strategia di sostenibilità da implementare sotto una duplice ottica: EQUITA come soggetto investitore ed EQUITA come soggetto che investe.

# 2019

Redatto il **Piano di Sostenibilità 2020-2022** fondato su 5 macro impegni, riconducibili ad alcuni dei Sustainable Development Goals (SDGS) nei quali la Strategia CSR del Gruppo si identificava:

1. **Promozione del benessere dei dipendenti**
2. **Accrescimento della soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria**
3. **Promozione dello sviluppo sociale ed economico della comunità**
4. **Miglioramento della salute e della sicurezza**
5. **Riduzione degli impatti ambientali**

Il Piano rappresentava la visione strategica di Equita in materia di sostenibilità per il medio-lungo termine ed aveva l'obiettivo di condurre il Gruppo verso una sempre più completa integrazione degli aspetti economici con quelli ambientali, sociali e di governance nel proprio modo di operare.





# 2021

Redatto il **Piano Strategico di business 2022- 2024 integrandolo a quello di Sostenibilità.**

- Per il triennio in questione, infatti, abbiamo confermato gli impegni già contemplati nel precedente PIANO CSR 2020-2022, accorpando tuttavia nell'obiettivo "Promozione del benessere dei dipendenti" le iniziative in materia di "Salute e Sicurezza" e prevedendo il nuovo obiettivo **"Young 4 Future"**, con cui ci impegniamo a supportare la crescita dei giovani sia all'interno di EQUITA sia nell'ambito della Comunità sociale.



Gli obiettivi complessivi sui quali si basa la nostra Strategia CSR sono pertanto i seguenti:

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

# 2023

Raggiunto la quasi totalità dei target di sostenibilità fissati nel Piano Strategico integrato 2022-2024

# Obiettivo 1

**Promozione  
del benessere  
dei dipendenti**



Consideriamo i dipendenti il cuore e il cervello della nostra attività. Sono loro che, con passione e impegno, hanno contribuito, in questi 50 anni, a costruire la storia di EQUITA e un patrimonio di cui andare fieri. Continuare a mettere le persone al centro e lavorare per lo sviluppo del loro benessere e della loro crescita professionale è pertanto uno dei pilastri cardine di EQUITA.

Da sempre, quindi, poniamo particolare attenzione agli investimenti nello sviluppo, nella crescita e nella gestione delle nostre risorse, attraverso il consolidamento di una cultura aziendale basata su valori condivisi, sulla valorizzazione delle competenze e delle diversità.

L'obiettivo previsto dal nostro Piano Strategico è quindi quello di creare una cultura comune basata sul valore delle persone, dove ogni individuo si senta valorizzato, incluso ed equipaggiato per affrontare il futuro al meglio. Per questo vogliamo coltivare un ambiente di lavoro che valorizzi la sostenibilità, supporti le persone nella crescita professionale e sia guidato dalla meritocrazia in ogni azione.

Con riferimento all'ultimo triennio, (2021-2023), la **crescita netta complessiva** è pari a 22 risorse, a conferma della tendenza del nostro Gruppo a rafforzare e consolidare i professionisti stabilmente impiegati. Tale incremento include anche trasformazioni di contratto da *stage* a tempo indeterminato, sia a copertura di nuove posizioni, sia per sostituzione di personale precedentemente uscito. La nostra politica, infatti, è quella di privilegiare, laddove possibile, i consolidamenti dei rapporti di lavoro in un'ottica di valorizzazione del potenziale dei giovani e di mantenimento di un *mindset* innovativo.

Il 58% delle risorse che abbiamo assunto negli ultimi tre anni ha **un'età inferiore ai 30 anni**

## Sistema di selezione

Da sempre siamo attenti ad attrarre ed individuare risorse di talento, che si contraddistinguano 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.

In concomitanza con i nostri progressi, abbiamo costantemente rafforzato il nostro personale che, negli ultimi anni, e principalmente dal 2017 (anno in cui EQUITA è stata ammessa su AIM Italia), ad oggi, è incrementato del 62%, passando da 120 a 195 risorse.

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

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

Al 2017: 120 risorse (anno di ammissione all'AIM Italia)

Al 2023: **195 risorse**

## Dipendenti per età e genere

	2023			2022			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	16	26	42	13	22	35	6	28	34
30-50 anni	31	61	92	33	68	101	32	62	94
>50 anni	16	45	61	15	37	52	11	34	45
<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>132</b>	<b>195</b>	<b>61</b>	<b>127</b>	<b>188</b>	<b>49</b>	<b>124</b>	<b>173</b>

## Breakdown dipendenti per tipologia di impiego e genere

	2023			2022			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full Time	60	130	191	60	126	186	50	122	172
Part Time	2	2	4	1	1	2	0	1	1
<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>132</b>	<b>195</b>	<b>61</b>	<b>127</b>	<b>188</b>	<b>50</b>	<b>123</b>	<b>173</b>



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

	2023					2022					2021				
	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Tot	Tasso
Uomini	9	5	4	18	72%	7	8	0	15	50%	16	4	0	20	71%
Donne	6	0	1	7	28%	7	7	1	15	50%	3	5	0	8	29%
Totale	15	5	5	25	100%	14	15	1	30	100%	19	9	0	28	100%
<b>Tasso</b>	<b>60%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>			<b>47%</b>	<b>50%</b>	<b>3%</b>			<b>68%</b>	<b>32%</b>	<b>0%</b>		

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

	2023					2022					2021				
	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Tot	Tasso	<30	30-50	>50	Tot	Tasso
Uomini	4	7	2	13	72%	4	6	2	12	80%	5	9	1	15	79%
Donne	1	2	2	5	28%	0	3	0	3	20%	3	1	0	4	21%
Totale	5	9	4	18	100%	4	9	2	15	100%	8	10	1	19	100%
<b>Tasso</b>	<b>28%</b>	<b>50%</b>	<b>22%</b>	<b>%</b>		<b>27%</b>	<b>60%</b>	<b>13%</b>	<b>%</b>		<b>42%</b>	<b>53%</b>	<b>5%</b>	<b>%</b>	

**Attualmente la percentuale di dipendenti donne in EQUITA è pari al 32% rispetto al 28% circa di tre anni fa.**

Garantire la stabilità del lavoro rimane una prerogativa del Gruppo: **al 31 dicembre 2023 il 96% dei dipendenti aveva un contratto a tempo indeterminato.**

La struttura organica al 31 dicembre 2023 risultava composta da **195 risorse, di cui 25 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.



