amco
ASSET MANAGEMENT COMPANY

made in amco

Report di Sostenibilità 2022

Indice

04

Highlight 2022

05

amco – Asset Management Company

- L'azionariato e l'assetto societario
- La storia di AMCO
- Il sistema integrato dei Valori
- Le Persone di AMCO
- Ruolo e modello di business di AMCO

21

La Sostenibilità "made in amco"

- Il percorso di Sostenibilità
- L'analisi di materialità
- La Strategia di Sostenibilità di AMCO: da ESG a GSSE

27

Governance ESG e struttura organizzativa

32

Gli obiettivi GSSE raggiunti nel 2022

- Governance - Operiamo con integrità e correttezza
- Social - Creiamo nuovo valore
- Social - Cresciamo insieme
- Environment - Rispettiamo il futuro

55

Nota metodologica

56

Appendice

- Tabella di correlazione tema materiale-impatto

57

Dizionario

Lettera agli **stakeholder**

Gentili stakeholder,

presentiamo il nostro 2° Report di Sostenibilità su base volontaria, riferito al 2022, anno nel quale abbiamo intrapreso un importante percorso di integrazione degli obiettivi ESG all'interno di tutta la catena di valore di AMCO.

Il 15 dicembre 2022 abbiamo comunicato, per la prima volta, la nostra strategia secondo l'acronimo GSSE che ci caratterizza per il forte focus nell'ambito Social, da sempre nel DNA di AMCO, definendo le nostre priorità: una Governance sostenibile, la Sostenibilità del Credito, lo Sviluppo del Capitale umano e la tutela dell'ambientE.

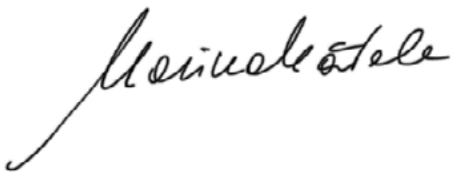
In pochi mesi abbiamo mantenuto gli impegni presi per il 2022, raggiungendo importanti obiettivi in ambito ESG. In particolare, sul fronte della Sostenibilità del credito, il 42% degli incassi NPL, il 95% degli incassi UTP e il 73% degli incassi relativi a PMI e privati sono derivati da una gestione collaborativa.

Sul fronte ambientale abbiamo calcolato le emissioni GHG Scope 1 e 2 e avviato la voltura dei contratti di energia elettrica degli uffici a energia da fonti rinnovabili certificate al fine di ridurre l'impronta carbonica nei prossimi anni.

A gennaio 2023 abbiamo ottenuto la certificazione LEED Gold per la sede AMCO di Milano.
In tema di benessere delle persone, grazie al rinnovo del contratto aziendale, abbiamo ampliato il welfare, sia in termini di servizi sia di plafond, e garantito il rispetto del bilanciamento tra vita privata e lavorativa confermando meccanismi di lavoro flessibile.
Con tutti i colleghi di AMCO è stato infine condiviso un percorso di formazione ad hoc su temi ESG.

Questi sono alcuni dei risultati raggiunti in pochi mesi che confermano l'importanza di aver definito e condiviso la strategia GSSE con tutti i nostri stakeholder, a partire dai dipendenti.

Risultati che ci fanno guardare al 2023 con fiducia. Proseguiamo dunque con forza il nostro percorso.



Highlight **2022**

€36,4 miliardi
di NPE in gestione
(+12% a/a), di cui €12 miliardi di UTP relativi per il 74% a oltre 40 mila imprese italiane

373 professionisti
(+9% rispetto al 2021)
che operano su Milano, Napoli e Vicenza, di cui il 40% di genere femminile

G

- **100% dei dipendenti** formati in materia di **Anticorruzione, Antiriciclaggio e *Privacy***
- **10% di LTI** basato sul raggiungimento di **obiettivi ESG**

S

- **42%** degli **incassi degli NPL**, **95%** degli incassi **UTP** e **73%** degli incassi relativi a **PMI e privati da gestione collaborativa**
- Integrazione di **criteri ESG** all'interno della **Procedura d'Investimento**

S

- Erogata **formazione ESG per tutti i dipendenti**
- Previsti **meccanismi di lavoro flessibile** (*smart working*) per il bilanciamento di vita privata e lavorativa; ampliati i servizi welfare per tutti i dipendenti
- Accolte il 100% delle richieste di part-time

E

- Modifica dei contratti di fornitura di energia elettrica degli uffici per garantire l'approvvigionamento da fonti rinnovabili da inizio 2023
- **91%** della **flotta aziendale** a **ridotto impatto ambientale**
- Ottenimento della **certificazione *Leed Gold*** per la **sede di AMCO di Milano**

amco - **Asset Management Company**

AMCO - Asset Management Company S.p.A. (nel seguito anche "AMCO" o "AMCO S.p.A." o la "Società") è un Intermediario Finanziario ex art. 106 del TUB, specializzato nella gestione e nel recupero di crediti deteriorati. AMCO definisce nuovi standard e soluzioni innovative, creando valore a supporto dell'economia italiana.
Controllata dal **Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF)**, AMCO opera secondo un modello di *business* flessibile, innovativo e rispettoso verso clienti, banche cedenti, obbligazionisti e dipendenti.

Con €36,4 miliardi di NPE a fine dicembre 2022, di cui €12 miliardi di UTP relativi per il 74% a oltre 40 mila imprese italiane, e con un track record di successo, AMCO ottimizza in modo equilibrato e sostenibile i portafogli in gestione e trasforma i crediti NPE in nuove opportunità per le controparti. AMCO adotta un approccio distintivo all'attività di gestione dei crediti deteriorati, che pone la sostenibilità di impresa al centro. La gestione dei portafogli è infatti sostenibile, attenta a non creare stress finanziari e reputazionali ed è volta a favorire la continuità dell'impresa, anche erogando direttamente nuova finanza per favorire il rilancio industriale, così da rimettere in circolo risorse ed energie per il tessuto economico del Paese.

La Società offre un'ampia gamma di servizi: *credit servicer*, *debt purchaser*, facilitatore di strutture *multi-origination*, strutturatore di cartolarizzazioni e *lender*. Grazie a una **strategia di gestione diversificata** tra sofferenze e UTP e alla possibilità di far leva sulle competenze e specializzazioni dei suoi 373 dipendenti[1] che operano su Milano, Napoli e Vicenza, AMCO supporta integralmente il processo di gestione dei crediti deteriorati e di qualsiasi genere di portafoglio, anche di grandi dimensioni, con una struttura operativa efficace e flessibile.

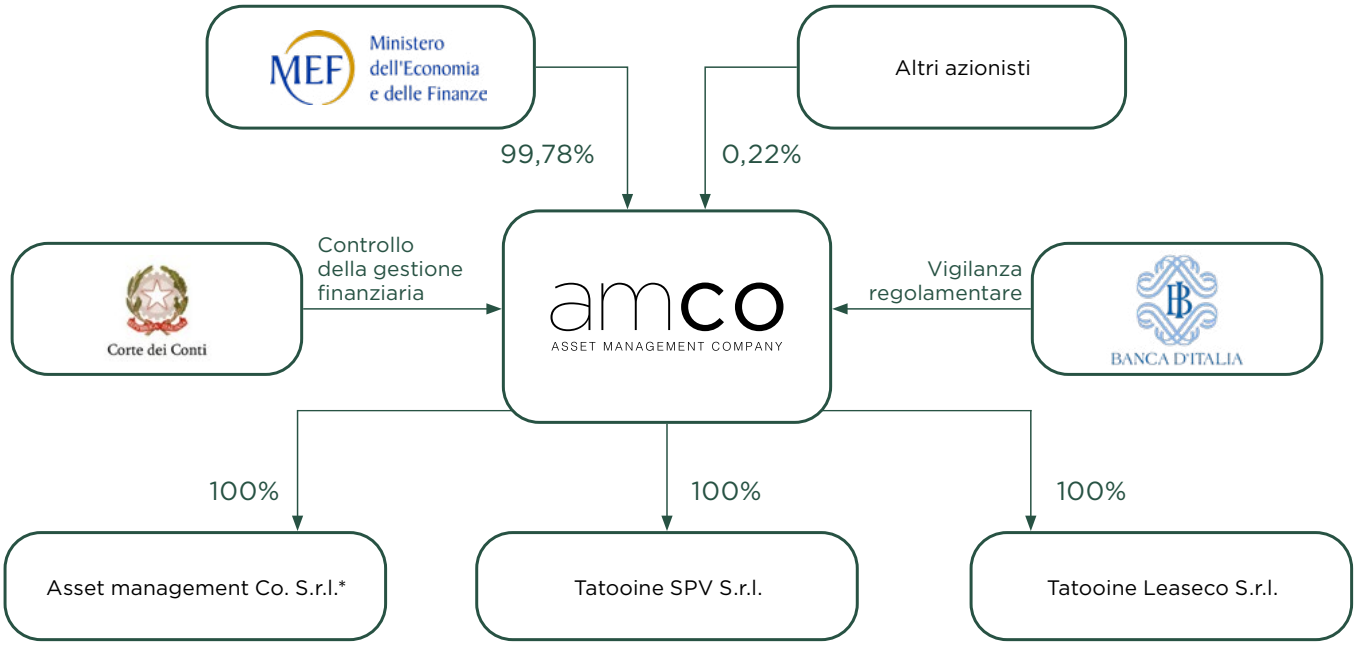
L'affidabilità e l'esperienza di AMCO sono confermate dalle più importanti agenzie di *rating*, avendo ottenuto un *issuer rating* Investment Grade da parte di **Standard & Poor's** (rating di lungo termine "BBB" e di breve termine "A-2")[2] e Fitch (rating di lungo termine "BBB e di breve termine "F2")[3], tutti con *outlook* stabile.
In aggiunta, AMCO ha in essere il rating che esprime un giudizio in merito all'operatività del business, il c.d. special servicer rating, assegnato da **Fitch**. A tal proposito, il 2 agosto 2022 sono stati confermati i *rating* relativi a *commercial, residential* e *asset-backed special servicer* a 'CSS2', 'RSS2', 'ABSS2', con *outlook* stabili.
AMCO è altresì emittente di strumenti di debito quotati sul mercato regolamentato[4].

1 403 al 31 marzo 2023.
2 Maggio 2023.
3 Aprile 2023.
4 I titoli sono quotati al Luxembourg Stock Exchange's Regulated Market.

L'azionariato e **l'assetto societario**

AMCO è una società per azioni il cui capitale sociale è diviso in azioni ordinarie[5] prive del valore nominale e con diritto di voto, interamente detenute dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, e da azioni di categoria B[6] detenute dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, da altri azionisti e come azioni proprie, cui non spetta il diritto di voto né nelle assemblee ordinarie né nelle assemblee straordinarie.

