

Report di Sostenibilità 2023



FONDO ITALIANO
D'INVESTIMENTO



Sede legale:
Via San Marco 21/A
20121 Milano
Tel. +39 02 63532.1
www.fondoitaliano.it

P.IVA / C.F. 06968440963
N ISC. 129 Albo Gestori
di FIA dal 23 Luglio 2014



Chi semina virtù, fama raccolglie

Leonardo Da Vinci

Guida alla lettura

Fondo Italiano d'Investimento SGR S.p.A. (di seguito anche "Fondo Italiano", "FII" o la "SGR") dal 2018 presenta annualmente su base volontaria un documento di rendicontazione delle *performance* di sostenibilità della propria organizzazione e del proprio portafoglio di investimenti.

L'edizione del 2023 riflette importanti cambiamenti strategici e organizzativi riguardanti l'approccio ai temi di sostenibilità. Nel corso dell'anno è stata svolta l'analisi di materialità ed è stato approvato il Piano ESG, un insieme di obiettivi quali-quantitativi correlati ai temi materiali e declinati a livello di SGR e di portafoglio investimenti.

Il primo Capitolo (FONDO ITALIANO D'INVESTIMENTO) è dedicato alla presentazione di Fondo Italiano d'Investimento attraverso una descrizione del profilo societario e della governance della SGR; in questo contesto è presentata la tematica "Etica del Business", considerata un elemento cardine dell'identità della SGR, aspetto fondante dell'intera strategia di sostenibilità. A seguire è descritto il portafoglio investimenti e l'insieme degli impatti generati nel 2023 sul sistema economico-sociale italiano. A conclusione del primo Capitolo è descritto il percorso di integrazione degli aspetti ESG all'interno dell'organizzazione, l'analisi di materialità condotta nel 2023 e il Piano ESG, strutturato secondo le dimensioni di governance, sociale e ambientale e su cui si riflette la struttura delle restanti parti del Report.

I Capitoli successivi sono dedicati ciascuno ad un *pillar* ESG (PROMUOVERE L'ETICA DEL BUSINESS: governance; SUPPORTARE LO SVILUPPO DELLE PERSONE: sociale; AGIRE RESPONSABILMENTE A TUTELA DELL'AMBIENTE: ambientale): in ogni Capitolo sono illustrate le politiche che orientano la strategia e guidano l'operatività nell'ambito di quella dimensione. I sottocapitoli trattano i singoli temi materiali, descrivendo le performance di Fondo Italiano a livello di SGR e successivamente a livello di portafoglio investimenti, sia diretto che indiretto. Costituisce un'eccezione il tema materiale "Etica del Business" che pur afferendo alla dimensione di governance non è presentata nel secondo Capitolo bensì nel primo, per le ragioni sopra indicate.

Il bilancio è stato redatto dalla funzione ESG della SGR in riferimento a quanto previsto dai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal Global Reporting Initiative ("GRI").

La sezione "Tavola dei contenuti GRI e indicatori utilizzati" in Nota metodologica presenta l'elenco di tutti gli indicatori GRI rendicontati relativi alla SGR e indica dove sono trattati nel testo.

Il set completo degli indicatori relativi alla SGR e al portafoglio, coi rispettivi valori, è presentato nella sezione “Allegati”; per favorire la comunicazione dei risultati, nel testo sono commentati i valori degli indicatori più rappresentativi.

Allo scopo di presentare esempi di implementazione delle azioni previste dal Piano ESG, il documento presenta alcuni casi di studio riguardanti il portafoglio investimenti, evidenziati in box grafici, scelti in base alla loro rilevanza rispetto agli obiettivi strategici ed in base alla loro rappresentatività di *best practice* di settore.

I dati pubblicati nel Report, salvo diversa indicazione, si riferiscono all’anno solare 2023 (1° gennaio – 31 dicembre). Ove pertinente e possibile, i dati sono

confrontati con quelli relativi all’esercizio precedente; eventuali ricalcoli degli indicatori relativi all’anno precedente sono segnalati nel testo.

Nel contesto degli investimenti diretti, la performance è presentata per ciascun fondo, mentre a livello di portafoglio indiretti è esaminata a livello aggregato per l’insieme dei gestori dei fondi in cui Fondo Italiano investe attraverso i suoi veicoli finanziari.

La metodologia utilizzata per il calcolo degli impatti generati sul tessuto economico-sociale nazionale, di proprietà di Fondo Italiano, è illustrata in Nota metodologica.

Il documento è stato portato all’attenzione del Comitato ESG ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Fondo Italiano d’Investimento SGR S.p.A in data 18 settembre 2024.

Indice

Guida alla lettura 4

Highlights 2023 8

Lettera agli Stakeholder 10

01

**Fondo Italiano
d'Investimento 13**

| | |
|---|----|
| 1.1 Profilo societario | 14 |
| 1.2 I numeri di Fondo Italiano | 16 |
| 1.3 La Governance di Fondo Italiano e la gestione etica del business | 18 |
| 1.4 Il portafoglio di Fondo Italiano | 26 |
| 1.5 Gli impatti di Fondo Italiano | 40 |
| 1.6 Innovazione e imprenditoria | 42 |
| 1.7 ESG in Fondo Italiano | 44 |

02

**Promuovere l'etica
del business 57**

| | |
|--|----|
| 2.1 Integrazione dei criteri ESG | 59 |
| 2.2 Trasparenza e disclosure verso gli stakeholder | 68 |

03

Supportare lo sviluppo delle persone**71**

| | |
|---|----|
| 3.1 Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | 72 |
| 3.2 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro | 82 |
| 3.3 La tutela dei diritti umani e le relazioni con la comunità | 85 |

04

Agire responsabilmente a tutela dell'ambiente**89**

| | |
|--|-----|
| 4.1 Gestione energetica in Fondo Italiano | 91 |
| 4.2 Le emissioni di gas a effetto serra di Fondo italiano | 93 |
| 4.3 La gestione energetica e le emissioni di gas a effetto serra del portafoglio | 95 |
| 4.4 Gestione dei rischi climatici | 100 |

05

Nota metodologica**104**

| | |
|----------------------------------|-----|
| 5.1 Criteri di rendicontazione | 104 |
| 5.2 Perimetro di rendicontazione | 104 |
| 5.3 Misurazione degli impatti | 105 |

06

Tavola dei contenuti GRI e indicatori utilizzati**106****Allegati****109**

| | |
|--|-----|
| 1 Contenuti GRI | 109 |
| 2 Schede aziende nel portafoglio dei Fondi diretti | 116 |

Highlights 2023¹

Gli impatti socio-economici di Fondo Italiano

573 mln€

milioni PIL riconducibili alle aziende su cui la SGR ha investito direttamente e indirettamente

7.241

occupati grazie agli investimenti di Fondo Italiano

254 mln€

di reddito distribuito alle famiglie grazie agli investimenti di Fondo Italiano, di cui € 120 milioni generati direttamente e € 134 milioni generati indirettamente e indotti

La performance di sostenibilità della SGR

Environmental

78%

dei mezzi della flotta aziendale composta da auto ibride o elettriche

15%

riduzione dell'energia elettrica acquistata dalla rete

Social

46%

dei membri del Consiglio di Amministrazione di sesso femminile

100%

dei dipendenti con piano di sviluppo professionale individuale

0

infortuni sul lavoro per il terzo anno consecutivo

Governance

15%

membri indipendenti del Consiglio di Amministrazione

Nomina di nuovi organi di governance ESG

(ESG Manager, Comitato ESG, referenti ESG)

Approvazione del Piano ESG

■ Environmental ■ Social ■ Governance

¹ Gli indicatori riportati in questa sezione si riferiscono alla SGR e agli investimenti diretti e indiretti.

La performance delle società in portafoglio ai Fondi diretti

Attivato monitoraggio dei presidi del Rischio Climatico

31%

di aziende con obiettivi di riduzione delle emissioni di CO₂

35%

energia elettrica da fonti rinnovabili certificate – FITEC: 40% nel 2023 (vs 23% nel 2022) e FICC: 36% nel 2023 (vs 10% nel 2022)

Environmental

0

violazioni di diritti umani

13%

donne in posizione dirigenziale nei Consigli di Amministrazione

Riduzione tasso di infortunio sul lavoro

FITEC: 0,31 nel 2023 (vs 0,70 nel 2022) e FICC: 1,87 nel 2023 (vs 2,24 nel 2022)

Social

0

casi di corruzione

Codice Etico e Modello Organizzativo 231/2001

obbligatori per gli investimenti diretti

92%

società che hanno una politica di sostenibilità – FITEC: 86% nel 2023 (vs 75% nel 2022) e FICC: 100% nel 2023 (vs 83% nel 2022)

Governance

La performance dei gestori dei Fondi indiretti

81%

gestori che integrano i rischi climatici e ambientali nella strategia aziendale

75%

gestori con politica di investimento responsabile impegnata sul tema del cambiamento climatico

75%

gestori che prevedono la rendicontazione delle emissioni del portafoglio (vs 50% nel 2022)

Environmental

53%

gestori con una politica formalizzata sulla diversità e l'inclusione

72%

gestori con almeno il 10% di donne nei team di investimento (vs 31% nel 2022)

72%

con almeno il 10% di donne tra i consiglieri del Consiglio di Amministrazione (vs 36% nel 2022)

Social

94%

gestori che hanno adottato una Politica di Investimento Responsabile

97%

dei gestori aderisce agli UNPRI (vs 74% nel 2022)

88%

gestori che pubblicano report di sostenibilità (vs 78% nel 2022)

Governance

Lettera agli Stakeholder

Fondo Italiano intende mantenere e consolidare la propria posizione di gestore *leader* in Italia, facendosi promotore della diffusione delle migliori pratiche di investimento responsabile.

Cari Stakeholder,

siamo lieti di condividere con voi la nuova edizione del Report di Sostenibilità di Fondo Italiano d'Investimento, redatto su base volontaria per presentare il nostro impegno per un'economia sostenibile, l'ambiente e la responsabilità sociale.

Il 2023 ha rappresentato il primo anno di piena implementazione del Piano ESG di Fondo Italiano d'Investimento, un documento cardine per la pianificazione e le scelte operative della SGR.

L'anno trascorso ha visto la revisione di due importanti Politiche alla base della governance di Fondo Italiano: la Politica di Finanza Responsabile, con l'integrazione delle migliori pratiche del settore, quali la definizione di una governance dedicata alle tematiche ESG; la Politica sulla Diversità e l'Inclusione, sempre più focalizzata su la parità di genere e la riduzione delle disuguaglianze.

In coerenza con le scelte di governance e ad ulteriore conferma della crescente importanza che i fattori ESG rivestono nella strategia di investimento della SGR, tutti i nuovi veicoli di investimento diretto o indiretto avviati nel 2023 si qualificano ai sensi dell'art. 8 o art. 9 del Regolamento UE 2019/2088 (SFDR). Inoltre per tutti gli investimenti effettuati nel 2023 da parte dei Fondi diretti è stata inclusa in fase di due diligence ESG la

valutazione dell'esposizione degli asset dell'azienda ai rischi climatici fisici e di transizione.

Ricordiamo con orgoglio che nel corso dell'anno sono state concluse importanti acquisizioni da parte di veicoli di Fondo Italiano che testimoniano l'attenzione verso imprese e strumenti finanziari che promuovono caratteristiche di sostenibilità.

Fondo Italiano Agri&Food (FIAG) ha completato il proprio primo investimento entrando con una quota di maggioranza nel capitale sociale di Corradi & Ghisolfi, azienda leader in Italia nel settore degli impianti biogas e biometano a matrice agricola. Tale investimento è coerente con l'indirizzo promosso dalle Istituzioni comunitarie e nazionali verso una crescente attenzione all'economia circolare sia in un'ottica ambientale sia per favorire la progressiva indipendenza energetica;

Fondo Italiano Consolidamento e Crescita (FICC) ha acquisito una quota di minoranza di RINA S.p.A., leader italiano nei servizi di classificazione navale, ispezione, certificazione e consulenza ingegneristica su scala globale: RINA è una società che assume un ruolo abilitante nella transizione di sostenibilità, supportando con le sue competenze chiave il percorso di altre realtà. Tra le eccellenze di questa società si annoverano le attività di certificazione della parità di genere e le competenze in ambito di decarbonizzazione;

Fondo Italiano Tecnologia e Crescita (FITEC II) è entrata nel capitale di Skynet Technology S.p.A., azienda specializzata nel supporto tecnologico e digitale per le attività retail del settore Fashion & Luxury, ribadendo il proprio ruolo di supporto all'innovazione tecnologica. L'obiettivo è quello di sostenere il percorso di crescita della società, la sua espansione commerciale a livello internazionale, lo sviluppo di tecnologie proprietarie fortemente innovative anche basate sull'Intelligenza Artificiale, e l'attrazione di nuove risorse manageriali;



Barbara Poggiali
Presidente

Il Fondo FOF Impact Investing, il primo Fondo di Fondi in Italia focalizzato sul mercato dell'Impact Investing e qualificato come Fondo ex. articolo 9 ai sensi del Regolamento SFDR, ha completato nel 2023 i primi due investimenti. Fondo Italiano mira col proprio esempio a coinvolgere altri investitori istituzionali, attraendo verso gli investimenti del FOF Impact significative raccolte di capitale e contribuendo a sviluppare un ecosistema italiano di fondi ad impatto.

È su queste basi che Fondo Italiano intende mantenere e consolidare la propria posizione di gestore leader in Italia, facendosi promotore della diffusione delle migliori pratiche di investimento responsabile.



Davide Bertone
Amministratore Delegato



01

Fondo Italiano d'Investimento

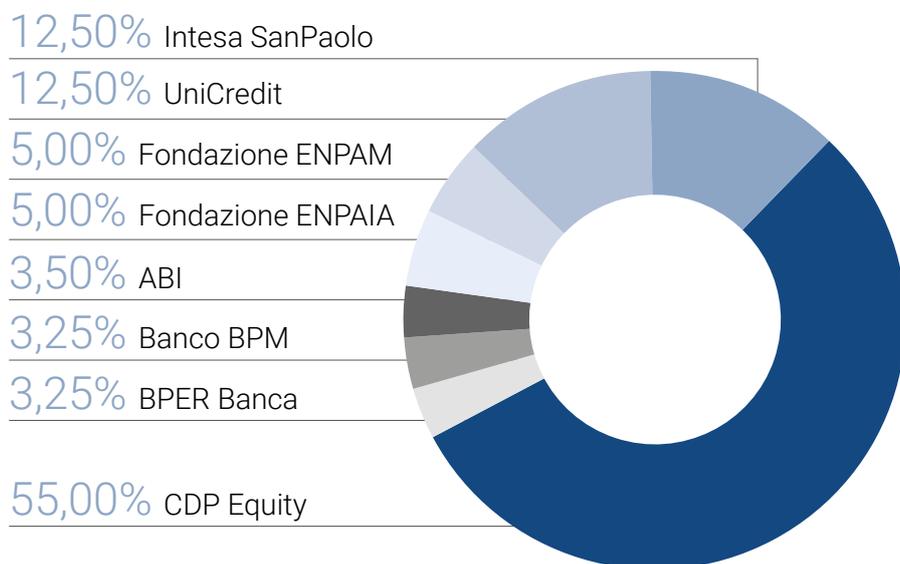
| | |
|---|----|
| 1.1 Profilo societario | 14 |
| 1.2 I numeri di Fondo Italiano | 16 |
| 1.3 La Governance di Fondo Italiano e la gestione etica del business | 18 |
| 1.4 Il portafoglio di Fondo Italiano | 26 |
| 1.4 Gli impatti di Fondo Italiano | 40 |
| 1.6 Innovazione e imprenditoria | 42 |
| 1.7 ESG in Fondo Italiano | 44 |

1.1 Profilo societario

Fondo Italiano d'Investimento SGR nasce nel 2010 su iniziativa del Ministero dell'Economia e delle Finanze per supportare la crescita delle piccole e medie imprese italiane e rafforzare la competitività del sistema industriale nazionale.

Oggi l'azionariato della SGR vanta un network unico pubblico-privato, composto da CDP Equity, Intesa Sanpaolo, UniCredit, Fondazione ENPAM, Fondazione ENPAIA, ABI - Associazione Bancaria Italiana, Banco BPM e BPER Banca.

L'azionariato di Fondo Italiano d'Investimento SGR



Con oltre 706 società¹ in portafoglio attualmente gestite, tra investimenti diretti (55%) e indiretti (45%)², oggi Fondo Italiano è il principale investitore istituzionale di *private capital* in Italia.

Caratteristica distintiva dell'identità di Fondo Italiano è, da sempre, quella di coniugare obiettivi di ritorno economico e di impatto, favorendo lo sviluppo del sistema produttivo nazionale e la crescita del *private capital* italiano. Ad oggi, Fondo Italiano d'Investimento gesti-

sce 17 Fondi mobiliari chiusi, finalizzati a far confluire capitali pazienti verso il sistema delle imprese italiane di eccellenza, generando ritorni positivi attraverso la creazione di effetti economici, sociali ed ambientali a beneficio del sistema Paese nel suo complesso.

¹ Il dato si riferisce al numero di aziende coinvolte nel processo di monitoraggio ESG di Fondo Italiano nel 2023. Tale valore include 13 aziende nel portafoglio dei fondi diretti, 27 gestori e 192 società nel portafoglio dei fondi indiretti. Sono escluse dal calcolo le società nel portafoglio dei fondi di fondi FOF Private Debt, Fondo Italiano Di investimento Fondo di Fondi, FOF Venture Capital, Fondo Italiano di Investimento - Venture, in quanto esclusi da perimetro di rendicontazione del presente documento.

² La composizione degli investimenti è stata calcolata sulla base dell'Asset Under Management (AUM). E' stato escluso dal calcolo l'AUM dei fondi di fondi FOF Private Debt, Fondo Italiano Di investimento Fondo di Fondi, FOF Venture Capital, Fondo Italiano di Investimento - Venture, in quanto esclusi da perimetro di rendicontazione del presente documento.

I valori di Fondo Italiano d'Investimento



Eccellenza

Fondo Italiano si impegna quotidianamente nella ricerca di risultati sempre più ambiziosi. Lavora con passione, dedizione e impegno, convinto che l'eccellenza attragga eccellenza.



Crescita

Fondo Italiano affianca e supporta, in modo flessibile e con approccio proattivo, aziende e imprenditori con elevata potenzialità di sviluppo ed internazionalizzazione.



Sostenibilità

La SGR si impegna costantemente per creare valore condiviso con i propri *stakeholder*. Nel perseguire la propria strategia, FIL mira a promuovere la sostenibilità ambientale, sociale ed economica, integrando i fattori ESG nel processo di investimento, in un'ottica di creazione di valore di lungo termine.



Italianità

Fondo Italiano sostiene la competitività del sistema industriale nazionale, investendo in aziende operanti in settori strategici e trainanti dell'economia del Paese, aiutando il tessuto imprenditoriale ad internazionalizzarsi e portare il "Made in Italy" in tutto il mondo.



Persone

Il capitale umano è il vero asset strategico di Fondo Italiano, grazie al proprio team di professionisti con ampia conoscenza del mercato, che vanta un *track record* comprovato e misurabile nel private capital e nella gestione di Fondi. Per proteggere questo asset la SGR si impegna costantemente ad implementare iniziative volte ad attrarre i migliori talenti e a definire percorsi di crescita e di sviluppo professionale per le proprie risorse.



Integrità

Fondo Italiano crede nell'etica del *business* e si impegna a mantenere una condotta integra e trasparente in ogni propria azione. La propria reputazione - come individuo e come azienda - è per Fondo Italiano fondamentale, e per questo si impegna a tutelarla giorno dopo giorno.

1.2 I numeri di Fondo Italiano³

L'attività di investimento della SGR persegue l'obiettivo di migliorare la competitività del tessuto imprenditoriale italiano, supportando la crescita delle imprese operanti nei settori strategici e trainanti dell'economia del Paese.

3 mld

AuM gestiti al 31.12.2023

~1,6 mld

investiti/sottoscritti da Fondo Italiano al 31.12.2023

706

società coinvolte al 31.12.2023

7 Fondi

di investimento mobiliare chiusi al 31.12.2023

5

società tra gli investimenti diretti al 31.12.2023

70 Fondi

sottoscritti tra gli investimenti indiretti al 31.12.2023

³ Tutti i dati riportati in questa sezione fanno riferimento agli investimenti in società o fondi indiretti che sono stati inclusi nel perimetro di rendicontazione del presente Report di Sostenibilità. Per maggiori informazioni si rimanda alla Nota Metodologica.

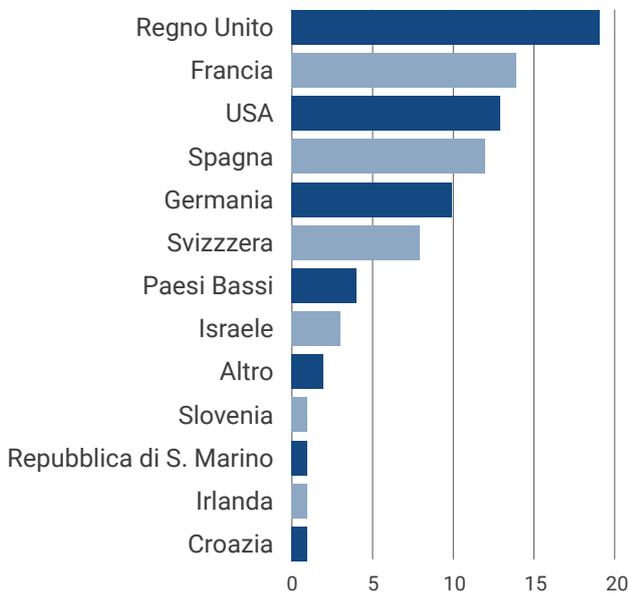
Distribuzione geografica degli investimenti⁴

Fondo Italiano supporta la crescita e l'innovazione del Paese, investendo in realtà virtuose su tutto il territorio nazionale. Tra le regioni che hanno maggiormente interessato l'attività di investimento di Fondo Italiano si annovera la Lombardia, l'Emilia-Romagna e il Veneto.



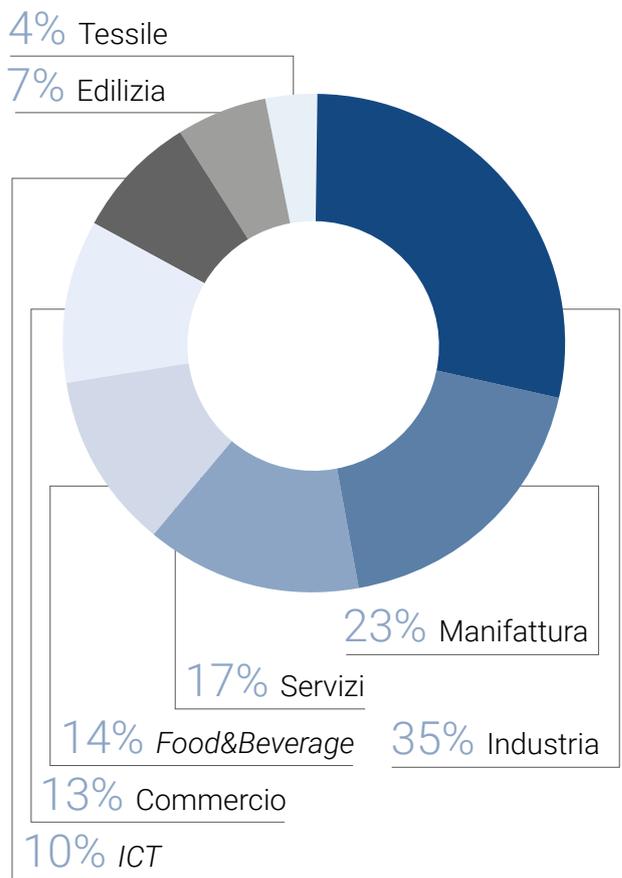
■ > 250 ■ 75-85 ■ 21-40 ■ 8-19 ■ < 5

Relativamente all'attività di investimento all'estero tramite fondi indiretti, gli investimenti di Fondo Italiano si concentrano in Regno Unito, Francia, Stati Uniti d'America, Spagna e Germania.



Distribuzione settoriale degli investimenti⁴

In linea con l'anno precedente, nel 2023 tra i settori che hanno maggiormente interessato l'attività di investimento della SGR si annoverano settori strategici e d'eccellenza italiana come l'industriale e il manifatturiero, i servizi, il *food & beverage* e il commercio. Rispetto al 2022 risultano in crescita il numero di investimenti nei settori di ICT ed edilizia.



⁴ Le distribuzioni geografica e settoriale sono calcolate in base al numero di investimenti in portafoglio.

1.3 La Governance di Fondo Italiano e la gestione etica del business

Grazie ad un'appropriata **assegnazione di responsabilità**, una corretta **divisione dei poteri**, **solidi controlli interni**, una **documentazione societaria** e politiche che guidano l'operato quotidiano della SGR, Fondo Italiano garantisce e promuove all'interno della propria organizzazione una **gestione etica del business** e la **conformità alle leggi vigenti**. Inoltre, attraverso una gover-

nance di sostenibilità ispirata alle migliori pratiche di mercato, Fondo Italiano garantisce l'integrazione delle tematiche ESG all'interno della propria organizzazione e dei propri investimenti e l'implementazione delle linee guida strategiche in materia di sostenibilità, esplicitate nel Piano ESG.

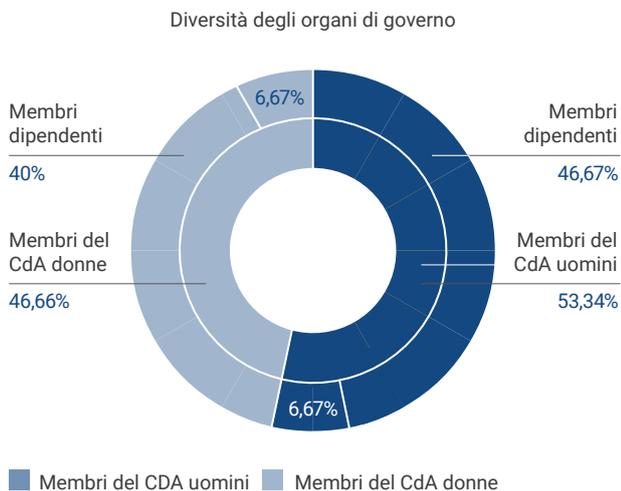
1.3.1 Gli organi sociali



La struttura di *corporate governance* di Fondo Italiano rappresenta una **garanzia di indipendenza** nell'ambito del processo decisionale.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (CdA), attore strategico fondamentale per il mantenimento di una solida e buona struttura di *governance*, ha la responsabilità di approvare le strategie organizzative, gli obiettivi e le scelte aziendali, sovrintendendo l'operato della SGR e dei Fondi gestiti. Ad oggi, il Consiglio di Amministrazione di Fondo Italiano è composto da 13 membri, di cui due in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile alla Società. A testimonianza dell'importanza che gli aspetti legati alla parità di genere rivestono per la SGR, circa la metà dei membri del Consiglio di Fondo Italiano è composto da donne.



Collegio Sindacale

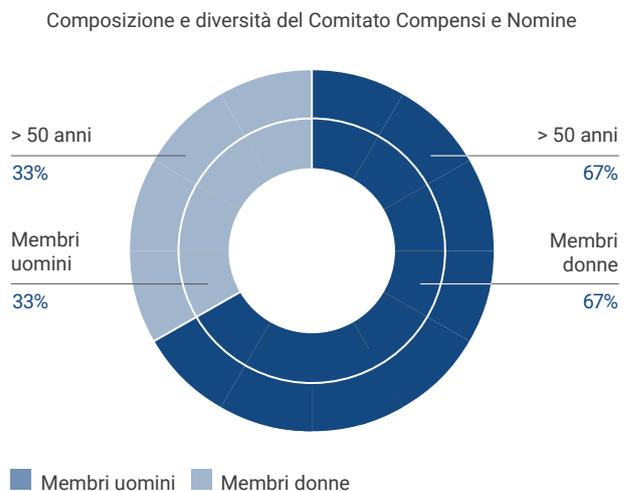
Il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare sulla regolarità della gestione, sulla corretta osservanza della Legge e dello Statuto e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla SGR. Il Collegio Sindacale è composto da un presidente, due sindaci effettivi e due supplenti.

Comitato Conflitti di Interesse

Il Comitato per la gestione dei Conflitti di Interesse ha il compito di valutare la sussistenza di situazioni di conflitto di interessi di FII SGR, dei suoi soci e delle relative parti correlate, nonché di uno o più partecipanti dei Fondi gestiti, che possano pregiudicare l'interesse della generalità degli altri partecipanti, fornendo pareri obbligatori, secondo quanto disposto dalla Politica sui conflitti d'interesse. Tale Comitato è composto da due membri del Consiglio di Amministrazione di FII, di cui uno dotato dei requisiti di indipendenza ed uno designato dai soci non investitori nei Fondi gestiti, e dal responsabile della funzione di Compliance, che assume altresì il ruolo di coordinatore.

Comitato Compensi e Nomine

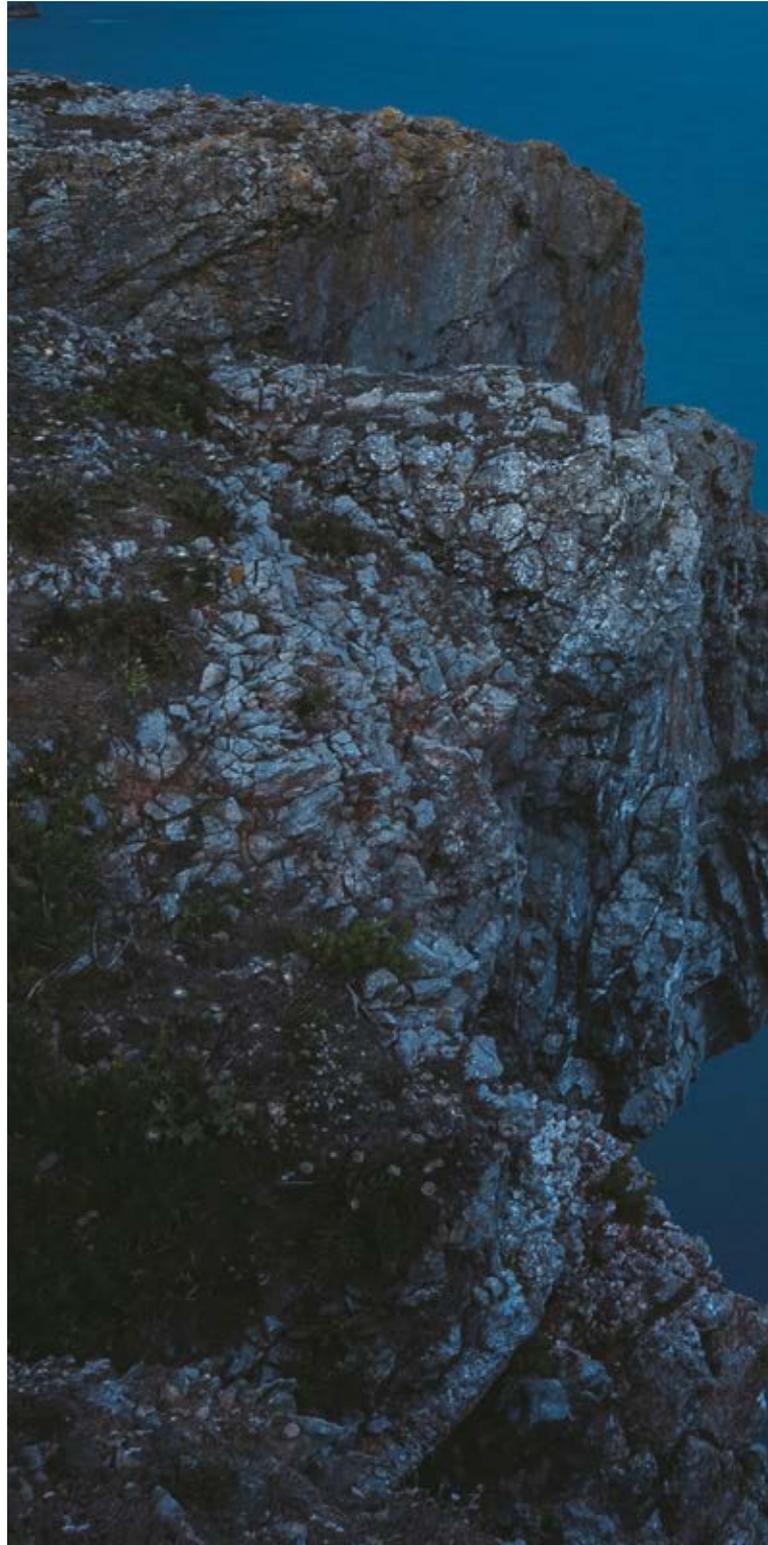
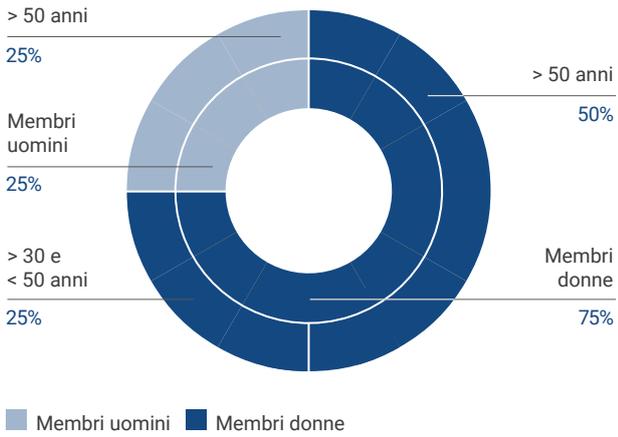
Al Comitato Compensi e Nomine è demandata la funzione di formulare le proposte al Consiglio rispetto ai compensi da attribuire alle alte cariche della Società, ossia agli amministratori investiti di particolari incarichi, ai dirigenti e alle nomine degli stessi.



Comitato ESG

Nel 2023 è stato introdotto a supporto del Consiglio di Amministrazione il **Comitato Endoconsiliare ESG**. Si prega di far riferimento al paragrafo successivo "Governance di sostenibilità" per maggiori informazioni sulla funzione e la composizione del Comitato.

Composizione e diversità del Comitato ESG





1.3.2 Le politiche guida dell'operato quotidiano

In linea con le *best practice* del mercato, Fondo Italiano d'Investimento ha adottato alcune importanti politiche societarie volte a garantire una gestione efficiente e responsabile delle proprie attività. Tutti i documenti societari vengono periodicamente revisionati ed aggiornati.

L'impegno ESG di Fondo Italiano è formalizzato nelle Politiche pubblicate sul proprio sito internet, tra le quali maggior rilievo assumono la Politica di Finanza Responsabile, la Politica sulla Diversità e l'Inclusione e la Politica sulla Sicurezza sul Lavoro. Nel corso del 2023, tali politiche sono state sottoposte a revisione al fine di garantirne l'aggiornamento e allineamento al contesto regolatorio e alle migliori pratiche settoriali. Sono state considerate in particolare le richieste di Banca d'Italia, incluse nelle "Aspettative di Vigilanza dei rischi climatici e ambientali", dell'Unione Europea (SFDR), nonché i Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite (UN PRI).



Codice di comportamento interno

Il Codice indica le regole di comportamento generali che tutti i dipendenti della SGR sono chiamata a rispettare nell'esercizio delle proprie mansioni, con riferimento, in particolare, all'obbligo di riservatezza, alle regole di comportamento da tenere per compiere, per conto proprio, operazioni aventi ad oggetto strumenti finanziari, alle procedure riguardanti rapporti con gli investitori e al divieto di ricevere utilità da terzi che possano indurre a comportamenti in contrasto con gli interessi degli investitori o del soggetto per conto del quale operano.



Policy sul conflitto di interesse

La Politica garantisce una solida gestione del conflitto di interesse ed individua i pilastri principali per identificare e prevenire situazioni di conflitto di interesse, che possano incidere negativamente sugli interessi dei Fondi gestiti e dei loro partecipanti. A tale scopo, la Politica individua i comportamenti necessari per operare con correttezza e trasparenza, nell'interesse dei partecipanti dei Fondi gestiti, astenendosi da comportamenti che possano avvantaggiare un patrimonio gestito a danno di un altro o di un investitore. La Politica è stata aggiornata nel corso del 2023 per riflettere le peculiarità dei nuovi fondi lanciati.



Politica di sicurezza sul lavoro

Fondo Italiano ha adottato una Politica di Salute e Sicurezza sul lavoro che stabilisce i principi generali ai quali si ispira il proprio Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro. La Politica fornisce una base chiara e definita per le pratiche e le procedure volte a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti i dipendenti di Fondo Italiano.



Codice etico

La SGR ha adottato un Codice Etico, volto ad identificare i valori a cui tutti i suoi membri e collaboratori sono tenuti ad ispirarsi. Con tale documento, la SGR riafferma e avvalora il proprio impegno, oltre che verso il raggiungimento di risultati economici, verso aspetti come la qualità, l'indipendenza, l'affidabilità e, più in generale, la reputazione di Fondo Italiano in termini di responsabilità etica e sociale.