Attualmente la percentuale di **dipendenti donne** in EQUITA è pari al **32%** rispetto al 28% circa di tre anni fa



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

- **gli EQUITA Days**
- l'evento **Women in finance** presso l'università Bocconi
- l'utilizzo dei canali social (come, ad esempio, LinkedIn)
- partecipazione ai **Career Day** delle principali Università di Milano.

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

## Formazione

Riteniamo la formazione una delle principali attività su cui far leva per la crescita professionale delle nostre risorse.

Promuoviamo attività formative per le nostre persone in quanto elemento fondante per garantirne un costante sviluppo. I programmi di formazione sono dedicati e rivolti a tutta la popolazione aziendale (sono inclusi part-time, dipendenti con contratto a tempo determinato, stage).

Sono stati pertanto implementati percorsi volti a favorire l'evoluzione del talento, la valorizzazione delle passioni e delle attitudini personali, lo sviluppo di nuove skills.

Eroghiamo:

## 2017

Nell'ambito del **"Progetto Giovani"**:

- **Programmi di formazione**, rivolti 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";
- **EQUITA Cineforum**: una serie di lezioni e conferenze interne, tenute dai nostri professionisti più senior o da consulenti esterni, su temi finanziari di interesse specifico e rivolte a tutti i dipendenti;
- **Programmi Executive di formazione intensiva** organizzati ad hoc, fino al 2019, dalla MISB Bocconi, ("Mumbai International School of Business - Bocconi") per alcuni dei nostri professionisti a Mumbai, India;
- **Formazione per lo sviluppo delle competenze manageriali e comportamentali**: corsi di Management, Negoziazione, *Mentoring*, *Public Speaking*, Formazione Linguistica, *Corporate Finance Transactions*, *Modelling*, *Bond Documentation*, *Privacy* e Salute e sicurezza.

## 2018

**CFA Institute Program**: una certificazione che rappresenta uno dei più alti riconoscimenti nella professione di gestione degli investimenti. Il percorso offre conoscenze e competenze per prosperare nel settore degli investimenti competitivi.

## 2019

Formazione anche in modalità remota.

## 2021

Corsi di formazione sulle **tematiche ESG** anche tramite società di consulenza esperte del settore.



## 2022

**Percorso CESGA**, tramite l'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.

Abbiamo previsto nel Piano Strategico 2022- 2024 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

Con riferimento alle soft skills, abbiamo pianificato anche corsi di:

- *Survival*
- *Coaching*
- *Change Management*
- *Customer Care*.

Abbiamo erogato la formazione in materia di anticorruzione a cui ha aderito il 92% dei dipendenti.

## 2023

Il progetto **"New Entries"**: un percorso di formazione erogato a tutti i neoassunti durante i primi mesi della loro permanenza in EQUITA. Il percorso prevede lo svolgimento di un test finale. Le tematiche oggetto di formazione sono:

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

Tra i corsi erogati nel 2023 rientrano:

- Survival
- Public speaking
- Customer care
- Photoshop & Illustrator
- Power point advanced
- Change management
- Coaching
- Inglese
- Negoziazione ed Influenza
- Wealth Management
- Gli investimenti nei private markets
- Business data analytics

## Welfare

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

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

Di seguito sono riportate le iniziative previste dal Piano di Welfare e implementate nei diversi anni:

**Da sempre** garantiamo ai nostri dipendenti 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.

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



## 2017

Per ogni dipendente abbiamo messo a disposizione **un budget annuale** (pari a una percentuale della RAL) da allocare in servizi e valori non monetari secondo le proprie necessità, tra cui rimborsi spese mediche e di assistenza, formazione e rimborso spese scolastiche, attività ricreative e sportive, tempo libero. Il beneficio di questi servizi non è limitato al solo dipendente ma è rivolto anche ai propri familiari.

## 2019

Abbiamo introdotto le seguenti iniziative:

- **Budget figurativo** per ogni figlio minore o studente rivolto a una determinata fascia di dipendenti;
- **Promozione di *check-up*** diagnostici completi presso il CDI 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 2019 abbiamo inoltre offerto un **abbonamento annuale ai musei** della Lombardia per ogni dipendente e per un familiare, con l'ottica di promuovere la cultura e offrire una ulteriore opportunità di accrescimento.

## 2022

Abbiamo erogato **ACTIVE CARE ADVICE**, un servizio di affiancamento e orientamento medico personalizzato per la salute della persona e della famiglia.

## 2023

Abbiamo introdotto:

- la convenzione con il centro Auxologico per l'erogazione di *check-up* diagnostici
- il nuovo Regolamento che disciplina, per tutte le società del Gruppo EQUITA la modalità di lavoro agile, prevista in Italia dalla Legge 22 maggio 2017 n. 81, artt. 18 e ss., che ha l'obiettivo di migliorare la conciliazione della vita privata e lavorativa del Lavoratore, con l'intento di conseguire un incremento della produttività e dell'efficienza del lavoro
- la fornitura settimanale di frutta fresca per tutti i dipendenti

Nel 2023 il *budget ricevuto* è stato allocato dai dipendenti principalmente ad attività di **istruzione (39%)**, **viaggi (36%)** e **rimborso di spese mediche** sostenute dai dipendenti per prestazioni integrative rispetto a quanto già coperto da polizze sanitarie previste da EQUITA (**9%**).





## Salute e Sicurezza

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Numero di infortuni registrati

	2023	2022	2021
Numero di infortuni	1	2	1

Nell'ambito “salute e sicurezza” abbiamo:

# 2020

Implementato presidi finalizzati a garantire tempestivamente, al verificarsi dell'emergenza Covid-19, la messa in sicurezza dei dipendenti.

In coordinamento con RLS, RSPP, Medico Competente e sotto il controllo costante dei vari organi aziendali quali: Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza e Comitato Controllo e Rischi, abbiamo provveduto infatti a potenziare l'intero sistema di gestione della salute e sicurezza di Gruppo.

Oltre ai vari dispositivi e presidi adottati a tutela dei dipendenti (quali ad esempio: attivazione del piano di continuità operativa, istituzione del Comitato Covid, adozione del lavoro da remoto, fornitura costante a tutti i dipendenti dei Dispositivi di Protezione Individuale, installazione di termo-scanner e separatori in plexiglas, distanziamento delle postazioni lavorative, pagamento dei parcheggi per disincentivare l'uso dei mezzi pubblici ecc...) ci siamo dotati anche di una Policy di Gruppo in cui sono stati formalizzati, in conformità alle disposizioni governative, tutti gli adempimenti da adottare durante la fase relativa al rientro in ufficio.