La **struttura societaria di AMCO** e delle sue controllate è rappresentata come segue:

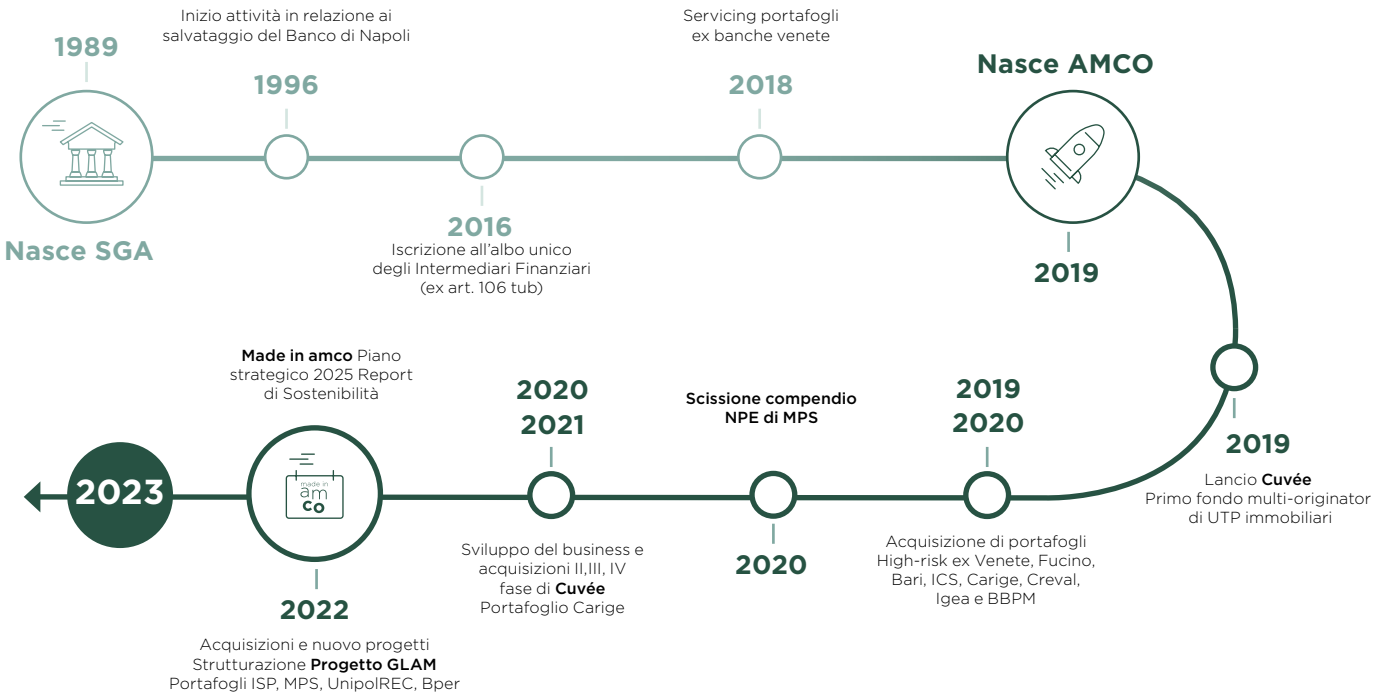


(*) Asset Management Co S.rl. è una società di diritto rumeno dedicata all'attività di gestione dei crediti deteriorati verso debitori residenti in Romania, detenuti dal Patrimonio Destinato Gruppo Veneto. La Società è stata posta in liquidazione in data 16 giugno 2021 e la chiusura della stessa è prevista entro la fine dell'esercizio 2023.

L'attività di AMCO è regolamentata e supervisionata da **Banca d'Italia** ed è soggetta al controllo della **Corte dei Conti**. La Direzione generale della Concorrenza (**DG Competition**)[7], inoltre, monitora le transazioni NPE di AMCO per assicurarsi che siano condotte secondo procedure e condizioni di mercato. Operando nei limiti di questo *framework*, la Società si confronta ogni giorno con gli altri operatori di mercato, secondo regole di libera concorrenza.

5 600.000.000 azioni ordinarie.
6 55.153.674 azioni B.
7 La Direzione generale della Concorrenza (DG Competition) è una direzione generale della Commissione Europea responsabile della definizione e dell'attuazione della politica di concorrenza dell'UE.

La storia di amco



AMCO vanta **30 anni di esperienza** nella gestione del credito. La Società inizia a operare nel 1989 come SGA (Società per la gestione degli attivi) nel contesto del salvataggio del Banco di Napoli e nel 2016 viene inserita nell'albo unico degli Intermediari Finanziari.
Nel 2018 amplia il proprio business per effetto **dell'acquisizione dei portafogli delle ex banche Venete** e nel 2019 **cambia denominazione in AMCO – Asset Management Company** e inizia il suo percorso di crescita, acquisendo diversi portafogli da Banca del Fucino, Istituto di Credito Sportivo e Banca Carige.

Nel 2020 AMCO acquisisce portafogli da Creval, Igea-Fucino, Banca Carige, Banca Popolare di Bari, Banco BPM. La Società rileva, inoltre, un portafoglio di crediti NPE di MPS, nell'ambito dell'operazione di scissione parziale. Nello stesso anno si completa la seconda fase del **progetto Cuvée**: la prima e innovativa piattaforma multi-originator nata a fine 2019 per la gestione di crediti *Unlikely to pay* (UTP) relativi al settore immobiliare. Nel frattempo, è proseguito il trasferimento dei portafogli *high-risk* delle ex banche Venete da Intesa Sanpaolo ad AMCO. Nel 2021 la Società ha chiuso quindi nuovi accordi con Banca Carige, ICCREA Banca, Banca del Sud, ampliando contestualmente la propria presenza nel comparto *leasing*.

AMCO ha sperimentato una positiva crescita del business, grazie all'acquisizione di nuovi portafogli tramite processi competitivi e alla realizzazione di nuovi progetti. Nel corso del 2022 sono, infatti, stati firmati gli accordi per le acquisizioni di portafogli da IntesaSanpaolo, UnipolREC, MPS e Gruppo BPER Banca.

Nell'agosto 2022, la Commissione Europea ha approvato la **piattaforma GLAM (*Guaranteed Loans Active Management*)**, soluzione strutturata da AMCO e dedicata alla gestione e valorizzazione dei crediti garantiti erogati alle imprese nell'ambito del *Temporary Framework* Covid-19, alla quale si stima una contribuzione di complessivi €11,1[8] miliardi, di cui €2,9 miliardi in gestione ad AMCO, oltre a €8,2 miliardi in gestione a *Special Servicer* entro il 2025.
In aggiunta, a settembre 2022 il **Ministero del Turismo e AMCO** hanno sottoscritto un protocollo d'intesa per promuovere congiuntamente iniziative di supporto strategico e di rilancio delle imprese del settore turistico italiano.

8 Target di circa €12 miliardi di cessioni di crediti entro il 2026 di cui €11,1mld entro il 2025.

L'obiettivo di questa nuova linea di sviluppo è l'avvio di un fondo multi-originator dedicato ai crediti erogati alle imprese del comparto turistico-alberghiero.

È inoltre proseguito il processo di innovazione a conferma della capacità di AMCO di gestire e strutturare operazioni complesse insieme ai propri partner: il Progetto Cuvée ha raggiunto €2,1 miliardi[9] di crediti gestiti, confermando così il successo della piattaforma.

"Nel corso del 2022 l'attività di gestione delle posizioni tramite un approccio sostenibile al credito ha portato a una crescita a doppia cifra degli incassi: più 12%. L'acquisizione di nuovi portafogli, tramite processi competitivi, ha guidato la crescita dei risultati operativi e l'utile netto normalizzato è aumentato del 31%. La solidità patrimoniale è confermata: AMCO è pronta per nuovi progetti di sviluppo".

Marina Natale, Amministratore Delegato di AMCO

Durante i primi mesi del 2023, infine, AMCO ha predisposto un Piano d'Azione in allineamento alle Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali del Regolatore. Attraverso la predisposizione di tale Piano, AMCO ha compiuto un ulteriore passo verso la realizzazione del percorso di sostenibilità intrapreso nel biennio precedente e dettagliato nel seguito del presente Report.

In questi anni, l'esperienza dei professionisti che compongono l'organico della Società ha facilitato la crescita del business e ha fatto di AMCO la nuova full service credit management company connotata da una forte specializzazione in ogni mercato di riferimento.

Il sistema integrato **dei Valori**

"Lavorare in AMCO è stata una scelta semplice da compiere, perché mi ritrovo e credo molto nei suoi valori: ascolto, modernità, competenza e ottimismo. Fin dai primi giorni ho trovato una squadra attenta, motivata e intenzionata a farmi sentire a casa.
Credo molto nel lavoro di squadra e in un ambiente di lavoro sano, proattivo, che consenta di svolgere al meglio le attività durante la giornata"

Nicola, Workout

I Valori rappresentano il punto di partenza per la strutturazione e la pianificazione della solida strategia di sostenibilità raccontata all'interno del presente Report.

Il sistema integrato dei Valori racchiude i principi in cui AMCO si identifica e si riconosce. Il sistema è composto da: Valori, Vision e Mission, Codice Etico e Principi della gestione del credito. Questi elementi costituiscono le linee guida tramite cui le persone di AMCO, e quanti lavorano con loro, agiscono ogni giorno, operando responsabilmente nella gestione del credito, trasformando così i concetti in azioni e i principi in esempi concreti.

9 Dati al 31 dicembre 2022.

I Valori

I Valori aziendali sono le fondamenta e il simbolo distintivo di AMCO: una pietra miliare imprescindibile per lo sviluppo evolutivo della Società. Rappresentano, infatti, ciò in cui AMCO crede e costituiscono l'elemento fondante che consente ai dipendenti di identificarsi con l'azienda, unisce le persone e ne plasma la cultura aziendale.

Declinati su ogni singola lettera dell'acronimo aziendale - Ascolto, Modernità, Competenza e Ottimismo - i valori attribuiscono un significato nuovo, personale e scalabile alla parola AMCO, che va oltre la sua definizione societaria per originare così eco in sintonia con *mission* e *vision*.

Il Codice Etico

Il Codice Etico è parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo (previsto dal d.lgs 231/2001) di AMCO ed è destinato ai dipendenti, collaboratori, fornitori e tutti gli *stakeholder*, ispirandone e regolandone i comportamenti.

Nell'ambito del processo di definizione del percorso di sostenibilità di AMCO, il Codice Etico è stato rivisto e rinnovato a settembre 2022 sia nella finalità sia nei contenuti, attraverso specifiche integrazioni relative ai principi ESG declinati nella Strategia di Sostenibilità di AMCO. Il documento si ispira, altresì, ai principi definiti nell'ambito della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani[10] e ai dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite[11].

Il Codice è un documento vincolante del rapporto contrattuale con le controparti, compresi *special servicer*, legali esterni e fornitori. La violazione del Codice Etico può infatti avere conseguenze risolutive degli accordi.

I Principi della gestione del credito

I Principi della gestione del credito rappresentano una novità che completa il sistema integrato di Valori di AMCO. Essi riassumono l'approccio adottato da AMCO nella gestione dei crediti e guidano lo svolgimento della sua attività. AMCO si impegna a supportare gli imprenditori, le aziende, ma anche gli individui in difficoltà, che intendano concretamente e correttamente trovare una soluzione per la definizione delle proprie posizioni debitorie.

Aderiscono ai Principi non solo le persone di AMCO, ma anche gli *special servicer* e i professionisti esterni.

10 Maggiori informazioni sono disponibili al seguente link: https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/italian.sp
11 Maggiori informazioni sono disponibili al seguente link: https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles.

I nostri **valori**

ascolto

Fondiamo ogni relazione sul confronto con una visione di lungo periodo

Operiamo nel massimo rispetto del cliente e delle nostre persone con un approccio proattivo costruito sul dialogo.

modernità

Costruiamo nuove opportunità e scenari di business

Offriamo prospettiva e innovazione agli attori del settore. Collaboriamo per dare origine a nuove connessioni.

competenza

Sappiamo come e lo faremo meglio

Portiamo a termine con successo operazioni articolate, esprimendo le migliori professionalità in ogni ambito. Coltiviamo talenti per raggiungere nuovi traguardi perché il nostro vero patrimonio sono le persone.

ottimismo

Vi restituiremo un futuro migliore

Guardiamo al futuro cambiando il presente. Trasformiamo la complessità in un futuro sostenibile. Creiamo nuovo valore trasformando i crediti deteriorati in nuovi punti di partenza.