Modello 231

Fondo Italiano ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dei rischi di reato ex D.Lgs. n. 231 del 2001 e ha istituito un Organismo di Vigilanza 231, con il quale è possibile comunicare via e-mail o per posta per denunciare illeciti o effettuare segnalazioni. Nel corso del 2023, la SGR ha condotto una revisione della sua esposizione ai rischi attraverso colloqui con le figure apicali maggiormente esposte ed ha aggiornato l'intero modello.



Politica di Whistleblowing

Fondo Italiano ha adottato una Politica sul whistleblowing volta a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti etici, garantendo protezione per i segnalatori di comportamenti che ledono gli interessi dell'organizzazione o gli interessi pubblici. La Politica, volta a disciplinare il sistema di segnalazioni whistleblowing adottato dalla società, è stata aggiornata per riflettere i cambiamenti introdotti dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023.



Politica di remunerazione

La Politica di remunerazione stabilisce le linee guida e i principi per definire la remunerazione del personale della SGR; nell'ambito del quadro normativo vigente. La Politica è stata redatta tenendo conto della strategia, degli obiettivi ESG e dei valori aziendali, considerando gli interessi della Società e dei fondi da essa gestiti.



Politica di risk management

La Politica di risk management definisce l'approccio di Fondo Italiano alla gestione dei rischi per l'impresa, per il portafoglio dei fondi comuni d'investimento gestiti e per i mandati di gestione patrimoniale. L'insieme dei rischi considerati comprende i rischi in ambito ESG e i rischi climatici. La politica rientra nel sistema dei controlli interni della SGR.



Politica di Finanza Responsabile

La Politica di Finanza Responsabile, adottata nel 2017 e aggiornata nel 2023, formalizza l'impegno di Fondo Italiano ad integrare le considerazioni ambientali, sociali e di *governance* nella gestione delle attività operative interne e in quelle di investimento, definendo l'approccio di *Corporate Social Responsibility* (CSR) interna e di Investimento Responsabile.

La Politica definisce, altresì, i presidi adottati per garantire un monitoraggio periodico e una corretta e trasparente rendicontazione delle performance di sostenibilità della SGR, nonché l'adeguata implementazione di considerazioni rispetto ai rischi climatici. La politica integra le linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo (OECD) e i Principi Guida dell'ONU su imprese e diritti umani (UNGP).



Politica sulla Diversità e l'Inclusione

Fondo italiano promuove la diversità e l'inclusione all'interno della propria organizzazione e nelle società in cui investe e, a testimonianza dell'impegno verso una maggiore inclusività, ha adottato una politica dedicata, che formalizza l'attenzione della SGR verso temi centrali, quali la diversità, l'inclusione e le pari opportunità. La Politica, adottata nel 2019, è stata aggiornata nel 2023 alla luce degli impegni assunti e delineati nel Piano ESG.

1.3.3 La governance di sostenibilità

Nell'ultimo biennio, a testimonianza della crescente importanza che i fattori ESG rivestono nell'attività della SGR, Fondo Italiano ha pienamente integrato la sostenibilità nella propria struttura di *corporate governance* al fine di strutturare e rendere poi operativo il Piano ESG andando ad incidere su tutti i livelli organizzativi.

Nel 2023 è stato introdotto il **Comitato Endoconsiliare ESG**, un organo tecnico di natura consultiva - che comprende un membro esterno su base permanente - preposto alla promozione della continua integrazione dei fattori ambientali, sociali e di *governance* nella strategia della SGR. All'interno dell'unità ESG, è stata inoltre introdotta la figura dell'**ESG Manager**, responsabile a tempo pieno del coordinamento delle attività ESG a livello di SGR e del portafoglio investimenti. L'ESG Manager è supportato dai **Referenti ESG** designati in ciascun team di investimento di Fondo Italiano e dai **Referenti ESG** nominati per gli investimenti in portafoglio.



Consiglio di Amministrazione

Approva strategia organizzative, obiettivi e scelte aziendali. Rivede e approva le scelte strategiche in materia di sostenibilità proposte dal Comitato ESG, la politica di Finanza Responsabile e il Manuale delle Procedure, e la reportistica di sostenibilità. Svolge ruolo di indirizzo e di governo nell'integrazione dei rischi ESG (in particolare dei rischi climatici).



Comitato ESG

Approva strategia organizzative, obiettivi e scelte aziendali. Rivede e approva le scelte strategiche in materia di sostenibilità proposte dal Comitato ESG, la politica di Finanza Responsabile e il Manuale delle Procedure, e la reportistica di sostenibilità. Promuove attivamente la formazione e il corretto conseguimento degli obiettivi della strategia ESG, sia a livello di SGR, sia a livello di Fondi.



Direzione Commerciale, Investor Relations e ESG

Responsabile della definizione e supervisione della strategia di integrazione dei criteri ESG e delle attività svolte in tale ambito. Revisiona annualmente la Politica di Finanza Responsabile e propone eventuali modifiche. L'unità ESG fornisce un parere tecnico sugli investimenti dei fondi diretti ed ha potere di veto sugli investimenti dei fondi indiretti.



ESG Manager

Incaricato di implementare la strategia ESG all'interno dell'organizzazione e del portafoglio di investimenti. La figura si occupa a tempo pieno di coordinare le attività ESG e garantire il conseguimento degli obiettivi prefissati in materia di sostenibilità.



Referente ESG nel team di investimento

Individuato all'interno di ogni *team* di investimento; Incaricato dell'implementazione operativa dell'approccio di investimento responsabile di FII nell'intero processo di investimento.



Referente ESG

Identificato in ogni società partecipata e per ogni gestore in portafoglio. Ha responsabilità di contatto con il Referente ESG del *team* di investimento e dell'implementazione delle attività ESG.

Comitato ESG

Il Comitato endoconsiliare ESG di Fondo Italiano è un organo collegiale, composto da quattro membri nominati dal Consiglio di Amministrazione e, in particolare, da due consiglieri di amministrazione, il Direttore Commerciale, Investor Relations & ESG della SGR e un componente esterno, individuato dalla SGR e dotato dei requisiti di indipendenza. Il Comitato ESG della SGR, che si riunisce periodicamente, ricopre funzioni consultive in primis in merito alla definizione della strategia e degli obiettivi ESG della SGR, interfacciandosi attivamente con gli altri organi consiliari, mediante il rilascio di pareri motivati, obbligatori e non vincolanti. Laddove richiesto dal Consiglio di Amministrazione, il Comitato esamina i profili ESG delle operazioni di investimento dei Fondi gestiti dalla SGR e formula pareri in merito. Il Comitato ESG ha, inoltre, il compito di promuovere attivamente la formazione e il corretto conseguimento della strategia ESG delineata da Fondo Italiano, sia a livello di SGR, sia a livello di Fondi.



Gaia Ghirardi è Responsabile di *Policy* e Sostenibilità presso Cassa Depositi e Prestiti. Nei 18 anni precedenti, ha avuto ruoli di crescente responsabilità presso UniCredit, fino a ricoprire la carica di *Head of Network Footprint Evolution* nel 2019, avendo assunto in precedenza i ruoli di *Deputy Head di E2E Delivery Unit* e *Head of Group Sustainability & Foundation*.

Tra le altre cariche attualmente ricoperte, è Consigliere di *Renovit* dal 2021 e, dal 2020, *Observer* della *Platform on Sustainable Finance* promossa dalla Commissione Europea.

Si è laureata in Discipline Economiche e Sociali presso l'Università Bocconi nel 1998. Ha conseguito un Master promosso da *UniCredit Management & Banking Academy* e SDA Bocconi nel 2005 e un *Master for Executive Leadership* presso *INSEAD* nel 2016.



Barbara Poggiali è Presidente di Fondo Italiano d'Investimento SGR da maggio 2022.

Tra il 2019 e il 2020 è stata *Managing Director* della Divisione *Cybersecurity* di Leonardo.

Precedentemente, dal 2014 al 2017, è stata Direttore *Marketing* Strategico di Poste Italiane e Presidente di PosteMobile.

Tra il 2013 e il 2014 è stata Vice Presidente Esecutivo e Membro del CdA dell'Università LUISS.

Tra il 2011 e il 2013 è stata *Partner* presso *Earlybird Ventures*.

Dal 2004 al 2011 ha ricoperto il ruolo di *Chief Development Officer* di *RCS MediaGroup* dove, nel 2009, ha assunto anche l'incarico di Amministratore Delegato di Dada.

Dal 1995 ha ricoperto ruoli di vertice in Omnitel (ora Vodafone Italy), e-Biscom (ora Fastweb) e *Cable and Wireless Plc*. Ha iniziato la sua carriera in *McKinsey & Company* per poi passare in *Bain*. Tra gli altri incarichi ricoperti, è attualmente consigliere indipendente di *Impresa Pizzarotti & C.*, di *Business Integration Partners*, e di *Epta Refrigeration*, consigliere e *angel investor* di *My Air Inc.*, e consigliere dell'Università Bocconi, *senior advisor* di *Klecha & Co*. Ha conseguito *Bachelor of Science*, *Master of Science* e *Ph.D.* in Ingegneria presso il *Massachusetts Institute of Technology - MIT (USA)* rispettivamente nel 1984, nel 1985, e nel 1987.



Livia Piermattei ha maturato un'esperienza di oltre 30 anni sulla trasformazione sostenibile del *business* da quattro diverse prospettive: Amministratore Non Esecutivo e Indipendente; *Board Advisor* indipendente con *expertise* su ESG e *governance*; *Top Executive*, Amministratore e Co-fondatore di una *boutique* internazionale di consulenza strategica sul *change management* che recentemente è stata acquisita dal Gruppo quotato *Digital360*; Amministratore e *Manager* in entità *non profit* (sanità, ricerca scientifica, cultura); Componente del Comitato Scientifico di *Nedcommunity*, l'Associazione Italiana degli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti e dell'ESG *Working Group* di *ecoDa*, *the European Voice of Board Members*. Allo stesso tempo svolge ricerche e pubblica a livello internazionale su trasformazioni ESG e *governance*. Da gennaio 2023, Livia Piermattei è Membro esterno del Comitato ESG di Fondo Italiano d'Investimento.



Roberto Travaglio è Responsabile Commerciale, Investor Relations & ESG da settembre 2022. È entrato a far parte della divisione fondi di Fondo Italiano nel settembre 2014 per supportare lo sviluppo delle attività di investimento indiretto. Precedentemente, ha lavorato per 15 anni nel gruppo *Barclays*, negli uffici di Milano e Londra, ricoprendo varie posizioni nelle divisioni *Corporate* e *Investment banking* e sviluppando un'ampia competenza nei diversi strumenti di finanziamento per le *corporate* Italiane. Prima di *Barclays*, Roberto ha lavorato in *KPMG Corporate Finance* (1996-1999), e in *Arthur Andersen*. Roberto si è laureato in Economia Aziendale presso l'Università Cattolica di Milano e ha frequentato corsi di specializzazione in *Corporate Finance* e *Capital Markets* della *Harvard University*. Inoltre, dal 1996 è Dottore Commercialista.

1.3.4 Il sistema incentivante di Fondo Italiano per promuovere i fattori ESG

Fondo Italiano ha adeguato le proprie politiche di remunerazione alle migliori pratiche del mercato, al fine di incentivare i propri dipendenti a perseguire gli obiettivi di sostenibilità della SGR. Tutti i dipendenti ricevono una parte variabile della retribuzione, il cui importo è legato fino al 10% al raggiungimento di specifici obiettivi di sostenibilità definiti nel Piano ESG e declinati per aree di competenza all'interno dell'organizzazione.

Per incentivare l'attuazione degli impegni assunti a livello di portafoglio, il *carried interest* dei membri dei team d'investimento dei Fondi diretti FICC II, FITEC II e FIAF è condizionato per il 15% al raggiungimento di KPI ESG, definiti per ciascun investimento in base alla materialità di specifici temi ESG. Nel caso del FOF Impact, il premio è parametrato sulla media del *carried ESG* dei fondi sottostanti.

1.4 Il portafoglio di Fondo Italiano

Nella propria attività di investimento, Fondo Italiano supporta lo sviluppo e i percorsi di crescita nazionale ed internazionale delle Piccole Media Imprese (PMI) italiane, perseguendo una strategia di investimento orientata alle **filieri strategiche dell'eccellenza italiana** e ricercando imprese con elevato potenziale di crescita e propensione all'innovazione.



1.4.1 Fondo Italiano d'Investimento



Identificazione settori strategici

Fondo Italiano intende coniugare i **ritorni finanziari** con il **sostegno alla competitività del sistema industriale italiano**, investendo in imprese di qualità, operanti in settori **ad alto potenziale di crescita** e con maggior **contributo al PIL nazionale**.



Visione di lungo termine

Fondo Italiano fornisce alle imprese capitale destinato a **generare valore di lungo termine** e, grazie ad un **dialogo costante con i team d'investimento**, mette a servizio delle società in portafoglio la propria *expertise*, maturata in più di dieci anni di attività.



Cura per la Sostenibilità

Fondo Italiano adotta un approccio **di investimento responsabile**, che integra gli aspetti ambientali, sociali e di *governance* (ESG) nell'intero processo di investimento: grazie ad un'analisi **approfondita dei rischi e delle opportunità ESG**, seleziona attentamente le opportunità di investimento ed effettua un **monitoraggio continuo** delle *performance* ESG degli investimenti in portafoglio volto a favorire il percorso virtuoso delle aziende investite.

Nell'attuare la propria strategia di investimento, la SGR opera su direttrici di investimento tra loro complementari:

1. **Investimento diretto**, ovvero l'acquisizione di **partecipazioni in aziende di media o piccola dimensione**, caratterizzate da un **significativo potenziale di crescita a livello nazionale ed internazionale**;
2. **Investimento indiretto**, attraverso piattaforme di Fondi di Fondi, sottoscrivendo quote di altri **Fondi chiusi di *private equity*, *private debt* e *impact investing***, per favorire lo sviluppo dei mercati del *private capital* ed aumentare la disponibilità di capitale a favore delle PMI italiane.
3. **Impact Investing**, sottoscrivendo quote di altri Fondi chiusi di impatto classificati ai sensi dell'Articolo 9 del Regolamento UE 2019/2088 (SFDR) e che pertanto perseguono un obiettivo di investimento sostenibile.

I prodotti creati sulle diverse linee di investimento sono descritti nelle tabelle seguenti. Tutti i fondi di Fondo Italiano seguono la Politica di Finanza Responsabile della SGR (si rimanda al capitolo 2 per maggiori informazioni sul processo di Investimento Responsabile di Fondo Italiano).

1.4.2 Fondi diretti

Tramite fondi dedicati di *Private Equity*, *Tech Growth* e *Co-investimenti*, la SGR supporta il tessuto imprenditoriale italiano **partecipando al capitale privato di aziende che presentano ambiziosi piani di sviluppo nazionale ed internazionale** e operanti in **settori strategici e d'eccellenza**.

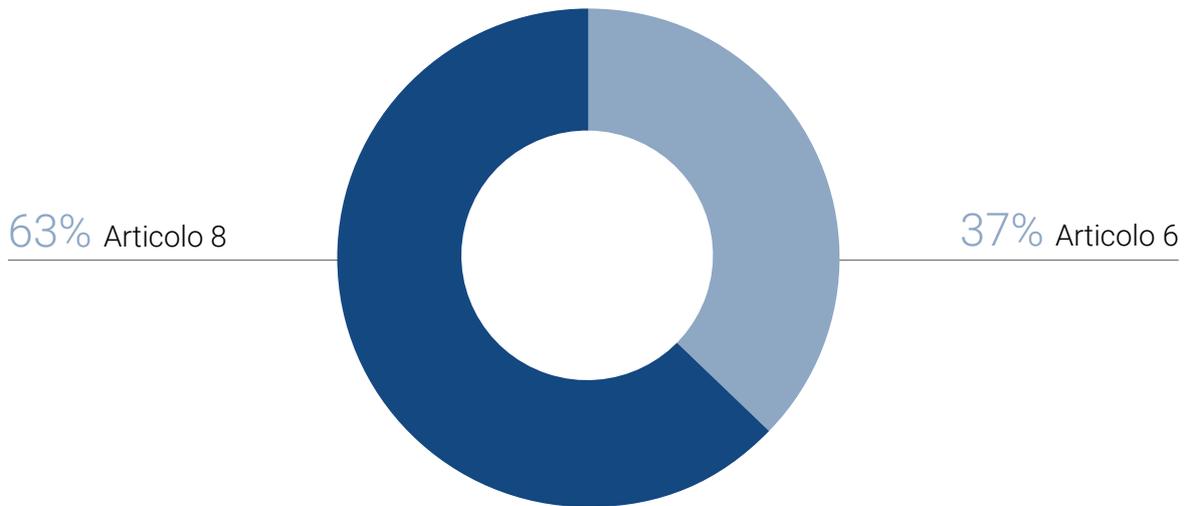
| | Prodotto | Descrizione e strategia | Commitment (M€) |
|---|---|---|------------------------|
| Private Equity Investimenti nel private equity di aziende di media dimensione con solide prospettive organiche. Questi investimenti mirano a sostenere e accelerare lo sviluppo di società con potenziale significativo, offrendo capitali e risorse strategiche per favorire l'espansione e l'innovazione. | Fondo Italiano Consolidamento e Crescita - FICC <hr/> FICC | Focus su società di media dimensione con solide prospettive organiche, caratterizzate da un adeguato profilo ESG, che possano agire quali piattaforme aggregatrici per implementare un'articolata strategia di «buy&build» orizzontale e verticale. Approccio industriale con un orizzonte di investimento di medio-lungo periodo. Capitali per la crescita inclusi replacement di azionisti esistenti per migliorare la governance, effettuando operazioni sia di maggioranza che di minoranza laddove può svolgere un ruolo di leader del progetto. | 492,46 |
| | Fondo Italiano Tecnologia e Crescita - FICC II <hr/> FICC II | Focus su società di media dimensione con solide prospettive organiche, caratterizzate da un adeguato profilo ESG, che possano agire quali piattaforme aggregatrici per implementare un'articolata strategia di «buy&build» orizzontale e verticale. Approccio industriale con un orizzonte di investimento di medio-lungo periodo. Capitali per la crescita inclusi replacement di azionisti esistenti per migliorare la governance, effettuando operazioni sia di maggioranza che di minoranza laddove può svolgere un ruolo di leader del progetto. | 325,00 (Target 700) |
| | Fondo Italiano Agri & Food - FIAF <hr/> FIAF | Focus su PMI italiane appartenenti ai diversi segmenti della filiera agroalimentare. Imprese caratterizzate da buona solidità patrimoniale e redditività attuale e prospettica, con un solido management e un profilo ESG adeguato. | 225,00 (Target 250) |

| AUM (%) | Settori di investimento | Società in portafoglio (al 31.12.2023) | Anno di avvio | Classificazione SFDR |
|---------|---|--|---------------|----------------------|
| 37% | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Made in Italy</i> • Meccatronica & Industria meccanica avanzata • Agroalimentare • <i>ICT Technologies</i> • <i>Healthcare & MedTech</i> • <i>Transportation Systems & Technologies</i> |  | 2017 | Art. 6 |
| 24% | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Made in Italy</i> • <i>Industrial Tech & Products</i> • <i>IT/digital</i> • <i>Lifescience & Healthcare</i> • Turismo 4.0 |  | 2023 | Art. 8 |
| 17% | <ul style="list-style-type: none"> • Prodotti, servizi e macchinari per il <i>precision farming</i> • Prodotti agricoli e processi di prima trasformazione • Produzione e commercio di prodotti alimentari • Macchinari e impianti per l'alimentare • Società di ingredientistica e integratori alimentari • Società di distribuzione e logistica |  | 2021 | Art. 8 |

| Prodotto | Descrizione e strategia |
|--|--|
| <p>Tech Growth Investimenti di growth capital in settori prioritari e strategici quali quello dell'Information, Communication and Technology (ICT) e Industrial Innovation, Med-Tech, Food-Tech e Clean-Tech.</p> | <p>Fondo Italiano Tecnologia e Crescita - FITEC</p> <p>FITEC</p> <p>Fondo settoriale per investimenti in aziende italiane con piani di sviluppo basati sulla tecnologia, gestito da un team dedicato e specializzato. Interventi mediamente da € 15-17 milioni, prevalentemente di minoranza, sotto forma di aumenti di capitale dedicati allo sviluppo. Investimenti di Tech Growth (aziende con EBITDA positivo e buona crescita) e Expansion Tech (aziende con flussi di cassa positivi e ambiziosi piani di espansione).</p> |
| | <p>Fondo Italiano Tecnologia e Crescita Lazio - FITEC LAZIO</p> <p>FITEC</p> <p>Fondo settoriale per investimenti in aziende italiane con piani di sviluppo basati sulla tecnologia, gestito da un team dedicato e specializzato. Interventi da € 5/15 milioni, prevalentemente di minoranza, sotto forma di aumenti di capitale dedicati allo sviluppo. Investimenti di Tech Growth (aziende con EBITDA positivo e buona crescita) e di Late Stage (aziende a crescita elevata con necessità di finanziare il conto economico).</p> |
| | <p>Fondo Italiano Tecnologia e Crescita - FITEC II</p> <p>FITEC II</p> <p>Fondo settoriale per investimenti in aziende italiane con piani di sviluppo basati sulla tecnologia, gestito da un team dedicato e specializzato. Interventi mediamente da € 15-17 milioni, prevalentemente di minoranza, sotto forma di aumenti di capitale dedicati allo sviluppo. Investimenti di Tech Growth (aziende con EBITDA positivo e buona crescita) e Expansion Tech (aziende con flussi di cassa positivi e ambiziosi piani di espansione). Il Fondo investirà prevalentemente nei settori Lifescience & Healthcare, Industrial Technology & Products, IT/Digital (TMT).</p> |
| <p>Co-Investimenti Co-investimenti, al fianco di primari operatori di private equity attivi sul mercato italiano.</p> | <p>Fondo Italiano Private Equity Co-Investimenti - FIPEC</p> <p>FIPEC</p> <p>Investimenti in piccole e medie imprese italiane in co-investimento con investitori in private equity italiani ed internazionali. FIPEC si propone di assumere partecipazioni di minoranza nell'ambito di operazioni di maggioranza o minoranza a supporto di strategie di crescita. Focus su aziende che, nel rispetto di criteri ESG, presentino interessanti prospettive di sviluppo, sia in Italia sia all'estero, e siano caratterizzate da un significativo potenziale di creazione di valore, con l'obiettivo di rafforzarne la competitività e sostenerne la crescita dimensionale, anche attraverso acquisizioni, l'avviamento di un processo di ricambio generazionale ed evoluzione imprenditoriale.</p> |
| | <p>Basket Equ</p> <p>BASKET EQU</p> <p>Co-investimenti di private equity e quasi-equity in aziende basate nella Regione Campania o con programmi di sviluppo nella regione stessa. Il Fondo co-investe con i fondi diretti gestiti da Fondo Italiano e altri fondi di private equity e private debt, facendo leva sulle consolidate relazioni delle attività di fondi di fondi gestite da Fondo Italiano. Focus su aziende campane che, nel rispetto di criteri ESG, presentino meno di 250 dipendenti, fatturato non superiore a €50 milioni, o meno di €43 milioni di attivo, tipicamente caratterizzate da solidità patrimoniale, da buona redditività attuale e prospettica, e da piani di sviluppo ambiziosi.</p> |

| Commitment (M€) | AUM (%) | Settori di investimento | Società in portafoglio (al 31.12.2023) | Anno di avvio | Classificazione SFDR |
|------------------------|---------|---|---|---------------|----------------------|
| 115,58 | 9% | <ul style="list-style-type: none"> • Information, Communication and Technology (ICT) • Industrial Innovation • MedTech • FoodTech • CleanTech |  | 2017 | Art. 6 |
| 18,18 | 1% | <ul style="list-style-type: none"> • Information, Communication and Technology (ICT) • Industrial Innovation • MedTech • FoodTech • CleanTech |  | 2017 | Art. 6 |
| 151,96 (Target 250) | 11% | <ul style="list-style-type: none"> • IT/digital • Industrial Tech & Products Lifescience & Healthcare Climate & Environmental Technologies |  | 2023 | Art. 8 |
| Target 150 | 0% | <ul style="list-style-type: none"> • Agricoltura, food • Filiere ed eccellenze Made in Italy • Lifescience & Healthcare • Industrial technologies & products • IT/digital • Turismo, ristorazione, hospitality, business travels e organizzazione di eventi | - | 2023 | Art. 8 |
| Target 45 | 0% | Il Fondo investirà in aziende operanti in qualsiasi settore, con l'eccezione delle PMI operanti nel settore primario, della pesca e dell'acquacultura e nei settori di cui al Regolamento (UE) n. 964/2014. | - | 2023 | Art. 8 |

Posizionamento SFDR dei Fondi diretti di Fondo Italiano



FIAF

Fondo Italiano
Agri & Food -
FIAF

FICC II

Fondo Italiano
Consolidamento
e Crescita II -
FICC II

FIPEC

Fondo Italiano
Private Equity
Co-Investimenti -
FIPEC

FITEC II

Fondo Italiano
Tecnologia e
Crescita II - FITEC II

BASKET EQUE

Fondo Basket
Eque

FICC

Fondo Italiano
Consolidamento e
Crescita - FICC

FITEC

Fondo Italiano
Tecnologia e
Crescita - FITEC

FITEC

Fondo Italiano
Tecnologia e Crescita
Lazio - FITEC Lazio

Articolo 8

Tre anni dopo l'entrata in vigore del Regolamento SFDR, il **63% dei fondi diretti gestiti da Fondo Italiano d'Investimento si classifica ai sensi dell'articolo 8**: si tratta quindi di strumenti finanziari che, oltre ad applicare la Politica di Finanza Responsabile della SGR, promuovono caratteristiche sociali e ambientali e prevedono una strategia di miglioramento delle performance ESG delle società investite. Ricadono in questa classificazione tutti i nuovi veicoli di investimento diretto avviati dal 2021. Inoltre FIAF, FICC II e FITEC II prevedono una porzione del *carried interest* legata a parametri di performance ESG.

Articolo 6

I Fondi FICC, FITEC e FITEC Lazio costituiscono gli unici istituti che pur applicando nelle proprie decisioni di investimento la Politica di Finanza Responsabile della SGR, non promuovono esplicitamente caratteristiche ambientali e sociali ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento SFDR.



1.4.3 Fondi di Fondi

L'area "Fondi di Fondi" (anche detti "FoF") è dedicata agli investimenti indiretti, ossia investimenti in veicoli gestiti da altri operatori ed attivi nell'ambito del *private equity*, del *private debt*, del *venture capital* e del *impact investing*. Con tali piattaforme, Fondo Italiano si propone di investire in fondi attivi sul mercato nazionale, le cui strategie mirino a **rafforzare la competitività delle piccole e medie imprese del Paese**, sostenere filiere di eccellenza e investire nella crescita dimensionale delle aziende.

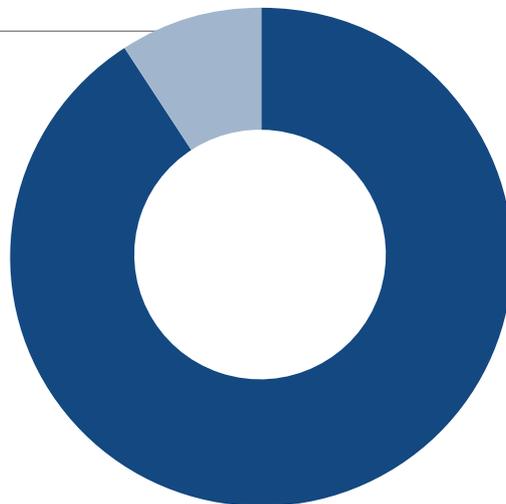
| | Prodotto | Descrizione e strategia |
|----------------|---|--|
| | Fondo Italiano Di investimento Fondo di Fondi FOF PE | Investimenti in fondi di private equity volti a supportare la crescita delle imprese italiane con strategia d'investimento compatibile e coerente con quella di Fondo Italiano, pro-muovendo lo sviluppo di nuove management company ed il rafforzamento di quelle esistenti. |
| Private Equity | FoF Private Equity Italia FOF PEI | Focus su fondi che si indirizzano a piccole e medie imprese operanti in Italia, con fatturato inferiore a € 500 mln (ed in particolare con un fatturato inferiore a 150 mln), con prospettive di crescita concrete. Creare "campioni" in grado di competere anche a livello ultra-nazionale, attraverso processi di crescita organica ed aggregazione e a migliorare il posizionamento strategico delle società anche attraverso il miglioramento della struttura manageriale. |
| | FoF Private Equity Italia Due FII PE Italia Due | Focus su fondi che si indirizzano a piccole e medie imprese operanti in Italia, con fatturato inferiore a € 500 mln (ed in particolare con un fatturato inferiore a 150 mln), con prospettive di crescita concrete. Creare "campioni" in grado di competere anche a livello ultra-nazionale, attraverso processi di crescita organica ed aggregazione e a migliorare il posizionamento strategico delle società anche attraverso il miglioramento della struttura manageriale. FII Private Equity Italia Due investe insieme al fondo principale FOF Private Equity Italia sulla base di un rapporto di co-investimento. |
| Private Debt | FoF Private Debt FOF PD | Investimenti in fondi di private debt volti a supportare lo sviluppo delle PMI italiane attraverso strumenti di investimento flessibili, favorendone la crescita sia interna che esterna e la razionalizzazione della compagine azionaria. |
| | FoF Private Debt Italia FOF PDI | Focus su fondi che si indirizzano a piccole e medie imprese operanti in Italia, con fatturato inferiore a € 500 mln (ed in particolare con un fatturato inferiore a € 300 mln) con prospettive di crescita concrete. Fornire alle PMI, attraverso la sottoscrizione di fondi gestiti da terzi, strumenti flessibili che spesso sostituiscono il capitale di espansione. |
| | FoF Private Debt Italia Due FII PD Italia Due | Focus su fondi che si indirizzano a piccole e medie imprese operanti in Italia, con fatturato inferiore a € 500 mln (ed in particolare con un fatturato inferiore a € 300 mln) con prospettive di crescita concrete. Fornire alle PMI, attraverso la sottoscrizione di fondi gestiti da terzi, strumenti flessibili che spesso sostituiscono il capitale di espansione. FII Private Debt Italia Due investe insieme al fondo principale FOF Private Debt Italia sulla base di un rapporto di co-investimento. |

| Commitment (M€) | AUM (%) | Numero di Fondi in portafoglio (al 31.12.2023) | Anno di avvio | Classificazione SFDR |
|-----------------|---------|---|------------------|-------------------------|
| 369,97 | 18% | 16 | 2010 | Art. 6 |
| 496,70 | 24% | 15 | 2019 | Art. 6 |
| 160,16 | 8% | 11 | 2019 | Art. 6 |
| 400,00 | 19% | 11 | 2014 | Art. 6 |
| 340,84 | 16% | 9 | 2020 | Art. 6 |
| 40,04 | 2% | 7 | 2020 | Art. 6 |

| | Prodotto | Descrizione e strategia |
|------------------|---|---|
| Venture Capital | FOF Venture Capital FOF VC | Investimenti in fondi di venture capital con una strategia di investimento focalizzata su società ad alto contenuto tecnologico, nelle fasi di seed, start up e late stage. |
| | Fondo Italiano di Investimento - Venture FII VENTURE | Investimenti in fondi di venture capital volti a supportare le start up in tutte le fasi del loro ciclo di vita, dal <i>seed</i> e <i>early stage</i> all' <i>expansion</i> e <i>growth capital</i> , con focus su società ad alto contenuto tecnologico. |
| Impact Investing | FoF Impact Investing FOF Impact Investing | <p>La strategia di investimento è focalizzata – indirettamente attraverso fondi – o, in parte minoritaria, direttamente in co-investimento – su società basate in Italia, ma potrà investire residualmente anche in fondi europei, al fine di attrarre competenze e investimenti internazionali nel mercato italiano.</p> <p>I fondi oggetto di investimento saranno principalmente fondi di private equity, di private debt e social basket bond e, in via residuale, fondi di late-stage venture capital.</p> |

Posizionamento SFDR dei fondi di fondi di Fondo Italiano

11% Articolo 9



89% Articolo 6

FOF Impact Investing

FOF Impact
Investing

Articolo 9

L'attività di investimenti indiretti include il FOF Impact Investing, il primo veicolo della SGR e il primo fondo di fondi in Italia che persegue un obiettivo sostenibile ai sensi dell'articolo 9 del Regolamento SFDR. Una descrizione del prodotto è presentata nel successivo caso di studio.

| Commitment (M€) | AUM (%) | Numero di Fondi in portafoglio (al 31.12.2023) | Anno di avvio | Classificazione SFDR |
|-----------------------|---------|---|---------------|----------------------|
| 163,00 | 8% | 9 | 2015 | Art. 6 |
| 91,20 | 4% | 5 | 2012 | Art. 6 |
| 50,00 (Target 120) | 2% | 1 | 2022 | Art. 9 |

FOF PE

Fondo Italiano Di
investimento Fondo
di Fondi - FOF PE

FOF PEI

FoF *Private Equity*
Italia - FOF PEI

FII PE Italia Due

FII *Private Equity*
Italia Due - FII PEI
DUE

FOF PD

FoF *Private Debt* -
FOF PD

FOF PDI

FoF *Private Debt*
Italia - FOF PDI

FII PD Italia Due

FII *Private Debt* Italia
Due - FII PDI DUE

FOF VC

FOF *Venture Capital*
- FOF VC

FII VENTURE

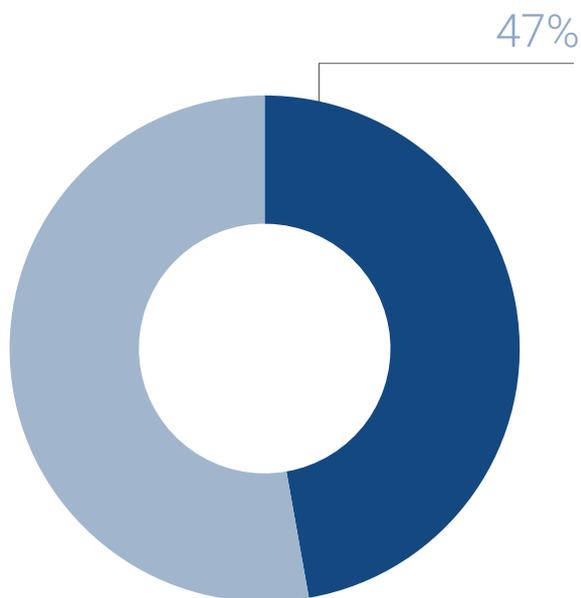
Fondo Italiano di
Investimento -
FII *Venture*

Articolo 6

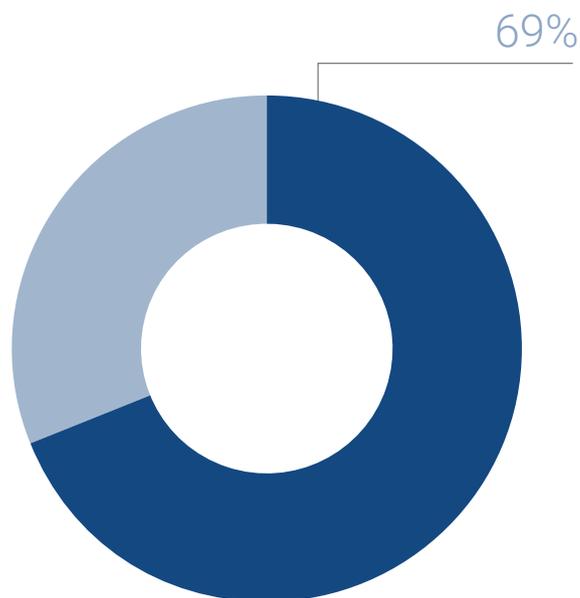
Ad oggi, la maggior parte dei fondi di fondi di Fondo Italiano è classificata ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento SFDR. Tuttavia per tutti i veicoli avviati successivamente all'approvazione della Politica di Finanza Responsabile della SGR⁵, la cui prima edizione risale al 2017, l'attenzione ESG di Fondo Italiano si esprime con la richiesta ai gestori dei fondi investiti di adottare presidi in ambito ESG come previsto dalla Politica stessa.

⁵ FoF *Private Equity* Italia, FoF *Private Equity* Italia Due, FoF *Private Debt* Italia e FoF *Private Debt* Italia Due .