# 2022

Erogato, in linea con quanto previsto nel Piano Strategico, un **corso di disostruzione (BLS)**. 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.

# 2023

- Esteso la convenzione (già in essere con il CDI) per l'erogazione di check-up diagnostici al Centro Auxologico;
- Come in tutti gli anni precedenti non si sono verificati infortuni o casi di malattia professionale.



## Remunerazione

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

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

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

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

## 2019

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

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

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

Tale politica di remunerazione è stata aggiornata sia nel 2022 che nel 2023 con nuovi KPI in materia di sostenibilità.

## 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.

## 2019

Abbiamo aderito, per un anno, a **Valore D**, l'associazione italiana di cui fanno parte grandi realtà aziendali impegnate nel sostegno e nella promozione della *leadership*, del talento femminile e delle diversità in generale.

## 2020

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la **"Policy in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo"** con l'obiettivo di valorizzare le diversità, 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.

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

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

## 2022

Abbiamo promosso, 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.

**Al 31 dicembre 2023** il 21% dei dipendenti di EQUITA aveva un'età inferiore o pari a 30 anni, mentre la percentuale di neo-assunti nel corso dell'ultimo triennio al di sotto della citata soglia di età è il 58%.

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.**

#### Episodi di discriminazione riscontrati

	2023	2022	2021
Episodi di discriminazione	0	0	0

#### Breakdown dipendenti per genere

	2023			2022			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale	63	132	195	61	127	188	50	123	173

#### Breakdown dipendenti per tipologia di contratto e genere

	2023			2022			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo determinato	1	7	8	3	1	4	1	1	2
Tempo Indeterminato	62	125	187	58	127	184	49	122	171
<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>132</b>	<b>195</b>	<b>61</b>	<b>128</b>	<b>188</b>	<b>50</b>	<b>123</b>	<b>173</b>
% tempo determinato	2%	5%	4%	5%	1%	2%	2%	1%	1%
% tempo indeterminato	98%	95%	96%	95%	99%	98%	98%	99%	99%

#### Dipendenti appartenenti a categorie protette per genere e livello

	2023			2022			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero dipendenti categorie protette	3	3	6	3	3	6	3	3	6

#### Dipendenti per livello professionale e genere

	2023			2022			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	7	36	43	6	34	40	3	26	29
< 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 50 anni	3	13	16	3	14	17	0	9	9
> 50 anni	4	23	27	3	20	23	3	17	20
Quadri	27	67	94	26	67	93	24	64	88
< 30 anni	1	4	5	2	4	6	0	3	3
30 - 50 anni	16	43	59	14	47	61	16	42	58
> 50 anni	10	20	30	10	16	26	8	19	27
Impiegati	29	29	58	29	26	55	22	34	56
< 30 anni	15	21	36	11	18	29	6	25	31
30 - 50 anni	12	6	18	16	7	23	14	8	22
> 50 anni	2	2	4	2	1	3	2	1	3
<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>127</b>	<b>188</b>	<b>61</b>	<b>127</b>	<b>188</b>	<b>49</b>	<b>124</b>	<b>173</b>

## 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**.

## 2023

Abbiamo:

- Organizzato per i dipendenti una Visita guidata per la mostra di **Robert Doisneau** al Museo Diocesano di Milano
- Organizzato l'**Evento Celebrativo** per il **50esimo anniversario di EQUITA**.
  - I festeggiamenti si sono svolti presso il centro **Getfit di Via Pinerolo** tramite attività sportive e ludiche (**tennis, padel, beach volley**, lezioni di **pilates, percorso benessere** nella spa) del centro.
  - I festeggiamenti si sono conclusi con un **aperitivo con musica a bordo piscina**, seguito dal **brindisi** e dal **taglio della torta**.
- Organizzato 5 attività di team building per le diverse aree di business

### Turnover

Il numero delle cessazioni nel 2023 è stato pari a 18 risorse. Di queste ultime, il 28% ha riguardato il genere femminile.





# Obiettivo 2

**Accrescimento  
della soddisfazione  
dei clienti  
e della comunità  
finanziaria**



L'accrescimento della **soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria**, ossia azionisti e investitori, rappresenta uno dei principali obiettivi del Piano CSR 2022-2024 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 impegniamo ad 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.

## 2018

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

- redigiamo la presente brochure con le evidenze tutte le iniziative implementate in materia di sostenibilità
- alimentiamo la pagina **"Sostenibilità"** all'interno del nostro sito internet aziendale [www.equita.eu](http://www.equita.eu), costantemente aggiornata con tutte le iniziative CSR implementate dal Gruppo

## 2019 WE KNOW HOW

Sono stati realizzati complessivamente dall'ufficio **Sales & Trading** e dal **Team Ricerca** più di 170 **roadshows** tra società quotate e investitori istituzionali rispetto a 165 del 2018, circa 19.150 contatti telefonici contro i 11.650 del 2018, 9 conferenze settoriali a Milano e all'estero, in progressiva crescita rispetto alle 5 del 2016, alle 7 del 2017 e alle 8 del 2018, 550 report di Ricerca.

Sempre 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...

## 2020

Nonostante le limitazioni riconducibili all'emergenza sanitaria, sono stati realizzati complessivamente dall'ufficio **Sales & Trading** e dal **Team Ricerca** più di 120 **roadshows** (in gran parte "virtuali" a causa del Covid-19) tra società quotate e investitori istituzionali, 6 conferenze settoriali a Milano, Londra e virtuali, 420 ricerche (studi monotematici e settoriali) oltre a una serie di prodotti di periodicità giornaliera, settimanale o mensile.

## 2021

Sebbene il perdurare delle limitazioni riconducibili all'emergenza sanitaria, sono stati realizzati complessivamente dall'ufficio Sales & Trading e dal Team Ricerca più di 120 **roadshows** (in gran parte "virtuali" a causa del Covid-19) tra società quotate e investitori istituzionali, 6 conferenze settoriali a Milano, Londra e virtuali, 420 ricerche (studi monotematici e settoriali) oltre a una serie di prodotti di periodicità giornaliera, settimanale o mensile.

## 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.

## 2023

Sono stati realizzati dall'ufficio Sales & Trading e dal Team Ricerca complessivamente oltre 107 **roadshow**, organizzate 13 conferenze sia virtuali che in presenza a Milano, Londra, Francoforte e Parigi e pubblicate oltre 594 ricerche (tra studi monotematici e settoriali) oltre a una serie di prodotti di periodicità giornaliera, settimanale, mensile e trimestrale.