Il decalogo dei principi della **gestione del credito**

AMCO definisce dieci principi che guidano l'attività di gestione dei crediti, al fine di assicurare processi solidi ed etici e di fondare ogni relazione sul dialogo continuo e su una visione di lungo periodo:

1. I servizi di gestione dei crediti

sono condotti in conformità e nel rispetto assoluto della regolamentazione nazionale e internazionale applicabile e con attenzione rispetto all' ambiente;

2. L'attività di gestione dei crediti

è orientata all'integrità ed alla riservatezza, al fine di assicurare che ciascuna informazione fornita dai clienti rimanga confidenziale e sia trattata con la dovuta attenzione, professionalità e diligenza;

3. Il rapporto con il cliente

è sempre orientato alla creazione di un dialogo costruttivo e fondato sulla completa e profonda conoscenza delle problematiche e delle risorse dello stesso;

4. L'approccio collaborativo

utilizzato nel processo di gestione dei crediti è orientato il più possibile alla ricerca di soluzioni stragiudiziali, al fine di accelerare i tempi di risoluzione e contribuire al risanamento della posizione debitoria e, laddove possibile, al rientro in bonis del cliente;

5. La gestione dei rapporti con il cliente

è affiancata dalla promozione di iniziative di educazione finanziaria e sensibilizzazione, in modo da ottenere benefici di lungo periodo (riduzione della probabilità di nuove situazioni di sovraindebitamento);

6. I fattori di vulnerabilità dei clienti

sono tenuti in considerazione nell'attività di gestione;

7. I clienti

indipendentemente dalla natura degli stessi - che siano individui o aziende - sono trattati in modo assolutamente equo;

8. Le condizioni economiche

sono applicate al cliente a fronte di preventiva informativa/ condivisione;

9. Gli special servicer e professionisti

che svolgono per conto di AMCO attività di gestione dei crediti sono costantemente allineati sull'approccio rispettoso e paziente e comunicano le informazioni al cliente in maniera chiara, corretta e trasparente;

10. I conflitti d'interesse

relativi ai rapporti tra il cliente e i professionisti coinvolti nell'attività di gestione crediti sono gestiti sulla base di criteri di correttezza, equità, trasparenza ed etica.

amco

Le Persone di amco

Al 31 dicembre 2022, AMCO vanta un **team di 373 professionisti**, in crescita del 9% rispetto al 31 dicembre 2021 (342 unità).

Al fianco delle persone per promuovere la loro crescita e il benessere: dall'onboarding allo sviluppo della carriera

Ricerca e selezione

Welfare aziendale per promuovere il benessere

Onboarding

- Pre-Onboarding
- Onboarding e welcome
- Induction e buddy

Sviluppo della carriera

- Formazione
- Valutazione delle performance

Job rotation

- Orizzontale, verticale interfunzionale

> **Scopri, impara, cresci, brilla** è lo slogan che accompagna ogni nuovo assunto in AMCO nel suo percorso di crescita professionale, sin dal primo giorno

Selezione

AMCO è dotata di una **Procedura di ricerca, selezione e assunzione del personale**, che ha lo scopo di definire ruoli, responsabilità e modalità operative cui le persone della Società devono attenersi nella gestione del processo di ricerca, selezione e assunzione, al fine di garantire il rispetto dei principi e delle politiche cui si ispira AMCO nei rapporti col personale.
A tal proposito, AMCO tutela la diversità in azienda e promuove un ambiente di lavoro inclusivo che valorizza ogni diversità (età, genere, competenze, provenienza geografica) e preserva da qualsiasi forma di discriminazione.

"AMCO è un'azienda solida, istituzionale; si lavora in un ambiente dinamico, moderno e stimolante, che ispira tutte le persone a dare il meglio di sé ogni giorno"
Marina, Project Portfolio Management & Onboarding

Assunzioni per settore di provenienza	2022	% totale
Bancario	19	36,5
Servicing/NPL	17	32,7
Consulenza	8	15,4
Finanziario e Assicurativo	5	9,6
Real Estate	3	5,8
Totale	**52**	**100**

Le assunzioni avvenute nel corso del 2022 testimoniano l'obiettivo di AMCO di garantire una forza lavoro bilanciata sotto diversi punti di vista.

Nel 2022 AMCO ha **assunto 52 dipendenti** provenienti da diversi settori di riferimento, portando a bordo nuove risorse con competenze diversificate.

In aggiunta, le assunzioni si concentrano principalmente nella **fascia d'età tra i 32 e 39 anni**, a riprova della volontà di AMCO di creare un ambiente dinamico che valorizzi i giovani talenti.

Assunzioni	u.m.	2021	2022
Totale dipendenti assunti	n°	69	52
	%	20,2	13,9
Per genere:			
Donne	n°	24	20
	%	34,8	38,5
Uomini	n°	45	32
	%	65,2	61,5
Per fascia d'età:			
≤ 31 anni	n°	17	9
	%	24,6	17,3
32 - 39 anni	n°	21	23
	%	30,4	44,2
40 - 54 anni	n°	30	17
	%	43,5	32,7
≥ 55 anni	n°	1	3
	%	1,4	5,8

La Società si impegna a garantire pari opportunità di lavoro uomo/donna, sia nei processi di selezione interna, sia nei processi con *head hunter.*

A partire dal 2022, tutti i **contratti con *head hunter*** sono stati improntati al fine di garantire una **selezione bilanciata** che rispetti i principi della parità di genere. Tuttavia, si è riscontrata una carenza di interesse e di disponibilità sul mercato di profili femminili nella ricerca e selezione di figure specialistiche di settore ricercate tramite *head hunter.* Ciononostante, la Società persegue i propri obiettivi al fine di promuovere il bilanciamento della propria forza lavoro e nel 2022 il numero di nuove donne assunte rispetto al totale delle assunzioni dell'anno (portate a termine sia con processi di selezione interna sia tramite *head hunter*) è aumentato al 38,5%, rispetto al 34,8% del 2021.

Nel 2022, hanno lasciato l'azienda 21 dipendenti, ovvero il 6% della popolazione aziendale, di cui 6 per pensionamento.

Cessazioni	u.m.	2021	2022
Totale dipendenti con contratto di lavoro cessato	n°	14	21
	%	4,1	5,6
Per genere:			
Donne	n°	5	7
	%	35,7	33,3
Uomini	n°	9	14
	%	64,3	66,7
Per fascia d'età:			
≤ 31 anni	n°	6	1
	%	42,9	4,8
32 - 39 anni	n°	4	7
	%	28,6	33,3
40 - 54 anni	n°	3	6
	%	21,4	28,6
≥ 55 anni	n°	1	7
	%	7,1	33,3

Onboarding

Terminato il processo di selezione, AMCO valorizza i propri dipendenti fin dal primo giorno. La Direzione HR ha, infatti, definito un **percorso dedicato a tutti i neoassunti** per rendere l'ingresso in azienda gratificante e ingaggiante, e per consentire alle nuove risorse di integrarsi nella cultura aziendale e acquisire le necessarie conoscenze nel minor tempo possibile.

Il percorso d'ingresso è costituito da un ***mix* di esperienze *live* e digitali** con il supporto dei **"*Buddy*"**, ovvero colleghi che agiscono da ***mentor*** accompagnando i neoassunti nel percorso di inserimento nel primo mese in azienda. Il percorso d'inserimento è composto da **tre fasi**:

Pre-onboarding: l'obiettivo di questa fase è stimolare la curiosità e iniziare ad avvicinare la nuova risorsa al mondo aziendale. Nei giorni prima dell'ingresso, i neoassunti ricevono una mail personalizzata che include due video ispirazionali;

Onboarding & Welcome: nel giorno d'ingresso, i nuovi colleghi sono accolti dai *Buddy* assegnati, che li assistono e supportano durante tutto il processo di inserimento, diventando un punto di riferimento. Il profilo di ciascun neoassunto è reso disponibile sulla intranet a tutta la popolazione aziendale al fine di promuoverne l'inserimento;

Induction: nella settimana successiva all'ingresso, i neoassunti sono supportati dai *Buddy*, oltre che dal Responsabile e altri colleghi, per essere introdotti al meglio nella nuova realtà lavorativa. Entro tre mesi dall'ingresso, è previsto un evento aggregativo motivazionale in cui le nuove risorse hanno l'opportunità di incontrare l'Amministratore Delegato e altre figure apicali.

Sviluppo di carriera

Formazione

"Crescere insieme rappresenta l'obiettivo di AMCO e di tutti i colleghi"
Michele, Workout
"Con il supporto si riesce a dare il meglio di sé fin da subito"
Luca, Legal & Corporate Affairs

Per AMCO la valorizzazione del capitale umano è un aspetto imprescindibile per sostenere la crescita tecnico-professionale e manageriale del personale in vista della continua evoluzione del contesto lavorativo. AMCO si è dotata di una **Procedura per la formazione del personale** che fornisce indicazioni sulla gestione della formazione a livello aziendale. Il processo di formazione del personale risponde all'esigenza di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione degli obiettivi strategici, a supporto dei processi di cambiamento, nonché per il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali.

AMCO, infatti, prevede **piani di formazione e sviluppo per i propri dipendenti**, volti a potenziare le competenze del capitale umano e a disegnare percorsi di carriera e di crescita. La pianificazione delle esigenze formative avviene sia tramite un processo di raccolta dei fabbisogni **top-down**, relativo alla formazione tecnica e alle competenze manageriali, sia **bottom-up**, che prevede meccanismi di feedback per i dipendenti formati, la proposta e la raccolta di esigenze individuali e di team, anche alla luce dell'evoluzione societaria e del business.

A conclusione della formazione, vi è la **misurazione dei risultati** e la **valutazione dell'efficacia dell'attività formativa svolta**, al fine di rilevare l'incremento delle competenze rispetto alla situazione di partenza, nonché il grado di soddisfazione dei partecipanti.

In merito a iniziative di formazione volontaria e di gruppo svolte durante il 2023 si evidenziano, tra le altre:
- seminari volti al potenziamento di competenze in ambito gestione del recupero crediti e in ambito leasing;
- un seminario relativo al nuovo Codice della Crisi e dell'Insolvenza esteso a tutti i dipendenti.

Inoltre, tramite piattaforma *e-learning*, nel 2022 AMCO ha fornito **corsi di lingua inglese online** in collaborazione con il *British Council* a figure selezionate. Dal 2023, tali corsi sono stati estesi alla popolazione aziendale in modalità *e-learning*.

Nel 2022, AMCO ha erogato una **media di 33 ore di formazione** per **singolo dipendente, registrando un aumento del 18% rispetto al 2021**. La formazione è stata estesa in modo equo a tutte le categorie professionali.

Ore totali di formazione	2021	2022
Dirigenti	569	735
Quadri	6.466	8.979
Aree professionali	2.590	2.640
Totale	**9.625**	**12.354**

Ore medie di formazione	2021	2022
Dirigenti	28	32
Quadri	28	35
Aree professionali	28	29
Media ore di formazione	**28**	**33**

Valutazione della performance

Al fine di sostenere ciascun dipendente nel proprio ruolo e di supportarlo nella crescita e nell'acquisizione delle competenze necessarie, ogni anno AMCO svolge un processo di valutazione delle performance relative all'anno precedente e di definizione degli obiettivi per l'anno in corso per tutti i dipendenti.

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente, è stata predisposta una **Politica di Remunerazione** che definisce le linee guida del sistema di remunerazione aziendale, con l'obiettivo di allineare gli interessi e il contributo dei singoli allo sviluppo del business, promuovere comportamenti virtuosi e allineati ai valori di AMCO, ai principi del Codice Etico e agli obiettivi di finanza sostenibile. Tale documento è rivisto con cadenza annuale.

La valutazione della performance rappresenta un momento rilevante per la crescita professionale delle risorse attraverso il quale i responsabili e i collaboratori condividono la valutazione della performance complessiva dell'anno sulla base degli obiettivi raggiunti e definiscono gli obiettivi di sviluppo per l'anno successivo.

A partire dall'anno di valutazione 2022, tra gli elementi considerati ai fini qualitativi di *performance*, sono stati inclusi i **Valori di AMCO**, opportunamente contestualizzati nell'ambito del framework di riferimento al fine di contribuire alla diffusione di comportamenti in linea con la cultura di AMCO.

La consuntivazione degli obiettivi è funzionale, inoltre, al riconoscimento del *bonus* individuale. In particolare, la **componente variabile** della remunerazione è correlata alle *performance* sia aziendali sia individuali del personale e definita sulla base di criteri meritocratici.