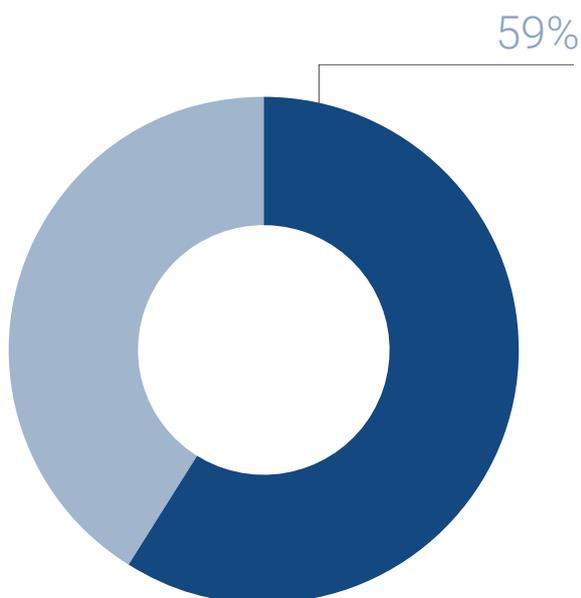
Posizionamento SFDR dei gestori dei fondi indiretti



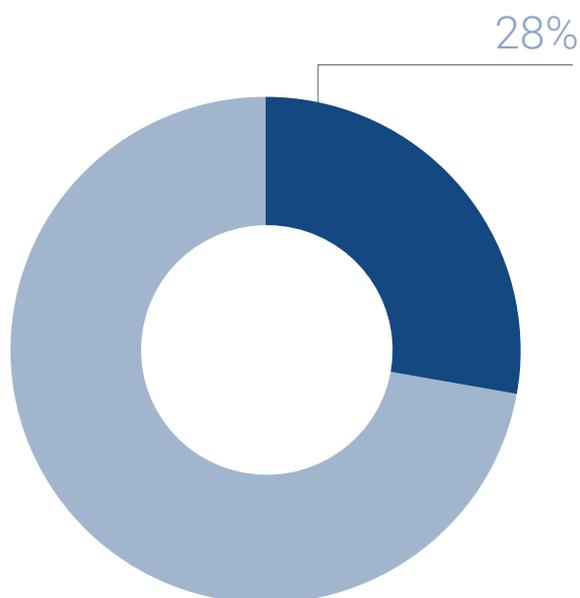
Il 47% dei gestori dei fondi investiti considera gli effetti negativi sulla sostenibilità delle proprie decisioni di investimento.



Il 69% dei gestori dei fondi investiti ha adottato politiche di remunerazione legate a l'integrazione dei rischi di sostenibilità.



Il 59% dei gestori ha lanciato fondi che promuovono caratteristiche ambientali e/o sociali ai sensi dell'art. 8 del Regolamento SFDR.



Il 28% dei gestori ha lanciato fondi che perseguono un obiettivo di sostenibilità ai sensi dell'art. 9 del Regolamento SFDR.

FOF Impact Investing

FoF Impact Investing: il primo fondo di fondi in Italia dedicato al Impact Investing

Negli ultimi mesi del 2022 Fondo Italiano ha definito il framework del FOF Impact, il primo fondo di fondi in Italia dedicato al Impact Investing. FOF Impact persegue i 17 Sustainable Development Goals individuati nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ed investe esclusivamente in fondi classificati ex art. 9 SFDR.

I gestori dei fondi in portafoglio aderiscono al *framework* definito da Fondo Italiano, che include l'obbligo di attribuire una quota del carried interest in base al raggiungimento degli obiettivi di impatto definiti per ciascuna delle società in portafoglio. Fondo Italiano inoltre supporta i fondi sottostanti nella definizione delle tesi di investimento e di un'adeguata governance, secondo le migliori pratiche di mercato.

Fondo Italiano d'Investimento, attraverso le partecipazioni in FOF Impact, mira allo sviluppo di un ecosistema italiano di fondi di *Impact Investing*, selezionati tra l'offerta di gestori solidi e coi quali intrattiene relazioni storiche, consapevole che la propria partecipazione all'investimento possa attrarre il coinvolgimento di altri investitori istituzionali, consentendo raccolte significative di capitale.



Nel 2023, FOF Impact ha completato il suo primo investimento nel fondo Xenon FIDEDEC, dedicato a investimenti in piccole e medie imprese italiane con l'obiettivo di generare un impatto sociale e ambientale positivo nei seguenti settori:

- 1) Economia circolare: imprese che estendono il ciclo di vita dei prodotti, contribuendo a ridurre significativamente i rifiuti e a riutilizzare i materiali all'interno del ciclo produttivo.
- 2) Decarbonizzazione: società che producono energia rinnovabile.

Di particolare rilevanza è stata l'acquisizione di Neptune Group, risultato di un progetto di consolidamento promosso da Xenon FIDEDEC, con l'obiettivo di creare il primo operatore in Italia specializzato nel trattamento delle acque reflue industriali.

1.5 Gli impatti di Fondo Italiano

Le risorse impiegate da Fondo Italiano consentono di finanziare direttamente e indirettamente le attività di aziende italiane e sono strumentali alla creazione di valore per il Paese in termini di contributo al Prodotto Interno Lordo (PIL) nazionale, all'occupazione e al reddito distribuito alle famiglie tramite le retribuzioni da lavoro dipendente.

Gli impatti generati su PIL nazionale, occupazione e reddito da lavoro riconducibili a Fondo Italiano d'Investimento sono quantificabili in base al criterio di *ownership* di tutte le aziende coinvolte, considerandone simultaneamente tre tipologie di impatto creato:



Impatti diretti

ossia i contributi generati attraverso lo svolgimento delle rispettive attività economiche dalle società italiane in cui Fondo Italiano investe direttamente e indirettamente.



Impatti indiretti

ossia i contributi generati dai fornitori locali⁶ grazie agli acquisti effettuati dalle aziende in cui Fondo Italiano investe direttamente e indirettamente.



Impatti indotti

ossia i contributi dovuti alla spesa per i consumi dei lavoratori occupati direttamente e indirettamente dalle aziende in cui Fondo Italiano investe.

⁶ Fornitori operanti sul territorio nazionale.

1.5.1 Gli impatti economici

Nel 2023, grazie alla propria attività di investimento, Fondo Italiano ha generato impatti diretti, indiretti e indotti sull'economia italiana pari a **573 milioni di euro di PIL** (valore pari allo 0,03% del PIL italiano).

| Impatti economici - PIL generato | UdM | Valori 2023 |
|--|-------|-------------|
| PIL totale generato dagli investimenti di FII SGR | mIn € | 573 |
| di cui PIL generato direttamente | mIn € | 268 |
| di cui PIL generato a livello indiretto e indotto | mIn € | 305 |
| <i>Migliaia di € di PIL generati complessivamente nel 2023 per ogni milione di € investito da Fondo Italiano</i> | - | 855 |

1.5.2 Gli impatti sociali

In termini di impatti sulla società italiana, gli investimenti effettuati da Fondo Italiano promuovono lo sviluppo del mercato del lavoro e conseguentemente la distribuzione di reddito in via diretta, indiretta ed indotta. Complessivamente, nel 2023 gli investimenti effettuati tramite i fondi diretti e i fondi di fondi della SGR hanno contribuito all'occupazione di **7.241 persone**⁷ nell'economia italiana, considerando sia i dipendenti occupati nelle aziende finanziate da Fondo Italiano attraverso i fondi diretti e i fondi di fondi, sia i lavoratori coinvolti nelle rispettive catene di fornitura, sia i posti di lavoro attivati in maniera indotta dai lavoratori occupati direttamente e indirettamente attraverso i loro consumi. La distribuzione di reddito che ne consegue ammonta, nel 2023, a **254 milioni di euro** messi a disposizione delle famiglie.

| Impatti Sociali - Posti di lavoro sostenuti | UdM | Valori 2023 |
|---|-----|-------------|
| Occupati totali grazie agli investimenti di FII SGR | N° | 7.241 |
| di cui occupati direttamente | N° | 2.302 |
| di cui occupati indirettamente e indotti | N° | 4.939 |
| <i>Posti di lavoro sostenuti nel 2023 per ogni milione di € investito da Fondo Italiano</i> | - | 11 |

| Impatti Sociali - Reddito da lavoro generato | UdM | Valori 2023 |
|--|-------|-------------|
| Reddito da lavoro totale generato | mIn € | 254 |
| di cui reddito da lavoro generato direttamente | mIn € | 120 |
| di cui Reddito da lavoro generato a livello indiretto e indotto | mIn € | 134 |
| <i>Migliaia di euro di reddito da lavoro generato nel 2023 per ogni milione di € investito da Fondo Italiano</i> | - | 379 |

Gli impatti socio-economici

| Impatti socio-economici | UdM | FITEC | FICC | PE | PD | Impact |
|---|-------|-------|-------|-------|-----|--------|
| PIL generato nel 2023 dalle aziende grazie al supporto di FII | mIn € | 41 | 254 | 194 | 83 | 83 |
| Posti di lavoro sostenuti nel 2023 dalle aziende grazie a | N° € | 548 | 3.248 | 2.516 | 906 | 83 |
| Contributo al reddito totale delle famiglie nel 2023 grazie al supporto di Fondo Italiano | mIn € | 20 | 114 | 89 | 30 | 83 |

⁷ Calcolate come *full time equivalent*.

1.6 Innovazione e imprenditoria

Nel perseguire la propria strategia di investimento orientata alla valorizzazione delle filiere d'eccellenza italiane, Fondo Italiano considera l'innovazione uno dei pilastri fondamentali della propria *mission* ed elemento imprescindibile per promuovere la crescita e lo sviluppo imprenditoriale italiano.

In particolare, il connubio tra innovazione e crescita imprenditoriale è al centro della strategia di investimento del fondo FITEC, dedicato ad investimenti in *growth capital*, tra cui i settori dell'*Information, Communication and Technology (ICT)*, *Industrial Innovation*, *MedTech*, *FoodTech*, e *CleanTech*. Gli investimenti del Fondo supportano la crescita del capitale di eccellenze italiane ad alto contenuto tecnologico che intendono avviare o consolidare progetti di espansione, favorendone i processi di innovazione e rafforzandone il posizionamento competitivo.

Nel 2023 il totale investito in ricerca e sviluppo dalle società in portafoglio dei fondi diretti è stato pari al 5% del valore della produzione totale, superando i 78 milioni di euro: di questi, 50 milioni sono stati investiti in innovazione per il miglioramento delle performance ambientali e orientate al contenimento delle emissioni in atmosfera dei prodotti/servizi venduti, 2 milioni sono stati investiti per il contenimento delle emissioni dei processi aziendali.



The logo for FITEC, consisting of the word "FITEC" in a bold, sans-serif font, with a horizontal line above and below the text.

Inxpect: tecnologia ad elevato impatto sulla sicurezza

Inxpect è una giovane azienda tecnologica, fondata nel 2015, nata dall'intuizione di utilizzare la tecnologia radar per applicazioni nel settore della sicurezza industriale. Grazie a un team e ad una cultura aziendale innovativa, è stata la **prima azienda al mondo** (e ad oggi ancora l'unica) a creare un sistema radar di sicurezza certificato SIL2⁸/PLd e UL Listed⁹.

Le soluzioni sviluppate da Inxpect – nel portafoglio di FITEC dal 2021 – consentono di garantire elevati standard di sicurezza sul lavoro senza compromettere la produttività, due aspetti tradizionalmente considerati in conflitto nel mondo industriale. A differenza dei tradizionali sensori ottici, la tecnologia radar è in grado di operare tridimensionalmente ed è efficace anche in presenza di polvere, fumo, acqua o sfridi generati dal processo produttivo.

⁸ La certificazione SIL2 (Safety Integrity Level 2) assicura che il sistema raggiunga un livello adeguato di sicurezza per le applicazioni industriali, conforme agli standard internazionali come l'IEC 61508 e l'IEC 61511. La certificazione SIL2 è ottenuta attraverso un rigoroso processo di valutazione e verifica per garantire che il sistema possa gestire rischi e operare in modo sicuro nell'ambiente previsto.

⁹ La certificazione PLd, conforme alla normativa IEC 61508, attesta che il sistema o componente raggiunge un livello di performance sufficiente per garantire la sicurezza in applicazioni industriali, con una probabilità di guasto pericoloso inferiore a 10^{-4} per ciclo operativo. La certificazione UL Listed conferma che il prodotto soddisfa i requisiti di sicurezza elettrica e prestazionale per il mercato nordamericano.

1.7 ESG in Fondo Italiano

1.7.1 Le tappe principali del percorso ESG di Fondo Italiano



1.7.2 Analisi di materialità

Fondo Italiano intende mantenere e consolidare la propria posizione di gestore *leader* in Italia e farsi promotore della diffusione delle migliori pratiche di investimento responsabile. Per questo nel 2023, Fondo Italiano ha avviato un processo di revisione della propria strategia ESG al fine di allineare il proprio processo di investimento ai migliori standard e best practice riscontrati a livello nazionale ed internazionale. Nell'ambito di tale attività è stata svolta un'analisi di materialità, finalizzata all'identificazione delle tematiche rilevanti per Fondo Italiano e i suoi stakeholder, su cui definire la strategia di sostenibilità e contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

La strategia ESG di Fondo Italiano d'Investimento



La SGR ha condotto un'approfondita analisi del contesto esterno, delle richieste di sostenibilità del mercato, dei *macro-trend* di sostenibilità e *trend* settoriali, nonché delle considerazioni e linee guida fornite da Banca d'Italia in merito all'esposizione degli intermediari finanziari ai rischi climatici, che le ha permesso di identificare una lista di tematiche potenzialmente rilevanti.

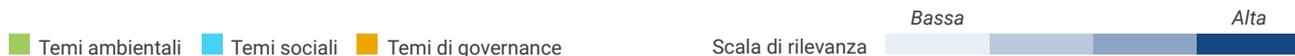
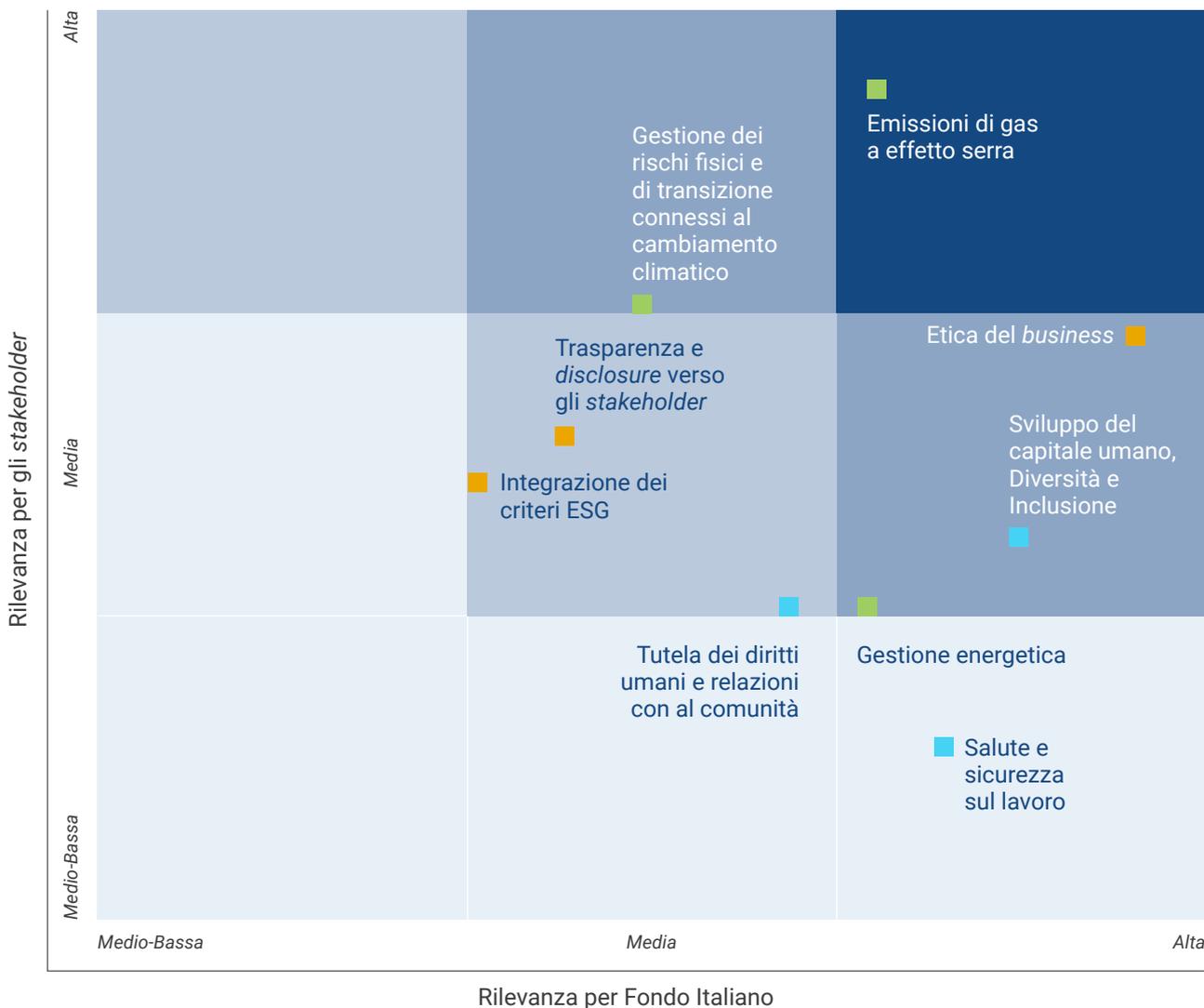
Per la valutazione della rilevanza relativa delle diverse tematiche sono stati identificati gli **stakeholder** chiave,

ossia i principali portatori di interesse interni ed esterni, successivamente coinvolti in attività dedicate a seconda della tipologia di stakeholder. Successivamente, è stato attribuito un grado di importanza a ciascuna categoria di stakeholder identificata in base alla loro capacità di influenzare le attività di Fondo Italiano e al livello di interesse dimostrato, ordinando gli stakeholder come segue.

| Stakeholder | Metodo di coinvolgimento nella definizione della materialità | | Numero stakeholder coinvolti |
|---|--|--|------------------------------|
| Investitori | Interviste dedicate Analisi <i>desktop</i> |  | 3 |
| Azionisti | Interviste dedicate Analisi <i>desktop</i> |  | 8 |
| Ministeri, Istituzioni, Regolatori e <i>policy makers</i> | Interviste dedicate Analisi <i>desktop</i> |  | 2 |
| Dipendenti | Votazione <i>online</i> |  | 54 |
| Peers | Analisi <i>desktop</i> |  | - |
| Imprenditori | Interviste dedicate |  | 3 |
| Media (opinione pubblica) | Analisi <i>desktop</i> (trend di sostenibilità) |  | - |
| Associazioni di categoria/ Comunità finanziaria | Interviste dedicate |  | 2 |
| Partner (società di <i>rating</i> , consulenza e <i>impact</i>) | Interviste dedicate |  | 7 |
| Comunità (Italia) | Analisi <i>desktop</i> (le priorità del PNRR) |  | - |

Per valutare la **rilevanza** per la SGR, invece, sono stati coinvolti i membri del Consiglio di Amministrazione, del Comitato ESG e le prime linee di Fondo Italiano, attraverso *workshop* dedicati ed interviste dirette.

A valle di questo processo, è stata definita la **matrice di materialità della SGR**, che ha guidato la rendicontazione di sostenibilità, lo sviluppo del Piano ESG e ha consentito di identificare i temi materiali, ossia quelle tematiche che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi per Fondo Italiano e per la sua attività di investimento.



| Tematica | Descrizione |
|---|--|
| Emissioni di gas a effetto serra | La SGR si impegna a ridurre l'impatto ambientale generato dalla propria attività e dai propri investimenti, incentivando la definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni dirette e indirette di gas serra e monitorandone la performance . |
| Gestione energetica | La SGR promuove una gestione responsabile dell'energia all'interno della propria organizzazione e dei propri investimenti, incentivando iniziative di efficienza energetica e riduzione del consumo di energia . |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | La SGR integra l'analisi dei rischi ambientali e climatici all'interno del proprio sistema di gestione dei rischi e nella propria strategia di investimento al fine di proteggere il valore per gli investitori. |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | La SGR garantisce, nello svolgimento delle proprie attività e attraverso i propri investimenti, il rispetto dei diritti umani e promuove lo sviluppo delle comunità locali in cui opera, attraverso la creazione di posti di lavoro e il coinvolgimento dei membri dell'organizzazione e delle società in portafoglio in iniziative per la comunità . |
| Salute e sicurezza sul lavoro | La SGR promuove, all'interno della propria organizzazione e del proprio portafoglio, la creazione di un ambiente di lavoro salubre e sicuro , garantendo una gestione ottimale degli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori . |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | La SGR promuove e monitora la diversità e l'inclusione all'interno della propria organizzazione e nelle società in cui investe, creando un ambiente di lavoro eterogeneo e inclusivo e garantendo l'accesso alle stesse opportunità a tutti i dipendenti. |
| Trasparenza e <i>disclosure</i> verso gli stakeholder | La SGR redige un' informativa trasparente sulle procedure e sui risultati conseguiti attraverso la propria attività d'investimento al fine di limitare conflitti di interesse e garantire che gli investitori comprendano la natura dei rischi assunti. |
| Integrazione dei criteri ESG | La SGR integra i criteri ESG all'interno del proprio processo di investimento al fine di generare valore di mercato e aumentare i rendimenti degli investimenti. A livello di investimenti, la SGR si assicura che venga valutato l'impatto ambientale e sociale dei beni e servizi erogati dalle società in portafoglio nel loro ciclo di vita. |
| Etica del <i>business</i> | Attraverso solidi controlli interni , la SGR garantisce e promuove all'interno della propria organizzazione e dei propri investimenti una gestione etica del business e la conformità normativa al fine di proteggere il valore per gli investitori, riducendo al minimo l'esposizione al rischio reputazionale. |

A conferma dell'impegno di Fondo Italiano alla lotta al cambiamento climatico, la tematica **"Emissioni di gas a effetto serra"** si posiziona al primo posto nella matrice, seguita dai temi **"Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico"**, **"Etica del business"**, **"Sviluppo del capitale umano, diversità e inclusione"** e **"Gestione energetica"**. Ulteriori tematiche materiali emergono nell'ambito di governance con **"Trasparenza e disclosure verso gli stakeholder"** e **"Integrazione dei criteri ESG"**, e in ambito sociale con **"Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità"** e **"Salute e sicurezza sul lavoro"**.

1.7.3 Il Piano ESG

Fondo Italiano intende mantenere e consolidare la propria posizione di gestore leader in Italia e farsi promotore della diffusione delle migliori pratiche di investimento responsabile. Per questo, sulla base dei risultati dell'analisi di materialità, nel 2023 è stata definita la nuova strategia ESG di Fondo Italiano, finalizzata ad orientare il percorso di progressiva integrazione dei criteri di sostenibilità nell'attività di investimento. A partire dai temi materiali sono state identificate le macro aree di intervento (*Pillars ESG*) su cui Fondo Italiano intende generare in via prioritaria un **impatto positivo** a beneficio del **sistema Paese**, contribuendo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (*SDGs*).

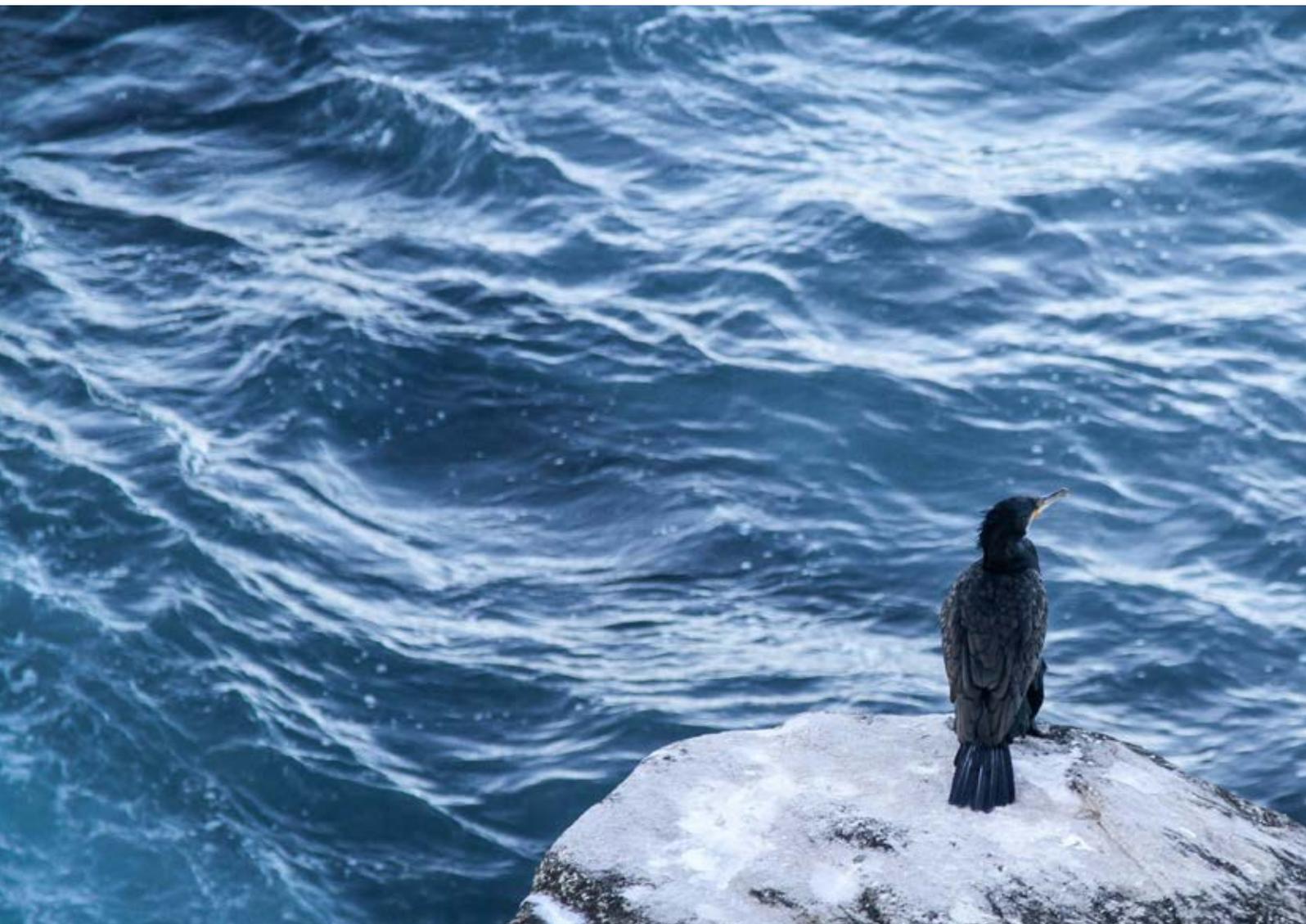
| Pillar ESG | Ambizione di Fondo Italiano d'Investimento | Elenco tematiche materiali | UN SDGs collegati |
|---|--|--|---|
| Promuovere l'etica del <i>business</i> (rif. Capitolo 2) | Fondo Italiano d'Investimento promuove l'etica del <i>bu-siness</i> e sostiene comportamenti etici e trasparenti nella conduzione delle proprie attività e nelle aziende in cui investe incoraggiando le società partecipate ad adottare adeguati presidi di sostenibilità e creare un'informativa trasparente per il mercato. | <i>Etica del Business</i> <i>Integrazione dei criteri ESG</i> <i>Trasparenza e disclosure verso gli stakeholder</i> |   |
| Supportare lo sviluppo delle persone (rif. Capitolo 3) | Fondo Italiano investe nella crescita e innovazione d'impresa anche per promuovere la formazione di talenti e rafforzare competenze. Fondo Italiano è promotore della tutela dei diritti umani, della salute e sicurezza sul lavoro, della diversità e dell'inclusione: questo impegno si esprime nel supporto alla creazione di ambienti di lavoro che favoriscano il coinvolgimento dei dipendenti e la costruzione di relazioni positive con le comunità in cui opera. | <i>Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità</i> <i>Salute e sicurezza sul luogo di lavoro</i> <i>Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione</i> |    |
| Agire responsabilmente a tutela dell'ambiente (rif. Capitolo 4) | Fondo Italiano d'Investimento riconosce l'importanza di affrontare le sfide legate al cambiamento climatico e di utilizzare consapevolmente le risorse naturali. Per questo si propone di operare responsabilmente nello svolgimento delle proprie attività e attraverso i propri investimenti, promuovendo la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, la mitigazione dei rischi climatici fisici e di transizione, l'adozione di pratiche di gestione energetica orientate alla transizione rinnovabile e l'impegno nella protezione del capitale naturale. | <i>Emissioni di gas a effetto serra</i> <i>Gestione energetica</i> <i>Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico</i> |   |

Il **Piano ESG 2023-2025**, approvato a luglio 2023 dal Consiglio di Amministrazione di Fondo Italiano d'Investimento, identifica per ogni *Pillar* ESG obiettivi quali-quantitativi declinati a livello di SGR e di portafoglio, come descritto nei Capitoli successivi in relazione a ciascuna tematica materiale. A livello di portafoglio sono definiti alcuni obiettivi applicabili a tutto il portafoglio, altri applicabili esclusivamente ai nuovi investimenti conclusi a partire dal 2024.

Fondo Italiano monitora annualmente lo stato di avanzamento del Piano ESG; la periodica valutazione dei risultati consente di adattare le azioni da intraprendere per migliorare l'efficacia della strategia. La tabella seguente mostra lo stato di avanzamento al 31.12.2023: il raggiungimento degli obiettivi quantitativi a livello di portafoglio (come specificato, definiti esclusivamente per i nuovi investimenti a partire dal 2024) non è valutabile nell'ambito della rendicontazione dell'anno 2023, pertanto in questi casi si riporta come percentuale di completamento la dicitura "non applicabile".

In riferimento agli investimenti già in gestione, la SGR si impegna, ove possibile e nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dagli accordi in essere, ad implementare i principi di investimento responsabile previsti nella sezione 5.C (periodo di Gestione della Partecipazione), 5.D (Engagement e Attività di Stewardship) e 5.E (Disinvestimento) della Politica di Finanza Responsabile.

Tutti gli obiettivi il cui raggiungimento era previsto entro la fine del 2023 sono stati raggiunti; inoltre sono state completate alcune azioni il cui termine era fissato per gli anni successivi. Maggiori informazioni e commenti relativi allo stato di avanzamento del Piano ESG nell'ambito dei singoli *pillars* ESG e delle tematiche materiali ad essi afferenti sono riportati nei capitoli successivi.



Piano ESG 2023-2025 di Fondo Italiano d'Investimento

| Tema materiale per FIL | Target ¹⁰ | Scadenza | Stato di avanzamento al 31/12/23 | % di completamento | |
|--|----------------------|---|----------------------------------|--------------------|-----------------|
| Etica del business | PC | Prevedere per tutte le partecipate investite a partire dal 2024 lo sviluppo di un Codice Etico e/o l'adozione di un Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 | 2024 | | Non applicabile |
| | SGR | Aggiornare la Politica di Finanza Responsabile per includere il dettaglio dell'approccio di <i>stewardship</i> | 2023 | | 100% |
| | SGR | Aggiornare la Politica di Finanza Responsabile per includere impegno della SGR ai diritti umani, l'approccio rispetto ai rischi sistemici e l'aggiornamento del processo di investimento responsabile | 2023 | | 100% |
| | SGR | Nominare un Referente ESG per tutti i Team di Investimento | 2024 | | 100% |
| | SGR | Inserire in tutti i nuovi accordi di investimento stipulati a partire dal 2024 clausole ESG specifiche | 2024 | | Non applicabile |
| | PC | Nominare per tutte le società partecipate investite a partire dal 2024 un Referente ESG | 2024 | | Non applicabile |
| Integrazione dei criteri ESG | PC | Per le società in portafoglio ove la SGR detiene una partecipazione di maggioranza e su cui non è stata eseguita la <i>due diligence</i> ESG, mappare le pressioni, le opportunità e i rischi ESG a cui sono esposte e la presenza piani di azione ESG, tramite un'analisi di contesto e delle interviste con il management | 2025 | | 0% |
| | PC | Redigere un Piano d'Azione ESG per tutte le società in portafoglio investite a partire dal 2024 ove la SGR detiene una partecipazione di maggioranza | 2025 | | Non applicabile |
| | PC | Assegnare responsabilità ESG a livello di Consiglio di Amministrazione per tutte le società in portafoglio a partire dal 2024, ove la SGR detiene una partecipazione di maggioranza | 2025 | | Non applicabile |
| | PC | Includere nella documentazione di tutte le operazioni di disinvestimento una sezione ESG | 2025 | | 0% |
| | PC | Condurre una ESG Vendor <i>due diligence</i> su tutti gli investimenti | 2025 | | 0% |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholder | SGR | Redigere un report di sostenibilità ispirato al <i>framework</i> di rendicontazione Global Reporting Initiative | 2023 | | 100% |
| | PC | Effettuare una mappatura di tutto il portafoglio rispetto all'assoggettabilità alla Direttiva CSRD | 2025 | | 100% |

■ Obiettivo della SGR ■ Obiettivo del portafoglio

PC: Società in portafoglio (portfolio company)

SGR: Società di Gestione del risparmio

Raggiunto In corso Da iniziare

¹⁰ Tutti i target relativi al portafoglio si applicano esclusivamente ai nuovi investimenti/disinvestimenti di Fondo Italiano d'Investimento e non hanno valenza retroattiva.

| Tema materiale per FIL | Target | Scadenza | Stato di avanzamento al 31/12/23 | % di completamento | |
|---|--------|--|----------------------------------|--------------------|---------------------------|
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | SGR | Erogare almeno 8 ore di formazione annuale per le figure di governance della SGR | 2023 | | 100% |
| | SGR | Erogare almeno 4 ore di formazione specifica ESG annuale per i team di investimento. | 2023 | | 100% |
| | PC | Effettuare una mappatura della <i>gender balance</i> sul 100% del portafoglio | 2023 | | 100% |
| | PC | Definire un <i>target</i> quantitativo di <i>gender balance</i> per tutte le società in portafoglio a partire dal 2024, ove la SGR detiene una quota di maggioranza | 2024 | | Non applicabile |
| | SGR | Erogare almeno 8 ore di formazione annuale ESG per tutti i dipendenti | 2025 | | 0% |
| | SGR | Raggiungere una quota di presenza femminile all'interno dei team di investimento pari almeno al 45% | 2025 | | 26% vs. obiettivo del 45% |
| | SGR | Raggiungere un rapporto tra la remunerazione media degli uomini e quella delle donne compresa tra 95 e 105% | 2025 | | 73% vs. obiettivo del 95% |
| | SGR | Effettuare una revisione della Politica di Remunerazione al fine di correlare il raggiungimento degli obiettivi del Piano ESG con la retribuzione variabile dei ruoli manageriali (MBO) | 2025 | | 100% |
| | PC | Erogare una formazione annuale ai Referenti ESG delle società in portafoglio a partire dal 2024 | 2025 | | Non applicabile |
| Salute e sicurezza sul luogo di lavoro | PC | Sviluppare una modulistica per la comunicazione ed il monitoraggio degli incidenti ESG rilevanti | 2024 | | 100% |
| | PC | Per tutti i nuovi investimenti in società manifatturiere con almeno 200 dipendenti, effettuati a partire dal 2024, inserire all'interno del Piano di Azione ESG l'adozione di un sistema di gestione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (es. ISO 45001) | 2024 | | Non applicabile |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | SGR | Dettagliare maggiormente l'approccio della SGR ai diritti umani all'interno della Politica di Finanza Responsabile | 2023 | | 100% |
| | PC | Per il 100% dei nuovi investimenti per i quali la tematica risulta materiale, inserire all'interno della <i>due diligence</i> ESG una valutazione sul rispetto dei diritti umani | 2024 | | 100% |

■ Obiettivo della SGR ■ Obiettivo del portafoglio

PC: Società in portafoglio (portfolio company)

SGR: Società di Gestione del risparmio

Raggiunto In corso Da iniziare

| Tema materiale per FIL | Target | Scadenza | Stato di avanzamento al 31/12/23 | % di completamento | |
|---|--------|---|----------------------------------|---|-----------------|
| Gestione energetica | PC | Monitorare i consumi energetici su tutte le società in portafoglio al fine di definire una <i>baseline</i> dei consumi | 2023 |  | Non applicabile |
| | PC | Per i nuovi investimenti a partire dal 2024, definire un obiettivo quantitativo di aumento dell'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili per il 100% del portafoglio | 2025 |  | Non applicabile |
| Emissioni di gas a effetto serra | SGR | Aggiornare la lista di esclusione per escludere dall'universo investibile della SGR attività legate all'estrazione di combustibili fossili e produzione di energia tramite carbone o olio | 2023 |  | 100% |
| | SGR | Monitorare il 100% delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) della SGR (scopo 1, 2 e 3) | 2024 |  | 100% |
| | PC | Monitorare le emissioni di gas a effetto serra (GHG) scopo 1 e 2 sul 100% del portafoglio | 2024 |  | 100% |
| | PC | Mappare sul 100% del portafoglio le società ove è già presente un piano di riduzione delle emissioni | 2024 |  | 100% |
| | SGR | Definire una strategia di riduzione delle emissioni GHG della SGR | 2025 |  | 0% |
| | PC | Per tutti i nuovi investimenti in maggioranza ¹¹ conclusi a partire dal 2024, richiedere un piano di riduzione delle emissioni GHG entro due anni dall'investimento | 2025 |  | Non applicabile |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | SGR | Includere all'interno della Politica di Finanza Responsabile l'approccio ai rischi climatici nonché i ruoli e responsabilità all'interno della SGR | 2023 |  | 100% |
| | PC | Valutazione dei gestori dei fondi indiretti sui presidi relativi ai rischi climatici | 2023 |  | 100% |
| | SGR | Integrare l'approccio della SGR ai rischi climatici all'interno della Politica di Gestione del Rischio | 2024 |  | 0% |
| | PC | Aggiornare l'attuale framework di <i>due diligence</i> per includere una sezione dedicata all'esposizione ai rischi legati al cambiamento climatico | 2024 |  | 100% |
| | SGR | Erogare una formazione specifica sui rischi climatici al 100% dei dipendenti della SGR | 2025 |  | 0% |
| | PC | Valutare l'esposizione ai rischi climatici del 100% delle società oggetto di investimento dei Fondi diretti | 2025 |  | 100% |

■ Obiettivo della SGR ■ Obiettivo del portafoglio

PC: Società in portafoglio (portfolio company)

SGR: Società di Gestione del risparmio



Raggiunto



In corso



Da iniziare

¹¹ L'obiettivo si riferisce agli investimenti nei settori *energy, automotive, transportation, construction, industrial e buildings*.