Sempre al fine di acquisire la piena conoscenza dei clienti, disponiamo di procedure idonee alla corretta profilatura dei Clienti 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 di Comportamento aziendale**, 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 qualitativi 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.

Diffondiamo numerosi **comunicati stampa** non solo istituzionali ma anche di *business*, dando luogo ad una maggiore 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 2023 il numero dei follower risultava a circa 27.152 contro i 22.500 dell'anno precedente.

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:
  - Vice Presidente del Comitato Direttivo e del Comitato Esecutivo di **AMF Italia - Associazione Intermediari Mercati Finanziari** (già ASSOSIM);
  - membro dell'Advisory Board di Borsa Italiana
  - 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.
- 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 presidente della Commissione *Private Debt* della citata associazione.

Miriamo ad essere sempre all'avanguardia nell'analisi dei cambiamenti e delle nuove tendenze del mercato, pertanto, da sempre organizziamo, in collaborazione con università ed altre istituzioni, eventi molto apprezzati dalla comunità finanziaria.

## EQUITA e Università Bocconi

### Una partnership di successo e di lunga durata

**Tra le partnership di successo e di lunga durata rileva quella tra EQUITA e l'Università Bocconi**, stipulata nel 2013 sempre al fine di essere all'avanguardia nell'analisi dei cambiamenti e delle nuove tendenze del mercato. 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.

Il tema del **rilancio del mercato dei capitali** è essenziale per il nostro Paese e ogni anno EQUITA e Università Bocconi promuovono la realizzazione di **position paper** su tematiche specifiche e organizzano un **evento annuale** di significativa importanza a cui partecipano anche esponenti di rilievo istituzionale ed internazionale.





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, vuole illustrare – 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.

Ogni anno, 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.

Le operazioni premiate ogni anno confermano l'importanza dei mercati dei capitali nel permettere alle imprese di finanziare la loro crescita raccogliendo nuove risorse da investire e senza dover dipendere totalmente dal sistema bancario.

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

- Raccolta di fondi sul mercato azionario
- Raccolta di fondi sul mercato del debito ESG
- Raccolta di fondi sul mercato del debito tradizionale

La partnership con Bocconi ha l'obiettivo di potenziare le attività di **influential research** facendole evolvere ad uno stadio avanzato grazie alla costituzione di 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 Università Bocconi ed EQUITA stimoleranno 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*.

## 2023

EQUITA e Università Bocconi hanno celebrato il **decimo anniversario della loro collaborazione** con il consueto evento annuale durante il quale è stato presentato il volume celebrativo dal titolo **"Capital Markets: Perspectives over the Last Decade"** che riassume i dieci anni di ricerca promossa dalla collaborazione tra EQUITA e Università Bocconi sui mercati dei capitali. La presentazione – moderata dal giornalista e scrittore Federico Fubini, si è concentrata sui chiari gap che ancora oggi caratterizzano i mercati finanziari italiani rispetto a quelli esteri più sviluppati.

**Bocconi**



## Il nuovo team Sustainable Finance

# 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 *sustainabilitylinked* 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, Rennerwaste 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 supporta 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.

# 2023

Il *team sustainable finance* è stato costantemente coinvolto nello sviluppo di soluzioni innovative di **sustainable corporate finance** in qualità di membro della *Sustainable Finance Partnership di Borsa Italiana – Euronext*.

Ha partecipato in qualità di speaker all'evento **ESG evolution in Fixed Income** che si è tenuto nel corso della *Italian Sustainability Week 2023*.

Ha agito in qualità di Placement Agent nell'emissione obbligazionaria di green bond di Alerion e di Maire confermando ulteriormente il track-record di EQUITA come principale advisor indipendente in Italia al fianco di realtà corporate nella raccolta di risorse sul mercato dei capitali.

## Gli Investimenti Responsabili di EQUITA Capital SGR

# 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.

Nell'ambito della sostenibilità, la SGR ha:

## 2022

- Lanciato due fondi *compliant* con l'Art.8 della normativa SFDR;
- creato il **Comitato ESG** della SGR che riferisce periodicamente dalla propria attività al Comitato CSR di Gruppo;
- aggiornato la *Policy* d'Investimento Responsabile tramite l'introduzione degli obiettivi ESG della SGR;
- nominato due **ESG Ambassadors** col ruolo di *trait d'union* tra la SGR, il Comitato ESG e le aree di *business*;
- predisposto una *policy* per il **monitoraggio dei PAI**;
- adottato un **questionario** per il monitoraggio attivo dei PAI su tutti gli AuM della SGR.

## 2023

- Lanciato un **nuovo fondo** compliant con **l'art. 8 degli SFDR**;
- lanciato un **nuovo fondo** compliant con **l'art. 9 degli SFDR** con specifiche policy **ESG e ESMS**;
- redatto la **prima reportistica PAI** su base volontaria a livello di SGR e di fondi compliant con l'Art. 8 degli SFDR;
- lanciato un **nuovo piano d'azione ESG per la SGR con focus su rischi ambientali e climatici**;
- aggiornato le **policy d'investimento** per meglio integrare gli aspetti ESG all'interno del processo decisionale dei fondi;
- aggiornato la Responsible Investment Policy della SGR.

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

Il nostro team di Ricerca è da anni impegnato da anni su tematiche relative alla sostenibilità:

## 2019

Ha avviato una collaborazione 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, con la volontà di **valorizzare le condotte ESG delle aziende di piccole e medie dimensioni** nell'ambito del processo di valutazione in materia di sostenibilità.

A tal fine il nostro team di Ricerca ha condotto con Altis uno studio ad-hoc, dal titolo **"Sostenibilità: una valutazione su misura per le PMI"** per individuare ed analizzare i fattori ESG di maggior rilievo per le PMI italiane. Tale studio è nato infatti dalla convinzione che aziende a capitalizzazione medio-bassa presentino peculiarità che richiedono un approccio ad hoc per essere correttamente rappresentate da una valutazione ESG.

Lo studio è stato condotto sulla base di interviste ad aziende di medio/piccola capitalizzazione già oggetto di rating ESG, per indagare:

- le modalità di interazione tra le agenzie di rating e le società nel corso del processo di valutazione;
- la congruenza del rating assegnato rispetto al posizionamento percepito dall'azienda.

Nello specifico le interviste sono state svolte attraverso un **questionario ad-hoc, predisposto da EQUITA e ALTIS Università Cattolica**, che è stato sottoposto a un campione di 30 società quotate con capitalizzazione compresa tra Euro 250 milioni e Euro 4 miliardi e appartenenti a settori diversi (finanziario, utilities, industriale).