A tal fine, AMCO ha implementato i seguenti strumenti di remunerazione variabile:

- sistema di incentivazione a breve termine di tipo "***Management By Objectives***" ("**MBO**"), che si avvale di schede obiettivo individuali coerenti con i piani strategici e operativi e con la posizione organizzativa del singolo dipendente. Tale sistema di incentivazione è destinato al personale dipendente della Società e si basa su aspetti di differenziazione e di merito. Gli obiettivi e gli incentivi sono definiti tramite un processo strutturato in modo da personalizzare le schede in relazione al ruolo e alle prestazioni attese;

- sistema di incentivazione a lungo termine "***Long Term Incentive***" ("**LTI**"), ossia il sistema incentivante basato su obiettivi aziendali pluriennali ed erogabile in caso di completamento del piano operativo/gestionale stabilito. È destinato, in aggiunta all'MBO, al personale più rilevante della Società.

Si sottolinea che, **a partire dal 2022**, sono stati effettuati interventi a diversi livelli organizzativi per **integrare i KPI ESG nella struttura di incentivazione variabile aziendale**, come dettagliato nel seguito del presente report.

Percorsi di crescita

AMCO valorizza non solo la crescita professionale, ma anche e soprattutto la crescita personale dei propri dipendenti.

Il percorso di crescita può comprendere uno o più dei seguenti momenti:

- **Crescita orizzontale**: rotazione verso ruoli di pari livello organizzativo all'interno della stessa direzione con lo scopo di far acquisire alla risorsa maggiori competenze tecniche;
- **Crescita verticale**: sono previsti differenti step di promozione e crescita, al fine di ricoprire ruoli di crescente responsabilità e importanza; il dipendente, dunque assume un ruolo di livello superiore;
- **Crescita interfunzionale/interdivisionale**: rotazione verso più aree e ruoli aziendali con lo scopo di far assumere alla risorsa una conoscenza del business allargata e implementare le proprie competenze.

Welfare aziendale

> *"La squadra è un punto di forza di AMCO: il rapporto con i colleghi, il confronto quotidiano, i progetti affrontati e realizzati insieme"*
>
> Andrea, Portfolio Management & Onboarding

Nell'auspicio di poter ulteriormente contribuire al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti di AMCO, e in linea con il percorso di strategia aziendale, la Società ha siglato a fine 2022 un **nuovo accordo sindacale con orizzonte triennale (2023-2025)** che prosegue con il progetto di welfare aziendale finalizzato a promuovere il benessere dei dipendenti e, ove previsto dalla normativa vigente, dei loro familiari.

L'obiettivo del sistema di *welfare* a cui hanno accesso tutti i dipendenti di AMCO è, infatti, di offrire ancora maggiore valore al personale e ai rispettivi familiari nell'area della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria e dei servizi alla famiglia, dell'educazione e del work life balance.

Tutti i dipendenti fruiscono di una polizza sanitaria e infortuni e di un piano di previdenza complementare. La Società ha, inoltre, rafforzato il programma di *welfare* aziendale, aumentando nel triennio 2023-2025 le risorse destinate ai progetti di welfare a beneficio dei dipendenti – da €2.000 nel 2022 a €5.000 nel 2025.

In aggiunta, è confermato il contributo *welfare* di €1.000 netti per i neogenitori, a riprova dell'attenzione che AMCO ha per la vita familiare dei propri dipendenti. AMCO eroga infine i buoni pasto da €10 anche nelle giornate di *smart working*.

Ruolo e modello di business di amco

La ***Vision*** di AMCO è avere un **ruolo centrale** nel mercato degli **NPE** in **Italia** per tutti gli ***stakeholder***, **gestendo i portafogli in modo sostenibile ed efficiente** e creando nuovo valore a supporto dell'economia italiana.

La ***Mission*** di AMCO è **definire nuovi standard nel mercato italiano dei crediti deteriorati**, **attraverso un modello di gestione sostenibile** che punta ad assicurare la continuità delle imprese meritevoli.

Solidità e *performance* sono i *driver* dell'operato di AMCO. Insieme ai propri *partner* e *stakeholder*, la Società lavora per costruire nuove opportunità di *business* condividendo progetti, prospettiva e innovazione al fine di trasformare i crediti deteriorati in nuovi punti di partenza.

L'operato di AMCO è, infatti, orientato all'identificazione di soluzioni sostenibili per tutti gli *stakeholder*:

Consapevole dell'evoluzione del contesto in cui opera e del proprio ruolo all'interno dell'economia italiana, AMCO recupera i crediti con un approccio paziente e rispettoso delle condizioni socioeconomiche dei clienti. In questo modo, AMCO supporta l'imprenditoria meritevole.

Grazie a una gestione proattiva focalizzata sul cliente, AMCO definisce strategie di recupero su misura, disegnate sulla base delle caratteristiche del credito. La Società concede, inoltre, nuova finanza a chi presenta requisiti che garantiscano continuità dell'attività d'impresa, al fine di perseguire politiche di ristrutturazione finanziaria ed aziendale alle società con prospettive di risanamento.

Tale strategia consente ad AMCO di mantenere sempre un approccio sostenibile nei confronti del sistema produttivo.

L'approccio di amco nei confronti del sistema produttivo

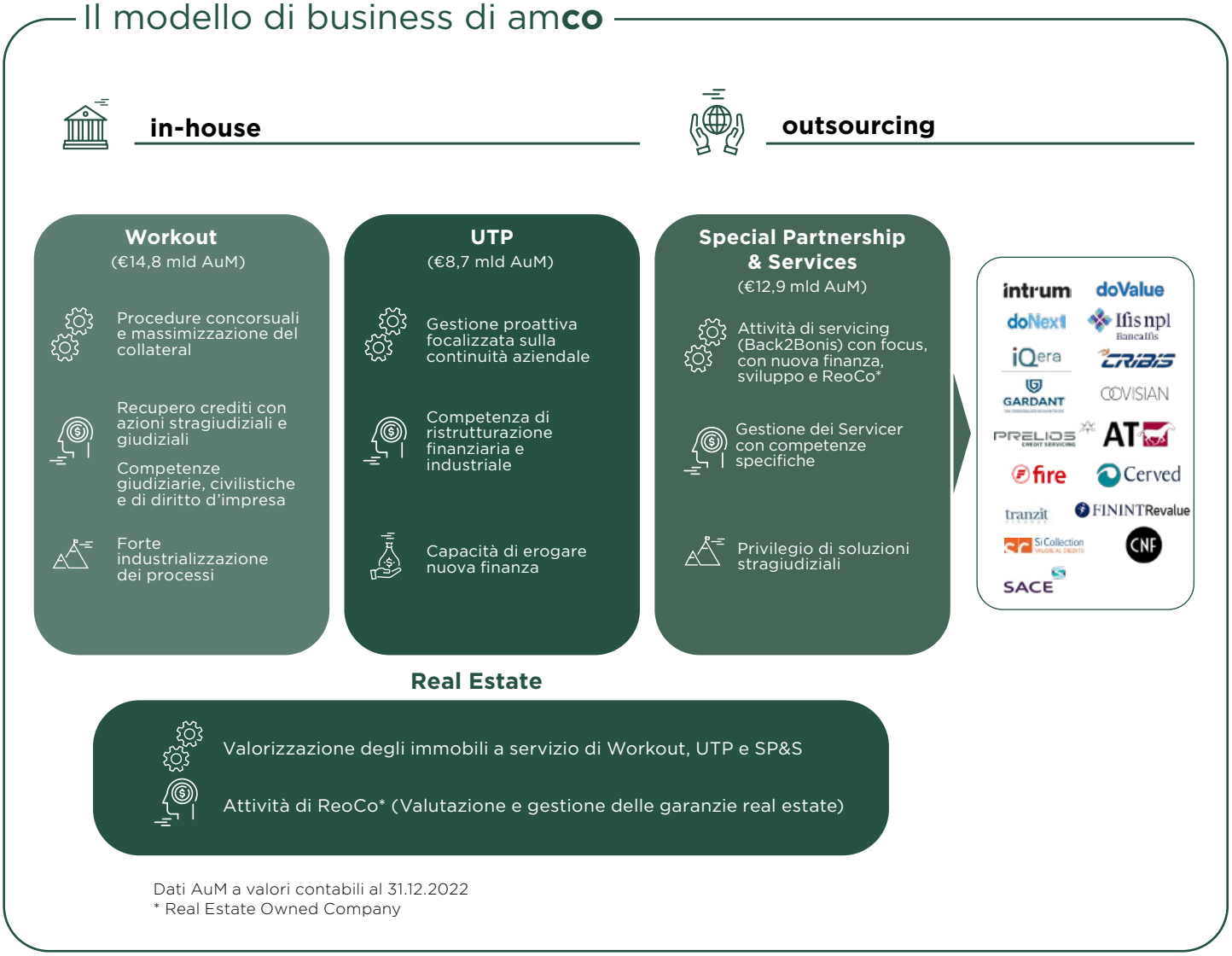
AMCO opera attraverso quattro diverse Divisioni di business:

- la **Divisione Workout** è specializzata nella gestione dei crediti in sofferenza. La Divisione implementa il modello di gestione sostenibile e paziente attraverso negoziazioni *tailor made*, personalizzate in funzione della peculiarità di ciascun credito, con l'obiettivo di garantire il ritorno economico dell'investimento anche attraverso la ricerca di accordi stragiudiziali pazienti e allineati all'effettiva capacità (e sostenibilità) di rimborso dei debitori;
- la **Divisione UTP** gestisce posizioni UTP relative sia a clienti di dimensioni medio-piccole sia a clienti di grandi dimensioni, implementando soluzioni che prevedano anche l'erogazione di nuova finanza e consentendo così alle imprese meritevoli di accedere nuovamente al credito. La particolare attenzione di AMCO alle piccole e medie imprese è testimoniata e garantita anche grazie alla creazione, nel corso del 2022, di un team dedicato;
- la **Divisione Special Partnerships & Servicers (SP&S),** operativa a partire da gennaio 2022, consolida il modello di *partnership* con i primari servicer operanti sul mercato consentendo flessibilità gestionale;
- la **Divisione Real Estate, in qualità di advisor per alcune delle attività svolte dalle altre Divisioni,** persegue strategie funzionali alla valorizzazione dei collaterali a garanzia dei crediti in gestione fornendo perizie e pareri e partecipando con ruolo di *auction facilitator* nelle procedure esecutive. Inoltre, tramite la Divisione, AMCO agisce in qualità di investitore, gestendo direttamente gli attivi immobiliari per poi valorizzarli nuovamente sul mercato (REOCO – *Real Estate Owned Company*).

I crediti, dunque, sono gestiti in parte *in-house* e in parte in *outsourcing*, attraverso un modello flessibile che supporta la creazione di economie di scala. Il modello operativo, infatti, è basato sulla gestione *in-house* delle posizioni rilevanti ad alto valore aggiunto (sia *secured* che *unsecured*) tramite le Divisioni Workout e UTP e sulla gestione in *outsourcing* delle posizioni più granulari, facendo leva sui processi industrializzati e sulle economie di scala di partner qualificati tramite la Divisione SP&S. Il continuo monitoraggio delle performance permette inoltre di aumentare l'efficacia dei processi operativi.

Per la gestione in *outsourcing*, AMCO si avvale dell'ausilio di ***special servicer*** scelti attraverso un rigoroso processo di selezione. Questi ultimi sono costantemente monitorati mediante un sistema di misurazione delle performance e dei risultati attesi, sia con riferimento ai piani di recupero sia di altri elementi rilevanti ai fini della miglior gestione. Inoltre, il rispetto di specifici KPI ESG, principalmente relativi alla formazione, è definito all'interno degli standard contrattuali ai fini del monitoraggio dei risultati. In questo modo, AMCO si assicura che tutte le proprie controparti integrino sempre di più all'interno del proprio *business* criteri ESG.

Il modello di business di amco



Dati AuM a valori contabili al 31.12.2022
* Real Estate Owned Company

La Sostenibilità **“made in** amco”

Normativa rilevante in ambito ESG

La normativa in materia di sostenibilità è sempre più ricca e articolata e il legislatore, nazionale ed europeo, riconosce il ruolo fondamentale e strategico svolto dalle imprese in questo contesto.
Nel settembre 2015 la comunità degli Stati membri delle Nazioni Unite ha approvato **l’Agenda 2030** per uno sviluppo sostenibile, un programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità che mira a porre fine alla povertà, a lottare contro l’ineguaglianza e allo sviluppo sociale ed economico attraverso **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals* – SDGs)** e **169 target**.