1.7.4 Le partnership per promuovere la sostenibilità

La SGR, oltre a sostenere investimenti responsabili in linea con le proprie politiche, aderisce ad associazioni ed istituzioni attive nella promozione e diffusione delle migliori pratiche di investimento responsabile.

| Associazione | Mission | Anno di adesione | Contributo di Fondo Italiano |
|--|--|------------------|---|
|  Forum per la Finanza Sostenibile | Associazione <i>non profit</i> che dal 2001 si fa promotrice dell'inclusione dei criteri ambientali, sociali e di governance nei prodotti e nei processi finanziari. | 2018 | Fondo Italiano è socio del " Forum per la Finanza Sostenibile ", abbracciando la missione di promuovere l'investimento sostenibile, con l'obiettivo di diffondere l'integrazione dei criteri ESG nei prodotti e nei processi finanziari. A partire dal 2023, Roberto Travaglino, Direttore Commerciale, Investor Relations & ESG di Fondo Italiano, è membro del Board del Forum e ricopre quindi un ruolo d'indirizzo per l'associazione. |
|  <small>Associazione Italiana del Private Equity, Venture Capital e Private Debt</small> | Associazione impegnata, inter alia, alla promozione della sostenibilità nel contesto del <i>private capital</i> . | 2010 | La SGR è socia di AIFI e parte attiva del Gruppo di Lavoro ESG . Nel corso del 2023, Fondo Italiano ha svolto un'attività di divulgazione significativa nel campo della finanza d'impatto, partecipando a convegni e dando il proprio contributo a pubblicazioni settoriali. |
|  Principles for Responsible Investment | Il <i>framework</i> introduce nei processi di rendicontazione la misurazione delle <i>performance</i> sostenibili. | 2018 | Fondo Italiano è firmatario dei Principles for Responsible Investment delle Nazioni Unite (UN PRI) e si impegna formalmente a rispettare ed applicare principi di valenza globale atti a diffondere sostenibilità e responsabilità nelle pratiche di investimento degli operatori finanziari. Nell'ambito dei suoi investimenti, Fondo Italiano monitora l'adesione e l'aderenza dei gestori in portafoglio agli stessi principi. |



Nel 2023, Fondo Italiano ha conseguito un punteggio di quattro stelle in tutti gli altri moduli applicabili, fatta eccezione per il modulo *Policy Governance and Strategy* in cui ha ricevuto tre stelle, posizionandosi meglio o in linea con la mediana del settore di riferimento. In particolare, per la categoria investimenti diretti la valutazione ricevuta risulta ampiamente superiore alle valutazioni mediane.

Policy Governance and Strategy



Indirect - Fixed Income - Active



Indirect - Private Equity



Direct - Private Equity



Confidence Building Measures







02

Promuovere l'etica del business



Fondo Italiano d'Investimento promuove l'etica del business e sostiene comportamenti etici e trasparenti nella conduzione delle proprie attività e nelle aziende in cui investe incoraggiando le società partecipate ad adottare adeguati presidi di sostenibilità e creare un'informativa trasparente per il mercato.

| | |
|--|----|
| 2.1 Integrazione dei criteri ESG | 59 |
| 2.2 Trasparenza e disclosure verso gli stakeholder | 68 |

Codice Etico e Modello Organizzativo 231/2001

obbligatori per gli investimenti diretti

92%

società che hanno una politica di sostenibilità – FITEC: 86% nel 2023 (vs 75% nel 2022) e FICC: 100% nel 2023 (vs 83% nel 2022)

94%

gestori che hanno adottato una Politica di Investimento Responsabile

Fondo Italiano considera la buona *governance* un requisito fondamentale per favorire la **creazione di valore di lungo termine** a beneficio degli azionisti e di tutti gli *stakeholder*.

Per questo, la SGR si è dotata di una solida struttura di governo, descritta nel capitolo precedente, che le consente di competere nei mercati di riferimento, gestendo i rischi connessi al proprio business. **Efficacia, trasparenza ed eticità** sono i principi guida che orientano l'operato di Fondo Italiano e degli organi sociali preposti al mantenimento e rafforzamento della struttura di *governance* della SGR.

Nel 2023, Fondo Italiano ha aggiornato tutti i principali documenti societari, con particolare attenzione alla Politica di Finanza Responsabile, e ha rivisto le procedure che guidano l'approccio della SGR alla buona go-

vernance, in linea con quanto stabilito dal Piano ESG. Inoltre, nel corso dell'anno la SGR ha identificato i referenti ESG dei team di investimento, figure chiave per l'implementazione degli impegni del Piano ESG e dei principi della Politica di Finanza Responsabile.

Come previsto dal Piano ESG, in previsione dei prossimi requisiti normativi in ambito di *reporting* di sostenibilità, Fondo Italiano ha infine condotto una mappatura delle società nel proprio portafoglio che rientreranno nell'ambito di applicazione della *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Politiche che guidano l'operato quotidiano



Codice Etico



Codice di comportamento



Politica di Finanza Responsabile



Modello 231



Manuale delle Procedure

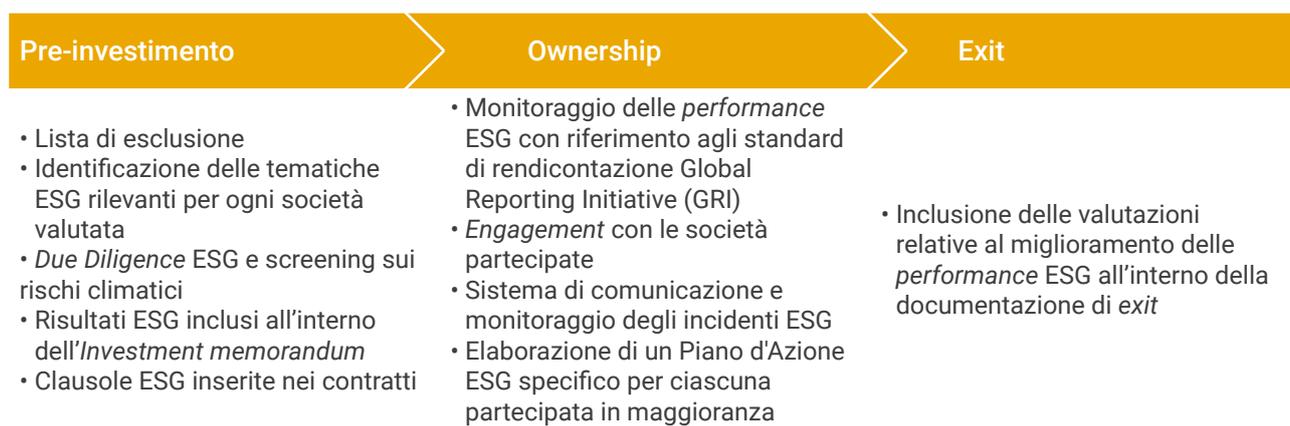


Piano ESG

2.1 Integrazione dei criteri ESG

2.1.1 Il processo di Investimento Responsabile di Fondo Italiano

In linea con i principi sanciti dalla Politica di Finanza Responsabile, rivista nel rispetto delle migliori pratiche di settore nel 2023, la SGR si è dotata di un processo di investimento che integra i **criteri ESG lungo tutto il ciclo di vita dell'investimento**, sia per i Fondi diretti sia per i Fondi di Fondi¹².



Pre-investimento

La strategia di investimento adottata dalla SGR prevede l'applicazione di una **lista di esclusione**, riportata nella Politica di Finanza Responsabile, che garantisce che i Fondi gestiti non prestino supporto finanziario, diretto o indiretto, a settori reputati controversi da un punto di vista etico e in cui, di conseguenza, la SGR si preclude la possibilità di investire. A testimonianza di un crescente impegno della SGR a non supportare attività considerate non sostenibili dal punto di vista ambientale, nel 2023 la lista di esclusione è stata ampliata per includere le attività legate all'**estrazione di**

combustibili fossili e le attività di **produzione di energia mediante carbone o olio**.

Una volta applicati i criteri di esclusione, viene effettuata una **due diligence ESG**, attraverso il supporto di consulenti esterni che, unitamente al *Team* di Investimento di Fondo Italiano, si impegnano nell'identificare i temi materiali per il *business* in cui opera la società *target*, su cui verrà concentrata l'analisi. La *due diligence* ESG consente a Fondo Italiano l'identificazione dei potenziali rischi e opportunità ESG connessi all'investimento, in linea con le direttive stabilite da Banca d'Italia. Viene inoltre valutata, operando secondo un

¹² Il processo descritto si applica ai nuovi investimenti di Fondo Italiano d'Investimento. In riferimento agli investimenti già in gestione, la SGR si impegna, ove possibile e nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dagli accordi in essere, ad implementare i principi di investimento responsabile previsti nella sezione 5.C (periodo di Gestione della Partecipazione), 5.D (Engagement e Attività di Stewardship) e 5.E (Disinvestimento) della Politica di Finanza Responsabile.

principio di materialità, l'esposizione della società target ai rischi connessi al cambiamento climatico (fisici e di transizione). Per i Fondi allineati all'articolo 8 del Regolamento SFDR, l'attività di *due diligence* ESG valuta anche la potenziale capacità della società target di **promuovere le caratteristiche ambientali e sociali promosse dal Fondo**. I risultati dell'analisi sono inclusi in una sezione dedicata del *Investment Memorandum*.

Nel momento della formalizzazione dell'investimento, a partire dagli investimenti effettuati nel 2024, verranno inserite specifiche **condizioni contrattuali** che prevedono, per quanto riguarda gli investimenti diretti, la nomina di un **referente ESG** all'interno di ciascuna società parteci-

pata, l'adozione di un **modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs 231/2001** e/o un **Codice Etico**, la pubblicazione di una Politica di Sostenibilità, e la dichiarazione di impegno ad monitorare indicatori ESG e a darne condivisione a Fondo Italiano periodicamente. In aggiunta, per le società in cui Fondo Italiano detiene una partecipazione di maggioranza, le clausole contrattuali prevedono lo sviluppo di un Piano d'Azione ESG in coerenza con i target e la Strategia ESG di FII, l'**assegnazione di responsabilità ESG nel Consiglio di Amministrazione** e l'impegno a discutere al suo interno tematiche ESG almeno su base annuale.

Integrazione dei criteri ESG negli investimenti diretti

Investimenti diretti



Nomina di un referente ESG



Adozione di un Modello 231 e/o codice etico



Pubblicazione di una politica di sostenibilità



Monitoraggio ESG

Investimenti diretti di maggioranza



Piano ESG



Responsabilità ESG a CdA

Per gli investimenti indiretti a partire dal 2024, gli impegni contrattuali prevedono l'**individuazione di un Referente ESG** per ogni fondo in gestione e la dichiarazione di impegno ad integrare i criteri ESG all'interno del proprio processo di investimento e i relativi dati di **monitoraggio**.

Integrazione dei criteri ESG negli investimenti indiretti

Investimenti indiretti



Nomina di un referente ESG



Monitoraggio ESG

Ownership

Durante la fase di gestione del portafoglio, per ciascuna azienda partecipata in maggioranza viene elaborato un Piano d'Azione, mirato a mitigare i rischi ESG individuati in fase di due diligence e a generare valore investendo sulle opportunità emerse. In particolare, durante il periodo di gestione, Fondo Italiano promuove l'adozione, da parte delle società partecipate dei Fondi diretti o dei gestori dei Fondi indiretti, di presidi atti a **garantire una gestione trasparente ed etica del business**. Inoltre, la SGR supporta le società partecipate nell'implementazione di pratiche e politiche che consentano di integrare la sostenibilità all'interno delle loro operazioni, in linea con gli obiettivi di investimento responsabile della SGR.

Nel periodo di gestione Fondo Italiano effettua un **monitoraggio periodico delle performance ESG** degli investimenti, utilizzando schede di monitoraggio ispirate agli standard GRI¹³. Le schede di monitoraggio sono state aggiornate nel 2023 per includere la valutazione dell'**esposizione ai rischi climatici fisici e di transizione** e del **rispetto dei diritti umani** da parte delle società e dei fondi investiti.

Ove necessario, Fondo Italiano conduce attività di engagement e di supporto attivo alle società, al fine di incentivare l'adozione di pratiche sostenibili e mitigare i rischi ESG emersi dalla fase di *due diligence*; per i Fondi allineati all'articolo 8 del Regolamento SFDR, l'attività di engagement e supporto mira a promuovere le caratteristiche sociali e ambientali promosse dai Fondi. Durante il 2023, Fondo Italiano si è inoltre dotato di un **presidio per gli incidenti ESG rilevanti**, ossia eventi causati da fattori ambientali, sociali o di governance che abbiano un impatto negativo significativo su un investimento e sui suoi principali *stakeholder*, tra cui investitori, dipendenti, comunità e ambiente. Il modulo è utilizzato dalla società partecipata o dal Fondo investito per informare Fondo Italiano di incidenti ESG rilevanti che potrebbero accadere durante la fase di gestione dell'investimento e/o emersi da analisi reputazionali e/o mediatiche effettuate in fase di monitoraggio.

Exit

Durante la fase di disinvestimento, Fondo Italiano d'Investimento mira a stimare l'impatto socioeconomico delle singole operazioni e a valutare i miglioramenti del profilo ESG dell'investimento, confrontando la situazione ex-ante ed ex-post. Queste analisi sono parte integrante di specifici report, quali le *vendor due diligence*, relativi alle performance raggiunte dalla Società nell'ambito della finanza responsabile. Inoltre, durante la fase di disinvestimento, vengono effettuate valutazioni sull'idoneità dell'acquirente attraverso analisi *Know Your Customer* (KYC).



¹³ Il Global Reporting Initiative (GRI) è uno dei sistemi di rendicontazione della performance sostenibile più utilizzati a livello globale. Gli standard GRI guidano la comunicazione esterna delle aziende riguardo alla sostenibilità, indirizzando forma, struttura e contenuti dei loro report.

2.1.2 I presidi di buona governance del portafoglio

Consapevole che la buona *governance* costituisca un pilastro fondamentale per la corretta gestione dell'impresa e per garantire valore per gli investitori, Fondo Italiano si assicura che anche le aziende in portafoglio e i gestori dei fondi investiti adottino presidi per la gestione delle tematiche di sostenibilità.

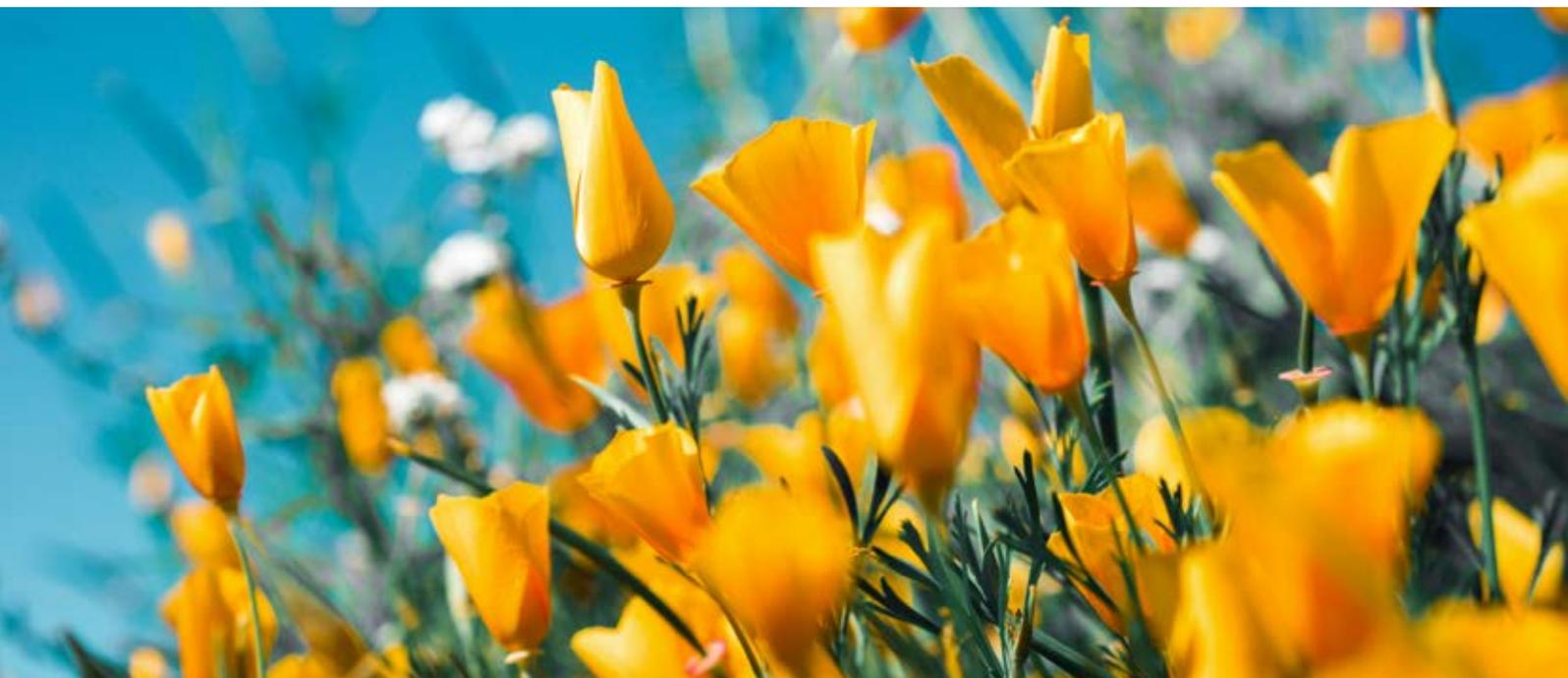
Fondi diretti

Negli investimenti diretti, sin dalla fase di *due diligence* ESG preliminare, Fondo Italiano verifica la presenza di alcuni elementi di *governance* all'interno delle opportunità di investimento, quali l'adozione di un Codice Etico e di un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo conforme al decreto legislativo 231/2001 (di seguito anche "Modello 231. Come stabilito nel Piano ESG, tali elementi, se assenti, verranno inclusi nel 2024 all'interno delle condizioni contrattuali di investimento e all'interno del Piano d'Azione ESG sviluppato per la società durante la fase di *ownership*, congiuntamente ad altri requisiti quali il monitoraggio ESG annuale, la nomina di un referente ESG, la comunicazione degli incidenti ESG rilevanti a Fondo Italiano e, specialmente nel caso di assoggettabilità alla *Corporate Sustainability Reporting Directive*, anche la redazione di una politica

di sostenibilità. Inoltre, per gli investimenti di maggioranza, Fondo Italiano richiede anche l'assegnazione di responsabilità ESG ai Consigli di Amministrazione.

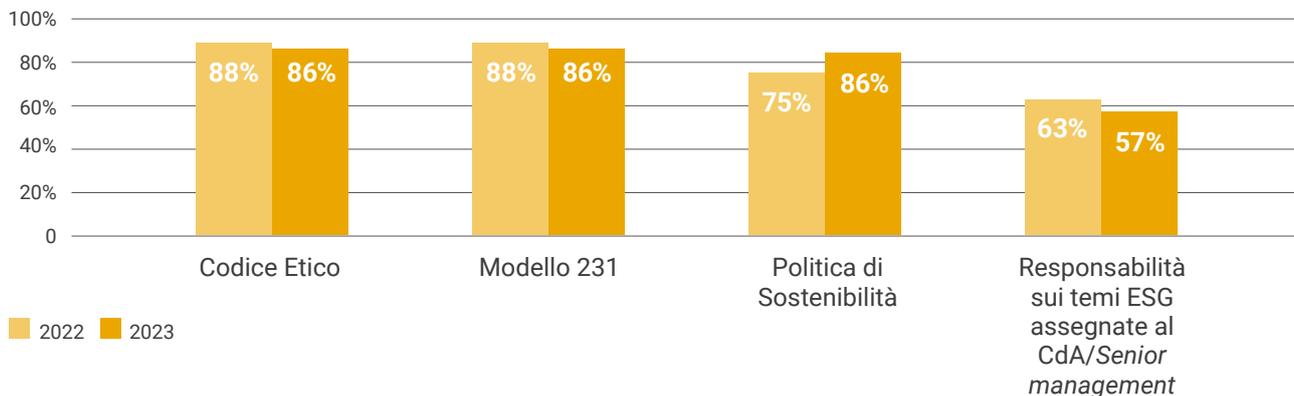
I grafici seguenti mostrano l'evoluzione di alcuni indicatori relativi ai presidi di buona governance adottati dalle società in portafoglio di FITEC e FICC, espressi in termini di percentuale di società che hanno adottato i presidi sul totale delle società in portafoglio. Il calo di alcuni indicatori rispetto all'anno precedente è dovuto all'uscita dal portafoglio di alcune aziende dotate dei presidi di governance ESG (come Everlii e Healthware), che Fondo Italiano ha accompagnato in un percorso di già di progressivo miglioramento; viceversa, il miglioramento degli indicatori indica l'adozione di nuovi presidi da parte delle società in portafoglio e l'ingresso di nuove società già dotate di tali presidi.

Le aziende nel portafoglio di FICC appaiono mediamente più mature in virtù delle loro maggiori dimensioni e della natura industriale delle loro attività: tutte le società in portafoglio hanno adottato infatti un Codice Etico, un Modello 231 e una Politica di Sostenibilità e stanno progressivamente assegnando responsabilità per le tematiche ESG al Consiglio di Amministrazione, registrando in quest'ultimo indicatore un incremento del 33% rispetto al 2022.



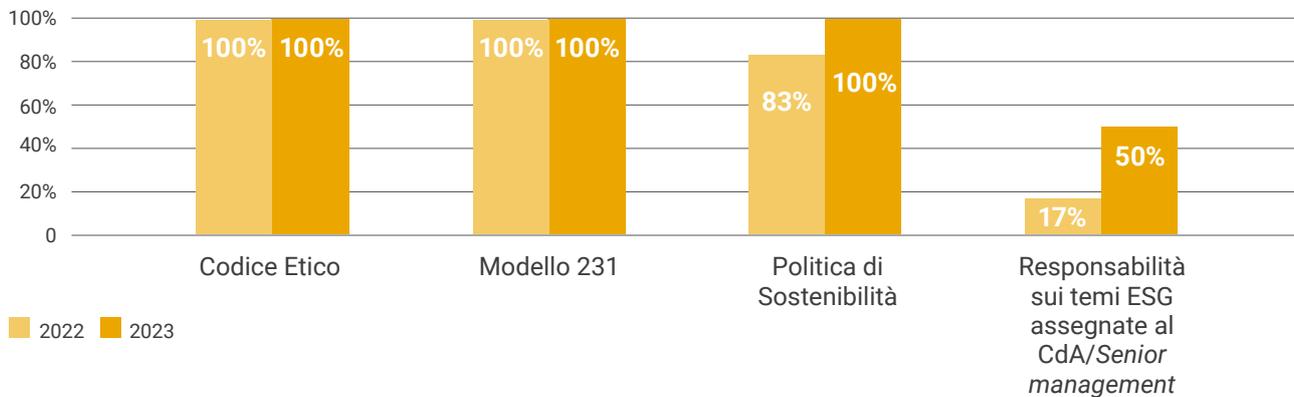
FITEC

Presidi delle aziende nel portafoglio di FITEC¹⁴



FICC

Presidi delle aziende nel portafoglio di FICC¹⁵



¹⁴ La valutazione è stata effettuata su un totale di 7 aziende partecipate dai fondi FITEC e FITEC Lazio.

¹⁵ La valutazione è stata effettuata su un totale di 6 aziende partecipate da FICC.



The logo for FICC, featuring the letters 'FICC' in a bold, blue, sans-serif font. The text is positioned between two horizontal lines, one above and one below, both in a light blue color.

RINA: pioniere nell'integrazione dei fattori ESG

RINA, nata nel 1999 come spin-off del Registro Navale Italiano, è uno dei principali operatori internazionali specializzati in attività di Testing, Inspection & Certification ("TIC") e soluzioni di consulenza ingegneristiche. La Società ha sede a Genova e vanta presenza globale attraverso una rete di 200 uffici in 70 paesi servendo più di 40.000 clienti in diversi settori (e.g. navale, energy, certificazioni, real estate, infrastrutture e industriale). A dicembre 2023, i fondi FICC e FICC II hanno acquisito una quota di minoranza in RINA insieme ad un pool di primari co-investitori.

A testimonianza del ruolo di facilitatore dell'integrazione dei criteri ESG nelle operazioni delle aziende che assiste, nel 2023 RINA ha dato il via al progetto Hydra, un progetto di ricerca, sviluppo e innovazione approvato dalla Commissione Europea e dal Ministero dell'Innovazione e del *Made in Italy* per la decarbonizzazione della produzione dell'acciaio attraverso le tecnologie legate all'idrogeno. RINA guiderà il progetto, della durata di sei anni, nel suo Centro Sviluppo Materiali di Castel Romano (RINA-CSM), dove sarà realizzata una "mini acciaieria" che sperimenterà l'utilizzo dell'idrogeno in ogni fase del ciclo di produzione dell'acciaio. L'impianto, a regime, avrà una capacità massima di sette tonnellate all'ora. Oltre al progetto Hydra, la società da anni si posiziona come leader nei progetti di decarbonizzazione tramite l'idrogeno: tra questi si può annoverare il primo test al mondo di forgiatura con una miscela di gas naturale e idrogeno al 30%. Inoltre, RINA è all'avanguardia nell'offerta di servizi di ingegneria e consulenza legati alla mobilità sostenibile e alla transizione energetica a supporto di clienti pubblici e privati. Tra le attività svolte da RINA nel 2023, rientra anche lo studio di fattibilità sviluppato per le Ferrovie del Sud-Est per valutare la potenziale acquisizione di treni alimentati ad idrogeno e la costruzione di una stazione di rifornimento per la flotta.





HNH Hospitality: eccellenza nella buona governance delle tematiche di sostenibilità

HNH Hospitality è uno dei principali operatori in Italia nel settore degli hotel e resort, entrato nel portafoglio di FICC nel marzo 2023.

Nel 2023 la società ha superato il tetto dei 100 milioni di fatturato con quasi 1.000 collaboratori. L'ottenimento di tale risultato ha accelerato la spinta di HNH al rafforzamento del governo societario, considerato un fattore centrale. A dimostrazione di questo impegno, all'inizio del 2023 la società ha introdotto formalmente in tutta l'organizzazione il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001. Nello stesso anno, l'Organismo di Vigilanza si è aggiunto alla rete di controlli esterni già esistenti, costituiti dalla Società di Revisione, dal Collegio Sindacale e, non ultimo, dal soggetto che fornisce la propria assurance dei risultati comunicati dall'azienda riguardo le prestazioni in ambito di Sostenibilità. Inoltre, è stata adottata una procedura di Whistleblowing conforme al Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023, individuando come destinatario delle segnalazioni un Comitato composto dal Chief Financial Officer e il Legal Manager. A questi risultati si aggiunge il conseguimento di tutti i tre i certificati che ELITE - network del Gruppo Euronext che supporta le PMI nella crescita e nell'accesso ai mercati dei capitali privati e pubblici - assegna alle imprese che si distinguono per l'adozione di strumenti ritenuti adeguati ed efficaci per affrontare le sfide della crescita. Infine, con riferimento all'esercizio 2023, HNH ha pubblicato il suo secondo Report di Sostenibilità, redatto secondo gli standard GRI e accompagnato - per la prima volta - dalla Relazione di Assurance di un ente accreditato.

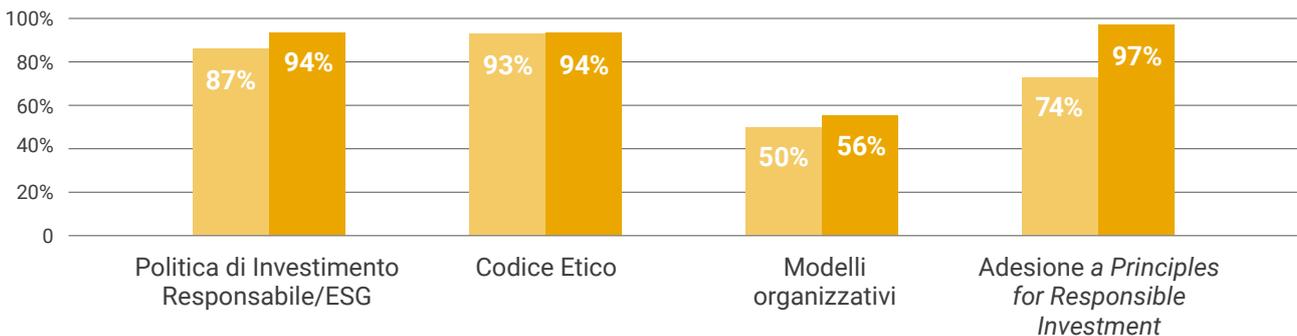
Fondi indiretti

L'approccio adottato per l'area di investimenti indiretti mira a garantire che i **gestori dei fondi sottoscritti abbiano adottato strategie di investimento coerenti con i principi di Finanza Responsabile delle Nazioni Unite (UN PRI)**. A tal fine, Fondo Italiano integra **considerazioni non finanziarie nella gestione degli investimenti indiretti in tutte le fasi del ciclo di vita**. In fase di **valutazione preliminare** del profilo del Gestore, vengono analizzati gli **impegni assunti da quest'ultimo in ambito sostenibilità** in termini di iniziative, strategie di integrazione ESG, *reporting* e *governance*, ponendo attenzione a come i criteri ESG sono integrati nelle tra-

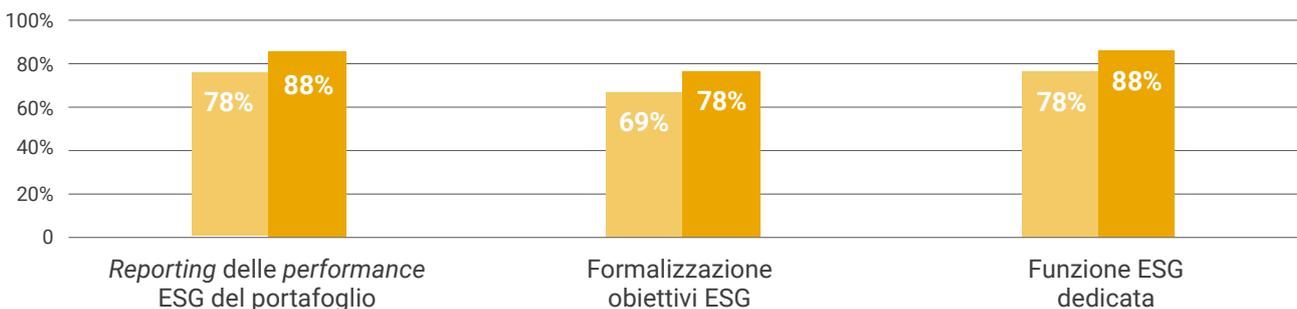
dizionali attività di investimento. Alle valutazioni preliminari seguono i **monitoraggi periodici a livello di Gestore**, per valutare eventuali evoluzioni dell'approccio di integrazione ESG e, soprattutto, il **rispetto delle clausole definite in sede di sottoscrizione**, quali l'impegno ad aderire agli UN PRI e l'adozione di una politica di Investimento Responsabile.

Nel 2023 si è registrato un miglioramento di tutti gli indicatori chiave monitorati da Fondo Italiano relativi ai presidi di buona governance ESG dei gestori in portafoglio, come illustrato nei grafici di seguito. Particolarmente rilevante è stato l'aumento del numero di gestori che nel corso del 2023 hanno aderito ai UN PRI.

Presidi di governance adottati dai gestori¹⁶



■ 2022 ■ 2023



■ 2022 ■ 2023

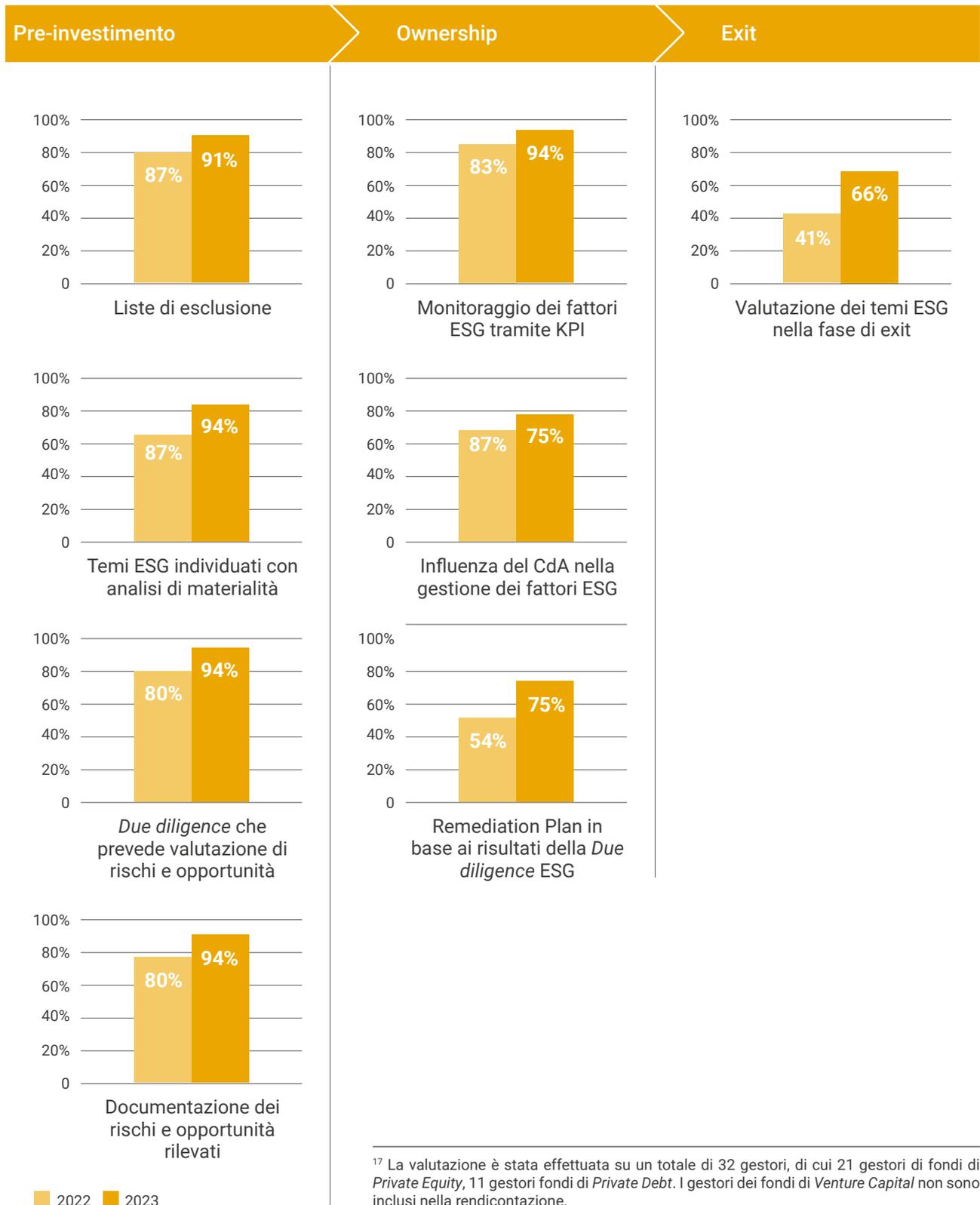
Con riferimento all'integrazione dei fattori ESG nel processo di investimento dei gestori in portafoglio, si nota come la strategia dei gestori risulti allineata a quella di Fondo Italiano in tutte le fasi del ciclo di vita dell'investimento. Oltre l'80% dei gestori, nella fase di pre-investimento, applica una lista di esclusione, esegue un'analisi di materialità e conduce una *due diligence*

ESG, i cui risultati vengono integrati nella documentazione pre-investimento. In fase di ownership, il 94% dei gestori monitora indicatori ESG. Sebbene siano meno consolidate, risultano in via di rafforzamento pratiche quali la redazione di un piano d'azione ESG, l'assegnazione di responsabilità ESG al CdA delle società e l'inclusione di performance ESG nella documentazione

¹⁶ La valutazione è stata effettuata su un totale di 32 gestori, di cui 21 gestori di fondi di *Private Equity*, 11 gestori fondi di *Private Debt*. I gestori dei fondi di *Venture Capital* non sono inclusi nella rendicontazione.

d'uscita. Nel 2023 si è registrato un miglioramento in tutti gli indicatori chiave monitorati da Fondo Italiano relativi ai processi di investimento adottati dai gestori in portafoglio, come illustrato nei grafici di seguito.