Lo scopo del questionario è stato quello di:

- integrare le informazioni ESG più comunemente raccolte dalle agenzie di rating indagando campi che apparivano non adeguatamente valorizzati, in particolare sulla dimensione social;
- guidare le aziende nella piena valorizzazione dei loro punti di forza, fornendo una sorta di check-list per indagare i principali temi di sostenibilità.

I risultati dello studio sono stati presentati durante l'**evento del 9 settembre 2019**, tenutosi presso l'Università Cattolica, durante il quale si è assistito anche ad un interessante momento di confronto tra società, istituzioni ed investitori sul tema della sostenibilità. Alla tavola rotonda hanno infatti partecipato rappresentanti di Consob, del Comitato di Corporate Governance e di Assonime.



# 2020

Ha redatto quattro studi **sui temi della sostenibilità**.

Nello specifico:

- è stato pubblicato lo studio ***"A survey on responsible investors' key issues and needs"*** in cui sono stati analizzati i fabbisogni degli investitori che intendono investire in modo responsabile, in particolare sulle PMI, per capire:
  - quanto e in che modo il processo di inclusione delle valutazioni ESG nelle strategie di investimento risultasse già incorporato dagli asset managers attivi in Italia;
  - quali fossero operativamente le principali difficoltà riscontrate dalle case di investimento nella definizione di queste strategie;
  - quali potessero essere le principali esigenze delle case di investimento per favorire una diffusione più ampia e qualificata dell'analisi ESG.

L'analisi è stata condotta attraverso una **Survey** sottoposta a circa 30 gestori, rappresentanti le principali case di investimento operanti in Italia.

I risultati emersi dalla survey hanno supportato fortemente il nostro impegno a:

- diffondere la consapevolezza tra gli emittenti dell'importanza delle tematiche di sostenibilità e aiutarli a identificare le aree non adeguatamente monitorate o riflesse nei rating ESG;
- incoraggiare una revisione delle metodologie di rating applicate in modo che le caratteristiche specifiche delle PMI si riflettessero meglio nei rating ESG;
- contribuire a definire il tipo di informativa più adatta alle esigenze degli investitori e degli emittenti.
- è stato pubblicato lo studio ***"Italian Champions" for an effective reopening strategy***, realizzato grazie a manager e imprenditori di alcune delle "Italian Champions", le società di eccellenza italiana, che hanno accolto la richiesta di EQUITA di suggerire idee e proposte che permettessero alle istituzioni di implementare efficacemente un piano di ripresa a supporto del nostro Paese. Nello specifico, la ricerca riassume i contributi dei manager di Amplifon, Autogrill, De Longhi, IMA, Interpump, Moncler e TIP.
- è stato pubblicato lo studio ***"Italian Corporates for sustainability"*** Portfolio che individuava un portafoglio di dieci titoli che integravano un'esposizione a investimenti essenziali per la sostenibilità e solidi fondamentali.
- è stato presentato lo studio ***Italian Champions for Sustainability*** che esponeva:
  - (i) i risultati dell'analisi svolta circa la raccolta e la performance dei fondi ESG, (ii) le nuove iniziative istituzionali a livello europeo (fondo SURE, fondo di garanzia BEI, Recovery fund), (iii) le quattro "direttrici" per uno sviluppo sostenibile.

Alla conferenza è intervenuto anche il top management di quattro società (**Diasorin, Iren, Sesa e Snam Rete Gas**), a rappresentare quattro direttrici di investimento sostenibile particolarmente rilevanti: il rafforzamento dei presidi sanitari per la lotta alla pandemia, lo sviluppo dell'economia circolare e delle energie rinnovabili, con particolare attenzione alle nuove opportunità offerte dall'idrogeno, il sostegno alla digitalizzazione delle imprese e della pubblica amministrazione.

Molto apprezzato nel 2020 è stato anche lo special report, redatto sempre dal nostro ufficio studi, relativo all'idrogeno come fattore importante nel processo di decarbonizzazione.

# 2021

- Ha partecipato alla tavola rotonda organizzata da Borsa Italiana nell'ambito della **Sustainable Finance Partnership: "Il ruolo chiave della Sostenibilità nel dialogo tra società quotate, analisti finanziari e investitori"**;
- ha partecipato, in qualità di moderatore nell'evento organizzato da Borsa Italiana nell'ambito della Sustainable Finance Partnership: **"Il modello distributivo del MOT al servizio delle emissioni fixed income sostenibili"**;
- ha pubblicato:
  - un report dedicato alla **mobilità sostenibile**, focalizzato sulla crescente penetrazione dei veicoli ibridi ed elettrici. Al report ha fatto seguito un evento virtuale a cui hanno partecipato i manager di alcune delle principali aziende europee menzionate nel report, quali Faurecia, Valeo, Umicore e Air Liquide.
  - uno studio relativo agli importanti progetti sostenuti dal **PNRR**, che vedevano allocate risorse ingenti sui temi della digitalizzazione, dell'economia circolare, e del climate change.
  - un articolo sulla **rivista Assiom Forex** in merito a **"proposte per una integrazione efficace degli aspetti di sostenibilità nelle scelte di investimento"**.
- Le proposte sono state dibattute nell'ambito dei "sustainability talks" organizzati dall'associazione degli analisti finanziari (**AIAF**)
- ha partecipato, in qualità di speaker, al convegno realizzato dall'**associazione dei commercialisti** di Treviso sul tema **"Rating ESG: panoramica sullo stato attuale e analisi dei principali modelli applicabili alle PMI"**.



# 2022

- Ha sviluppato la **metodologia di inclusione della sostenibilità nell'analisi fondamentale**. Tale metodologia 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
- ha partecipato alla tavola rotonda organizzata dall'Associazione Italiana *Investor Relations* nell'ambito del **"ESG DAY"** organizzato dalla stessa associazione
- ha pubblicato 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.

# 2023

- Ha presentato nel corso della *Italian Sustainability Week 2023* i commitment di EQUITA per il settore infrastrutture, organizzando un evento in cui è stata data una prospettiva del settore rinnovabili (lato ufficio studi) e presentato (lato sgr) l'impegno nella raccolta del fondo EGIF (risorse dedicate alle energie rinnovabili)
- ha partecipato all'evento organizzato da Borsa Italiana nell'ambito dell'ISW 2023
- ha partecipato alla redazione del report sulla **Smart Mobility** condotto dall'osservatorio **Energy&Strategy del Politecnico di Milano**. Nello specifico, un analista del nostro team ha partecipato come speaker alla tavola rotonda realizzata nel corso della presentazione del report.