A livello europeo, nel 2018 la Commissione Europea ha approvato il **Piano d’Azione per la finanza sostenibile** finalizzato a riorientare i capitali verso un’economia più sostenibile, integrare la sostenibilità nella gestione dei rischi e promuovere la trasparenza.
In questo contesto si collocano altre normative fondamentali per l’integrazione ESG nel settore finanziario, come la ***Sustainable Finance Disclosure Regulation*** (Reg. UE 2088/2019), che richiede ai partecipanti dei mercati finanziari e ai consulenti finanziari informative specifiche sulle modalità adottate per integrare i rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento e la considerazione degli impatti negativi delle stesse sui fattori di sostenibilità, nonché sulla commercializzazione di prodotti finanziari sostenibili. L’obiettivo del Regolamento è di standardizzare l’informativa fornita agli investitori, consentendo di rendere più efficace la comparabilità dei prodotti finanziari e di comprendere meglio il livello di sostenibilità degli investimenti.

La **Tassonomia UE** (Reg. UE 852/2020) ha l’obiettivo di orientare i capitali verso attività economiche ecosostenibili attraverso la definizione di una classificazione delle attività che possono considerarsi sostenibili da un punto di vista ambientale. Al momento, infatti, la Tassonomia UE prevede solo obiettivi ambientali[12]. La Piattaforma per la finanza sostenibile ha pubblicato nel 2021 la prima bozza di proposta per una Tassonomia sociale; l’intento è quello di ampliare l’attuale Tassonomia affiancando ai sei obiettivi ambientali una serie di obiettivi (lavoro dignitoso, standard di vita e benessere adeguati agli utenti finali; comunità e società inclusive e sostenibili) e sotto-obiettivi sociali.
Di fondamentale importanza sono, inoltre, le previsioni della ***European Banking Authority*** **(EBA)[13]** e della **Banca d’Italia[14]** in merito all’integrazione dei rischi di sostenibilità, con particolare riferimento al cambiamento climatico nella governance societaria e nelle strategie di business.
Per quanto riguarda il reporting non finanziario, si assiste, a livello europeo, a un rafforzamento degli obblighi di reporting. La nuova normativa sul reporting non finanziario dell’UE **CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*)**, adottata dal Parlamento Europeo nel novembre 2022, sostituisce la NFRD (Non-Financial Reporting Directive), ampliando il perimetro dei soggetti obbligati alla **predisposizione di documenti di *disclosure* non finanziaria[15]**, prevedendo obblighi di rendicontazione a partire dal 2026 sul FY 2025 anche per AMCO, al momento non destinataria delle previsioni normative alla luce del fatto che la Società non supera le soglie previste dalla normativa attualmente in vigore.

Infine, nel settore finanziario, risultano di rilievo anche i **principi dell’International Capital Market Association (ICMA)** in merito a titoli obbligazionari emessi allo scopo di finanziare o rifinanziare, in tutto o in parte, progetti in campo ambientale e/o sociale (i.e. *Green bond Principles, Social Bond Principles, Sustainability Bond Guidelines*) e a titoli obbligazionari il cui costo per l’emittente è legato al raggiungimento di predefiniti obiettivi ESG (*Sustainability-Linked Bond Principles*)[16].

---

12 I sei obiettivi ambientali della Tassonomia UE: (i) mitigazione del cambiamento climatico, (ii) adattamento al cambiamento climatico, (iii) tutela e uso responsabile delle risorse idriche e marine, (iv) transizione verso un’economia circolare, (v) prevenzione e controllo dell’inquinamento, (vi) tutela degli ecosistemi e protezione della biodiversità.
13 L’Autorità bancaria europea (EBA) ha pubblicato il 23 giugno 2021 il Rapporto sulla gestione e la supervisione dei rischi ambientali, sociali e di governance (ESG), che fornisce indicazioni su come i fattori ESG e i rischi ESG dovrebbero essere inclusi nel quadro normativo e di vigilanza per gli enti creditizi e le imprese di investimento.
14 La Banca d’Italia, in linea con analoghe iniziative della BCE e di altre autorità di vigilanza nazionali, l’8 aprile 2022 ha pubblicato il documento “Aspettative di vigilanza sull’integrazione dei rischi climatici e ambientali”, che esamina l’integrazione dei rischi climatici e ambientali nelle strategie aziendali, nei sistemi di governo, controllo e gestione dei rischi e nell’informativa al mercato degli intermediari vigilati. L’autorità di vigilanza ha quindi distribuito ad un campione di intermediari non bancari un questionario di autovalutazione, volto a valutare il livello di integrazione. Il limitato allineamento alle Aspettative emerso dall’analisi del questionario ha fatto sì che la Banca d’Italia abbia chiesto la predisposizione di un Piano d’Azione volto a colmare le lacune riscontrate.
15 La CSRD prevede che il perimetro di applicazione venga esteso, tra le altre, a tutte le imprese di grandi dimensioni, quotate e non quotate, che alla data di chiusura del bilancio superino congiuntamente due dei seguenti tre criteri: (i) attivo dello stato patrimoniale superiore a € 20 milioni; (ii) fatturato superiore a € 40 milioni; (iii) numero medio di dipendenti durante l’anno finanziario maggiore di 250. Le tempistiche di applicazione sono: 2025 per le società già soggette alla Non-Financial Reporting Directive; 2026 per le imprese di grandi dimensioni non soggette alla Non-Financial Reporting Directive.
16 Per maggiori informazioni: https://www.icmagroup.org/sustainable-finance/the-principles/. Le fasce d’età sono state rielaborate – rispetto alle fasce d’età solitamente considerate dagli standard di rendicontazione (i.e. <30; 30-50; >50) – al fine di risultare più rappresentative della composizione del personale di AMCO.

Il percorso di Sostenibilità

In un contesto che spinge le imprese verso modelli di gestione sempre più orientati a inglobare aspetti ambientali, sociali e di governance (c.d. "ESG") nel business e nella strategia, AMCO ha intrapreso, fin dagli inizi del 2021, il suo percorso di sostenibilità, volto alla realizzazione di un **Piano di Sostenibilità pluriennale 2022-2025**, che **integra e completa il Piano Strategico di AMCO**, includendo i fattori ESG in tutta la catena del valore.

Per orientare il percorso di Sostenibilità di AMCO è stata definita una roadmap, iniziata attraverso un'attenta **analisi di contesto**, volta a individuare le principali best practice di settore, le normative vigenti in materia, sia a livello nazionale sia internazionale, le raccomandazioni e le linee guida, permettendo così di costruire un processo "su misura" basato sul confronto e la condivisione con tutti i portatori di interesse che quotidianamente si interfacciano con la Società, che sono influenzati dall'operatività della stessa o che, ne influenzano l'operatività.

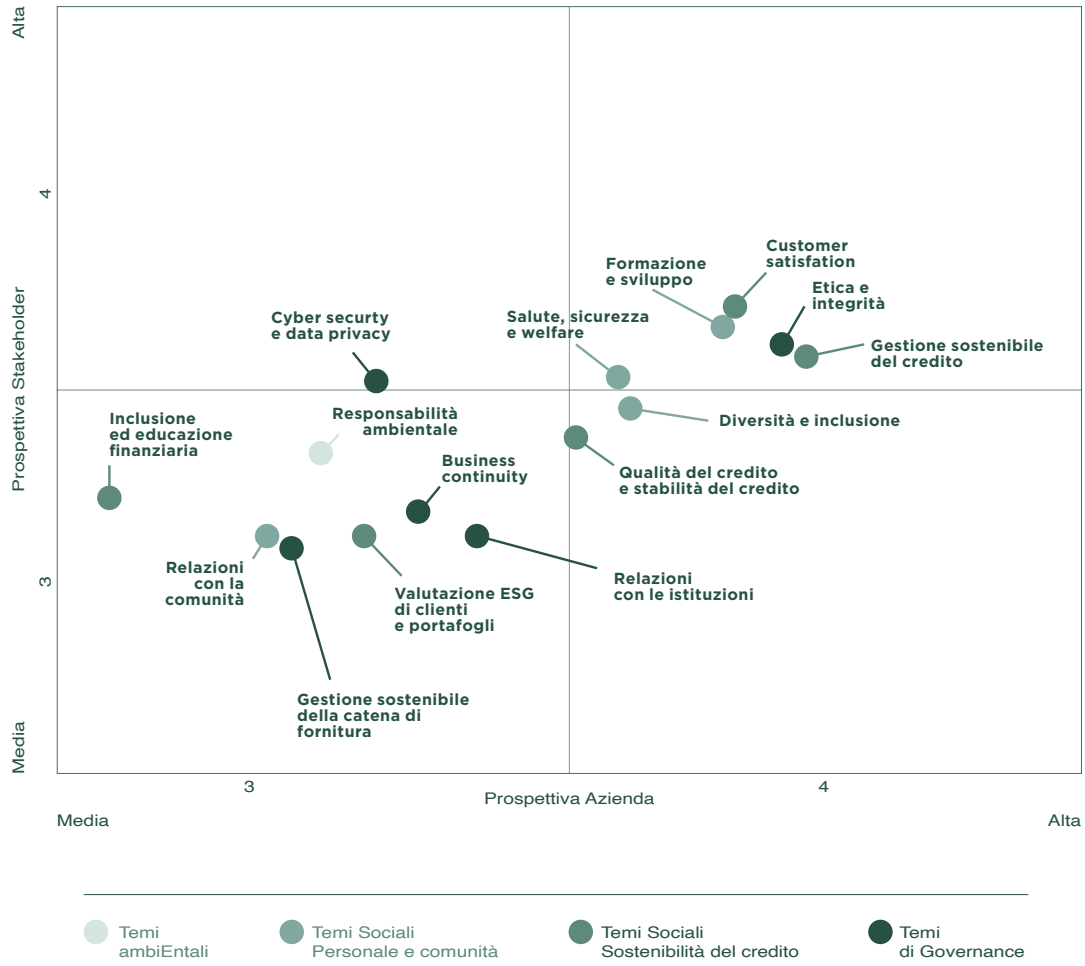
Per identificare le tematiche ESG rilevanti nell'ambito delle quali definire le linee strategiche di sostenibilità, AMCO ha **coinvolto i principali *stakeholder*** di riferimento, oltre che il *Top Management* della Società, ovvero un campione rappresentativo di dipendenti, servicer partner che collaborano con la Società nel processo di recupero crediti, banche *originator*, istituzioni, regolatori e fornitori ascrivibili alle categorie di spesa più rappresentative. Tale processo di *Stakeholder Engagement* ha portato AMCO alla definizione di una matrice di materialità, volta a identificare i temi materiali ESG prioritari per la Società e i propri portatori d'interesse, definendo le aree su cui tracciare le linee guida strategiche. Nell'ambito delle tematiche risultate come materiali, AMCO ha infatti definito la propria **Strategia di Sostenibilità**, che si innesta su pilastri di sostenibilità ben definiti e raccontati nel seguito del presente documento. Al fine di garantire una corretta realizzazione della strategia, AMCO ha inoltre strutturato una propria Governance ESG, dettagliata all'interno del capitolo "Governance ESG e Struttura organizzativa" del presente Report, integrando i fattori di sostenibilità anche nell'assetto organizzativo.

A riprova del commitment della Società, il **Sistema dei Valori** e il **Piano di Sostenibilità** sono stati **resi pubblici** a tutti gli *stakeholder.*

L'analisi di materialità

L'analisi di materialità consente di individuare gli aspetti economici, sociali e ambientali rilevanti per gli stakeholder di una organizzazione e per la stessa, di identificare le aree verso le quali orientare le decisioni strategiche e di definire gli aspetti da rendicontare all'interno del documento di rendicontazione non finanziaria.
La materialità considera, pertanto, non solo la prospettiva dell'organizzazione ma anche quella degli *stakeholder* e permette di individuare i temi cd. "materiali".
AMCO ha condotto l'attività di ***stakeholder engagement*** in occasione della stesura del Piano di Sostenibilità 2022-2025. Il processo di confronto e ascolto con i principali *stakeholder* di AMCO ha portato alla definizione di **temi** ritenuti **materiali**, specifici per un settore quale quello in cui opera AMCO. Tali temi sono stati identificati nell'ambito delle dimensioni ambientale, sociale e di governance (ESG); la relativa rilevanza è rappresentata all'interno della **matrice di materialità**, che segue. Il posizionamento dei temi materiali nella matrice è il risultato della rilevanza ad essi attribuita in relazione agli aspetti di business e l'impatto sugli *stakeholder.*

Matrice di materialità



Di seguito la descrizione dei **temi** risultati **materiali** a seguito dell'analisi condotta; si rimanda all'Appendice del presente documento per la lista degli impatti associati a tali temi.

