



Anthilia Capital Partners SGR S.p.A.

POLICY DE&I

POLITICA SU DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

1. Premessa e contesto	3
2. Ambito di applicazione.....	3
3. Principi di riferimento	4
4. Principi di gestione delle risorse umane.....	4
5. Modalità di attuazione.....	5
6. Governance, responsabilità e monitoraggio	5

1. Premessa e contesto

Nel settore finanziario, i temi relativi a diversità, equità e inclusione (“**DE&I**”) rivestono un ruolo di crescente rilevanza per tutti gli *stakeholder*, in virtù dell’evoluzione del quadro normativo di riferimento, della crescente attività delle associazioni di categoria e dell’interesse espresso dagli investitori verso le dimensioni sociali della sostenibilità.

In tale contesto Anthilia Capital Partners SGR S.p.A. (“**Anthilia**” o la “**SGR**”) riconosce la centralità della diversità e dell’inclusione come leve strategiche per la competitività aziendale e la *performance* finanziaria, oltre che come fattori abilitanti di una cultura organizzativa equa e sostenibile.

La SGR ha pertanto adottato la presente Politica su Diversità, Equità e Inclusione (di seguito la “**Politica**”), che definisce principi, impegni e modalità operative finalizzate a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e orientato al rispetto delle pari opportunità.

La Politica costituisce un elemento integrante della più ampia Strategia di Investimento Responsabile della SGR, in coerenza con la *Policy ESG* e con l’approccio di gestione che integra i principi ESG (*Environmental, Social e Governance*) nei processi decisionali e operativi.

2. Ambito di applicazione

La presente Politica si rivolge e si applica a tutti i dipendenti e collaboratori della SGR, che sono tenuti a conformarsi ai principi e agli impegni qui enunciati nello svolgimento delle proprie attività.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione della SGR è responsabile della definizione e implementazione dei principi di diversità, equità e inclusione con riferimento:

- alla composizione degli organi di amministrazione e controllo;
- alla gestione delle risorse umane (processi di selezione, formazione, sviluppo, remunerazione, *welfare* e cessazione del rapporto di lavoro);
- alla promozione, ove possibile, dei medesimi principi presso le società presenti nei fondi di debito.

La Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione della SGR e soggetta a revisione periodica, al fine di recepire l’evoluzione normativa e le *best practice* in materia di investimento responsabile.

Il *management* della SGR è responsabile della corretta attuazione e monitoraggio della Politica, in linea con quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

3. Principi di riferimento

La SGR promuove la tutela dei diritti umani e il rispetto della diversità e dell'inclusione, impegnandosi a creare contesti lavorativi che favoriscano il coinvolgimento attivo del personale e la valorizzazione delle competenze.

L'impegno della SGR si colloca nell'ambito del contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (“**SDGs**”) dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare:

- **SDG 5 – Parità di genere;**
- **SDG 10 – Riduzione delle disuguaglianze.**

La SGR opera in coerenza con i principi della Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea (CDFUE), delle Convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e delle principali convenzioni internazionali in materia di diritti civili e sociali.

La SGR ripudia ogni forma di discriminazione fondata su sesso biologico, identità o espressione di genere, orientamento sessuale, stato civile, età, stato di salute, origine etnica o nazionale, lingua, religione, convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza a minoranze, condizione economica o di disabilità.

Le risorse umane rappresentano il principale *asset* strategico della SGR. La promozione di un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e fondato sul rispetto reciproco è ritenuta condizione essenziale per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

4. Principi di gestione delle risorse umane

La gestione del capitale umano si fonda sui seguenti principi cardine:

1. **Non discriminazione:** ogni valutazione si basa su competenze e meriti professionali, escludendo qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta e proteggendo l'integrità psicofisica, morale e culturale del personale attraverso condizioni che rispettino la dignità delle persone e la valorizzazione delle differenze;
2. **Pari opportunità ed equità:** la SGR assicura parità di trattamento in tutte le fasi del rapporto di lavoro e si impegna a ridurre il *gender pay gap*, attraverso azioni mirate definite di volta in volta nel Piano Sostenibilità;
3. **Ambiente inclusivo:** promozione di una cultura aziendale che apprezzi e accolga i diversi *background* e le esperienze pregresse, valorizzi il potenziale individuale e favorisca la collaborazione e il rispetto reciproco;
4. **Equilibrio vita-lavoro:** sostegno al *work-life balance* mediante politiche flessibili e inclusive;

5. **Diversity:** promozione della diversificazione a tutti i livelli organizzativi, riconoscendo la diversità come fattore di competitività e innovazione.

5. Modalità di attuazione

La SGR attua i principi della Politica attraverso misure organizzative e operative volte a:

- promuovere la parità di genere negli organi societari;
- promuovere la sensibilizzazione sui temi DE&I;
- favorire un'equilibrata composizione del personale in termini di genere e inquadramento;
- perseguire la parità retributiva a parità di ruolo e competenze;
- assicurare pari opportunità nei processi di selezione, sviluppo e carriera;
- incentivare il miglioramento della governance delle società in cui investono i fondi di debito;
- verificare la coerenza della normativa interna e delle pratiche interne con i principi del presente documento e del Codice Etico.

6. Governance, responsabilità e monitoraggio

La responsabilità ultima in materia di diversità, equità e inclusione è attribuita al Consiglio di Amministrazione, che definisce la strategia DE&I, tenendo conto dei suggerimenti del Comitato Sostenibilità, e ne agevola l'implementazione e ne monitora gli esiti.

L'Area Amministrazione & Operations cura la verifica della corretta attuazione della Politica.

L'Area *Governance & Legal*, dietro *input* e in coordinamento con l'Area Amministrazione & Operations – Unità HR, cura l'aggiornamento periodico della Politica.

In conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative di riferimento, la SGR dispone di un canale di comunicazione dedicato (“whistleblowing”), per la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni di comportamenti illegittimi (ivi inclusi quelli non conformi ai principi di diversità, equità e inclusione), garantendo l'anonimato e la riservatezza del segnalante.

Le violazioni della presente Politica costituiscono violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e sono gestite secondo le relative procedure disciplinari.