Processo di investimento responsabile dei fondi di fondi¹⁷



¹⁷ La valutazione è stata effettuata su un totale di 32 gestori, di cui 21 gestori di fondi di *Private Equity*, 11 gestori fondi di *Private Debt*. I gestori dei fondi di *Venture Capital* non sono inclusi nella rendicontazione.

2.2 Trasparenza e disclosure verso gli stakeholder

Fondo Italiano si impegna affinché tutti i propri stakeholder siano informati sulle modalità di gestione degli investimenti al fine di creare valore e assicurare la mitigazione dei rischi.

La linea strategica perseguita da Fondo Italiano e i risultati raggiunti annualmente nell'ambito del Piano ESG sono resi pubblici nel Report di Sostenibilità annuale della SGR, oggi alla sesta edizione.

I risultati ESG raggiunti nell'ambito dell'investimento responsabile sono rendicontati annualmente attraverso il portale dell'UN PRI, rivolto a diverse categorie di interlocutori.

Conformemente a quanto richiesto dalla SFDR, la SGR rendiconta periodicamente le procedure e i risultati delle proprie attività di investimento pubblicando sul

proprio sito internet la Informativa in merito alla sostenibilità in Fondo Italiano d'Investimento SGR in conformità al Reg. UE 2019/2088: **Politiche di integrazione dei rischi di sostenibilità** adottate nelle decisioni di investimento (art. 3); **Politiche di remunerazione** relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità; (art. 4); Considerazioni relative agli **effetti negativi** delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità (art. 5). Inoltre, ogni fondo in gestione a Fondo Italiano redige un'informativa precontrattuale (Art. 8 o 9), un'informativa sul proprio sito internet (Art. 10) e un'informativa periodica destinata agli investitori (Art. 11).





03

Supportare lo sviluppo delle persone



Fondo Italiano investe nella crescita e innovazione d'impresa anche per promuovere la formazione di talenti e rafforzare competenze.

Fondo Italiano è promotore della tutela dei diritti umani, della salute e sicurezza sul lavoro, della diversità e dell'inclusione: questo impegno si esprime nel supporto alla creazione di ambienti di lavoro che favoriscano il coinvolgimento dei dipendenti e la costruzione di relazioni positive con le comunità in cui opera.

| | |
|---|----|
| 3.1 Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | 72 |
| 3.2 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro | 82 |
| 3.3 La tutela dei diritti umani e le relazioni con la comunità | 85 |

46%

dei membri del Consiglio di Amministrazione di sesso femminile

Riduzione tasso di infortunio sul lavoro

FITEC: 0,31 nel 2023 (vs 0,70 nel 2022) e FICC: 1,87 nel 2023 (vs 2,24 nel 2022)

53%

gestori con una politica formalizzata sulla diversità e l'inclusione

Nella propria strategia di crescita e sviluppo delle persone, la SGR agisce in tre ambiti principali: **sviluppo del capitale umano, diversità, equità ed inclusione; tutela dei diritti umani e sviluppo di relazioni con le comunità in cui opera; tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.**

Per questo, la SGR si è dotata di una solida struttura di governo, descritta nel capitolo precedente, che le consente di competere nei mercati di riferimento, gestendo i rischi connessi al proprio business. **Efficacia, trasparenza ed eticità** sono i principi guida che orientano l'operato di Fondo Italiano e degli organi sociali preposti al mantenimento e rafforzamento della struttura di *governance* della SGR.

Nel 2023, Fondo Italiano ha aggiornato tutti i principali documenti societari, con particolare attenzione alla Politica di Finanza Responsabile, e ha rivisto le procedure che guidano l'approccio della SGR alla buona *go-*

vernance, in linea con quanto stabilito dal Piano ESG. Inoltre, nel corso dell'anno la SGR ha identificato i referenti ESG dei team di investimento, figure chiave per l'implementazione degli impegni del Piano ESG e dei principi della Politica di Finanza Responsabile.

Come previsto dal Piano ESG, in previsione dei prossimi requisiti normativi in ambito di *reporting* di sostenibilità, Fondo Italiano ha infine condotto una mappatura delle società nel proprio portafoglio che rientreranno nell'ambito di applicazione della *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Politiche che guidano l'operato quotidiano



Codice Etico



Politica di Finanza Responsabile



Policy sulla diversità e l'inclusione



Policy di remunerazione ed incentivazione



Policy di sicurezza sul lavoro



Piano ESG

3.1 Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione

Fondo Italiano è consapevole che il capitale umano rappresenta la sua risorsa più preziosa, indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi strategici e per il successo della SGR.

Per questo Fondo Italiano ha adottato un solido approccio alla gestione e valorizzazione del personale, che trova espressione nei documenti organizzativi e nelle Politiche adottate dalla SGR: tra questi assume particolare rilievo la Politica sulla Diversità e l'Inclusione, aggiornata nel 2023 per includere i principi e gli obiettivi del Piano ESG.



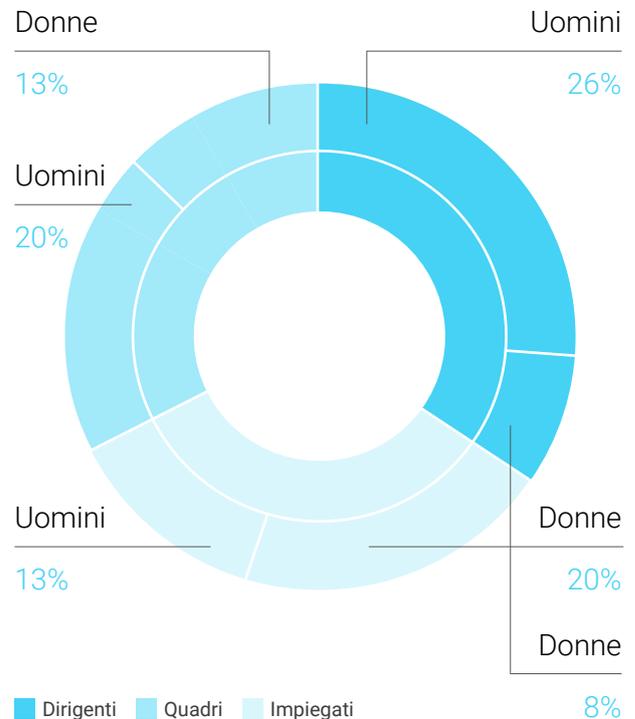
I principi fondanti della Politica sulla Diversità e l'Inclusione



Dopo una significativa crescita iniziale del personale, a partire dal 2022 Fondo Italiano ha consolidato il proprio organico, stabilizzato nel 2023 con 61 professionisti. Tutti i dipendenti sono assunti con contratto a tempo indeterminato, il 40% è donna e circa il 60% ha un'età compresa tra 30 e 50 anni.

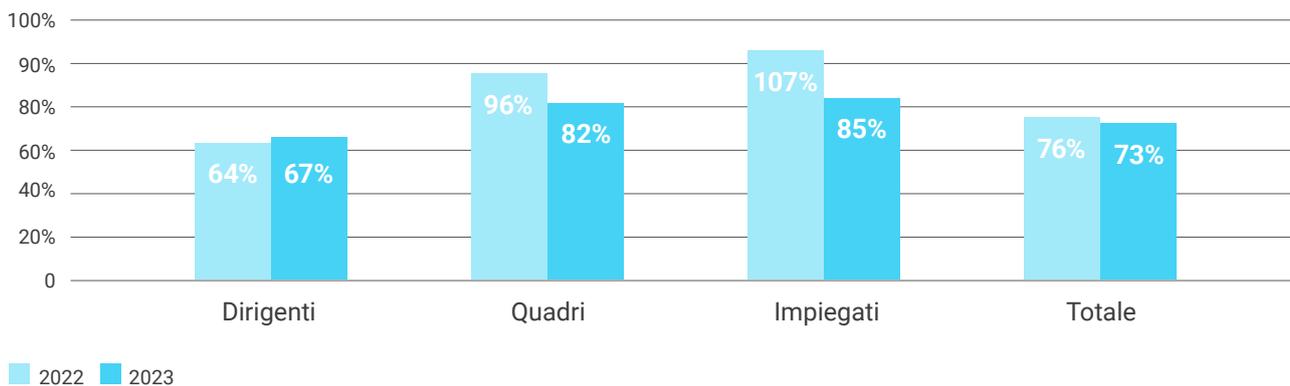
Ad ispirare lo **sviluppo della professionalità e dei talenti** sono i principi di non discriminazione, inclusività, rispetto delle diversità, pari opportunità ed equità. La SGR applica questi principi impegnandosi a rafforzare la consapevolezza dei dipendenti sulle tematiche di diversità, inclusione ed equità attraverso attività di formazione, promuovere il bilanciamento tra i generi nella composizione del personale delle società in portafoglio e dei team d'investimento, ridurre in *gender pay gap* e collaborare con organizzazioni che promuovono queste tematiche.

Diversità di genere dei dipendenti per livello professionale



A conferma della crescente attenzione alle tematiche della **parità di genere** e **pari opportunità**, di particolare rilievo è il costante aumento del numero di **donne in posizione dirigenziali** arrivato al 24% nel 2023, in crescita di oltre il 133% rispetto al 2022 e del 400% rispetto al 2021. Nelle categorie dei quadri e degli impiegati la rappresentanza numerica di uomini e donne è simile.

Rapporto tra la retribuzione media delle donne e degli uomini per categoria professionale

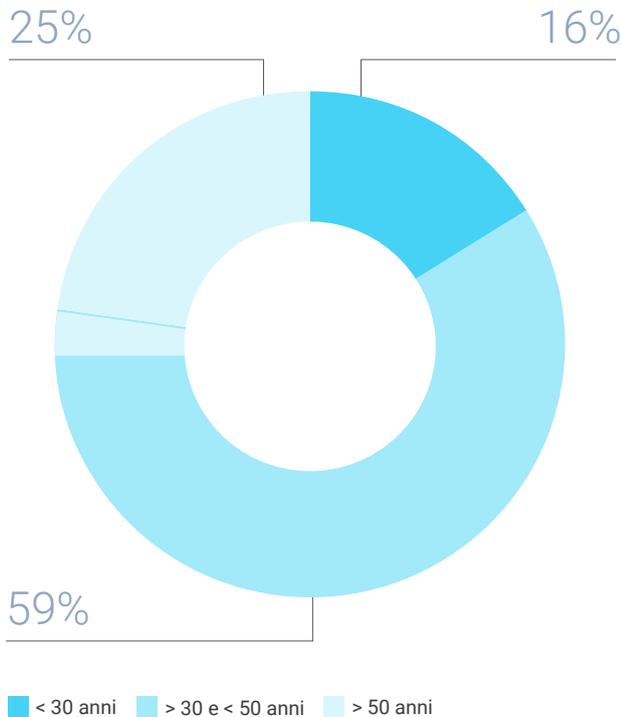


Oltre a promuovere equa rappresentazione dei generi tra il personale, la SGR monitora costantemente le proprie politiche retributive al fine di valutare le disparità salariali tra personale maschile e femminile. La SGR si è impegnata ad effettuare un'analisi delle ragioni di questo divario, con l'obiettivo di formalizzare, entro la fine del 2024, un piano finalizzato a gestire questo gap in un arco temporale definito. Nel 2023, il rapporto tra la retribuzione media delle donne e degli uomini è pari al 73%, in linea con il 2022. Il calo del dato nella categoria quadri è legato all'aumento di donne in posizione dirigenziale.

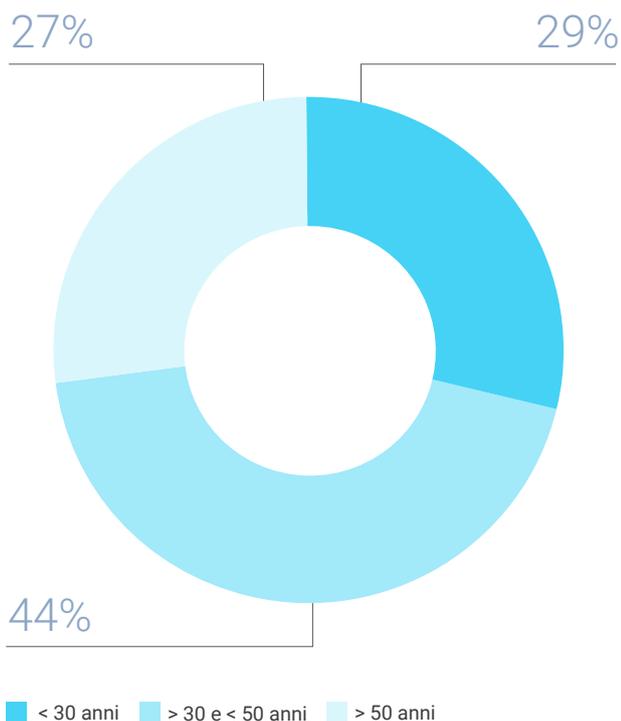
Relativamente al rapporto tra la retribuzione totale annua per l'individuo con retribuzione più alta dell'organizzazione e il valore mediano della retribuzione totale annua per tutti i dipendenti è pari a 4,77 nel 2023. Il rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua per l'individuo con retribuzione più alta dell'organizzazione e il valore mediano dell'incremento percentuale totale annua per tutti i dipendenti è invece pari a 1,03, dimostrando un'uniformità negli aumenti salariali indipendentemente dal livello retributivo.



Diversità anagrafica dei dipendenti



Diversità anagrafica nei team di investimento



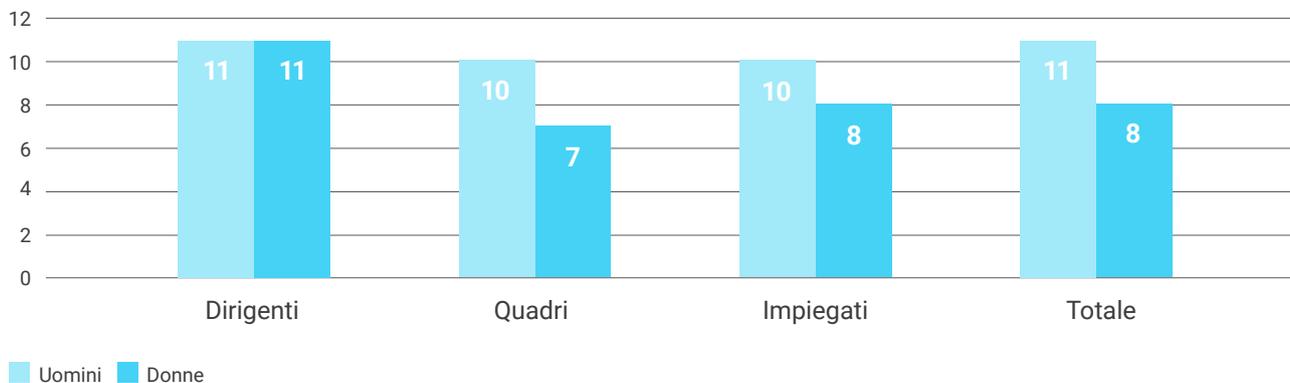
All'interno dei *team* di investimento, un'area strategica per il *core business* di Fondo Italiano, circa il 30% del personale è composto da professionisti sotto i 30 anni. Per promuovere la fidelizzazione di questi giovani talenti e ridurre il *turnover*, nel 2023 Fondo Italiano ha introdotto un *retention bonus* a loro dedicato: questo incentivo è stato erogato per riconoscere il loro contributo, motivarli a crescere all'interno dell'azienda e garantire la continuità delle competenze e dell'innovazione nel tempo.

3.1.1 La formazione dei dipendenti e lo sviluppo di carriera

Fondo Italiano considera fondamentale lo sviluppo delle competenze professionali del proprio personale e per questo investe in attività di formazione continua rivolta a tutti i dipendenti. Nel 2023 sono state erogate sessioni formative riguardanti diversi ambiti, tra cui **cybersecurity, governance e compliance**, aggiornamento sulle **normative di settore** e in materia di **antiriciclaggio**. È inoltre proseguito il programma denominato "**FII Global Academy**", una serie di seminari di approfondimento su temi di attualità economico-finanziaria, sociale e geopolitica tenuti da relatori esterni.

Per il Consiglio di Amministrazione e i *team* di investimento sono state tenute sessioni di formazione dedicate alle novità introdotte nel corso dell'anno nel processo di investimento responsabile della SGR; inoltre, con il supporto di un consulente esterno specializzato, sono state organizzate **sessioni di approfondimento su temi di sostenibilità**, quali i trend globali, le pressioni regolatorie e di mercato.

Ore medie annue di formazione per genere e livello professionale



Nel 2023 Fondo Italiano ha erogato ai propri dipendenti un totale di 586 ore di formazione, oltre 120 ore in più rispetto al 2022.

Relativamente alle ore medie annue di formazione per genere, il dato per le donne, fatta eccezione per i dirigenti, risulta più basso rispetto agli uomini principalmente a causa di differenze nei ruoli professionali, un tema che emerge dalla preponderanza di uomini nei team di investimento.

La SGR ha definito inoltre per il proprio personale **percorsi di carriera** basati su una **valutazione periodica delle performance**. I percorsi di sviluppo individuale considerano il raggiungimento di obiettivi definiti annualmente per ciascun dipendente. Tra questi rientrano anche gli **obiettivi ESG**, allineati alla nuova strategia ESG della SGR e declinati in base alla funzione. Nel 2023 tutto il personale di Fondo Italiano ha ricevuto una valutazione della propria *performance* rispetto al piano di sviluppo professionale individuale.

Nel 2023 l'Amministratore Delegato ha incontrato personalmente ciascuno dei 61 dipendenti della SGR per un colloquio individuale al fine di valutarne la soddisfazione professionale.

Inoltre, al fine di **valutare il benessere lavorativo del personale** è stata condotta un'indagine di clima interna mediante la distribuzione di un questionario, che ha raggiunto un tasso di risposta del 89% e ha consentito di rilevare possibili aree di miglioramento, su cui la SGR ha prontamente intrapreso azioni correttive. In particolare, a partire da queste considerazioni, per il 2024 la SGR ha da un lato implementato un piano welfare per tutti i dipendenti, dall'altro rafforzato il processo di definizione del percorso di carriera del proprio personale.

3.1.2 Sviluppo del capitale umano, diversità ed inclusione nel portafoglio

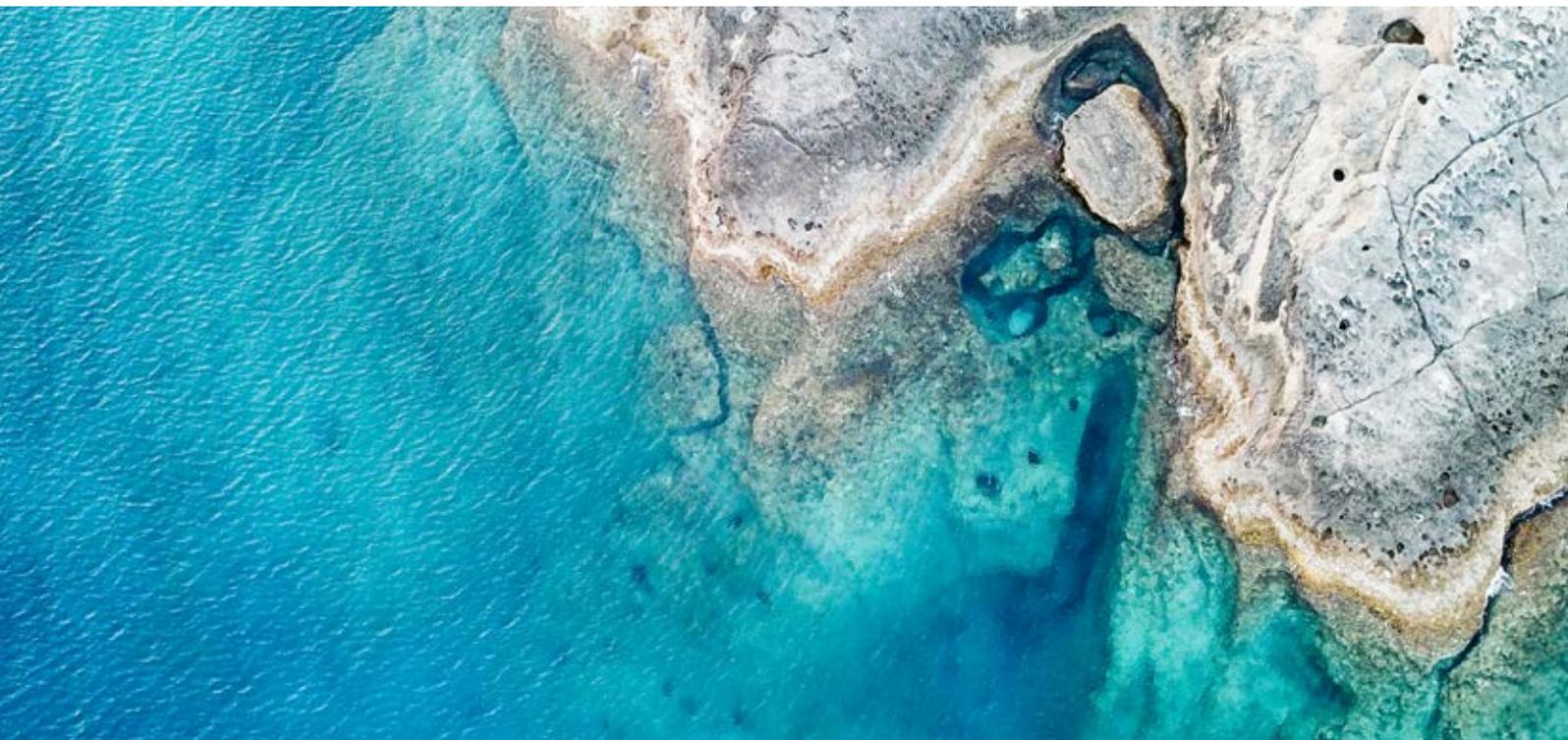
Parità di genere, pari opportunità, sviluppo e coinvolgimento del personale costituiscono elementi centrali anche dell'approccio alla gestione del personale delle aziende in cui Fondo Italiano investe, così come dei gestori dei Fondi indiretti.

Fondi diretti

Per quanto riguarda gli investimenti dei fondi diretti, fin dalla fase preliminare di valutazione dell'opportunità Fondo Italiano valuta la capacità della società target di gestire e valorizzare il proprio capitale umano. In base all'esito di questa valutazione vengono inseriti – dove previsto - nel Piano d'Azione ESG specifico per ciascuna azienda adeguati obiettivi di miglioramento del sistema di gestione delle risorse umane. Durante il periodo di investimento, Fondo Italiano monitora periodicamente le performance delle società in portafoglio, analizzando la composizione della forza lavoro, i salari, i percorsi formativi e le ore di formazione, nonché le misure di welfare aziendale, in un'ottica di trasparenza e progressiva responsabilizzazione delle

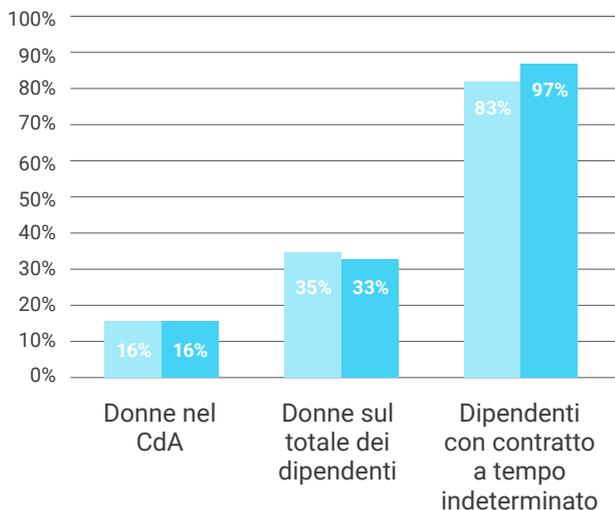
società partecipate.

Come si evince dai grafici seguenti, in riferimento alla composizione dell'organico, si rileva che almeno il 87% dei dipendenti delle aziende appartenenti ai portafogli FITEC e FICC è assunto con contratto a tempo indeterminato. Per entrambi i portafogli permangono margini di miglioramento della diversità di genere nei Consigli di Amministrazione e tra i dipendenti (cali significativi sono dovuti anche alle evoluzioni di portafoglio e di raccolta dei dati ESG); a questo proposito, Fondo Italiano ha stabilito l'obiettivo di definire entro il 2024 un *target* quantitativo di *gender balance* per tutte le società in portafoglio di cui detiene una quota di maggioranza. Riguardo le differenze retributive tra uomini e donne, si registra un decremento significativo nel rapporto tra le retribuzioni di uomini e donne per la categoria operai di FITEC, dovuto principalmente al fatto che un numero significativo di dipendenti donne ha optato per il lavoro part-time, riducendo così le ore lavorative complessive e, di conseguenza, il salario totale percepito. Nel portafoglio di FICC, si registrano miglioramenti o decrementi non significativi dei dati. Inoltre, si riporta l'esempio virtuoso di MAG che nell'ultimo anno ha ridotto il divario salariale di genere al 2% come descritto nel caso di studio.



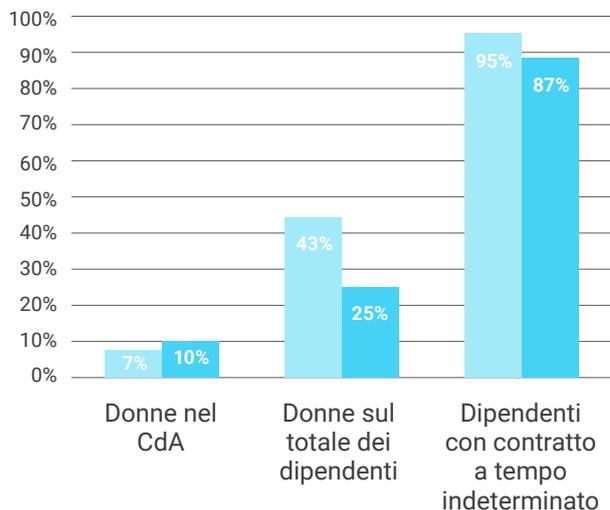
FITEC

Diversità nelle aziende in portafoglio

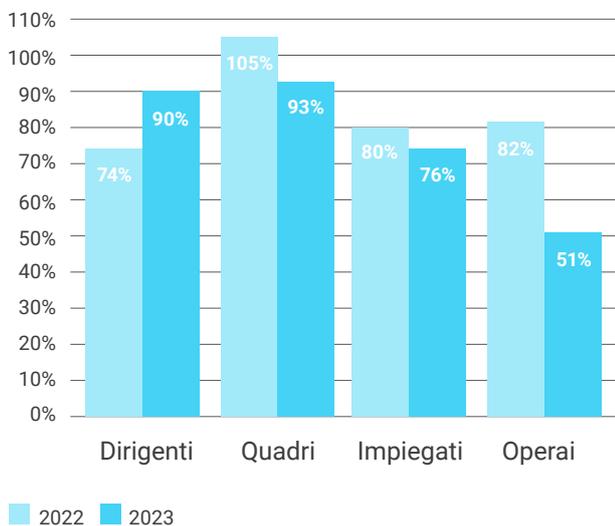


FICC

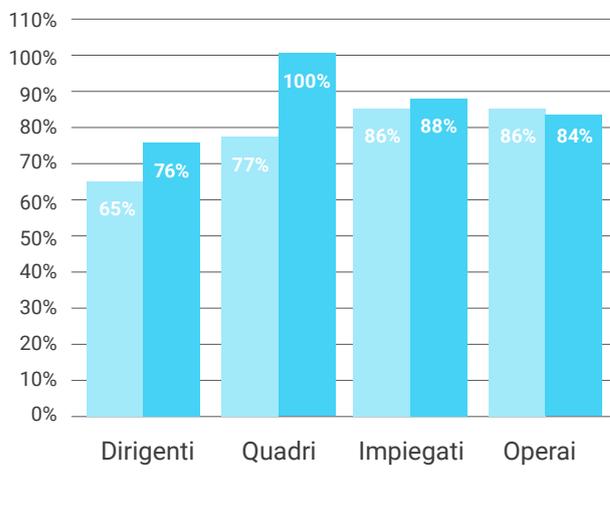
Diversità nelle aziende in portafoglio¹⁸



Rapporto tra la retribuzione base delle donne e degli uomini per categoria professionale¹⁹



Rapporto tra la retribuzione base delle donne e degli uomini per categoria professionale²⁰



¹⁸ I dati relativi al 2023 sono disponibili per 5 delle 6 aziende in portafoglio FICC.

¹⁹ Il dato è calcolato come rapporto tra i salari di base (non comprensivi della componente variabile) percepiti dalle donne e dagli uomini delle aziende in portafoglio. Il valore è calcolato per ciascuna categoria professionale considerando i dati forniti dalle aziende che, in tali categorie, annoverano sia uomini che donne all'interno del proprio organico. Pertanto, nel 2023, per i dirigenti il valore considera i dati di 2 aziende, per i quadri di 5 aziende, per gli impiegati di 6 aziende e per gli operai di 2 aziende su un totale di 7 aziende in portafoglio.

²⁰ Il dato è calcolato come rapporto tra i salari di base (non comprensivi della componente variabile) percepiti dalle donne e dagli uomini delle aziende in portafoglio. Il valore è calcolato per ciascuna categoria professionale considerando i dati forniti dalle aziende che, in tali categorie, annoverano msia uomini che donne all'interno del proprio organico. Pertanto, nel 2023, per i dirigenti il valore considera i dati di 2 aziende, per i quadri di 2 aziende, per gli impiegati di 4 aziende e per gli operai di 4 aziende su un totale di 6 aziende in portafoglio.


FICC

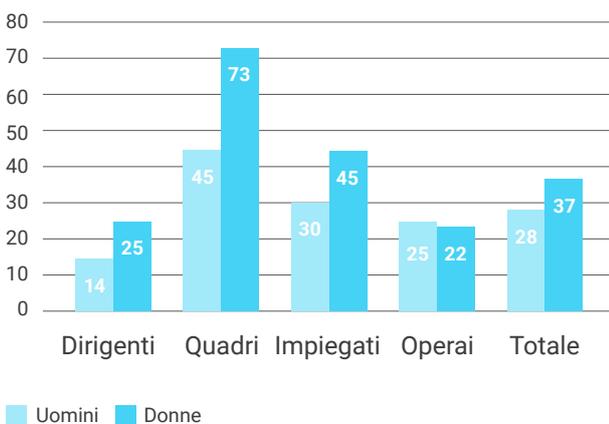
Mecaer Aviation Group: promozione della parità di genere e certificazione UNI/PdR 125:2022

Mecaer Aviation Group (MAG) è un'azienda leader nel settore aeronautico, specializzata nella progettazione e realizzazione di sistemi e componenti per il settore dell'equipaggiamento aeronautico (comandi di volo, attuatori e carrelli di atterraggio) per elicotteri e business jet e servizi di allestimento di cabine e manutenzione di elicotteri. La società è inclusa nel portafoglio di FICC dal dicembre 2021.

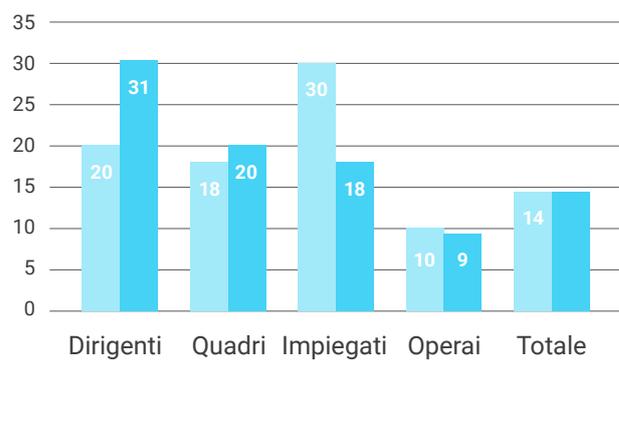
Riconoscendo il rispetto e la valorizzazione della persona come valore fondamentale per la realizzazione della *mission* aziendale, la società si è fortemente impegnata nel promuovere la parità di genere nei propri processi. A tal fine, MAG si è dotata nel corso del 2023 della Politica per la Parità di Genere e ha declinato conseguentemente strategia e governance per lo sviluppo e la gestione delle proprie persone al fine di garantire sempre pari opportunità. Questo percorso è culminato con la certificazione UNI/PdR 125:2022 di due siti in Italia, attestante che il sistema di gestione della società in termini di parità di genere è conforme ai requisiti dello standard. Il successo di tali principi trova anche riscontro nei dati sul divario salariale tra uomini e donne, che nell'ultimo anno è scesa al 2%.

FITEC

Ore medie annue di formazione per genere e livello professionale²¹


FICC

Ore medie annue di formazione per genere e livello professionale²²



²¹ Il dato è calcolato come rapporto tra le ore di formazione totali erogate a ciascuna categoria professionale e il numero totale dei dipendenti appartenenti a tale categoria. I dati 2023 sono disponibili per 6 delle 7 aziende in portafoglio FITEC.

²² Il dato è calcolato come rapporto tra le ore di formazione totali erogate a ciascuna categoria professionale e il numero totale dei dipendenti appartenenti a tale categoria. I dati 2023 sono disponibili per 4 delle 6 aziende in portafoglio FICC.

Fondi indiretti

Fondo Italiano promuove l'adozione di *best practice* nella gestione e valorizzazione del capitale umano anche da parte dei fondi indiretti e monitora in particolare i presidi adottati per tutelare la diversità, l'inclusione e le pari opportunità tra cui la presenza di una specifica politica, il bilanciamento di genere negli organi di governo e nei team di investimento e la presenza di programmi formativi in ambito ESG. Tutti gli indicatori monitorati, rispetto al 2022, risultano in miglioramento. Quasi la totalità dei gestori in portafoglio (94%) eroga una formazione interna specifica su temi ESG e più della metà (53%) ha adottato e formalizzato una politica sulla diversità. Tuttavia, la presenza femminile nei Consigli di Amministrazione e nei team di investimento dei gestori in portafoglio rimane un'area con margini di miglioramento. Fondo Italiano continua a lavorare per rafforzare queste pratiche, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato per il successo a lungo termine delle realtà in cui investe.

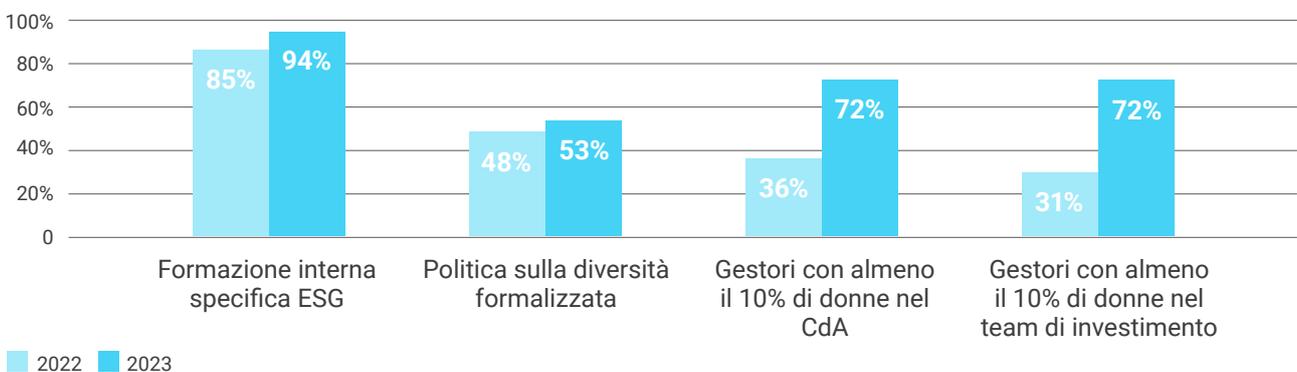


FICC

Gruppo Florence: formazione e sviluppo del capitale umano per il futuro della manifattura italiana

Gruppo Florence è una piattaforma formata da laboratori che rappresentano l'eccellenza della manifattura italiana nei segmenti abbigliamento, calzature e pelletteria, al servizio di *brand* del lusso per lo sviluppo e la produzione di collezioni. L'azienda è inclusa nel portafoglio di FICC dal Novembre 2020. Da sempre la società riconosce l'importanza di promuovere i mestieri della moda tra le nuove generazioni per rispondere alla necessità di formare figure tecnico-professionali nel settore, che si stima avrà necessità, entro il 2026, di inserire 94mila profili fra tecnici specializzati, prototipisti e disegnatori. In questo contesto, alla fine del 2023 la società ha annunciato la seconda edizione del corso professionale di sartoria "Le Mani della Moda", iniziativa promossa da Gruppo Florence nell'ambito del progetto "Accademia Diffusa". Il corso ha l'obiettivo di formare, attraverso un percorso didattico di alta qualità, 30 nuovi/e professionisti/e della sartoria, a supporto del ricambio generazionale nel settore. Al termine delle 900 ore di formazione viene rilasciato un attestato di idoneità riconosciuto dalla Regione Toscana, con il quale viene permesso l'accesso ad uno stage presso Giuntini, Ciemmecci Fa-shion e/o altre aziende del gruppo.