Temi materiali

ETICA E INTEGRITÀ	Predisporre adeguati presidi di controllo interno per **contrastare la corruzione e il riciclaggio**, al fine di diffondere all'interno dell'organizzazione una cultura fondata sull'integrità, sull'etica professionale e sull'onestà. Costruire rapporti di fiducia con i propri ***stakeholder*** **(i.e. clienti, *network* esterni di *special servicer* e del team legale)** anche al fine di prevenire ricadute negative in termini reputazionali.
RELAZIONI CON LE ISTITUZIONI	Valorizzare il rapporto con le **istituzioni** e la **pubblica amministrazione** per creare collaborazioni che abbiano ricadute positive sul sistema.
BUSINESS CONTINUITY	Predisporre un sistema aziendale di **gestione dei rischi sistemici** derivanti da *shock* ed eventi esterni senza precedenti su larga scala con implicazioni a livello sociale, politico e economico (ad esempio il COVID-19). Adottare piani strategici che identifichino, prevengano e riducano al minimo gli effetti di eventi a bassa probabilità ma con alto impatto e con potenziali significative esternalità, al fine di garantire la **continuità del *business***.
CYBERSECURITY E DATA PRIVACY	Implementare le **infrastrutture** IT a tutela della ***privacy*** dei clienti e della **sicurezza** dei **dati aziendali**, garantendo elevati standard di sicurezza informatica ed evitando *data breach***.**
GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Implementare i processi di **acquisto**, relativi principalmente alle attività legate all'operatività degli uffici, su pratiche di **legalità, trasparenza e anticorruzione**. Garantire il più possibile la **tracciabilità della catena di approvvigionamento**, adottando criteri di selezione, **valutazione** e monitoraggio dei fornitori basati anche su indicatori di *performance* **ESG**.
FORMAZIONE E SVILUPPO	Valorizzare il **talento in azienda** con **piani di formazione e sviluppo**, potenziando le competenze del capitale umano e disegnando percorsi di carriera e di crescita in linea con le esigenze del *business* aziendale. Avere persone **competenti, motivate e soddisfatte**. **Attrarre e trattenere talenti**.
SALUTE, SICUREZZA E WELFARE	Creare un **ambiente di lavoro sicuro e di qualità** che tuteli la **salute, la sicurezza e l'integrità psicofisica dei dipendenti**. Diffondere una cultura basata sulla sicurezza e sul benessere del capitale umano. Prevedere un **sistema di *welfare*** adeguato e di **strumenti di lavoro moderni e flessibili**, per garantire equilibrio tra vita privata e lavorativa.
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	Tutelare la **diversità in azienda**, creare un ambiente di lavoro inclusivo e che valorizzi ogni diversità (età, genere, competenze, provenienza geografica) e preservi da qualsiasi forma di discriminazione.
RELAZIONI CON LA COMUNITÀ	Promuovere iniziative con una **ricaduta positiva sulle comunità** in cui opera l'organizzazione, attraverso l'assunzione di un ruolo attivo nelle relazioni coi territori e gli *stakeholder* di riferimento. Sviluppare **attività a impatto sociale** in collaborazione con enti e istituzioni.
CUSTOMER SATISFACTION	Gestire i rapporti con i clienti con approccio collaborativo e di **pronta risposta**. Monitorare costantemente lo stato delle pratiche, al fine di prevenire **ricadute reputazionali sull'organizzazione** e di evitare peggioramenti nella situazione in cui versa il cliente. Gestire in modo **efficiente reclami** e segnalazioni per garantire un miglioramento continuo dei servizi offerti dall'organizzazione e dai *network* esterni (i.e. special servicer, team legale)**.**
INCLUSIONE E EDUCAZIONE FINANZIARIA	Promuovere progetti e iniziative in collaborazione con enti specializzati per aumentare **l'informazione sui servizi finanziari** e promuovere **l'accessibilità al credito** a imprese in difficoltà e di sensibilizzare i clienti sulla buona gestione della leva finanziaria.
INTEGRAZIONE ESG NEL PROCESSO DEL CREDITO	Prevedere **l'integrazione di criteri ESG** nel processo di gestione del credito e nella gestione dei rischi, sia nella fase di *due diligence* sia nel monitoraggio post acquisizione.
GESTIONE SOSTENIBILE DEL CREDITO	Adottare un **approccio non meramente speculativo** all'attività di recupero, che non crei stress finanziari o reputazionali ai clienti e che sia orientato alla salvaguardia della continuità delle imprese in difficoltà e a garantire il mantenimento dei **posti di lavoro**. Gestire i crediti secondo **principi** e valori **etici** e con un'ottica di lungo periodo che favorisca potenzialmente il ritorno in bonis delle imprese.
QUALITÀ DEL CREDITO E STABILITÀ DEL SISTEMA CREDITIZIO	Adottare pratiche e presidi finalizzati a limitare il **rischio di mancato recupero del credito** per effetto dell'incapacità del cliente di fare fronte alle obbligazioni assunte, evitando situazioni di stress sul sistema creditizio e sul Sistema Paese.
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	Gestire gli **impatti ambientali diretti** più significativi derivanti **dall'operatività dell'organizzazione**, come **il consumo di materiali e di risorse naturali, la produzione di rifiuti,** il **consumo di energia e l'utilizzo della flotta aziendale.** **Contenere le relative emissioni in atmosfera per contribuire alla lotta al cambiamento climatico**.

La Strategia di Sostenibilità 2022-2025 di amco: da **ESG** a **GSSE**

Per il 2022, AMCO ha definito su base volontaria di rendicontare le proprie performance ambientali, sociali e di governance. La rendicontazione di tali performance è strutturata sulla base dei **quattro pilastri che ridefiniscono e rimodellano l'acronimo ESG secondo le priorità strategiche "proprie" di AMCO.**

Infatti, in fase di predisposizione del Piano di Sostenibilità di AMCO, i temi rilevanti per la Società nella sfera ambientale (E), sociale (S) e di governance (G) sono stati reinterpretati e riorganizzati alla luce dell'approccio alla sostenibilità di AMCO: **GSSE**.

La Sostenibilità "made in AMCO" è pertanto caratterizzata da una forte connotazione dell'ambito **Social**, in cui rientrano due dei quattro pilastri:
- la **gestione sostenibile del credito**, che si declina nell'approccio collaborativo di AMCO nel trasformare i crediti deteriorati in nuove opportunità, tutelando il cliente;
- lo **sviluppo, la valorizzazione e il benessere delle proprie persone**.

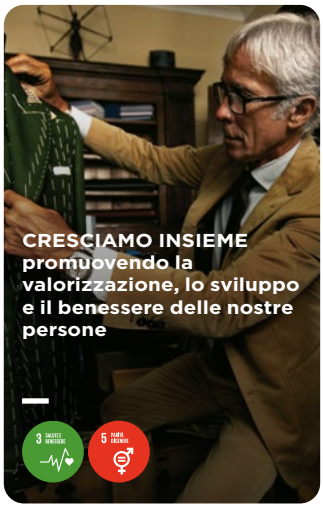
Gli altri due pilastri si riferiscono alla definizione di una **governance sostenibile**, prerequisito fondamentale per operare con integrità e correttezza dentro e fuori la società e alla **tutela dell'ambiente (*environment*)** per gestire in modo efficace e sostenibile i processi operativi e contenere gli impatti verso l'esterno.

Tutti e quattro i pilastri sono ispirati dagli SDGs delle Nazioni Unite, per sostenere e incoraggiare la contribuzione a obiettivi di sostenibilità di matrice internazionale.

GOVERNANCE SOSTENIBILE

SOSTENIBILITÀ DEL CREDITO

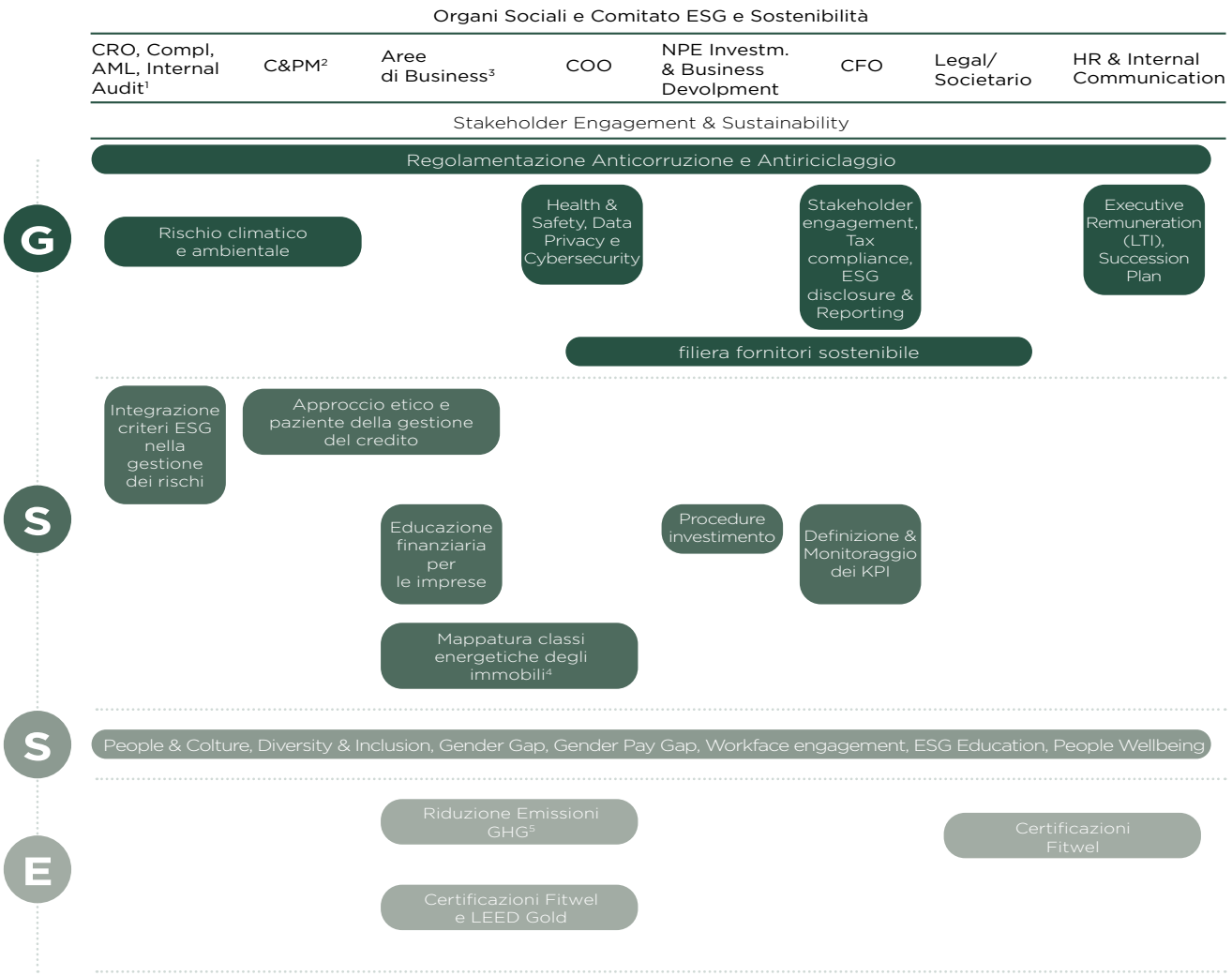
SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO



TUTELA DELL'AMBIENT**E**

Per ciascun obiettivo, AMCO ha in essere iniziative e azioni che testimoniano l'impegno per la realizzazione degli obiettivi delineati e l'integrazione della strategia ESG nei processi aziendali a 360 gradi, coinvolgendo tutte le Direzioni ai fini del rafforzamento della governance sostenibile.

