



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.