## 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.

A titolo esemplificativo si riportano i riconoscimenti ottenuti nell'ultimo triennio:

# 2021

Il **team di Ricerca di EQUITA** si è posizionato al **primo posto** nella categoria **"Italy Research: Small and Mid-Cap Stocks"**, confermandosi il punto di riferimento per gli investitori italiani e internazionali sulle aziende a piccola e media capitalizzazione.

Il team si è inoltre classificato al **secondo posto** nella categoria generale **"Overall Italy Research"** e **primo tra i broker indipendenti italiani**.

Il team di **Sales & Trading di EQUITA** si è invece distinto posizionandosi al **secondo posto** nella classifica generale **"Overall Italy: All-Europe Generalist Sales Team"** e **primo tra i broker indipendenti italiani**.

Al successo dei sales si è aggiunto quello delle attività di corporate access dove EQUITA si è posizionata al secondo posto nella classifica **"Overall Italy: Corporate & Expert Meetings"** e prima tra i broker indipendenti italiani.

Complessivamente, EQUITA si è posizionata al secondo posto nella classifica generale riassuntiva **"Overall Broker – Italy (Weighted by commissions)"**, prima per numero di voti.

Anche in questo caso, infatti, più del 90% delle preferenze degli investitori (288 su 318) ha riguardato la fascia alta di valutazione (punteggio di 4 o 5 su un massimo di 5) mentre il 74% (234 su 318) si è concentrata nella fascia di eccellenza (punteggio di 5 su 5).

Tra i riconoscimenti, rileva quello assegnato al nostro Team di **Private Debt** che, nell'ambito dei **Finance Community Awards 2021** è risultato vincitore del premio **Team of the year**. Il team EQUITA infatti è stato riconosciuto dal mercato come operatore di riferimento nell'ambito del private debt,

in particolar modo su deal complessi.

A decretare i vincitori (18 operazioni presentate da 11 fondi di *private debt* e 2 fondi di *distressed debt*), una giuria composta da professionisti di altissimo livello appartenenti al mondo istituzionale, imprenditoriale e accademico

Sempre nell'ambito dei Finance community Awards 2021, sono stati premiati:

- Paolo Pendenza come **Private Debt – Professional of the year**, per essersi distinto per l'approfondita conoscenza del settore e delle sue dinamiche.
- Andrea Ferrari del nostro Ufficio Investment Banking come **Professional of the year ECM – MTA**. In qualità di responsabile del team di Equity Capital Markets, infatti, ha guidato con successo nel corso dell'anno numerose operazioni di IPO, collocamenti accelerati ed aumenti di capitale, dove EQUITA ha agito in qualità di Global Coordinator e Bookrunner.

Oltre ai citati vincitori altri 7 professionisti e 12 team di EQUITA sono risultati finalisti nell'ambito dell'evento.

## 2022

Il team di Ricerca di EQUITA si è posizionato per il terzo anno consecutivo al **primo posto nella categoria "Italy Small and Midcap Stocks"**.

Si è inoltre classificato al **secondo posto nella categoria generale "Overall Italy Research"** e **primo tra i broker indipendenti italiani**.

A tale risultato 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.

Complessivamente, EQUITA si è posizionata al secondo posto nella classifica generale riassuntiva *"Overall Broker – Italy (Weighted by commissions)"* e prima per numero di voti.

EQUITA si è distinta 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 infrastrutture, 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.

## 2023

Il team di Ricerca si è posizionato al **primo posto** nelle classifiche unweighted *"Italy Research"* e *"Italy Research Small & Mid Caps"* (2° posto nelle classifiche weighted).

Alla ricerca si aggiunge il risultato del team di **Sales & Trading** che si è posizionato al **primo posto** nelle classifiche unweighted di *"Italy Sales"*, *"Italy Trading & Execution"* e *"Italy Corporate Access"* (1° posto nella classifica weighted *"Italy Trading & Execution"* e **2° posto** in ciascuna delle altre classifiche weighted), oltre ad aver visto Vincenzo Abbagnano – co-responsabile del Global Markets di EQUITA – posizionarsi al **primo posto** nella classifica dei migliori sales in Italia.

EQUITA si è dunque distinta, anche nel 2023, come la banca d'affari con il maggior numero di preferenze da parte degli







investitori istituzionali nella classifica **“Overall Italy Broker”** (2° posto nella classifica weighted).

I nostri professionisti sono stati inoltre premiati ai Financecommunity Awards. Il premio ha visto EQUITA nuovamente ai vertici con i seguenti vincitori:

- Andrea Ferrari (Co-Head of Equity Capital Markets) che, con il suo team ha assistito importanti clienti attivi in svariati settori, dal design, al lusso, al gaming, nei rispettivi processi di

quotazione, raccogliendo oltre 1 miliardo di euro sul mercato equity. EQUITA si è tra l'altro posizionata al primo posto in Europa per numero di quotazioni nel corso del 2023.

- team di Private Debt che ha saputo guadagnarsi in anni di attività ai massimi livelli, una posizione di spicco nel panorama del private debt nel nostro Paese, ponendo le premesse per l'espansione in altri mercati europei a partire dal terzo fondo attualmente in raccolta.
- team di M&A Advisory per il premio **DEAL OF THE YEAR RELATIVO ALL'OPERAZIONE KKR TIM**

EQUITA si è confermata tra le principali banche d'affari in Italia nelle **league tables 2023** :

- **6° nelle league tables di M&A per numero di operazioni** (31 mandati completati, per un valore complessivo pari a €22 miliardi) e **1° tra gli advisor indipendenti italiani**, ovvero escludendo i soggetti coinvolti in attività di *lending*
- Il team di Equity Capital Markets (ECM) si è confermato **1° IPO franchise in Italia** con 6 operazioni, **più di ogni altra istituzione finanziaria in Europa**. Il team si è anche posizionato **1° cash equity franchise per numero di operazioni in Italia**
- **L'unica istituzione finanziaria non bancaria a posizionarsi tra i top 10 advisor nel DCM**
- **1° broker indipendente nell'intermediazione di azioni, obbligazioni, opzioni su azioni ed ETF**





## Anniversario dei 50 anni di EQUITA

Nel 2023 abbiamo festeggiato il **50esimo anniversario della nascita di Euromobiliare, oggi EQUITA**.