L'integrazione degli aspetti ESG nei ruoli e nelle responsabilità definite da amco



Nota[1]: CRO, Compliance, AML, Internal Audit – Chief Risk Officer, Compliance, Antiriciclaggio, Internal Audit
Nota[2]: CP&M – Credit & Portfolio Management
Nota[3]: UTP/PD, Workout, SP&S, Real Estate
Nota[4]: Solo per Real Estate
Nota[5]: GHG: Greenhouse Gases o gas effetto serra

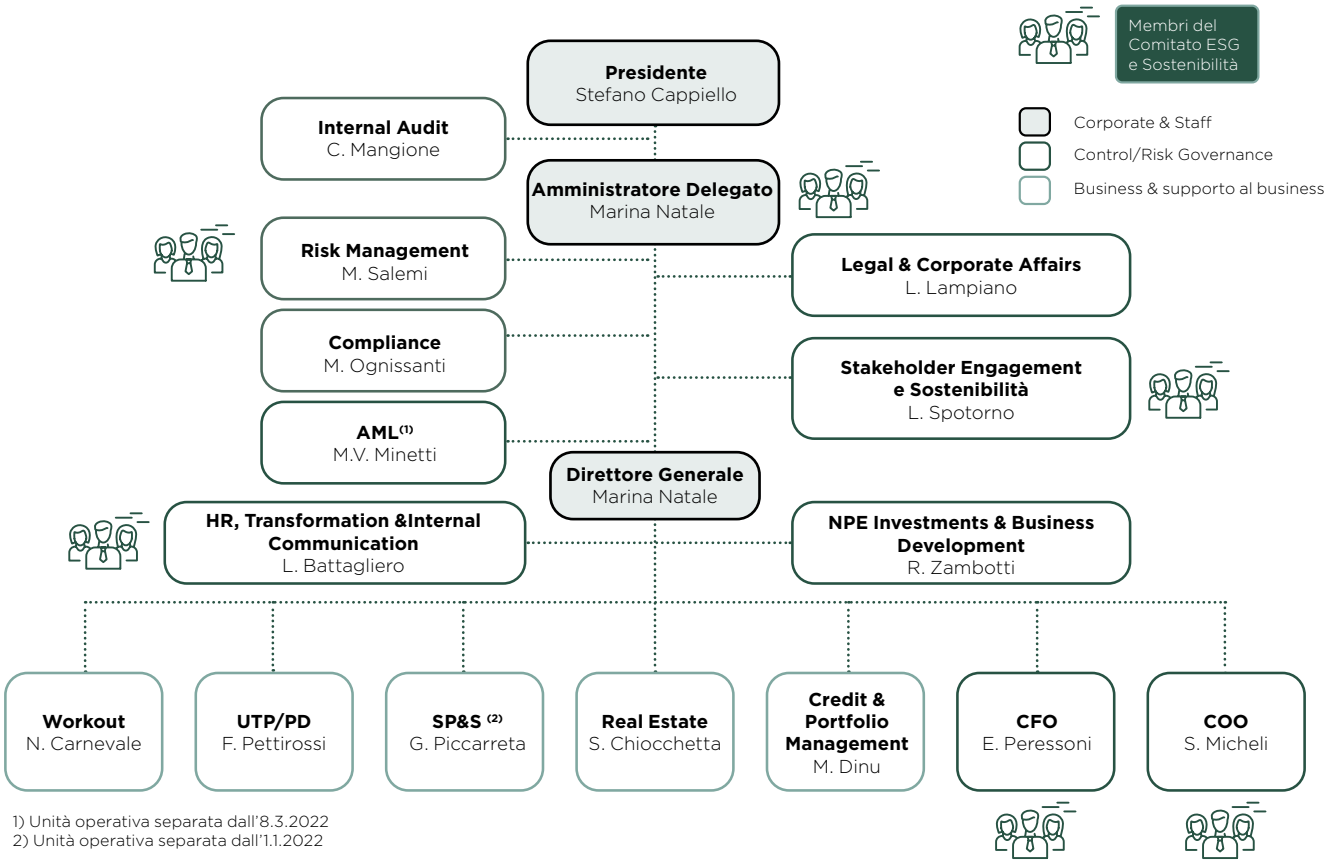
Governance ESG e struttura organizzativa

AMCO si è dotata di un assetto organizzativo finalizzato a perseguire la propria *Mission*, assicurando efficacia operativa, trasparenza gestionale e contabile, controllo dell'iter decisionale e piena conformità al quadro normativo applicabile.

In particolare, il modello organizzativo è strutturato nei seguenti **livelli gerarchici**:
- Direzioni
- Dipartimenti/Funzioni (per le strutture di staff o di linea operativa)
- Group (per le Direzioni di Business)
- *Team*

Il modello organizzativo è funzionale al presidio del business, nel rispetto dei requisiti regolamentari previsti per un operatore vigilato. Le funzioni di corporate governance e di supporto sono dedicate al presidio della strategia aziendale e al supporto del business. In linea con le Disposizioni di Vigilanza applicabili ad AMCO, sono presenti le seguenti funzioni di controllo: *Internal Audit, Risk Management, Compliance*, Antiriciclaggio, focalizzate sul presidio dei rischi.

La **struttura organizzativa** è di seguito rappresentata:



1) Unità operativa separata dall'8.3.2022
2) Unità operativa separata dall'1.1.2022

Gli organi societari comprendono un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri e un Collegio Sindacale composto da tre membri; è presente altresì un Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001. La Corte dei Conti partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica al 31.12.2022 ha durata triennale con scadenza all'approvazione del Bilancio di esercizio relativo all'anno 2022.

Lo Statuto della Società prevede che la composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale rispetti l'equilibrio di genere e, a tal fine, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti, con arrotondamento all'unità superiore se l'organo amministrativo è composto da più di tre membri o, in caso sia formato da tre componenti, all'unità inferiore. La rappresentanza di genere è garantita anche nella composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Consiglio di Amministrazione*

Presidente
Stefano Cappiello

Consigliere
Domenico Iannotta

Amministratore Delegato e Direttore Generale
Marina Natale

Il CdA svolge la propria funzione di indirizzo, coordinamento, gestione e governo della Società ed è investito di tutti i poteri di amministrazione ad eccezione di quanto riservato dalla legge all'Assemblea dei Soci, in conformità alle previsioni normative e regolamentari vigenti ed allo Statuto. Il CdA ha il compito di approvare la principale normativa interna della Società, ivi inclusa quella che definisce le diverse strategie in tema ambientale, sociale e di governance (ESG) e assicura che gli aspetti ESG siano integrati nel business model di AMCO, con particolare riferimento ai rischi ESG, al fine di garantirne una crescita sostenibile. Il CdA, infatti, è pienamente coinvolto nella definizione della strategia ESG, rivestendo un ruolo fondamentale nel percorso di Sostenibilità di AMCO, grazie ad esempio ad un'attiva partecipazione alla definizione del Piano di Sostenibilità, della Carta dei Valori e della Governance ESG.

Su proposta del management sono stati costituiti e disciplinati dal Regolamento Interno della Società, che è approvato dal Consiglio di Amministrazione, dei comitati manageriali a supporto dell'Amministratore Delegato per la valutazione e/o il coordinamento di specifiche operazioni e per la gestione di specifiche tematiche.

A luglio 2022, AMCO ha nominato la **Funzione *Stakeholder Engagement* e Sostenibilità (nel seguito anche "Funzione SE&S")**, che presidia il processo di comunicazione istituzionale, finanziaria e le relazioni esterne, secondo la strategia e le linee guida adottate dalla Società in coerenza con quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione o promosso dall'Alta Direzione. Il Responsabile della Funzione *Stakeholder Engagement* e Sostenibilità ha il ruolo di **Chief Sustainability Officer ("CSO")**.

Il CSO, che riporta all'Amministratore Delegato, (i) individua temi ESG potenzialmente rilevanti e le categorie di stakeholder da coinvolgere tempo per tempo sulla base dei diversi temi di interesse; (ii) identifica le aree strategiche e le proposte di linee guida, obiettivi e target in ambito ESG; (iii) supporta la Direzione Risk Management nell'individuazione dei rischi ESG associati ai temi rilevanti e nella definizione delle modalità di gestione degli stessi (presidi); (iv) definisce gli standard di rendicontazione ESG e gli indicatori di monitoraggio da includere nel processo di *reporting* ESG.

* In carica al 31.12.2022

Il ***Chief Financial Officer*** **(CFO)** (i) analizza gli impatti economico-patrimoniali delle azioni necessarie per raggiungere obiettivi e target ESG definiti; (ii) predispone il sistema di reporting ESG e supervisiona / coordina il processo di raccolta dati; (iii) monitora la performance AMCO per quanto riguarda il raggiungimento di obiettivi e *target* ESG.

Il ***Chief Operating Officer*** **(COO)** (i) definisce policy e regolamenti inerenti ambiti ESG, (ii) gestisce la catena di fornitura e di approvvigionamento, (iii) individua e implementa azioni per ridurre l'impronta carbonica della Società e per promuovere un consumo più efficiente delle risorse e delle fonti energetiche.

Il ***Chief Risk Officer*** **(CRO)** (i) analizza la presenza, l'entità e la probabilità di accadimento dei rischi ESG associati ai temi rilevanti e li monitora nel tempo; (ii) individua preventivamente potenziali soluzioni di mitigazione rispetto ai rischi ESG individuati.

La Direzione ***Credit & Portfolio Management*** (i) analizza il portafoglio nell'ottica di identificare i rischi ESG associati alla gestione creditizia e ai relativi asset; (ii) definisce, in coordinamento con il CRO e le altre funzioni interessate, eventuali azioni di mitigazione dei rischi; (iii) analizza la corretta applicazione dei principi di gestione relativi all'approccio etico e paziente di AMCO.

La **Direzione *Internal Audit*** assolve il ruolo di funzione di revisione interna così come definito dalle disposizioni regolamentari vigenti e provvede ad assicurare una costante, indipendente ed obiettiva valutazione del complessivo Sistema dei Controlli Interni (SCI), affinché ne siano garantite le relative finalità e sia perseguito il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione. In applicazione della vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione (Legge n. 190/2012), la Società ha attribuito al Responsabile della Direzione *Internal Audit* anche il ruolo di Responsabile Prevenzione e Corruzione (RPC). Nell'ambito di tale ruolo, il RPC ha le seguenti principali responsabilità: (i) predisporre il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e verificarne l'attuazione; (ii) predisporre e assicurare la pubblicazione della relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente; (iii) curare e garantire, di concerto con la Direzione HR, l'erogazione di formazione annuale calibrata sul contesto di riferimento e sulle peculiarità di business della Società.

La **Direzione *Compliance***, nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni, ha il compito di prevenire e gestire il rischio di non conformità alle norme, nonché assicurare che i rischi di conformità derivanti dai rischi climatici e ambientali siano presi in debita considerazione in tutti i processi rilevanti. Inoltre, il Responsabile della Direzione Compliance ricopre il ruolo di *Data Protection Officer* ("DPO") ai sensi del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati 679/2016 ("GDPR"), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Europea come Legge 119 del 4 maggio 2016.

La **Direzione Antiriciclaggio (AML)** nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni, definisce, presidia e verifica la coerenza, l'adeguatezza e l'efficacia dei processi e delle procedure interne per la prevenzione e il contrasto del riciclaggio di denaro di origine illecita e il finanziamento del terrorismo secondo un approccio "*risk-based*". Nell'ambito delle attività, fra le diverse responsabilità, la Direzione monitora i rapporti e le transazioni con la finalità ultima di prevenire e segnalare l'operatività sospetta della clientela all'Unità di Informazione Finanziaria ("UIF") costituita presso la Banca d'Italia, nello spirito della collaborazione attiva richiesto dalla normativa vigente. Inoltre, tale Direzione partecipa, per gli ambiti di rispettiva competenza e in raccordo con la struttura organizzativa competente in materia di formazione e con le altre funzioni aziendali di controllo, alla predisposizione di un adeguato piano formativo.