Parità di genere e formazione tra i gestori in portafoglio²³



²³ La valutazione 2023 è stata effettuata su un totale di 31 gestori, di cui 21 fondi di *Private Equity*, 10 fondi di *Private Debt*, I gestori dei fondi di *Venture Capital* non sono inclusi nella rendicontazione in quanto in gestione a Cassa Deposito Presiti.

3.2 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Fondo Italiano considera l'attenzione agli aspetti di salute e sicurezza come un requisito imprescindibile, al fine di garantire i migliori standard di tutela dei propri lavoratori e del personale delle società in cui investe.

3.2.1 Salute e sicurezza in fondo Italiano d'Investimento

In conformità con la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il datore di lavoro, in collaborazione con la/il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ("RSPP") e con la figura del Medico Competente, nonché previa consultazione della/del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ("RLS"), effettua periodicamente una valutazione dei rischi per i dipendenti, redigendo e aggiornando il Documento di Valutazione dei Rischi ("DVR"). Questo documento, oltre a fornire una mappatura completa dei rischi per la sicurezza presenti in azienda²⁴, include anche un insieme di procedure e misure destinate a minimizzarli.

Fondo Italiano ha adottato una **Politica di salute e sicurezza sul lavoro** e un Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro ai sensi della ISO 45001. Nel 2023 la SGR ha erogato ai propri dipendenti **125 ore totali di formazione su tematiche di salute e sicurezza sul lavoro**. Grazie a questo approccio, a fronte di un totale ore lavorate pari a 103.732,71 nel 2023, per il terzo anno di seguito non si sono registrati infortuni²⁵.

0 Infortuni per il terzo anno consecutivo

3.2.2 Salute e sicurezza nel portafoglio

La SGR si impegna a promuovere la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro presso le società partecipate, stimolando l'adozione e la condivisione delle migliori pratiche.

Fondi diretti

Oltre al monitoraggio periodico dei principali indicatori di performance relativi alla salute e sicurezza sul lavoro e della conformità normativa delle società partecipate, Fondo Italiano ha definito nel proprio Piano ESG azioni **volte a diffondere una cultura della sicurezza all'interno del proprio portafoglio**. Per i nuovi investimenti diretti in società manifatturiere di grandi dimensioni, il Piano ESG prevede **l'adozione di sistemi**

²⁴ I principali rischi identificati, tenendo conto della natura delle attività della SGR, includono: rischio di incendio, utilizzo prolungato dei videoterminali, infortuni generali, rischio di aggressione e stress lavoro-correlato.

²⁵ Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ed il tasso di infortuni sul lavoro registrabili sono pari allo 0%.

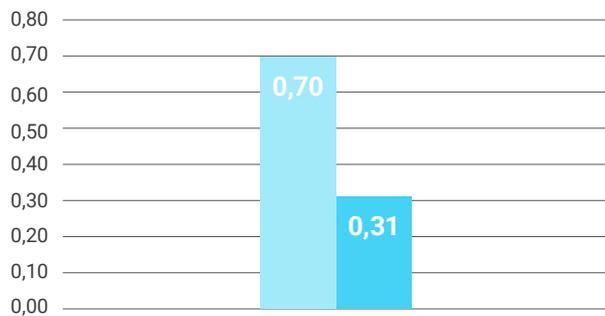
di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro da parte della società.

Come mostrato nei grafici seguenti, la crescente consapevolezza in materia di sicurezza ha contribuito a ridurre il tasso di infortuni rispetto all'anno precedente sia nel portafoglio FITEC che nel portafoglio FICC. Al fine di diffondere una piena comprensione dei rischi associati alla propria attività lavorativa, tutte le azien-

de dei portafogli offrono ai dipendenti la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, calibrata in base al tipo di lavoro svolto. Le ore medie di formazione erogate alle donne risultano inferiori, in quanto generalmente sono esposte a minori rischi nelle loro attività. Inoltre, il 57% delle aziende del portafoglio FITEC e il 50% delle aziende del portafoglio FICC hanno adottato sistemi di gestione sociale, compresi quelli per la salute e sicurezza sul lavoro.

FITEC

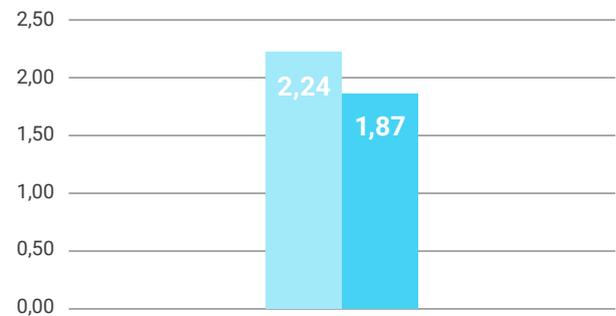
Tasso di infortuni sul lavoro²⁶



■ 2022 ■ 2023

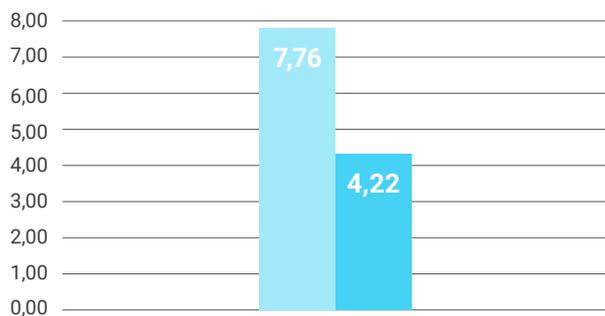
FICC

Tasso di infortuni sul lavoro²⁷



FITEC

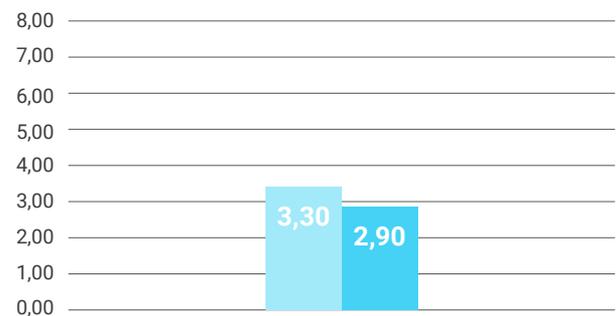
Ore medie di formazione in materia di salute e sicurezza per genere²⁸



■ Uomini ■ Donne

FICC

Ore medie di formazione in materia di salute e sicurezza per genere²⁹



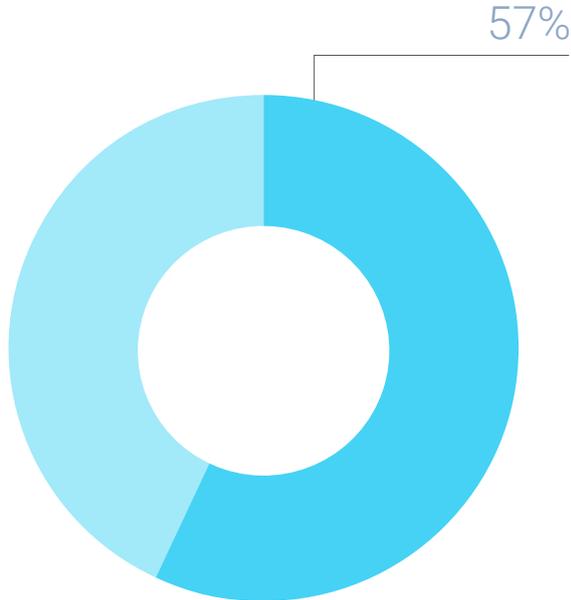
²⁶ I dati su infortuni sul lavoro per il 2023 sono disponibili per 6 delle 7 aziende in portafoglio FITEC. Il dato per il 2023 comprende sia gli infortuni registrabili che gli infortuni con gravi conseguenze. Per il 2022 e il 2023 il dato considera solo i lavoratori dipendenti poiché non è stato possibile reperire il dato sul numero totale di ore lavorate dai lavoratori non dipendenti. Pertanto, si è ritenuto necessario ricalcolare il dato per il 2022, precedentemente rendicontato come pari a 3,57 in quanto comprensivo dei 33 infortuni che hanno riguardato lavoratori non dipendenti

²⁷ Il dato su infortuni sul lavoro per il 2023 comprende sia gli infortuni registrabili che gli infortuni con gravi conseguenze, sia per le categorie di lavori dipendenti che non dipendenti.

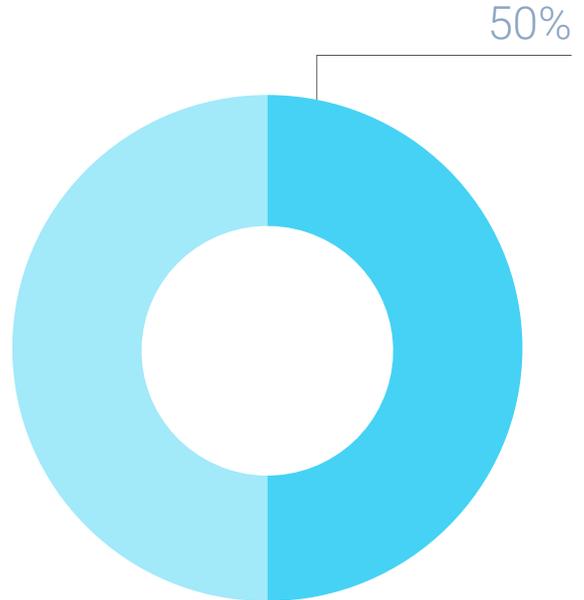
²⁸ I dati 2023 sono disponibili per 4 delle 7 aziende in portafoglio FITEC.

²⁹ I dati 2023 sono disponibili per 4 delle 6 aziende in portafoglio FICC.

Aziende con sistema di gestione sociale certificato (e.g. SA 8000, ISO 45001)



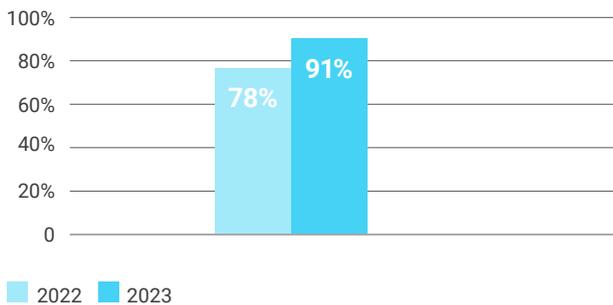
Aziende con sistema di gestione sociale certificato (e.g. SA 8000, ISO 45001)



Fondi indiretti

Relativamente ai Fondi indiretti, Fondo Italiano verifica se il processo di *due diligence* dei gestori sulle società target prevede la verifica della presenza di sistemi di gestione ambientale/sociale, quali ad esempio il sistema di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Nel 2023 la percentuale di gestori che effettuano questa verifica è pari al 91%, in aumento del 13% rispetto al 2022.

Percentuale di gestori che in fase di *due diligence* valuta l'adozione di sistemi di gestione ambientale/sociale da parte della società target



3.3 La tutela dei diritti umani e le relazioni con la comunità

Come definito nel Piano ESG, Fondo Italiano intende accrescere e consolidare il proprio supporto alla tutela dei diritti umani, in linea con le migliori pratiche nazionali ed internazionali, tenendo conto in tutte le fasi del processo di investimento.



Il framework di *due diligence* adottato in fase di pre-investimento è stato aggiornato nel 2023 per inserire questi aspetti tra le tematiche oggetto di valutazione delle opportunità di investimento. Durante il periodo di *ownership*, la SGR implementa un rigoroso monitoraggio delle performance delle società partecipate e dei Fondi indiretti per valutare il loro rispetto dei diritti umani; tale monitoraggio include la valutazione della presenza di meccanismi di vigilanza specifici e il monitoraggio delle segnalazioni di violazioni ricevute.

3.3.1 Le relazioni con la comunità del portafoglio

Fondi diretti

Fondo Italiano monitora nell'ambito dei propri investimenti diretti indicatori relativi all'aderenza ai 10 Principi del UN Global Compact e alle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali.

Inoltre, viene monitorato il numero di casi identificati di violazione dei diritti umani in cui è stata coinvolta l'azienda.

Per gli impatti generati a livello socio-economico di Fondo Italiano mediante i suoi investimenti nelle aziende dei portafogli dei fondi diretti, si prega di far riferimento al relativo capitolo.

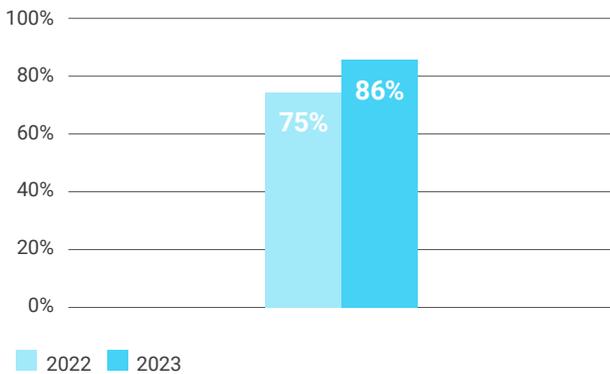
Fondo Italiano promuove una cittadinanza attiva nella vita delle comunità in cui operano i propri investimenti. Come mostrato nei grafici, nel 2023 il 67% delle aziende in portafoglio di FICC e l'86% di FITEC hanno implementato iniziative a sostegno dello sviluppo locale, sia attraverso il coinvolgimento del proprio personale sia attraverso il sostegno finanziario a progetti locali.

78%

Aziende in portafoglio che hanno svolto attività per le comunità locali

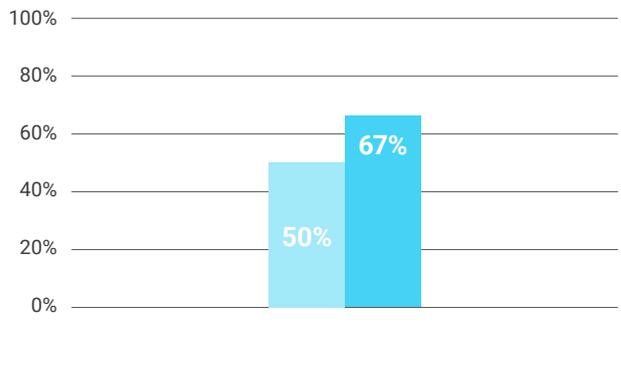
FITEC

Aziende che hanno svolto attività a favore della comunità locale



FICC

Aziende che hanno svolto attività a favore della comunità locale



0

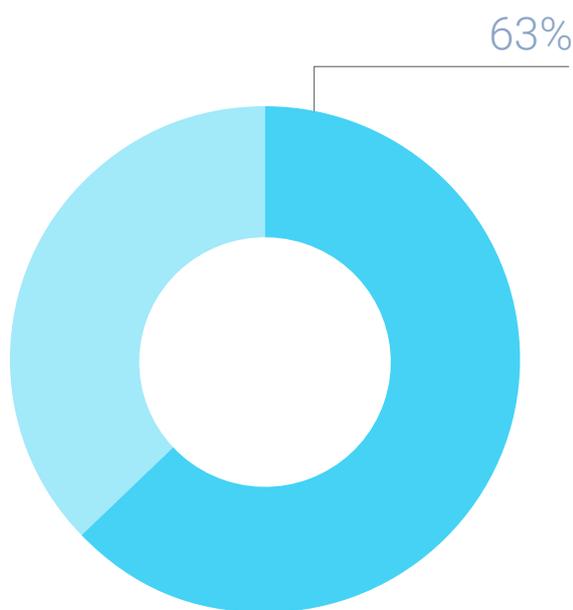
Aziende coinvolte in casi di violazione di diritti umani

Fondi indiretti

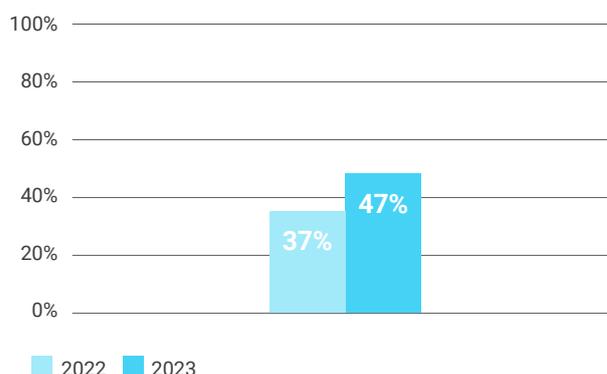
Fondo Italiano monitora che i gestori dei Fondi indiretti includano valutazioni sul rispetto dei diritti umani all'interno del loro processo di investimento; verifica inoltre che i gestori esplicitino all'interno della loro politica di investimento responsabile un impegno al rispetto dei diritti umani secondo le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali e i 10 Principi del UN Global Compact e che considerino i principali effetti negativi

sulle sostenibilità (PAI) delle loro decisioni di investimento ai sensi della SFDR. Come mostrato nei grafici, nel 2023 il 67% dei gestori ha esplicitato all'interno della propria politica di investimento responsabile un impegno al rispetto dei diritti umani; il 47% dei gestori (percentuale in crescita rispetto all'anno precedente) ha considerato i PAI, divulgando l'impatto negativo delle attività di investimento sui fattori quali diritti umani, metriche relative a dipendenti, società e ambiente.

Gestori impegnati nel rispetto dei diritti umani secondo Linee Guida OECD e principi UNGC³⁰



Gestori che considerano gli effetti negativi sulla sostenibilità (PAI)³¹



³⁰ La valutazione 2023 è stata effettuata su un totale di 31 gestori, di cui 21 fondi di *Private Equity*, 10 fondi di *Private Debt*, I gestori dei fondi di *Venture Capital* non sono inclusi nella rendicontazione.

³¹ La valutazione 2023 è stata effettuata su un totale di 31 gestori, di cui 21 fondi di *Private Equity*, 10 fondi di *Private Debt*, I gestori dei fondi di *Venture Capital* non sono inclusi nella rendicontazione.



04

Agire responsabilmente a tutela dell'ambiente



Fondo Italiano d'Investimento riconosce l'importanza di affrontare le sfide legate al cambiamento climatico e di utilizzare consapevolmente le risorse naturali. Per questo si propone di operare responsabilmente nello svolgimento delle proprie attività e attraverso i propri investimenti, promuovendo la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, la mitigazione dei rischi climatici fisici e di transizione, l'adozione di pratiche di gestione energetica orientate alla transizione rinnovabile e l'impegno nella protezione del capitale naturale.

| | |
|--|-----|
| 4.1 Gestione energetica in Fondo Italiano | 91 |
| 4.2 Le emissioni di gas a effetto serra di Fondo italiano | 93 |
| 4.3 La gestione energetica e le emissioni di gas a effetto serra del portafoglio | 95 |
| 4.3 Gestione dei rischi climatici | 100 |

15%

riduzione di energia elettrica acquistata dalla rete rispetto al 2022

35%

energia elettrica da fonti rinnovabili certificate – FITEC: 40% nel 2023 (vs 23% nel 2022) e FICC: 36% nel 2023 (vs 10% nel 2022)

81%

gestori che integrano i rischi climatici e ambientali nella strategia aziendale

Fin dall'inizio del percorso che ha portato Fondo Italiano ad integrare i fattori ESG nel proprio processo di investimento, particolare attenzione è stata attribuita agli aspetti ambientali che, nel corso del tempo, hanno assunto una dimensione sempre più strategica per la SGR, anche in considerazione dell'acuirsi della crisi climatica in corso.

La linea direttiva adottata si articola su tre tematiche: gestione energetica, emissioni di gas a effetto serra, gestione dei rischi climatici fisici e di transizione, considerate come aree dove la SGR può generare impatti più significativi data la natura della sua attività. Tutti gli obiettivi del Piano ESG legati a tematiche ambientali, il cui raggiungimento era previsto entro la fine del 2023

e del 2024³², sono stati raggiunti. Questo ha permesso a Fondo Italiano di ottenere i dati di baseline dei consumi energetici e delle emissioni GHG della propria organizzazione e del proprio portafoglio, in considerazione dei quali potrà declinare una strategia di decarbonizzazione.

Politiche che guidano l'operato quotidiano



**Politica di Finanza
Responsabile**



Piano ESG



**Manuale delle
Procedure**

³² Tra gli obiettivi fissati per il 2024, l'unico ancora in fase di realizzazione è l'integrazione dell'approccio della SGR ai rischi climatici all'interno della Politica di Gestione del Rischio.

4.1 Gestione energetica in Fondo Italiano

Nel 2023, Fondo Italiano ha registrato un consumo energetico interno all'organizzazione³³ di 1.578,75 GJ, legato per il 28% al fabbisogno energetico della propria sede (riscaldamento, raffrescamento e illuminazione) e per il 72% ai viaggi aziendali, condotti utilizzando veicoli della flotta in *leasing*.

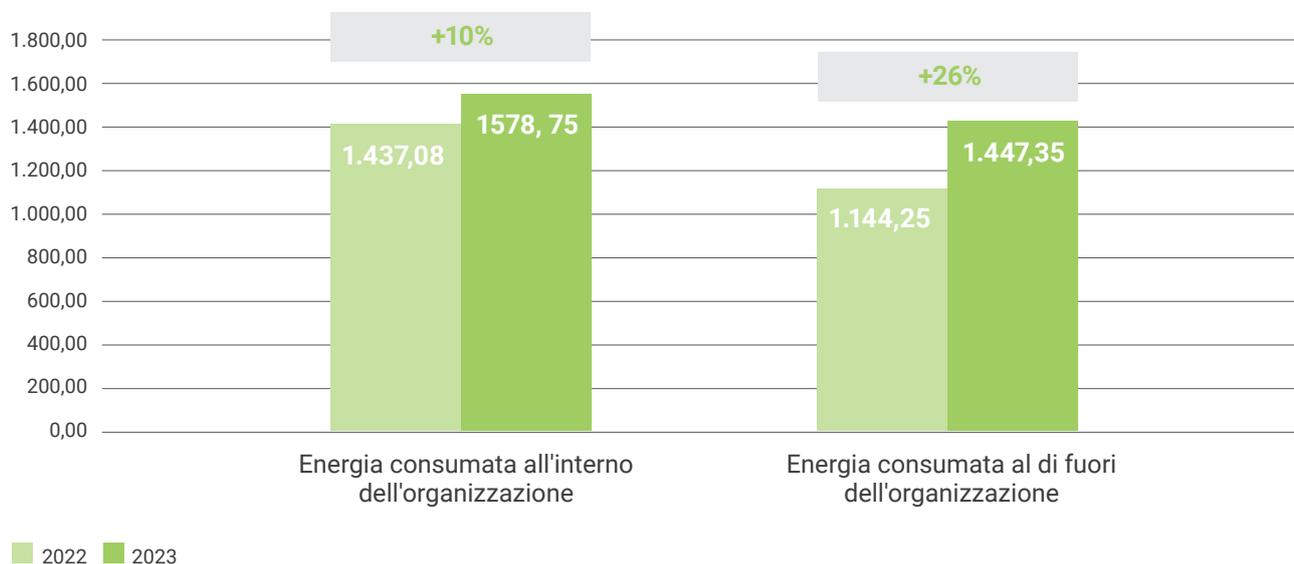
Tutta l'energia utilizzata da Fondo Italiano è stata acquistata da fonti esterne all'organizzazione. Rispetto al 2022, si è osservato un incremento dei consumi energetici interni del 10% e del 26% esterni³⁴, principalmente dovuto all'aumento dei viaggi per la piena ripresa degli eventi.



³³ L'energia consumata all'interno dell'organizzazione è riferita al consumo di energia elettrica interno all'organizzazione per il riscaldamento, raffrescamento ed illuminazione degli uffici della SGR, e all'energia legata ai combustibili per l'utilizzo delle macchine in *leasing*.

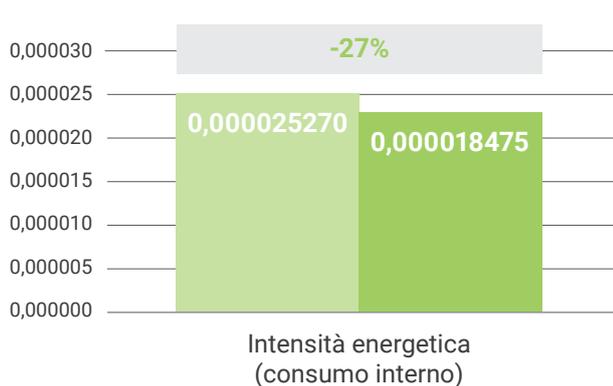
³⁴ L'energia consumata al di fuori dell'organizzazione è relativa agli spostamenti di lavoro del personale della SGR, effettuati tramite veicoli non controllati dall'azienda, quali aerei o treni.

Consumi energetici di Fondo Italiano (GJ)

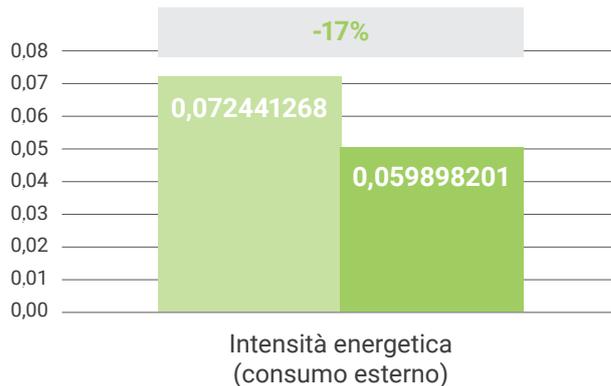


A fronte di tali aumenti in valore assoluto, l'intensità energetica³⁵ della SGR, calcolata pesando i consumi energetici sul fatturato, rispetto al 2022 è diminuita del 27% per quanto riguarda i consumi interni e del 17% per quanto riguarda i consumi esterni. Questo testimonia come Fondo Italiano sia stato in grado di aumentare l'efficienza energetica della propria organizzazione pur in un contesto di crescente attività e mobilità aziendale.

Intensità energetica interna (kWh/€)



Intensità energetica esterna (kWh/€)



■ 2022 ■ 2023

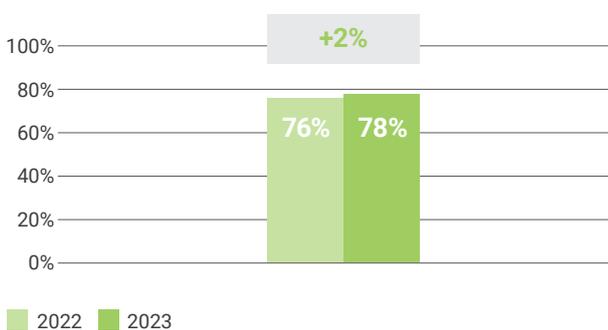
³⁵ L'intensità energetica è un parametro che contribuisce a valutare l'efficienza di un'organizzazione confrontando il suo consumo energetico con la sua dimensione. Nel presente documento, il consumo energetico è espresso in relazione al fatturato annuo della SGR.

4.2 Le emissioni di gas a effetto serra di Fondo italiano

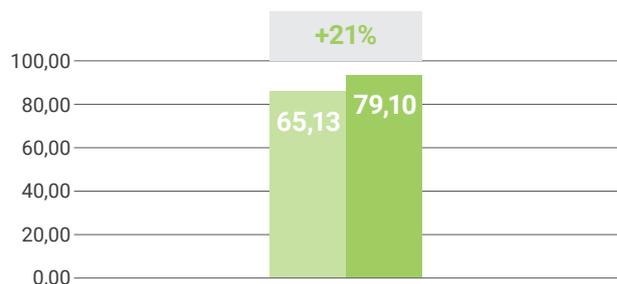
A partire dal 2023, Fondo Italiano ha adottato un sistema di monitoraggio delle proprie emissioni di Scopo 1, 2 e 3³⁶ più strutturato ed allineato ai migliori *standard* di riferimento, che prevede una mappatura delle fonti emmissive e l'identificazione di potenziali aree di miglioramento.

Le emissioni di gas a effetto serra di Scopo 1 di Fondo Italiano sono esclusivamente attribuibili ai veicoli della sua flotta, data la **quasi totale elettrificazione dei sistemi di produzione di energia termica per i propri uffici**. Per ridurre questa categoria di emissioni, Fondo Italiano sta progressivamente sostituendo la flotta aziendale con veicoli ibridi o elettrici, che nel 2023 costituivano il 78% del totale (+2% rispetto al 2022).

Percentuale di automobili ibride ed elettriche sul totale della flotta aziendale



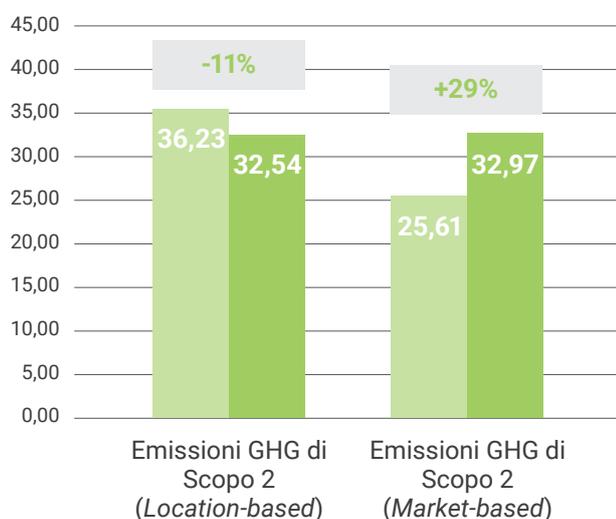
Emissioni di GHG dirette (Scopo 1) (tCO₂e)



³⁶ Le emissioni di gas a effetto serra Scopo 1 comprendono le emissioni dirette provenienti da asset di proprietà dell'azienda o che l'azienda controlla operativamente; le emissioni di gas a effetto serra di Scopo 2 comprendono le emissioni indirette di gas serra derivanti dall'energia acquistata o acquisita, come elettricità, vapore, calore o raffreddamento; le emissioni di gas a effetto serra di Scopo 3 comprendono tutte le emissioni indirette di gas a effetto serra derivanti dalle attività di un'azienda, che si verificano da fonti non di sua proprietà o controllo. Le categorie considerate per il computo delle emissioni GHG di Scopo 3 di Fondo Italiano sono viaggi di lavoro e investimenti. I fattori di conversione utilizzati sono quelli previsti dal Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) 2023 per il calcolo delle emissioni di scopo 1, per dall'International Energy Agency (IEA) 2023 per il calcolo delle scopo 2.

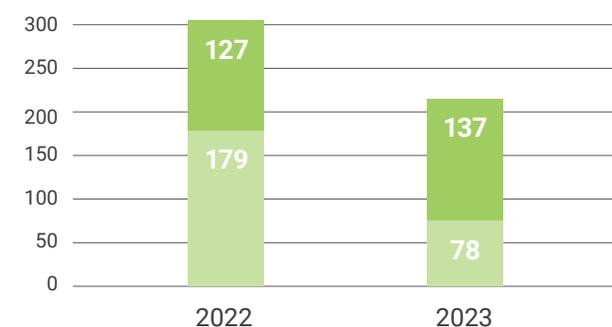
Le emissioni di gas a effetto serra di Scopo 2 sono legate all'acquisto di energia elettrica necessaria per il riscaldamento, raffreddamento e illuminazione della sede della SGR. Fondo Italiano occupa i propri uffici in qualità di locatario e non ha facoltà di scelta riguardo il contratto di fornitura di energia. Il contratto in vigore nel 2022 prevedeva l'acquisto del 100% dell'energia da fonti rinnovabili certificate ma è stato modificato dopo il primo bimestre del 2023; la fornitura attuale non prevede l'acquisto di energia da fonti rinnovabili. A causa della modifica del contratto di fornitura, utilizzando la metodologia di calcolo *market-based*³⁷, rispetto al 2022 si riscontra un aumento delle emissioni GHG di Scopo 2; adottando invece una metodologia *location-based*³⁸, che considera un fattore di emissione basato sul mix energetico nazionale, non si registrano variazioni rilevanti rispetto al valore del 2022.

Emissioni di GHG indirette legate al consumo di energia (Scopo 2) (tCO₂e)



■ 2022 ■ 2023

Numero di viaggi in treno e viaggi in aereo del personale di Fondo Italiano

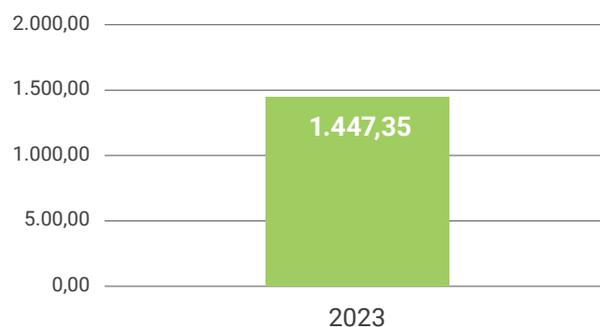


■ Viaggi in treno ■ Viaggi in aereo

A partire dal 2023, Fondo Italiano ha iniziato a monitorare in modo più sistematico le proprie emissioni di Scopo 3, in particolare le emissioni associate ai viaggi di lavoro (categoria 6) e agli investimenti (categoria 15), con l'obiettivo di stabilire una *baseline* rispetto alla quale definire una strategia di riduzione coerente.

Per quanto concerne i viaggi di lavoro, Fondo Italiano incoraggia, ove possibile, l'uso del treno: grazie a questa politica, nel corso dell'anno sono state risparmiate circa 1,9 tonnellate di CO₂ equivalente³⁹ rispetto alle emissioni che sarebbero state generate dalla percorrenza della stessa distanza in aereo.

Emissioni di GHG indirette (Scopo 3) legate ai viaggi di lavoro (CO₂e)



■ Emissioni indirette legate ai viaggi di lavoro (SGR)

³⁷ La metodologia *market-based* per il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra di scopo 2 tiene conto della quantità di energia proveniente da fonti rinnovabili acquistata direttamente dall'azienda.

³⁸ La metodologia *location-based* contabilizza le emissioni derivanti dal consumo di elettricità applicando il fattore di emissione medio nazionale per il paese in cui l'organizzazione acquista energia elettrica.

³⁹ Il valore è stimato considerando una distanza minima percorribile da un volo commerciale pari a 450 km e convertendo il chilometraggio percorso in emissioni di gas a effetto serra attraverso un fattore di conversione applicato ai voli di breve raggio.

4.3 La gestione energetica e le emissioni di gas a effetto serra del portafoglio

Fondo Italiano intende supportare le aziende in portafoglio e i gestori dei fondi indiretti nel percorso di progressiva integrazione di considerazioni ambientali nella gestione delle proprie operazioni, in primis migliorando la gestione energetica e favorendo una riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG), come previsto dal Piano ESG. A tal fine la SGR prevede un regolare monitoraggio delle performance ambientali e ove possibile necessario, un piano migliorativo.

Fondi diretti

Tra le iniziative di maggior rilievo intraprese nel 2023, vi è la definizione, per tutti gli investimenti diretti, di una baseline dei consumi energetici, rispetto alla quale stabilire entro il 2025 un obiettivo quantitativo di aumento dell'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili per ciascuna azienda partecipata in maggioranza.

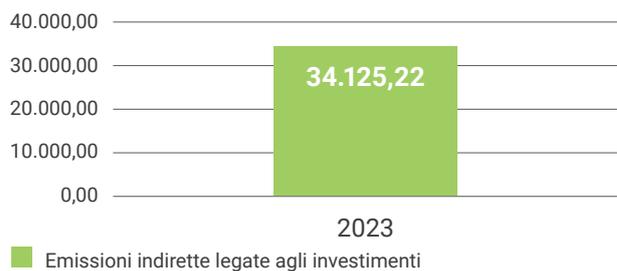
Come rappresentato nei grafici seguenti, nel 2023 la quota di energia elettrica da fonti rinnovabili, prodotta in sito o acquistata da fornitori esterni, ha raggiunto il 40% per il portafoglio FIPEC e il 36% per il portafoglio FICC, in crescita rispetto alle quote del 2022.