Per l'occasione, al fine di condividere e festeggiare con i nostri dipendenti, clienti, investitori il nostro brillante percorso, abbiamo:

- ripercorso i nostri **50 anni di finanza indipendente**, tramite la realizzazione di un **reportage** a cura di Federico Fubini - giornalista e scrittore - sull'evoluzione della nostra realtà che rappresenta una delle prime banche d'affari in Italia, seguito da un racconto su chi è EQUITA oggi e sul suo impegno per il sociale, rafforzato nel 2022 con la nascita di Fondazione EQUITA;
- realizzato un **video celebrativo** che ha visto il coinvolgimento di tutti i dipendenti e del management e che è stato pubblicato sul nostro **sito aziendale**. Quest'ultimo nel 2023 è stato aggiornato rendendolo ancora più attuale e fruibile da parte degli utenti;
- organizzato un **business lunch dedicato alla stampa** che ha visto la partecipazione di parte del management di EQUITA per discutere sul contesto macroeconomico e sui mercati finanziari (tassi, PNRR, aspettative degli investitori), sul mercato dell'M&A, del private capital e dell'asset management;
- organizzato un evento al **Teatro Dal Verme di Milano** dedicato ai nostri dipendenti e ai nostri clienti a cui hanno partecipato artisti italiani e internazionali di grande rilievo;
- organizzato l'Evento Celebrativo con festeggiamenti presso il **centro Getfit di Via Pinerolo** tramite attività sportive e ludiche del centro e con un aperitivo con musica a bordo piscina.





EQUITA

YEARS  
OF INDEPENDENT  
THINKING

50





# Obiettivo

## 3

**Promozione dello  
sviluppo sociale ed  
economico della  
comunità tramite  
Fondazione EQUITA**



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

In tale ambito, nel:

## 2022

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

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

- **Giovani e talento:** il nostro obiettivo è quello di valorizzare i giovani e il talento favorendo il loro percorso formativo e di istruzione. Tale impegno 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*).

## 2023

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

L'impegno complessivo per l'anno 2023 è stato di 460.134 euro, con elargizioni dirette sia da parte di Fondazione EQUITA che di alcune società del Gruppo, e ha visto una ripartizione equilibrata tra le diverse aree di intervento.

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

- **Il progetto “Selinunte on Ice”**, nell'ambito del quale Fondazione EQUITA, in collaborazione con il **Centro Sportivo Italiano** e con il patrocinio del **Comune di**

**Milano**, ha contribuito all'installazione di una **pista di pattinaggio su ghiaccio**, alla sponsorizzazione del villaggio dello sport e dei campus estivi in Piazzale Selinunte a Milano.

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 **valorizzazione la pratica sportiva** ponendo particolare attenzione ai temi **dell'educazione e dell'inclusione**, oltre a promuovere politiche di promozione **dell'accoglienza pari opportunità, della tutela dell'ambiente, dell'infanzia e dell'adolescenza, dell'integrazione sociale**.



- **Il progetto Visita Sospesa®**: abbiamo supportato tramite **l'Associazione Progetto Panda Onlus, “Visita Sospesa”**,

un progetto medico-solidale, realizzato dal centro Medico per famiglie **“Welcomed”**, che nasce ispirandosi alla nobile tradizione del *“caffè sospeso”* napoletano: bere un caffè e, insieme, offrirne un altro a chi non può permetterselo.

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

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

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

Abbiamo inoltre supportato:

- **Fondazione AIRC:** impegnata nella ricerca sui tumori pediatrici;
  - **Comitato Maria Letizia Verga:** impegnata nello studio e nella ricerca sulla leucemia del bambino;
  - **Aisphem:** un'organizzazione senza scopi di lucro nata nell'Aprile 2012 con la mission di stimolare e sostenere la **ricerca scientifica** finalizzata alla scoperta di terapie e trattamenti efficaci per curare i sintomi delle persone affette **dalla Sindrome di Phelan-McDermid**;
  - **Dynamo Camp:** rappresenta il primo camp di Terapia Ricreativa in Italia, che ospita gratuitamente bambini e ragazzi affetti da patologie gravi o croniche e le loro famiglie;
  - **Associazione Cometa:** tra i vari obiettivi che persegue vi è quello di prevenire le difficoltà della crescita e contrastare la dispersione scolastica offrendo un contesto stimolante e creativo, dove ciascuno si senta valorizzato, acquisisca fiducia in se stesso e impari un mestiere;
  - **Fondazione Res Publica:** promuove la diffusione della cultura liberale con un'azione di sensibilizzazione rivolta alle diverse realtà culturali, sociali ed economiche, collaborando con le università, gli ordini professionali, le associazioni di categoria;
  - **Fondazione ITAMA – Italiano per mamme:** dal 2009 offre corsi gratuiti di italiano alle donne straniere del quartiere San Siro a Milano, con particolare attenzione alle madri con figli piccoli in età prescolare e scolare.  
Con il progetto *“ITAMA italiano per mamme - percorso di alfabetizzazione socio-linguistica in italiano per donne straniere e baby-parking per i loro figli da 0 a 3 anni”* la Fondazione propone l'insegnamento della lingua e della cultura italiana per raggiungere donne straniere che rischiano di rimanere emarginate all'interno del proprio nucleo familiare, accudendo nel frattempo i loro bimbi più piccoli;
  - **Progetto “Comunità per minori tutti per uno”:** Le comunità *“Tutti per uno”* e *“Girotondo”* sono un servizio permanente e continuo aperto 24 ore su 24, 365 giorni all'anno. I minori sono accolti e assistiti da educatori specializzati capaci di avvicinare e comunicare con bambini, bambine, ragazzi e ragazze vittime di esperienze traumatiche e di comprendere il loro complesso e doloroso scenario mentale e comportamentale;
  - **Cooperativa Milano 15:** la Società, in coordinamento con il liceo Montini, persegue la promozione umana e l'integrazione sociale attraverso servizi educativi. Grazie al contributo della Fondazione EQUITA, verrà acquistato un carrello mobile con 20 pc a sostegno delle lezioni;
  - **Associazione “Gli angeli dell'Aurora”:** si propone di sensibilizzare tutte le istituzioni preposte alla salute pediatrica, in modo che sia possibile migliorarla ed efficientarla nel rispetto dei diritti dei bambini, universalmente riconosciuti;
  - **Fondazione Bianca Garavaglia e Associazione Italiana Linfomi”:** La Fondazione è impegnata nella Ricerca, Cura e Assistenza per offrire sempre maggiori possibilità di guarigione e una migliore qualità di vita ai bambini affetti da patologie tumorali. L'associazione promuove e sostiene la ricerca scientifica per la cura delle leucemie, dei linfomi e del mieloma; assiste i pazienti e le famiglie accompagnandoli in tutte le fasi del percorso attraverso la malattia con servizi adeguati alle loro esigenze; si propone di migliorare la qualità di vita dei malati e di sensibilizzare l'opinione pubblica alla lotta contro le malattie del sangue;
  - **Associazione Wamba:** si occupa di curare e assistere le persone malate e bisognose, indipendentemente dalla loro origine etnica, dal loro stato sociale e dalle loro idee religiose e politiche;
  - **Associazione Sindrome di Tourette:** Divulga la conoscenza della Sindrome di Tourette ed interviene gratuitamente in caso di difficoltà in ambito scolastico e lavorativo;
  - **Fondazione TOG:** offre percorsi di riabilitazione neurologica individuali e personalizzati per bambini affetti da lesioni al Sistema Nervoso Centrale;
  - **Organizzazione no profit Ahbap:** è un centro di donazione filantropico a cui la Fondazione EQUITA ha devoluto la raccolta fondi effettuata al fine di supportare con cibo, beni di prima necessità e forniture mediche, le famiglie sopravvissute al terremoto in Turchia e Siria;
  - **iniziativa per RAH - Rise against Hunger:** un'associazione impegnata nella costruzione di un movimento il cui scopo è sconfiggere fame e povertà. Nel 2023 abbiamo organizzato un evento di **team building solidale** a sostegno di un progetto di scolarizzazione ed uguaglianza di genere in Africa Subsahariana. L'evento si è tenuto presso i nostri uffici al tramite la realizzazione di pasti che sono stati distribuiti ai bambini nelle scuole, quale incentivo affinché le famiglie concedano loro di frequentarle;
  - **cene di beneficenza:** abbiamo partecipato a due cene di beneficenza organizzate rispettivamente dalla Croce Rossa Italiana e da MF Banking Awards 2023.
- Sempre nel 2023 abbiamo effettuato tra i dipendenti una raccolta fondi destinata alle popolazioni dell'Emilia-Romagna colpite dall'alluvione. L'importo di tale raccolta è stato raddoppiato tramite il contributo della Fondazione EQUITA ed è stato destinato:
- al **comune di Montiano** sulle colline di Cesena dove frane e smottamenti hanno distrutto un'area ricreativa e di ritrovo da poco recuperata.