Nel 2023 Fondo Italiano ha integrato nel proprio sistema di monitoraggio degli investimenti diretti uno strumento dedicato alle aziende per il calcolo delle emissioni GHG di Scopo 1⁴¹ e 2⁴²: questo strumento mira a ottenere questi dati per tutte le società in portafoglio, uniformando la modalità di calcolo.

Questo anche con l'obiettivo di monitorare in modo più sistematico le proprie emissioni di Scopo 3 associate

ai viaggi di agli investimenti (categoria 15). Le Emissioni di scopo 3 legate agli investimenti comprendono le emissioni di scopo 1 e 2 delle società presenti nel portafoglio dei fondi diretti, ponderate in base alla quota di partecipazione del Fondo Italiano.

Emissioni di GHG indirette (Scopo 3) legate agli investimenti (tCO₂e)⁴⁰



Rispetto al 2022, le emissioni GHG di Scopo 1 e Scopo 2 del portafoglio FITEC risultano in diminuzione grazie all'implementazione di misure di efficienza energetica; il portafoglio FICC, costituito principalmente da aziende produttive, registra invece un aumento delle emissioni, giustificato dalla crescita della produzione. Tuttavia, il 50% delle aziende del portafoglio FICC ha già definito un piano di riduzione delle emissioni.

Fondo Italiano intende inoltre contribuire alla decarbonizzazione dell'economia anche investendo in aziende attive in settori intrinsecamente abilitanti la riduzione delle emissioni; di seguito vengono presentati i casi studio di Corradi&Ghisolfi, una società specializzata nella progettazione di impianti a biogas e biometano, entrata nel portafoglio di FIAF a fine 2023, e di Friem, del portafoglio FITEC, attiva nel settore dei convertitori per la produzione di idrogeno verde.

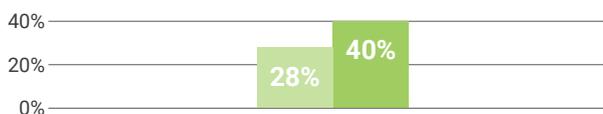
⁴⁰ Le emissioni di scopo 3 legate agli investimenti comprendono le emissioni di scopo 1 e 2 delle società presenti nel portafoglio dei fondi diretti, ponderate in base alla quota di partecipazione del Fondo Italiano.

⁴¹ I fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni GHG di Scopo 1 sono quelli previsti dal Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) 2023.

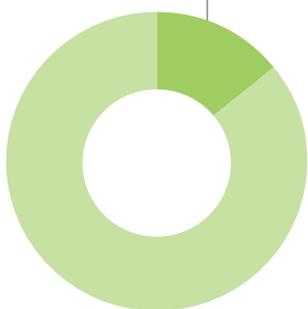
⁴² I fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni GHG di Scopo 2 sono quelli previsti dal dall'International Energy Agency (IEA) 2023.

FITEC

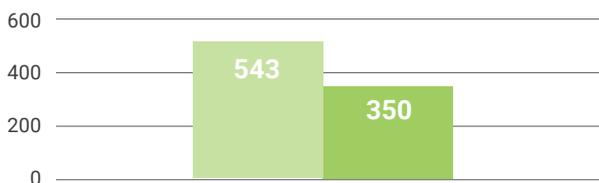
Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili



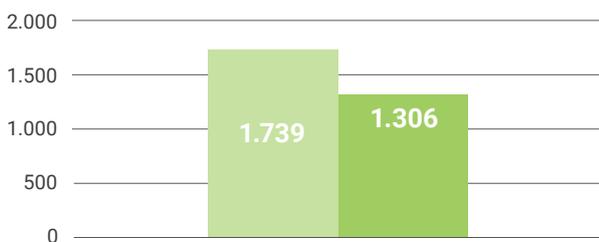
Aziende con un piano di riduzione delle emissioni 14%



Totale emissioni Scopo 1 (tCO₂e)^{43 44}



Totale emissioni Scopo 2 location-based (tCO₂e)⁴⁵



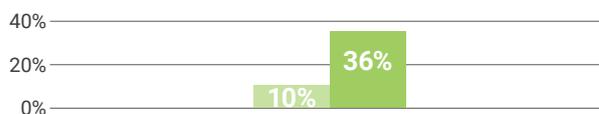
Totale emissioni Scopo 2 market-based (tCO₂e)⁴⁶



■ 2022 ■ 2023

FICC

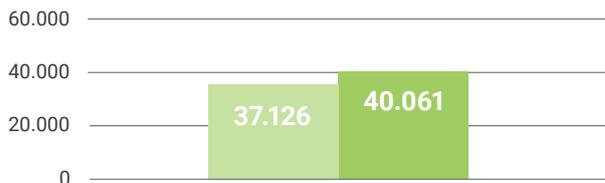
Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili



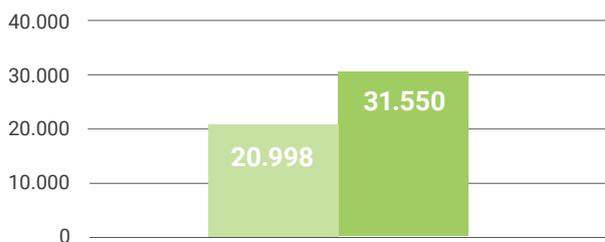
Aziende con un piano di riduzione delle emissioni 50%



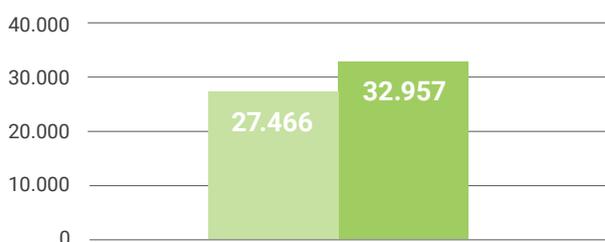
Totale emissioni Scopo 1 (tCO₂e)



Totale emissioni Scopo 2 location-based (tCO₂e)



Totale emissioni Scopo 2 market-based (tCO₂e)



⁴³ Nel caso di SECO, per il calcolo delle emissioni di scopo 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione definiti dal "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" nella versione specifica per il 2023.

⁴⁴ Le emissioni di Scopo 1 e 2 dei fondi diretti sono calcolate mediante la semplice somma dei dati forniti dalle società partecipate. Nel confronto tra i dati del 2022 e quelli del 2023, è opportuno osservare che il perimetro di rendicontazione è variato (14 società nel 2022 rispetto a 13 società nel 2023).

⁴⁵ I dati 2023 sono disponibili per 5 aziende delle 7 totali in portafoglio FITEC.

⁴⁶ I dati 2023 sono disponibili per 4 aziende delle 7 totali in portafoglio FITEC.



**FIAF**

Corradi & Ghisolfi: tecnologia e innovazione per la decarbonizzazione dell'economia

Corradi e Ghisolfi è una società italiana leader nella progettazione, costruzione e manutenzione di impianti di biogas e biometano a matrice agricola, entrata nel portafoglio di FIAF nel 2023. L'investimento è stato realizzato con l'obiettivo di supportare la crescita in un settore cruciale per la sostenibilità, contribuendo progressivamente alla decarbonizzazione dell'economia.

Fondata nel 1970 in provincia di Cremona, Corradi e Ghisolfi vanta una consolidata esperienza e la sua attività risulta allineata alle priorità delle istituzioni europee e nazionali sul tema dell'economia circolare e della progressiva indipendenza energetica. L'azienda si distingue per il suo elevato know-how nel campo della progettazione, costruzione e manutenzione di impianti di biogas e biometano alimentati da scarti di matrice agricola, che permette di valorizzare reflui zootecnici, sottoprodotti e colture intercalari in energia elettrica e calore.

Dagli impianti ne deriva inoltre il digestato, un sottoprodotto che viene riutilizzato come ammendante e fertilizzante di alta qualità per l'agricoltura biologica. Alcuni brevetti e soluzioni innovative introdotte negli impianti di Corradi e Ghisolfi permettono di massimizzarne i rendimenti, assumendo così un ruolo abilitante sia per la circolarità che per transizione energetica.




FITEC

FRIEM: crescita e innovazione nella filiera dell'idrogeno verde

FRIEM è un'azienda italiana che opera da 70 anni nel mercato globale dei convertitori di energia elettrica e, da aprile 2022, è parte del portafoglio di FITEC. La tecnologia e l'esperienza di FRIEM sono sempre più indirizzate a supportare la filiera dell'idrogeno verde, una delle soluzioni più promettenti per la decarbonizzazione dei settori "hard to abate", ossia quei settori responsabili di circa il 20% delle emissioni globali, la cui riduzione presenta tuttavia difficoltà tecnologiche intrinseche.

In particolare, FRIEM sviluppa i convertitori utilizzati nella produzione di idrogeno verde, occupando una posizione chiave nella catena di produzione tra la gestione delle risorse naturali e gli utilizzatori finali, e la sua competenza trova applicazione sia nel processo *Power to Gas* che in quello *Gas to Power*.

L'azienda collabora attivamente con le principali associazioni internazionali del settore, come l'*European Clean Hydrogen Alliance*, *H2IT* e la *Fuel Cell and Hydrogen Energy Association (FCHEA)* e contribuisce alla ricerca attraverso la partecipazione a progetti europei come *EveryWh2ere*.

Nel corso del 2023 FRIEM ha prodotto macchinari destinati alla produzione di idrogeno verde per una potenza complessiva di 310 MW rispetto ai 13 MW dell'anno precedente e per una capacità di trasformazione di 38.000 tonnellate di idrogeno verde rispetto alle 1.600 dell'anno precedente, a testimonianza della scelta strategica di crescere in questo segmento di mercato.

Potenza fornita per idrogeno verde



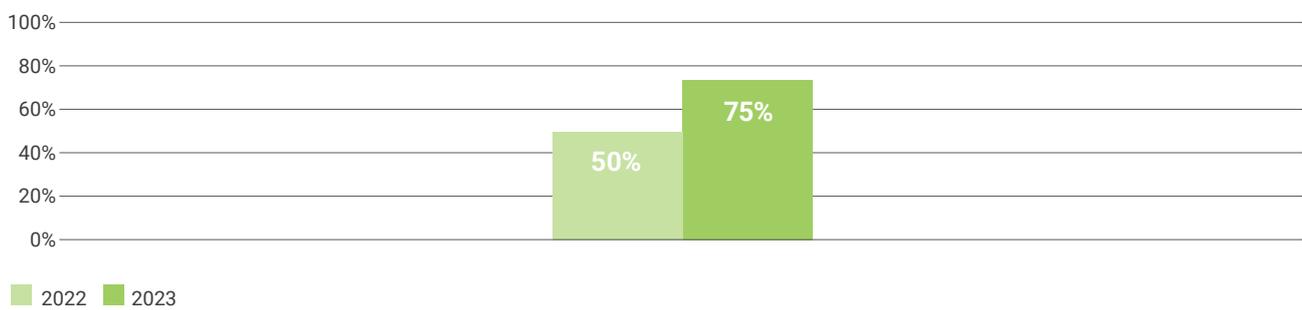
Idrogeno trasformato in un anno



Fondi indiretti

Relativamente ai gestori dei fondi indiretti, Fondo Italiano verifica la presenza di presidi di controllo degli impatti ambientali generati dall'attività di investimento e di sistemi di rendicontazione delle emissioni GHG del portafoglio. Nel 2023, il 75% dei gestori ha previsto un reporting delle emissioni GHG del portafoglio, in crescita del 25% rispetto al 2022.

Gestori che prevedono rendicontazione e reporting delle emissioni GHG del portafoglio



4.4 Gestione dei rischi climatici

Fondo Italiano ha accolto le richieste del mercato e le pressioni regolatorie relative all'integrazione degli aspetti ambientali e climatici all'interno del sistema di gestione dei rischi e di investimento responsabile.

In risposta alle Aspettative di Banca d'Italia verso gli intermediari vigilati, Fondo Italiano ha elaborato un Piano d'Azione, approvato in Consiglio di Amministrazione il 30 marzo 2023, che ha definito una linea strategica e azioni concrete nell'ambito delle macro-aree in-

dividuate da Banca d'Italia: strategie aziendali, sistemi di governo, controllo e gestione dei rischi, informativa al mercato. Tali linee di intervento sono state incluse tra le azioni di sostenibilità delineate dal Piano ESG del triennio 2023-2025.



4.4.1 Presidi di vigilanza sui rischi climatici di Fondo Italiano

| | |
|--|--|
| Strategie aziendali | Piano ESG per il triennio 2023-2025 che include considerazioni sui rischi climatici. |
| Sistemi di governo | Direzione Commerciale, <i>Investor Relations</i> e ESG ("CIRESG"): funzione di definizione e supervisione della strategia di integrazione dei criteri ambientali, sociali e di governance. |
| | Comitato endoconsiliare ESG: funzione di supporto al Consiglio di Amministrazione. |
| Controllo e gestione dei rischi | Consiglio di Amministrazione: ricopre un ruolo attivo e consapevole di indirizzo in materia di sostenibilità, definendo la strategia ESG, le politiche ad essa connesse e assegnando le responsabilità alle figure ESG incaricate. |
| | Analisi, condotta nel 2023, finalizzata all'individuazione del potenziale livello di esposizione ai rischi climatici e ambientali del proprio portafoglio, sulla base delle specifiche tipologie di investimento e dei prodotti gestiti dalla SGR. |
| Informativa al mercato degli intermediari vigilati | Processo interno di identificazione, gestione e monitoraggio del rischio di sostenibilità durante tutto il ciclo di vita dell'investimento (dalla fase di <i>pre-investment</i> alla fase di <i>exit</i>), le cui risultanze sono periodicamente integrate all'interno del sistema di gestione dei rischi. |
| | Adesione a UN PRI: Fondo Italiano si impegna annualmente nella rendicontazione dei propri progressi relativi all'integrazione dei fattori ESG nel processo di investimento responsabile. |
| | <p>Publicazione del Report di Sostenibilità: dal 2018 Fondo Italiano pubblica un report contenente le informazioni sulla performance di sostenibilità interna, del portafoglio di investimenti diretti e del portafoglio di investimenti indiretti, valutata sulla base di specifici KPI selezionati e in linea con i <i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs).</p> <p>Informativa ai sensi del Regolamento UE 2019/2088 (SFDR).</p> <p>Reportistica semestrale agli investitori dei singoli fondi.</p> |

4.4.2 La gestione dei rischi climatici nel portafoglio

Fondi diretti

Per tutti gli investimenti effettuati nel 2023 da parte dei Fondi diretti è stata inclusa in fase di *due diligence* ESG la valutazione dell'esposizione degli asset dell'azienda ai rischi climatici fisici e di transizione.

Durante la fase di *ownership*, il monitoraggio annuale degli investimenti comprende indicatori relativi all'esposizione degli asset a tali rischi, come il verificarsi

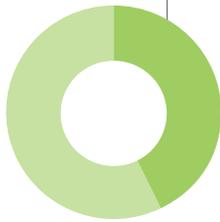
di eventi fisici legati al cambiamento climatico durante l'anno e l'adozione di presidi di mitigazione dei rischi climatici. Come mostrato nei grafici, tali presidi sono stati adottati dal 43% delle società del portafoglio FITEC e da tutte le società del portafoglio FICC, più esposte ai rischi climatici e al conseguente rischio di interruzione dell'operatività.

La strategia di *engagement* con le partecipate stabilisce che il verificarsi di eventi climatici debba essere tempestivamente comunicato tramite un modulo per la comunicazione di incidenti ESG affinché Fondo Italiano possa intervenire prontamente a supporto dei suoi investimenti.

FITEC

Aziende con presidi di mitigazione dei rischi climatici

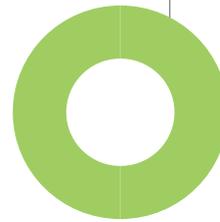
43%



FICC

Aziende con presidi di mitigazione dei rischi climatici

100%



Fondi indiretti

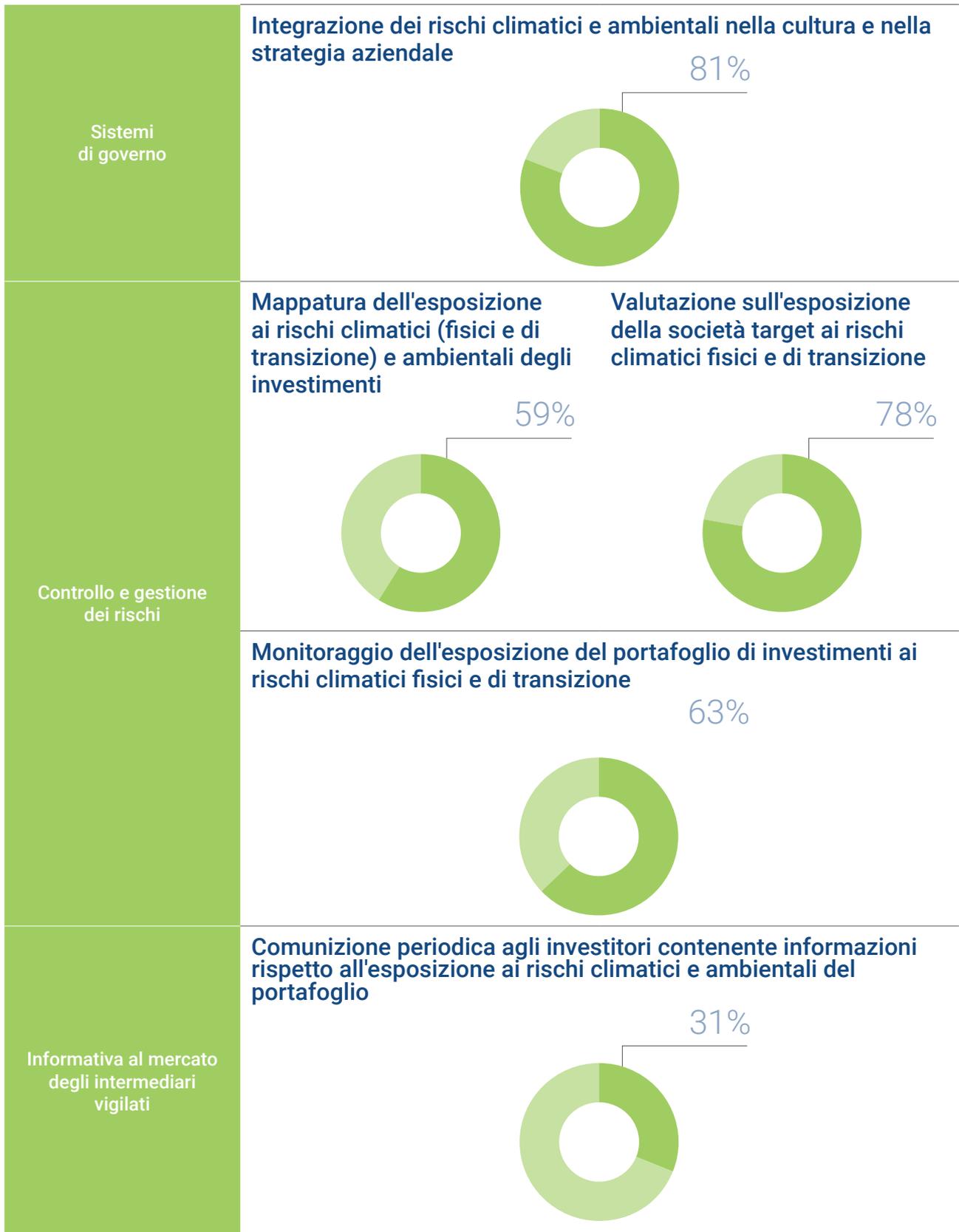
Nell'ambito degli investimenti indiretti, Fondo Italiano valuta l'allineamento delle modalità d'investimento dei gestori alle richieste di Banca d'Italia; ad eccezione dell'ambito di "Informativa al mercato degli intermediari vigilati", la maggioranza dei gestori risulta allineata alle migliori pratiche. Come rappresentato nei grafici, per quanto riguarda la strategia aziendale, il 75% dei gestori ha elaborato un piano di azione in risposta alle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali e il 66% ha già integrato tali considerazioni all'interno della Politica di Investimento Responsabile; l'81% dei

gestori ha identificato adeguati sistemi di governo per gestire tale tematica, identificando ruoli e responsabilità. In ambito di "Controllo e gestione dei rischi", il 78% dei gestori include, in fase di pre-investimento, una valutazione dell'esposizione della società target ai rischi climatici fisici e di transizione; il 63% include tali rischi all'interno del proprio processo di monitoraggio periodico dell'investimento. In ambito di informativa al mercato, il 31% dei gestori include, all'interno della comunicazione periodica agli investitori, informazioni rispetto all'esposizione ai rischi climatici e ambientali del portafoglio.

Presidi di vigilanza sui rischi climatici di Fondo Italiano⁴⁷



⁴⁷ La valutazione 2023 è stata effettuata su un totale di 31 gestori, di cui 21 fondi di *Private Equity*, 10 fondi di *Private Debt*, I gestori dei fondi di *Venture Capital* non sono inclusi nella rendicontazione.



05 Nota metodologica

5.1 Criteri di rendicontazione

Il Report di Sostenibilità è un documento che Fondo Italiano ha scelto di pubblicare sin dal 2018 pur non essendo soggetto ad obblighi di rendicontazione. Con la presente edizione del documento la SGR desidera comunicare i risultati e i traguardi raggiunti nel 2023 rispetto ai temi di sostenibilità, inclusi gli impatti economici e sociali generati dalla sua attività e dalle proprie partecipazioni sul territorio nazionale.

Il report è redatto in riferimento ai "Sustainability Reporting Standards" del Global Reporting Initiative (GRI Standards). Tutti gli indicatori GRI, riportati nella tavola dei contenuti GRI, fanno riferimento alla versione dei GRI Standard pubblicati nel 2021 e obbligatori a partire dal 2022.

Gli indicatori rendicontati sono selezionati in base ai temi individuati come più significativi in base all'analisi di materialità e sono raccolti su base annuale secondo il perimetro di rendicontazione. I trend biennali relativi ai dati e agli indicatori di performance sono presentati con approssimazione al centesimo.

I dati e indicatori relativi al 2023 costituiscono la migliore stima possibile con i dati disponibili al momento della redazione del documento. Alcuni dati relativi all'anno precedente sono stati oggetto di riesposizione nella presente edizione per affinamento delle metodologie di calcolo, modifiche del perimetro di consolidamento: in questi casi le motivazioni sono illustrate nel testo.

Il report è stato sottoposto per la prima volta a un processo di verifica della aderenza agli standard di rendicontazione, in linea con il progressivo miglioramento delle pratiche di reporting della SGR.

Il presente Report è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Fondo Italiano d'Investimento SGR S.p.A. nella seduta del 18 settembre 2024.

5.2 Perimetro di rendicontazione

Il presente Report di Sostenibilità riferito all'anno 2023 rendiconta i dati annuali della società di gestione del risparmio Fondo Italiano d'Investimento SGR S.p.A. Sono comprese nel perimetro di rendicontazione anche le società in cui la SGR ha investito mediante i propri Fondi diretti.

La società Corradi & Ghisolfi, entrata nel portafoglio di Fondo Italiano nel mese di dicembre, non è stata inclusa nel perimetro di rendicontazione.

5.2.1 Perimetro esteso

Per completezza informativa il Report riporta alcuni indicatori di sostenibilità delle società partecipate in minoranza (10 società, ossia l'insieme delle 14 partecipate in minoranza al 31.12.23 da cui sono state escluse *Healthware* ed *Everli*, uscite dal portafoglio nel dicembre 2023 e gennaio 2024 rispettivamente, *Skynet* e *Rina*, entrate nel portafoglio rispettivamente a novembre e dicembre 2023), e indicatori di sostenibilità delle SGR in cui Fondo Italiano investe tramite i propri Fondi indiretti (71 fondi al 31.12.23). Tali indicatori sono stati selezionati in base al principio della materialità di Fondo Italiano e riportati in maniera aggregata e sintetica.

5.2.2 Variazioni del perimetro di rendicontazione rispetto all'anno precedente

Rispetto al precedente Report di sostenibilità, relativo all'anno 2022, il perimetro di rendicontazione ha subito variazioni riguardanti solamente partecipazioni indirette o investimenti in minoranza, quindi non soggetti a revisione. Nel Report del 2023, rispetto al Report del 2022, sono stati esclusi i dati dei Fondi indiretti *FOF Venture Capital* e *Fondo Italiano di Investimento - Venture*, poiché i processi di monitoraggio delle tematiche ESG sono in via di definizione. I dati delle società *Maticmind* ed *Healthware*, partecipazioni di minoranza del Fondo diretto FICC uscite dal portafoglio di Fondo Italiano nei mesi di dicembre 2022 e dicembre 2023 rispettivamente, sono esclusi dal perimetro di rendicontazione del Report 2023. Viceversa, nel Report del 2023, rispetto al Report del 2022, sono stati inseriti i dati relativi alla società *Unguess*, entrata in portafoglio FITEC nel dicembre 2022. Nel confronto dei dati aggregati del 2022 e del 2023, riportati all'interno del documento, viene considerato il perimetro relativo all'anno di riferimento.

5.3 Misurazione degli impatti

Il documento mette in evidenza, nel paragrafo "Gli impatti di Fondo Italiano", il valore condiviso creato grazie agli investimenti diretti e indiretti effettuati da Fondo Italiano, quantificando il potenziale impatto sull'economia nazionale (PIL), sull'occupazione (posti di lavoro) e nel reddito delle famiglie.

Il perimetro di tale modello di impatto include le società dei fondi diretti e indiretti presenti nel portafoglio di Fondo Italiano al 31/12/2023.

I dati primari di input propedeutici al calcolo sono stati reperiti internamente dal Fondo. Inoltre, per stimare gli impatti indiretti e indotti sono stati utilizzati moltiplicatori "Input-Output" calcolati a partire da tavole e dati messi a disposizione dall'ISTAT e dal Ministero delle Finanze.

L'impatto è stato calcolato seguendo una logica di "ownership" - diretta o indiretta - di FII SGR sul capitale delle aziende partecipate.

I risultati dell'applicazione di tale modello – rappresentati nel paragrafo "Gli impatti di Fondo Italiano" – sono stati esclusi dalla verifica indipendente limitata.

06 Tavola dei contenuti GRI e indicatori utilizzati

| Indicatore GRI | Disclosure | Informativa | Pagina | Note |
|----------------|----------------------------------|---|--------|---|
| 2-1 | L'organizzazione e le sue prassi | Dettagli sull'organizzazione | 14 | |
| 2-2 | L'organizzazione e le sue prassi | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | 4 | |
| 2-3 | L'organizzazione e le sue prassi | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | 4 | |
| 2-4 | L'organizzazione e le sue prassi | <i>Restatement</i> delle informazioni | / | Ove applicabile, il <i>restatement</i> delle informazioni è opportunamente indicato in nota a piè di pagina |
| 2-6 | Attività e lavoratori | Attività, catena del valore e altri rapporti di business | 26 | |
| 2-7 | Attività e lavoratori | Dipendenti | 74 | La metodologia utilizzata per il calcolo del numero dei dipendenti è il conteggio del numero delle persone (<i>headcount</i>) |
| 2-8 | Attività e lavoratori | Lavoratori non dipendenti | / | Non applicabile |
| 2-9 | Governance | Struttura e composizione della governance | 18 | |
| 2-10 | Governance | Nomina e selezione del massimo organo di governo | 18; 19 | |
| 2-11 | Governance | Presidente del massimo organo di governo | 18 | |
| 2-12 | Governance | Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti | 18; 24 | |
| 2-13 | Governance | Delega di responsabilità per la gestione di impatti | 18; 24 | |
| 2-14 | Governance | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | 26; 68 | |

| Indicatore GRI | Disclosure | Informativa | Pagina | Note |
|----------------|----------------------------------|---|------------------|------|
| 2-15 | Governance | Conflitti di interesse | 18 | |
| 2-16 | Governance | Comunicazione delle criticità | 18 | |
| 2-17 | Governance | Competenze collettive del massimo organo di governo | 19 | |
| 2-18 | Governance | Valutazione della performance del massimo organo di governo | 18 | |
| 2-19 | Governance | Politiche retributive | 26; 76 | |
| 2-20 | Governance | Processo di determinazione della retribuzione | 26; 76 | |
| 2-21 | Governance | Rapporto sulla retribuzione totale annuale | 75 | |
| 2-22 | Strategia, politiche e procedure | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | 22; 59 | |
| 2-23 | Strategia, politiche e procedure | Impegni assunti tramite policy | 22; 59 | |
| 2-24 | Strategia, politiche e procedure | Integrazione degli impegni in termini di policy | 22; 59 | |
| 2-25 | Strategia, politiche e procedure | Processi volti a rimediare agli impatti negativi | 59 | |
| 2-26 | Strategia, politiche e procedure | Meccanismi per richiedere chiarimento e sollevare criticità | 59 | |
| 2-27 | Strategia, politiche e procedure | Conformità a leggi e regolamenti | 59 | |
| 2-28 | Strategia, politiche e procedure | Adesione ad associazioni | 54 | |
| 2-29 | Coinvolgimento degli stakeholder | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 46; 54; 68 | |
| 2-30 | Coinvolgimento degli stakeholder | Accordi di contrattazione collettiva | 73; Allegati GRI | |
| 3-1 | Temi materiali | Processo di determinazione dei temi materiali | 45 | |
| 3-2 | Temi materiali | Elenco di temi materiali | 48 | |
| 3-3 | Temi materiali | Gestione dei temi materiali | 51 | |
| 205-2 | Anticorruzione | Ore di formazione erogate in materia di anticorruzione | Allegato GRI | |
| 302-1 | Energia | Energia consumata all'interno dell'organizzazione | 92 | |
| 302-2 | Energia | Consumo di energia esterno all'organizzazione | 92 | |

| Indicatore GRI | Disclosure | Informativa | Pagina | Note |
|----------------|-------------------------------|---|--------|------|
| 302-3 | Energia | Intensità energetica | 92 | |
| 305-1 | Emissioni | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) | 93 | |
| 305-2 | Emissioni | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | 94 | |
| 305-3 | Emissioni | Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette | 94 | |
| 403-9 | Salute e sicurezza sul lavoro | Infortuni sul lavoro | 82 | |
| 404-1 | Formazione | Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente | 77 | |
| 404-3 | Formazione | Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente | 76 | |
| 405-1 | Diversità e pari opportunità | Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione dei dipendenti per categoria in base a sesso, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità | 19; 74 | |
| 405-2 | Diversità e pari opportunità | Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini a parità di categoria per ciascun paese significativo | 75 | |

1 Contenuti GRI

1.1 Fondo Italiano d'Investimento

Indicatore GRI 2-7: La composizione dei dipendenti

Composizione dei dipendenti per genere, categoria professionale e fascia d'età

| Categoria professionale | u.m. | 2023 | | | 2022 | | |
|---------------------------------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Dirigenti | N° | 16 | 5 | 21 | 16 | 4 | 20 |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | - | - | - | - | - | - |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | 5 | 4 | 9 | 6 | 3 | 9 |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | | 11 | 1 | 12 | 10 | 1 | 11 |
| Quadri | | 12 | 8 | 20 | 12 | 10 | 22 |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | 2 | - | 2 | 1 | - | 1 |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | 10 | 7 | 17 | 11 | 9 | 20 |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| Impiegati | | 8 | 12 | 20 | 8 | 12 | 20 |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | 6 | 2 | 8 | 6 | 3 | 9 |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | 1 | 9 | 10 | 1 | 8 | 9 |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Totale | | 36 | 25 | 61 | 36 | 26 | 62 |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | 8 | 2 | 10 | 7 | 3 | 10 |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | 16 | 20 | 36 | 18 | 20 | 38 |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | | 12 | 3 | 15 | 11 | 3 | 14 |

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e genere

| Tipologia contrattuale | u.m. | 2023 | | | 2022 | | |
|---|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Contratto a tempo determinato | N° | - | - | - | - | - | - |
| Contratto a tempo indeterminato | | 36 | 25 | 61 | 35 | 27 | 62 |
| Totale dipendenti | | 36 | 25 | 61 | 35 | 27 | 62 |
| Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 100% | | | 100% | | |

Indicatore GRI 2-9: Struttura e composizione della governance

Numero totale di membri del CdA suddivisi per genere e grado di indipendenza

| Membri del CdA | u.m. | 2023 | | | 2022 | | |
|--|------|------|-------|--------|-------------------|-------|--------|
| | | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Totale membri del Consiglio di Amministrazione | N° | 7 | 6 | 13 | 7 | 6 | 13 |
| <i>membri dipendenti</i> | | 6 | 5 | 11 | 6 | 5 | 11 |
| <i>membri indipendenti</i> | | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| % membri indipendenti | % | 14% | 17% | 15% | 14% | 17% | 15% |
| <i>membri esecutivi</i> | N° | 1 | 1 | 2 | n.d. ¹ | n.d. | n.d. |
| <i>membri non esecutivi</i> | | 6 | 5 | 11 | n.d. | n.d. | n.d. |
| % membri non esecutivi | | 86% | 83% | 85% | 0% | 0% | 0% |

Indicatore GRI 405-1: Diversità negli organi di governance

Composizione degli organi di governance per genere, categoria professionale e fascia d'età²

| Organi di governo | u.m. | 2023 | | | 2022 | | |
|---------------------------------|----------|----------|-----------|-------------|-------------------|-------------|--------|
| | | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Consiglio di Amministrazione | N° | 7 | 6 | 13 | n.d. ³ | n.d. | n.d. |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | - | - | - | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | - | 3 | 3 | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | | 7 | 3 | 10 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Comitato Compensi e Nomine | | 1 | 2 | 3 | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | - | - | - | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | - | - | - | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | | 1 | 2 | 3 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Comitato Conflitti di Interesse | | 3 | - | 3 | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | - | - | - | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | - | - | - | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | | 3 | - | 3 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Comitato ESG | | 1 | 3 | 4 | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | - | - | - | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | - | 1 | 1 | n.d. | n.d. | n.d. |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | 1 | 2 | 3 | n.d. | n.d. | n.d. | |
| Totale | 9 | 7 | 16 | n.d. | n.d. | n.d. | |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | - | - | - | n.d. | n.d. | n.d. | |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | - | 3 | 3 | n.d. | n.d. | n.d. | |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | 9 | 4 | 13 | n.d. | n.d. | n.d. | |

¹ I dati relativi al 2022 non sono disponibili in quanto il monitoraggio della struttura e composizione della governance, con riferimento ai membri esecutivi e non, è stato introdotto nel 2023.

² I dati relativi al 2022 non sono disponibili in quanto il monitoraggio della diversità negli organi di governance è stato introdotto nel 2023. Oltre ai componenti del Consiglio d'Amministrazione i comitati endoconsiliari comprendono tre membri aggiuntivi: un dirigente della SGR è componente del Comitato Conflitti di Interesse, un dirigente e uno esterno sono componenti del Comitato ESG. Queste tre persone sono state incluse nel computo.

³ Non disponibile.

Percentuale dei componenti degli organi di governo per genere e fascia d'età⁴

| Organi di governo | u.m. | 2023 | | | 2022 | | |
|--------------------------|------|------------|------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------------------|
| | | Uomo | Donna | Totale per fascia d'età | Uomo | Donna | Totale per fascia d'età |
| Età inferiore ai 30 anni | % | 0% | 0% | 0% | n.d. | n.d. | n.d. |
| Età tra i 30 e i 50 anni | N° | 0% | 43% | 19% | n.d. | n.d. | n.d. |
| Età superiore ai 50 anni | | 100% | 57% | 81% | n.d. | n.d. | n.d. |
| Totale per genere | | 56% | 44% | 100% | n.d. | n.d. | n.d. |

Percentuale dei dipendenti per categoria di dipendenti per genere e fascia d'età

| Categoria professionale | u.m. | 2023 | | | 2022 | | |
|---------------------------------|------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Dirigenti | % | 26% | 8% | 34% | 26% | 6% | 32% |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | 8% | 7% | 15% | 10% | 5% | 15% |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | | 18% | 2% | 20% | 16% | 2% | 18% |
| Quadri | | 20% | 13% | 33% | 19% | 16% | 35% |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | 3% | 0% | 3% | 2% | 0% | 2% |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | 16% | 11% | 28% | 18% | 15% | 32% |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | | 0% | 2% | 2% | 0% | 2% | 2% |
| Impiegati | | 13% | 20% | 33% | 13% | 19% | 32% |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | | 10% | 3% | 13% | 10% | 5% | 15% |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | | 2% | 15% | 16% | 2% | 13% | 15% |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | | 2% | 2% | 3% | 2% | 2% | 3% |
| Totale | | 59% | 41% | 100% | 58% | 42% | 100% |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | 13% | 3% | 16% | 11% | 5% | 16% | |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | 26% | 33% | 59% | 29% | 32% | 61% | |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | 20% | 5% | 25% | 18% | 5% | 23% | |

Indicatore GRI 405-2: Rapporto tra salario base (RAL) e remunerazione totale (comprensiva della parte variabile) delle donne rispetto agli uomini, per livello e funzione

Rapporto dello stipendio base annuale delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale

| Categoria professionale | u.m. | 2023 | 2022 |
|-------------------------|------|------|------|
| Dirigenti | % | 65% | 66% |
| Quadri | | 94% | 94% |
| Impiegati | | 101% | 107% |

Rapporto tra la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale

| Categoria professionale | u.m. | 2023 | 2022 |
|-------------------------|------|------|------|
| Dirigenti | % | 67% | 64% |
| Quadri | | 82% | 96% |
| Impiegati | | 85% | 107% |

⁴ I dati relativi al 2022 non sono disponibili in quanto il monitoraggio della diversità negli organi di governance è stato introdotto nel 2023. I dati comprendono le informazioni relative ai componenti dei comitati endoconsiliari esterni al Consiglio d'Amministrazione.