- alla **Caritas di Faenza e di Forlì** per la fornitura di deumidificatori professionali, materiali per il recupero delle aree invase dal fango oltre che al supporto per gli sfollati

Nell'ambito **"Arte e cultura"** abbiamo elargito **Borse di studio**, con cui abbiamo supportato la formazione di giovani studenti di alcune importanti iniziative ed istituzioni come: **"Sostieni un talento" dell'Accademia Teatro alla Scala**. Abbiamo aderito come nel 2022, all'iniziativa, sostenendo i giovani talenti dell'Accademia ed alcune delle attività di eccellenza artistico-culturale per l'anno accademico 2022/2023.

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

In qualità di partner sostenitore, l'Accademia ha riservato a EQUITA dei biglietti per il Concerto Istituzionale del 15 ottobre 2023 presso il Teatro alla Scala. Tutti i biglietti sono stati destinati ai nostri dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

Numerose altre elargizioni sono state effettuate, come 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'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 2023, a poco più di cinque 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"**, che sarà organizzato nuovamente, per la quinta edizione, a febbraio 2024. Nel rispetto dei valori e delle competenze di ciascuno, una giuria mista composta da EQUITA, Accademia di Belle Arti di Brera ed Editoriale Domus seleziona, da un iniziale gruppo di proposte presentate dall'Accademia, 3 vincitori.

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

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

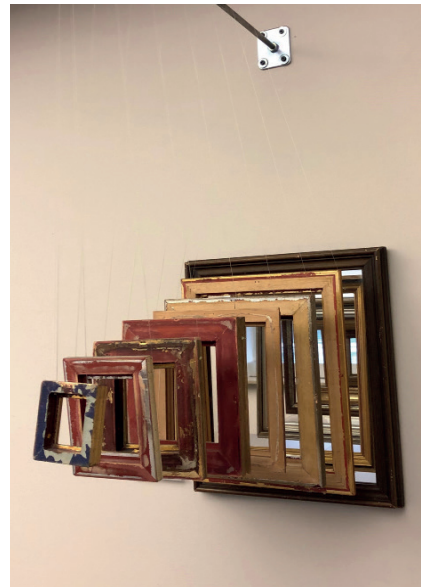
Abbiamo inoltre rinnovato il nostro impegno verso i giovani e le discipline artistiche, erogando borse di studio per merito e contributi per la didattica e la ricerca dedicati a studenti e assistenti dell'Accademia.

- 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.









# Obiettivo 4

Young 4 Future





**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 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.

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, ai giovani diplomati, laureandi e neo-laureati che si imbattono per la prima volta nel mondo del lavoro.

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 2023 ne abbiamo attivati 27.

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.

## 2020

Al fine di tutelare i giovani durante il periodo della pandemia di Covid-19 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.

## 2021

Con lo scopo di accrescere il "senso di appartenenza" delle nostre persone più giovani, organizziamo **"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.

Sempre 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.

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.

## 2022

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





# 2023

- Abbiamo tenuto, tramite il nostro Amministratore Delegato ed uno dei nostri co-responsabili dell'Investment Banking, una lezione sui mercati dei capitali all'interno del corso di Finanza della Facoltà di Scienze Bancarie, Finanziarie ed Assicurative dell'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 quarto 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**.





# Obiettivo 5

## Climate Action



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.

## 2019

Ci siamo strutturati adottando delle policy interne per la tutela dell'ambiente.

- Abbiamo redatto il **"Codice di condotta per un ufficio sostenibile"** che rappresenta uno strumento di autoregolamentazione in materia ambientale adottato per:
  - sensibilizzare i dipendenti sull'impatto ambientale delle proprie azioni quotidiane e diffondere quindi norme di buon senso;
  - definire, tramite specifiche 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.

## 2020

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.



# 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 triennio 2021-2023, 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.

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

# 2022

Ci siamo 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.

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.



# 2023

Abbiamo implementato un progetto che ha consentito al Gruppo di annullare le emissioni di gas serra relativamente al 2022, grazie all'acquisizione di 580 **crediti di carbonio** generati da un progetto certificato di tutela ambientale a Jalgaon, in India.