Indicatore GRI 404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendenti

Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale

| Categoria professionale | u.m. | 2023 | | | 2022 | | |
|-------------------------|----------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Totale | % | 59% | 41% | 100% | 58% | 42% | 100% |

Indicatore GRI 404-1: Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

Ore di formazione annue totali

| Categoria professionale | u.m. | 2023 | | | 2022 | | |
|-------------------------|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Dirigenti | Ore | 180 | 54 | 234 | 156 | 26 | 182 |
| Quadri | | 124 | 59 | 183 | 86 | 67 | 153 |
| Impiegati | | 78 | 91 | 169 | 48 | 82 | 130 |
| Totale | | 382 | 204 | 586 | 290 | 175 | 465 |

Ore di formazione annua pro-capite per categoria professionale e genere

| Categoria professionale | u.m. | 2023 | | | 2022 | | |
|-------------------------|----------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Dirigenti | Ore pro-capite | 11,25 | 10,80 | 11,14 | 9,75 | 6,50 | 9,10 |
| Quadri | | 10,33 | 7,38 | 9,15 | 7,17 | 6,70 | 6,95 |
| Impiegati | | 9,75 | 7,58 | 8,45 | 6,00 | 6,83 | 6,50 |
| Totale | | 10,61 | 8,16 | 9,61 | 8,06 | 6,73 | 7,50 |

Indicatore GRI 205-2: Ore di formazione erogate in materia di anticorruzione

Formazione erogata in materia di anticorruzione⁵

| Categoria | u.m. | 2023 | | | 2022 | | |
|---|------|------|-------|--------|------|-------|--------|
| | | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Membri degli organi di governo che hanno ricevuto formazione in ambito anticorruzione | N° | - | - | - | n.d. | n.d. | n.d. |
| Percentuale di membri degli organi di governo formati | % | 0% | 0% | 0% | n.d. | n.d. | n.d. |
| Dipendenti che hanno ricevuto formazione in ambito anticorruzione | N° | 22 | 8 | 30 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Percentuale di dipendenti formati | % | 61% | 32% | 49% | 0% | 0% | 0% |

⁵ Ore di formazione non disponibili per il 2022 in quanto il sistema di monitoraggio di tale dato è stato introdotto nel 2023.

Indicatore GRI 403-9: Infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro

| | u.m. | 2023 | 2022 |
|---|---------|----------|----------|
| Numero di ore lavorate | | 103.733 | 108.948 |
| Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | N°/anno | - | - |
| Infortuni sul lavoro registrabili ⁶ | | - | - |
| Infortuni sul lavoro in itinere | | 2 | 1 |
| Numero di infortuni sul lavoro totali | | 2 | 1 |
| Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | % | 0% | 0% |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | | 0% | 0% |

Indicatore GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Consumo di energia in GJ

| | u.m. | 2023 | 2022 |
|---|------|---------------|---------------|
| Totale consumo di energia ⁷ | | 1.578,75 | 1.437,08 |
| Gas naturale | GJ | - | - |
| Diesel | | 612,14 | 463,94 |
| Benzina | | 552,10 | 482,29 |
| GPL | | - | - |
| Consumo totale di combustibile da fonti non rinnovabili | | 1.164,24 | 946,23 |
| Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili | | 259,66 | 201,67 |
| Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili | | 154,85 | 289,18 |
| Energia Elettrica totale acquistata dalla rete | | 414,51 | 490,85 |

Consumo di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili

| | u.m. | 2023 | 2022 |
|---|------|----------|----------|
| Consumo di energia da fonti non rinnovabili | GJ | 1.423,90 | 1.147,90 |
| Percentuale di energia da fonti non rinnovabili | % | 89% | 80% |
| Consumo di energia da fonti rinnovabili | GJ | 154,85 | 289,18 |
| Percentuale di energia da fonti rinnovabili | % | 10% | 20% |

Indicatore GRI 305-1: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

Emissioni di gas a effetto serra dirette (Scope 1)

| | u.m. | 2023 | 2022 |
|---------------|--------------------|--------------|--------------|
| Gas naturale | tCO ₂ e | - | - |
| Diesel | | 43,18 | 33,03 |
| Benzina | | 35,93 | 32,10 |
| GPL | | - | - |
| Totale | | 79,10 | 65,13 |

⁶ Infortuni sul lavoro o malattie professionali registrabili che causano una delle seguenti situazioni: decesso, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza.

⁷ Per il calcolo dei consumi energetici in GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione pubblicati dal DEFRA 2023.

Indicatore GRI 305-2: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) da consumi energetici (Scope 2)

Emissioni indirette *location-based*⁸

| | u.m. | 2023 | 2022 |
|--|--------------------|--------------|--------------|
| Energia elettrica acquistata dalla rete | tCO ₂ e | 34,71 | 36,23 |
| Totale emissioni di scopo 2 <i>location-based</i> | | 32,54 | 36,23 |

Emissioni indirette *market-based*

| | u.m. | 2023 | 2022 |
|---|--------------------|--------------|--------------|
| Energia elettrica non rinnovabile acquistata dalla rete | tCO ₂ e | 32,97 | 25,61 |
| Totale emissioni di scopo 2 <i>market-based</i> | | 32,97 | 25,61 |

Indicatore GRI 305-3: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette - Connesse ai viaggi di lavoro

Totale emissioni indirette da viaggi di lavoro⁹

| Emissioni | u.m. | 2023 | 2022 |
|--------------------------------|--------------------|-------|--------------|
| Auto | tCO ₂ e | - | - |
| Diesel | | - | - |
| Benzina | | - | - |
| GPL | | - | - |
| Aereo | | 34,57 | 27,33 |
| Voli a breve raggio (<3700 km) | | 23,82 | 9,07 |
| Voli a lungo raggio (>3700 km) | | 10,75 | 18,26 |
| Treno | | 0,67 | n.d. |
| Totale | | | 34,57 |

⁸ Per il calcolo delle emissioni di scopo 2 *location-based* per il 2023 sono stati utilizzati i fattori di conversione pubblicati dalla IEA nel 2023. Il dato 2023 include sia l'energia elettrica totale acquistata dalla rete che elettricità per auto elettriche.

⁹ I fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni legate ai viaggi di lavoro sono quelli del UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting.

Indicatore GRI 302-2: Consumo di energia esterno all'organizzazione (conversione in GJ)**Consumo di energia esterno all'organizzazione**

| Emissioni | u.m. | 2023 | 2022 |
|--------------------------------|-------------|-----------------|-----------------|
| Auto | GJ | - | - |
| Diesel | | - | - |
| Benzina | | - | - |
| GPL | | - | - |
| Aereo | | 1.447,35 | 1.144,25 |
| Voli a breve raggio (<3700 km) | | 997,12 | 379,74 |
| Voli a lungo raggio (>3700 km) | | 450,22 | 764,51 |
| Totale | | 1.447,35 | 1.144,25 |

2 Schede aziende nel portafoglio dei Fondi diretti

2.1 Fondo FICC



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|--------------|----------------------|------------------|--------------------|------------|
| Meccatronica | 2018 | Italia, Cina, UK | 136.200.000 € | 588 |

Marval è *leader* nelle lavorazioni meccaniche di precisione di componenti in ghisa e alluminio per il *powertrain*, principalmente di mezzi *medium-heavy duty off-road* (es. macchine agricole e movimento terra). L'efficienza e la qualità produttiva che la contraddistinguono hanno condotto l'Azienda ad assumere una posizione di leadership nel settore delle lavorazioni meccaniche di precisione, grazie alla quale può vantare una significativa redditività ed un portafoglio clienti sempre più diversificato, costituito dai più importanti OEM. L'investimento di Fondo Italiano, tramite il **Fondo FICC**, ha l'obiettivo di favorirne il percorso di crescita mediante un percorso di internazionalizzazione, una continua espansione del portafoglio clienti e la creazione di una piattaforma di aggregazione finalizzata al consolidamento del settore.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | Si |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | Si |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | No |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | No |

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 0% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 8% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 91,5% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | 118% |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 6.282 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 976 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 10,7 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | - |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | 0,93 |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | 0,46 |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Si/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Si/No | No |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Si/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 6,5% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 0% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | 174.068,44 |
| Emissioni di gas a effetto serra | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 163,34 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 6.783,59 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | 10.226,68 |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | - |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 6.946,93 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 10.390,02 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | No |



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|----------|----------------------|----------------|--------------------|------------|
| Fonderie | 2019 | Italia, Europa | 183.520.000 € | 908 |

C2MAC Group, precedentemente Fonderie di Montorso, è *leader* europeo nel settore delle fusioni di prodotti in ghisa in serie ad alta complessità destinate principalmente ad applicazioni di oleodinamica, pompe acqua, *automotive* e sistemi di sollevamento. Dotata di *know-how* distintivo e di *standard* di qualità elevati, C2MAC Group sta espandendo il proprio *footprint* produttivo contribuendo al consolidamento di uno dei settori d'eccellenza dell'industria italiana. L'investimento di Fondo Italiano d'Investimento, tramite il **Fondo FICC**, ha l'obiettivo di favorirne il percorso di crescita mediante la creazione di una piattaforma di aggregazione finalizzata al consolidamento del settore ed al rafforzamento della presenza all'estero.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | No |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | No |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si ¹⁰ |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | No |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | No |

¹⁰ Approvata dal Consiglio di Amministrazione di C2Mac Group Spa a dicembre 2022.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|--------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 0% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 25% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 98,6% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | 89% |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 7.482 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 2.889 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 8,24 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | 1,00 ¹¹ |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | 7,17 |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | 9,84 |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Si/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Si/No | No |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Si/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 37% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 0% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | 286.815,33 |
| Emissioni di gas a effetto serra | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 29.370,84 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 15.136,03 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | 15.472,77 |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | - |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 44.506,87 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 44.843,61 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No ¹² |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | Si |

¹¹ Sono stati inclusi nel calcolo gli infortuni che hanno comportato più di 40 giorni di prognosi.

¹² Lazienda ha definito un piano per il monitoraggio e riduzione dei consumi energetici.



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|---------|----------------------|----------------|--------------------|--------------------|
| Fashion | 2020 | Italia, Europa | 674.480.000 € | n.d. ¹³ |

Gruppo Florence è il primo polo produttivo integrato in Italia al servizio del *luxury fashion*. Il Gruppo nasce dal consolidamento iniziale di tre società *leader* italiane ed attive nello sviluppo e produzione di collezioni di abbigliamento di lusso conto terzi. Il Gruppo mira a sviluppare una piattaforma *leader* nella fornitura di prodotti di alta manifattura per i più importanti *brand* della moda internazionale. Grazie al progetto di *build-up* avviato da Fondo Italiano d'Investimento, tramite il **Fondo FICC**, insieme agli altri Soci attivi nel progetto, procede con successo il consolidamento del modello di *business* di Gruppo Florence, che a fine 2022 conta 24 laboratori e oltre 3 mila dipendenti distribuiti in 12 regioni italiane, volto alla salvaguardia del *know-how* tecnico e culturale delle produzioni *Made in Italy*.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | No ¹⁴ |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | No ¹⁵ |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | No ¹⁶ |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | Si |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | Si |

¹³ Il dato non è disponibile in quanto risulta essere ancora in fase di calcolo.

¹⁴ L'azienda ha introdotto la figura del *Chief Sustainability Officer* da febbraio 2024 e il Comitato di filiera da marzo 2024.

¹⁵ A partire dal febbraio 2024, le tematiche ESG sono incluse mensilmente in agenda del Comitato Strategico propedeutico al CdA.

¹⁶ A partire dal febbraio 2024, le tematiche ESG sono incluse mensilmente in agenda del Comitato Strategico propedeutico al CdA.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|--------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione¹⁷ | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | n.d. |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | n.d. |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | n.d. |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | n.d. |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | n.d. |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 5.527 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | n.d. |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | 0,00 |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | 0,35 |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | - |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Sì/No | n.d. ¹⁸ |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Sì/No | Sì |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Sì/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 20,7% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 9,4% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | 16.472,25 |
| Emissioni di gas a effetto serra | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 1.733,58 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 2.845,12 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | 4.029,78 |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | - |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 4.578,70 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 5.763,36 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Sì/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTi) | Sì/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Sì/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTi) | Sì/No | Sì |

¹⁷ I dati contrassegnati con "n.d." non sono disponibili in quanto risultano essere ancora in fase di calcolo.

¹⁸ Informazione non disponibile.



MECAER | AVIATION | GROUP

| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|-------------|----------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Aeronautica | 2021 | Italia, USA, Canada | 178.370.000 € | 674 |

Mecaer Aviation Group, nata come *spin-off* di Leonardo S.p.A., è un'azienda *leader* nel settore aeronautico specializzata nella progettazione e produzione di sistemi di equipaggiamento tecnologici (sistemi di controllo di volo, sistemi di attuazione, sistemi di atterraggio) destinati al settore elicotteristico e ad aerei di medio-piccole dimensioni (*business jet* e *trainers*) e nei servizi di manutenzione di elicotteri. La Società è anche *leader* nell'allestimento di cabine di elicotteri. L'investimento di Fondo Italiano d'Investimento, tramite il **Fondo FICC**, ha come obiettivo la realizzazione del primo progetto di consolidamento della filiera italiana dell'equipaggiamento aeronautico.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Sì/No | Sì |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Sì/No | Sì |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Sì/No | No |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Sì/No | No |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Sì/No | Sì |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Sì/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Sì/No | Sì |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Sì/No | No |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Sì/No | No |

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 0% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 15,8% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 99,6% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | 96% |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 17.702 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 3.002 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 25,51 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | - |
| 403-9 | Numero infortuni sul lavoro | - | 6 |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | - |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Sì/No | Sì ¹⁹ |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Sì/No | No |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Sì/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 29,4% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 0% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | 35.182,92 |
| Emissioni di gas a effetto serra | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 1.537,41 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 1.941,22 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | 2.184,58 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 3.856,50 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 4.129,23 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Sì/No | Sì |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTi) | Sì/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Sì/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTi) | Sì/No | Sì |

¹⁹ Un esempio di attività svolta è il coinvolgimento della comunità degli ex dipendenti MAG in iniziative culturali e di interesse per la comunità a partire dal 2024 (es: Fabbriche aperte, giornata di primavera del FAI).



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2022 (€) | Dipendenti |
|---------|----------------------|-----------------|--------------------|------------|
| Nautica | 2022 | Italia, UK, USA | 54.650.000 € | 203 |

Quick è un'azienda italiana *leader* nella produzione e commercializzazione di equipaggiamenti per la nautica da diporto, con sede a Ravenna. Il Gruppo, in particolare, è specializzato nella produzione di stabilizzatori giroscopici, sistemi di manovra, salpancora, illuminazione, carica batterie e *inverter, boilers* e i relativi accessori per *yacht* e *superyachts*, sia a vela che a motore. Quick è stata, inoltre, tra i primi player al mondo a presentare al mercato un'ampia gamma di stabilizzatori giroscopici (MC2 Quick Gyro) in grado di ridurre il rollio dell'imbarcazione fino al 95%. Quick è oggi, anche grazie a numerose acquisizioni, un *brand* consolidato per la fornitura di componenti innovativi per i principali cantieri nautici, sia per il primo impianto, sia per il refit, con presenza geografica capillare e presidio diretto nei principali mercati internazionali (Italia, Regno Unito e Stati Uniti).

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Sì/No | Sì |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Sì/No | Sì |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Sì/No | Sì |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Sì/No | Sì ²⁰ |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Sì/No | Sì ²¹ |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Sì/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Sì/No | Sì |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Sì/No | No ²² |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Sì/No | Sì ²³ |

²⁰ Responsabilità per supervisione della Policy ESG del Gruppo attribuita al *Chief Sustainability Officer*.

²¹ Annualmente.

²² Report ESG non disponibile pubblicamente.

²³ Certificazione Ecovadis con "medaglia" di bronzo.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|---------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 18% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 34,5% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 87,2% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | 85% |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 1.716 ²⁴ |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 54 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 8,45 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | - |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | 1,19 |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | - |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Si/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Si/No | Si |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Si/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 32,7% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 32,7% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | 7.286,99 |
| Emissioni di gas a effetto serra | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 208,76 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 76,07 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | 123,04 |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | - |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 284,84 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 331,81 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | Si ²⁵ |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | Si |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | Si ²⁶ |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | Si |

²⁴ Le ore di formazione totali hanno visto un sensibile aumento rispetto al 2022 a seguito di formulazione di un piano formativo comprensivo di diverse aree aziendali, oltre che di attivazione corsi per soddisfare esigenze specifiche.

²⁵ Dal 2024 la società ha messo in atto iniziative volte alla valutazione delle riduzioni delle emissioni relative alla flotta aziendale.

²⁶ La zona in cui risiede l'azienda è stata interessata da alluvione a maggio 2023; l'azienda non è stata tuttavia coinvolta direttamente, quindi non ha riportato danni diretti.



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|---------|----------------------|-------------|--------------------|------------|
| Nautica | 2022 | Globale | 819.900.000 € | 5657 |

RINA è un'azienda leader italiana nei servizi di classificazione navale, ispezione, certificazione e consulenza ingegneristica su scala globale. Con oltre 6.000 dipendenti e presenza locale con più di 170 uffici nel Mondo, RINA fornisce un'ampia gamma di servizi di consulenza nei settori Energia, Marine, Infrastrutture & Mobilità, Certificazione, Industria e Real Estate.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | 27 |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | Si ²⁷ |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | Si ²⁸ |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | Si ²⁹ |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | Si |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | Si ³⁰ |

²⁷ Il CDA ha istituito il Comitato ESG con funzione consultiva di supporto al CDA stesso.

²⁸ Il CDA riceve aggiornamenti periodici in merito alle tematiche ESG; il CEO ed altri membri del CDA partecipano al Comitato ESG che si tiene su base trimestrale ai fini di aggiornare il management sulle iniziative e sui progressi in campo ESG.

²⁹ Il presidente del Comitato ESG è consigliere indipendente del CDA.

³⁰ Certificazione Ecovadis di livello Bronze. Altre certificazioni e rating ottenuti sono OPEN S; Synergy; Achilles; CDP; COP UNGC.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|--------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 11% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 37% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 82,3% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | n.d. ³¹ |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 110.847 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 14.815 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 39,25 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | - |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | 0,32 |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | - |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Sì/No | Sì ³² |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Sì/No | Sì |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Sì/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 68,7% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 0% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | 10.661,72 |
| Emissioni di gas a effetto serra | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 3.005,60 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 2.410,40 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | 1.221,89 |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | 9.047,75 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 14.463,75 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 13.275,24 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Sì/No | Sì |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Sì/No | Sì ³³ |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Sì/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Sì/No | n.d. ³⁴ |

³¹ Dato non disponibile.

³² Piano di Stakeholder Engagement.

³³ Adesione a *Science-Based Target Initiative* da gennaio 2023.

³⁴ Informazione non disponibile.



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|---|----------------------|-------------|--------------------|------------|
| Servizi e attività di alloggio e ristorazione | 2022 | Globale | 105.764.530 € | 625 |

HNH Hospitality è uno dei principali operatori alberghieri indipendenti in Italia nel segmento degli hotel e resort 4 e 5 stelle. La Società gestisce numerose strutture, ubicate nelle principali città italiane, in franchising con alcune delle maggiori catene alberghiere internazionali e in partnership con importanti player istituzionali attivi nel settore del Real Estate, oltre ad alcuni resort gestiti con il marchio proprietario Almar.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | Si |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | Si |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | Si ³⁵ |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | Si ³⁶ |

³⁵ Lo standard di rendicontazione è ispirato ai principi del GRI.

³⁶ Ottenuti Rating di Legalità e Certificati Elite.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|--------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 29% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 46,1% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 52,8% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | n.d. ³⁷ |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 13.965 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 1.954 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 22,34 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | - |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | 2,86 |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | - |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Sì/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Sì/No | Sì |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Sì/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 88,1% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 0% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | 159,54 |
| Emissioni di gas a effetto serra | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 6.986,88 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 4.768,61 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | 919,78 |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | 1.874,00 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 13.629,50 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 9.780,66 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Sì/No | Sì |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Sì/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Sì/No | Sì |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Sì/No | Sì |

³⁷ Dato non disponibile.

2.2 Fondo FITEC



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|----------------------|----------------------|----------------------------|--------------------|------------|
| Marketing technology | 2017 | Italia, Europa, Russia, UK | 4.550.000 € | 48 |

BeMyEye è leader europeo nel *mobile crowdsourcing* ed offre alle aziende del settore dei beni di consumo confezionati la più vasta ed efficace soluzione *DaaS (Data as a Service)* e *SaaS (Software as a Service)* per la raccolta ed elaborazione di immagini dai punti vendita tramite intelligenza artificiale. BeMyEye opera attualmente in più di 20 Paesi, con oltre 3 milioni di operatori *on-demand*, fornendo alle aziende le principali metriche necessarie per migliorare il posizionamento dei propri prodotti all'interno dei negozi. Fondo Italiano d'Investimento, tramite il Fondo FITEC, è entrato nel capitale della società puntando a sostenere il percorso di crescita ed internazionalizzazione e contribuendo attivamente a riorientare la strategia della società verso un percorso di sviluppo basato su grandi contratti e ricavi ricorrenti.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | No |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | No ³⁸ |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | No |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | Si |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | Si |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | No ³⁹ |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | No ⁴⁰ |

³⁸ In corso di adozione nel 2024 in quanto la nuova società capogruppo (Mira) è italiana. Nel 2023 la holding era inglese e non aveva obblighi in tal senso.

³⁹ Report ESG allineato agli standard di IIR SGR.

⁴⁰ Richiesta certificazioni Ecovadis e BCORP in corso, ottenimento previsto entro fine 2024.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|--------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 25% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 58,3% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 100% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | 37% |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | n.d. ⁴¹ |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | n.d. |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | n.d. |
| Salute e sicurezza sul lavoro⁴² | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | n.d. |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | n.d. |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | n.d. |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Si/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Si/No | Si |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Si/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 0% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 0% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | - |
| Emissioni di gas a effetto serra | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 5,60 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | n.d. |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | n.d. |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | n.d. |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | n.d. |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | n.d. |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | No |

⁴¹ Dato non disponibile in quanto la formazione non avviene in date predeterminate e con durata fissa. Ogni nuovo dipendente accede a una base di conoscenze online che comprende testi e video.

⁴² L'azienda non ha in piedi un sistema per monitoraggio di tali dati.



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|-------------|----------------------|--|--------------------|------------|
| Embedded PC | 2018 | Italia, Svizzera, Bosnia, Giappone, Taiwan, Cina, USA, India | 210.000.000 € | 817 |

Seco è un gruppo industriale italiano *leader* nel settore dell'elettronica, operante nella progettazione e produzione di *microcomputer*, sistemi integrati e soluzioni *IoT*. Negli ultimi anni, la Società ha intrapreso un ambizioso percorso di internazionalizzazione, supportato anche dall'investimento di Fondo Italiano, che ha condotto il Gruppo alla quotazione in borsa e a diventare così un punto di riferimento a livello globale e *leader* nei sistemi integrati. Fondo Italiano d'Investimento è entrato nel capitale della società con l'intento di sostenere il percorso di crescita ed internazionalizzazione, anche attraverso un supporto attivo nella definizione delle strategie aziendali.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | No |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | Si |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | Si ⁴³ |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | No |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | Si |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | No |

⁴³ Solide competenze in tema di ESG e sostenibilità da parte di un membro del CdA, acquisite in qualità di *Sustainability Officer* e membro di comitati di sostenibilità in altri consigli di amministrazione.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|---|--|--------------------|--------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 36% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 32,4% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 80,7% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | n.d. ⁴⁴ |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 16.682 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | n.d. ⁴⁵ |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 20,54 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | - |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | 0,31 |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | - |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Si/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Si/No | Si |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Si/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 41,9% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 3,7% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | n.d. ⁴⁶ |
| Emissioni di gas a effetto serra | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 338,00 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 1.053,47 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | 1.028,48 |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | n.d. |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 1.391,47 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 1.366,48 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico⁴⁷ | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | n.d. |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | n.d. |

⁴⁴ Dato non disponibile.

⁴⁵ Dati sulla formazione in materia di salute e sicurezza non disponibili.

⁴⁶ Dato non disponibile.

⁴⁷ Informazioni non disponibili.



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|---|----------------------|----------------|--------------------|------------|
| Programmazione, consulenza informatica e attività connesse; attività dei servizi d'informazione | 2022 | Italia, Europa | 5.662.567 € | 80 |

Nata nel 2015 all'interno del centro di ricerca "Mobile Lab" del Politecnico di Milano, UNGUESS è stata la prima in Italia ad utilizzare la metodologia del *crowdtesting* per ottimizzare qualità, sicurezza ed esperienza d'uso dei prodotti e servizi digitali delle aziende. Grazie al *crowd* ed alla piattaforma tecnologica integrata, UNGUESS riesce ad offrire in modo veloce ed efficace test, approfondimenti e *feedback* rilevanti perché provenienti da persone reali altamente coinvolte e da una grande varietà di dispositivi ed interfacce digitali disponibili.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | No |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | Si ⁴⁸ |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | No |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | No |

⁴⁸ La discussione di tematiche ESG in CdA avviene in concomitanza con i report periodici degli audit interni effettuati dall'OdV (Organismo di Vigilanza per Modello 231) in relazione all'attività di controllo svolta (con frequenza semestrale).

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|---|--|--------------------|--------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 0% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 30% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 91,3% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | 85% |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 3.490 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | n.d. ⁴⁹ |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 43,63 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | 0,00 |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | - |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | - |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Si/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Si/No | Si |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Si/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 0% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 0% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | - |
| Emissioni di gas a effetto serra⁶⁷ | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 37,27 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | n.d. |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | n.d. |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | n.d. |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 37,27 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 37,27 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTi) | Si/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico⁵⁰ | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTi) | Si/No | No |

⁴⁹ Dato non disponibile in quanto l'azienda non ha in atto un sistema di monitoraggio di tali dati.

⁵⁰ La società utilizza spazi di co-working, quindi non acquista direttamente energia e termica.



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|-----------|----------------------|-------------|--------------------|------------|
| Greentech | 2020 | Italia | 41.100.000 € | 96 |

Termo è una società attiva nel *greentech*, che opera nel settore dell'installazione e gestione di sistemi termici e della realizzazione di ristrutturazioni edilizie, con obiettivi di efficienza energetica e semplificazione fiscale. Termo ha sviluppato un modello *full digital service*, unico in Italia, per installazione e manutenzione di impianti di riscaldamento e di climatizzazione, garantendo sostenibilità ambientale ed economica, con *bonus* fiscali ("*ecobonus*") già scontati in fattura se applicabili. Fondo Italiano d'Investimento ha investito nella società con due diversi round di aumento di capitale, con l'obiettivo di sostenerne il percorso di crescita nel settore *greentech*, e di rafforzarne ulteriormente la competitività e l'innovazione dell'azienda.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | Si ⁵¹ |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | Si |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | Si |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | No ⁵² |

⁵¹ Introdotta la figura del *Responsabile di Impatto*.

⁵² In corso il conseguimento della certificazione UNI/PDR125 sulla parità di genere.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|---------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 0% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 53,1% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 95,8% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | 67% |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 9.915 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 1.424 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 103,28 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | - |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | 0,91 |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | - |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Si/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Si/No | Si |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Si/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 0% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 0% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | - |
| Emissioni di gas a effetto serra⁶⁷ | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 71,94 ⁵³ |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 86,4 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | n.d. ⁵⁴ |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | 285,7 ⁵⁵ |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 71,94 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 71,94 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | Si |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | Si |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | n.d. ⁵⁶ |

⁵³ Diminuzione delle emissioni rispetto a 2022 grazie a minor distanza percorsa dalla flotta aziendale.

⁵⁴ Informazione non disponibile in quanto il sistema di raccolta dei dati della società è cambiato, comportando alcuni gap.

⁵⁵ Diminuzione delle emissioni rispetto al 2022 a seguito del minor quantitativo di prodotti consumabili utilizzati.

⁵⁶ Informazione non disponibile in quanto il sistema di raccolta dei dati della società è cambiato, comportando alcuni gap.



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|-----------------------|----------------------|-------------|--------------------|------------|
| Industrial Innovation | 2021 | Mondo | 7.640.000 € | 41 |

Inxpect è *leader* mondiale nella sensoristica *radar* per applicazioni di robotica e sicurezza industriale. La società progetta e produce i primi e unici sensori *radar* al mondo certificati per applicazioni industriali in grado di rivoluzionare il modo con cui gli operatori si interfacciano con i macchinari. Forte di un portafoglio di oltre venti famiglie di brevetti internazionali, Inxpect sta ora studiando tecnologie di *imaging radar* 3D in grado di trasformare la robotica collaborativa da una nicchia di mercato ad una tecnologia pervasiva con sbocchi in tutti i segmenti applicativi. Fondo Italiano d'Investimento, tramite il **Fondo FITEC**, è entrato nel capitale della società puntando a sostenere l'azienda nello sviluppo del suo business plan e accelerarne il percorso di crescita attraverso ulteriori investimenti.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | Si ⁵⁷ |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | Si ⁵⁸ |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | Si ⁵⁹ |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | No |

⁵⁷ Attribuzione di responsabilità per ogni azione indicata nel piano d'azione a membro del CdA o del management.

⁵⁸ Il CdA ha discusso i risultati dell'analisi di materialità nel corso dell'anno 2023. Nel 2024 è stata tenuta una seduta per l'approvazione del bilancio di sostenibilità.

⁵⁹ Bilancio di sostenibilità 2023 redatto in conformità agli standard GRI.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|---------------------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 0% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 26,8% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 97,6% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | 80% |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 1.366 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 144 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 33,32 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | - |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | - |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | - |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Si/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Si/No | Si |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Si/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 75,8% ⁷⁷ |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 0% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | - |
| Emissioni di gas a effetto serra⁶⁰ | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 26,03 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 19,53 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | 13,52 |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | - |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 45,56 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 39,55 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTI) | Si/No | Si |

⁶⁰ Tutti gli edifici della società sono alimentati da energia elettrica rinnovabile certificata.



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|---------------------|----------------------|----------------|--------------------|------------|
| Enterprise software | 2021 | Italia, Europa | 6.830.000 € | 110 |

Apparound è un'azienda *software, leader* nel segmento delle applicazioni CPQ (*Configure, Price and Quote*) per la gestione digitale di tutto il processo di vendita. La piattaforma software di Apparound si integra con tutte le principali soluzioni CRM, per un vasto numero di clienti in settori quali Telecomunicazioni, *Utilities*, Servizi, Manifatturiero, *Food&Beverage* e *Media*, facilitando la relazione con il cliente finale. Tramite il Fondo FITEC, Fondo Italiano d'Investimento è entrato nel capitale della società con l'intento di sostenere l'azienda negli investimenti in Ricerca e Sviluppo e rafforzarne le operazioni commerciali internazionali, sia in termini di forza vendita diretta, sia indiretta.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | No |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | Si |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si ⁶¹ |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | No |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | No |

⁶¹ La Politica di Sostenibilità è allineata agli standard SASB, GRI, SDGs.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|-------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 0% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 32,7% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 99,1% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | 86% |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 3.170 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 208 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 28,82 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | - |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | - |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | - |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Si/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Si/No | Si |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Si/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 100% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 0% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | n.d. |
| Emissioni di gas a effetto serra⁶² | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 53,56 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 24,01 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | - |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | - |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 77,58 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 53,56 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTi) | Si/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Si/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTi) | Si/No | Si |

⁶² Tutti gli edifici della società sono alimentati da energia elettrica rinnovabile certificata.



| Settore | Anno di investimento | Operatività | Fatturato 2023 (€) | Dipendenti |
|-----------------|----------------------|-------------|--------------------|------------|
| Power converter | 2022 | Mondo | 44.010.000 € | 115 |

Friem è un'azienda fondata nel 1950, *leader* nella produzione di tecnologia per transizione energetica con un ruolo centrale nella filiera dell'idrogeno verde. La società è cresciuta negli anni fino a diventare *leader* mondiale nel mercato *power converter* per impianti di grande potenza. Nella transizione energetica, FRIEM ha una posizione centrale nella catena del valore nella produzione di idrogeno attraverso elettrolisi, sia nel processo *Power to Gas* che in quello *Gas to Power*.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|---|-------|------------------|
| Governance | | | |
| Etica del business | | | |
| - | Codice Etico Aziendale | Si/No | Si |
| - | Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | Si/No | Si |
| - | Presenza di canali di segnalazione anonimi | Si/No | Si |
| - | N. di segnalazioni riportate sul canale di <i>whistleblowing</i> | N° | - |
| 205-3 | Numero totale degli episodi di corruzione accertati | N° | - |
| Integrazione dei criteri ESG | | | |
| - | Responsabilità sui temi ESG assegnate al CdA/Senior management | Si/No | Si ⁶³ |
| - | Tematiche ESG periodicamente discusse in CdA | Si/No | Si ⁶⁴ |
| - | <i>Expertise</i> specifica su temi ESG all'interno del CdA | Si/No | No |
| Trasparenza e disclosure verso gli stakeholders | | | |
| - | Politica formalizzata in ambito di Sostenibilità/ESG | Si/No | Si |
| - | Report di Sostenibilità allineato a standard di reporting internazionali (e.g. GRI, ESRS) | Si/No | Si ⁶⁵ |
| - | Certificazione di sostenibilità (e.g. Ecovadis, B-Corp, etc) | Si/No | Si ⁶⁶ |

⁶³ Il CdA ha incaricato un consigliere del presidio delle tematiche ESG. È stato costituito un Comitato ESG che si riunisce su base trimestrale e include vari senior manager.

⁶⁴ La frequenza è di almeno due volte all'anno.

⁶⁵ Il report di sostenibilità è redatto in conformità con i principi GRI.

⁶⁶ Certificazione Ecovadis con punteggio 66/100 - Medaglia d'argento.

| GRI | Indicatore | U.M. | 2023 |
|--|--|--------------------|-----------|
| Sociale | | | |
| Sviluppo del capitale umano, diversità, equità e inclusione | | | |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei membri del CdA | % | 17% |
| 405-1 | Percentuale di donne sul totale dei dipendenti | % | 13,9% |
| 2-7 | Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato | % | 100% |
| 405-2 | Rapporto tra la retribuzione base delle donne rispetto agli uomini | % | 89% |
| 404-1 | Ore di formazione annue totali | Ore | 4.047 |
| 404-1 | <i>Di cui di salute e sicurezza</i> | Ore | 630 |
| 404-1 | Ore di formazione annua procapite | Ore/N° | 35,19 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | - | - |
| 403-9 | Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | - | - |
| 403-9 | Indice di frequenza 'Near miss' | - | 4,25 |
| Tutela dei diritti umani e relazioni con la comunità | | | |
| 413-1 | Meccanismo di coinvolgimento della comunità locale | Sì/No | No |
| - | Inclusione di considerazioni sui diritti umani all'interno della valutazione sui fornitori | Sì/No | Sì |
| - | Ricezione di segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani | Sì/No | No |
| Ambiente | | | |
| Gestione energetica | | | |
| - | Percentuale di elettricità da fonti rinnovabili | % | 17,1% |
| - | Percentuale di elettricità consumata di cui autoprodotta | % | 17,1% |
| 302-3 | Intensità energetica | kWh/(M€) | 11.920,40 |
| Emissioni di gas a effetto serra⁶⁷ | | | |
| 305-1 | Emissioni GHG Scopo 1 | tCO ₂ e | 155,90 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Location based | tCO ₂ e | 122,96 |
| 305-2 | Emissioni GHG Scopo 2 - Market based | tCO ₂ e | 198,88 |
| 305-3 | Emissioni GHG Scopo 3 | tCO ₂ e | - |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Location-Based | tCO ₂ e | 278,86 |
| - | Emissioni GHG totali - Scope 2 Market-Based | tCO ₂ e | 354,78 |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Sì/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTi) | Sì/No | No |
| Gestione dei rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico | | | |
| - | Piano di riduzione delle emissioni | Sì/No | No |
| - | Target di riduzione delle emissioni allineati a standard internazionalmente riconosciuti (e.g. SBTi) | Sì/No | Sì |



FONDO ITALIANO
D'INVESTIMENTO

SEDE LEGALE

Via San Marco 21/A - 20121 Milano

www.fondoitaliano.it