Il modello 231 e la gestione delle tematiche di anticorruzione in amco

Al fine di prevenire la commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n.231/2001, nel 2006 **AMCO si è dotata di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n.231/2001** da ultimo aggiornato con delibera del consiglio di amministrazione del 26 ottobre 2022. Il modello, infatti, viene rivisto e aggiornato periodicamente dal CdA che ne assicura l'efficace attuazione, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne le disposizioni per la prevenzione e repressione dei fenomeni di corruzione e di illegalità, AMCO adotta un **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione** che integra – in chiave anticorruzione e contrasto ai fenomeni di *maladministration* – le misure previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e controllo, costituendone parte integrante. Il piano rappresenta infatti il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione e mitigazione dei rischi di corruzione/*maladministration* all'interno dell'organizzazione e ingloba le misure identificate a seguito di un apposito esercizio di risk assessment sui processi a rischio, condotto annualmente dal Responsabile Prevenzione e Corruzione (nel seguito RPCT) con il coinvolgimento di tutti i Responsabili delle aree a rischio. Il Piano aggiornato viene divulgato a tutti i dipendenti, con obbligo di presa visione obbligatoria e pubblicato nella intranet e sul sito istituzionale aziendale.

La Società si è dotata, inoltre, di un'apposita piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni in materia di ***Whistleblowing*** raggiungibile al link https://amco.segnalazioni.net/, che garantisce la sicurezza e riservatezza delle informazioni riguardanti la segnalazione ed il segnalante in ottemperanza alle disposizioni di riferimento. Le segnalazioni inoltrate tramite la piattaforma vengono ricevute dal RPCT, quale *focal point* e soggetto responsabile per la gestione delle stesse, che provvede a coinvolgere l'Organismo di Vigilanza ove le stesse riguardino asserite violazioni del citato Modello ex D. Lgs. 231/2001. Per maggiori dettagli si rimanda alla sezione "Presidi Anticorruzione/*Whistleblowing*" del sito istituzionale della Società nella quale è inoltre disponibile il documento **"Politica in materia di segnalazione dei comportamenti illegittimi"** che illustra in dettaglio i ruoli, le responsabilità, il processo e le modalità per la gestione delle segnalazioni.

I Comitati Manageriali di amco

Il **Comitato ESG e Sostenibilità** svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione al fine di promuovere la continua integrazione delle *best practice* nazionali e internazionali nella corporate governance di AMCO e dei fattori ambientali, sociali e di governance nelle strategie aziendali volta alla creazione di valore per la generalità degli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile.

Tra le principali responsabilità del Comitato figurano: (i) formulazione di pareri propositivi e consultivi a favore del Consiglio di Amministrazione in materia di ESG e sostenibilità; (ii) pareri propositivi a favore del Consiglio di Amministrazione per la definizione e monitoraggio di linee guida, obiettivi, target ESG e dei piani d'azione relativi ai temi ESG rilevanti di competenza; (iii) monitoraggio dell'allineamento del sistema di governo societario alle norme di legge, e alle *best practice* nazionali e internazionali, formulando proposte al Consiglio di Amministrazione; (iv) monitoraggio degli indirizzi, obiettivi, e i conseguenti processi di sostenibilità, e della rendicontazione di sostenibilità sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione.
Il Comitato ESG e Sostenibilità si è riunito due volte nel primo semestre del 2023.
Tra gli altri Comitati Manageriali figurano: il Comitato Crediti, il Comitato Real Estate (RE) e il Comitato di Crisi di Continuità Operativa (BCM).

Il **Comitato Crediti** svolge funzioni consultive a favore dell'Amministratore Delegato, in coerenza con quanto previsto dalla normativa interna.
Tra le responsabilità definite per il Comitato Crediti vi sono: (i) formulazione di pareri consultivi a favore dell'Amministratore Delegato per le decisioni da quest'ultimo assunte nell'esercizio delle deleghe attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione in materia creditizia di ammontare superiore alle soglie fissate per la loro eventuale sub delega; (ii) formulazione di pareri consultivi a favore dell'Amministratore Delegato nella predisposizione di proposte di delibera per decisioni creditizie di competenza del Consiglio di Amministrazione; (iii) formulazione di pareri consultivi su richiesta dell'Amministratore Delegato su tematiche e/o operazioni creditizie, ancorché non rientranti nelle fattispecie previste nei punti precedenti; (iv) formulazione di pareri consultivi a favore dell'Amministratore Delegato in relazione alle Delibere aventi ad oggetto indennizzo/risarcimento.

Il **Comitato Real Estate** svolge funzioni consultive a favore dell'Amministratore Delegato, in coerenza con quanto previsto dalla normativa interna e con il supporto della Direzione *Credit & Portfolio Management* nel ruolo di Segreteria del Comitato.
Il Comitato: (i) formula pareri consultivi a favore dell'Amministratore Delegato per le decisioni da quest'ultimo assunte nell'esercizio delle deleghe attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione in materia immobiliare (acquisizione, vendita, locazione ecc. di cespiti a garanzia di esposizioni creditizie od oggetto di locazione finanziaria) di ammontare superiore alle soglie fissate per la loro eventuale sub-delega; (ii) formula pareri consultivi a favore dell'Amministratore Delegato nella predisposizione di proposte di delibera in materia immobiliare (acquisizione, vendita, locazione ecc. di cespiti a garanzia di esposizioni creditizie od oggetto di locazione finanziaria) di competenza del Consiglio di Amministrazione; (iii) formula pareri consultivi su richiesta dell'Amministratore Delegato su tematiche e/o operazioni in materia immobiliare, ancorché non rientranti nelle fattispecie previste nei punti precedenti.

Il **Comitato di Crisi di Continuità Operativa (BCM)** è l'organismo aziendale deputato alla gestione a livello strategico delle situazioni di rilevante gravità (crisi) che possano compromettere la continuità aziendale a causa dell'indisponibilità di *asset* aziendali (edifici, infrastrutture o sistemi informativi) e/o di risorse. Il Comitato è responsabile della gestione della situazione anomala e supporta l'Amministratore Delegato, formulando pareri consultivi, nell'assumere decisioni con valenza strategica. Il Comitato è composto da figure aziendali in grado di valutare gli impatti della situazione anomala in corso e individuare le opportune azioni da intraprendere.

Gli obiettivi **GSSE** raggiunti nel 2022

Con il presente Report, redatto su base volontaria, AMCO intende evidenziare gli obiettivi di Sostenibilità qualitativi e quantitativi raggiunti nel 2022.

Tali obiettivi sono di seguito rappresentati attraverso i **quattro pilastri** che costituiscono le colonne portanti della strategia di Sostenibilità della Società, attraverso i quali AMCO può creare valore sostenibile per i propri *stakeholder.*

Per ciascuno dei pilastri, sono rappresentati **obiettivi strategici** credibili, strutturati, misurabili e raggiungibili; questi sono declinati in ***target* quantitativi** specifici da raggiungere in un arco temporale predefinito. Per ciascun target, AMCO monitora il relativo stato di avanzamento sulla base delle attività e delle iniziative intraprese nell'anno.

Governance Sostenibile

Governance

Operiamo con integrità e correttezza
allineando le nostre persone e i nostri stakeholder agli obiettivi ESG

I presidi di Governance sono alla base di processi decisionali e di sistemi di controllo adeguati alla creazione di valore all'interno e all'esterno della Società, anche dal punto di vista della sostenibilità. Per questo motivo, la Governance costituisce il primo pilastro della strategia di sostenibilità di AMCO.
In tema di Governance, AMCO ha delineato tre obiettivi strategici:

1. **Agire con integrità e assicurare comportamenti etici nella condotta aziendale e nel business**
2. **Allineare la remunerazione del management agli obiettivi ESG**
3. **Allineare gli *stakeholder* agli obiettivi ESG**

Attraverso questi obiettivi, AMCO si impegna a perseguire gli SDG 16 e 17 delle Nazioni Unite:

- **"Pace, giustizia e istituzioni solide"**

- **"Partnership per gli obiettivi funzionali allo sviluppo sostenibile"**

1. Agire con integrità e assicurare comportamenti etici nella condotta aziendale e nel business

AMCO si impegna ad assicurare l'integrità dei comportamenti dei propri dipendenti nella condotta aziendale e nel business e a predisporre adeguati presidi di controllo interno per contrastare la corruzione e il riciclaggio, al fine di diffondere all'interno dell'organizzazione una cultura fondata sull'integrità, sull'etica professionale e sull'onestà. Pertanto, AMCO si impegna a formare il proprio personale al fine di garantire un approccio coerente, solido e allineato e di costruire rapporti orientati alla fiducia e alla trasparenza.
La Società ritiene che la diffusione dei principi sanciti all'interno del **Codice Etico** e delle regole di condotta esplicitate nei **10 Principi della gestione del credito** siano alla base di un modello responsabile di business.
AMCO ritiene, inoltre, che la tutela della *privacy* dei propri clienti e la sicurezza dei dati aziendali siano degli elementi imprescindibili per il proprio business. Per tale ragione, AMCO forma i propri dipendenti in materia di *privacy*, per garantire la preparazione e la costruzione di competenze adeguate a contrastare fenomeni che potrebbero avere un impatto sulla operatività della Società, come ad esempio episodi di violazione o perdita dei dati.

A supporto di quanto sopra riportato, AMCO ha l'obiettivo di formare annualmente il 100% dei dipendenti in materia di Anticorruzione, Antiriciclaggio e *Privacy* a partire dal 2022.

PIANO 2022-2025: TARGET ANNUALI		Le performance di AMCO 2020	2021	2022
100% di dipendenti formati annualmente in materia di Anticorruzione dal 2022	✓	97%	99%	100%
100% di dipendenti formati annualmente in materia di Antiriciclaggio dal 2022	✓	99%	100%	100%
100% di dipendenti formati annualmente in materia di Privacy dal 2022	✓	89%	98%	100%

✓ Target raggiunto.

I target raggiunti nel 2022

Il contrasto alla corruzione e al riciclaggio è perseguito attraverso la diffusione di una cultura basata sull'integrità, sull'etica professionale e sull'onestà oltre ad adeguati presidi di controllo interno. AMCO si è dotata, infatti, di un Codice Etico, di 10 Principi della gestione del credito, di un Modello Organizzativo, di un Piano Triennale Anticorruzione, revisionato e aggiornato annualmente, e di una Politica Antiriciclaggio che definisce le linee guida a supporto della struttura operativa, oltre a Linee Guida *Whistleblowing*. In aggiunta al Piano Triennale Anticorruzione, AMCO svolge ogni anno un *risk assessment* specifico sui temi di anticorruzione.
In merito alla formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione, AMCO ha implementato e articolato le sessioni formative per filiere professionali, integrando anche workshop specifici su casi pratici. Nel 2022 AMCO ha raggiunto il target con il 100% dei dipendenti formati.
Anche per quanto riguarda la formazione in materia di antiriciclaggio, nel 2022, come nel 2021, il 100% dei dipendenti ha concluso le attività di formazione.
Al fine di tutelare la *privacy* dei dati, favorire la *cybersecurity* e prevenire eventuali episodi di *data breach* che possano compromettere la continuità del business, AMCO si è dotata di un Piano di continuità operativa che definisce le linee guida che la Società mette in pratica per garantire la resilienza del business. Annualmente viene effettuata un'analisi di *risk assessment* sui servizi IT, le cui risultanze sono rappresentate al Consiglio di Amministrazione e alla struttura di *Risk Management*.
Nell'ambito della formazione in materia di *privacy,* nel 2022 AMCO ha raggiunto il *target* del 100% dei dipendenti formati, con un aumento di 2 punti percentuali rispetto al 2021.

2.Allineare la remunerazione del management agli obiettivi ESG

AMCO ritiene che l'allineamento tra gli schemi remunerativi e i principi ESG sia uno strumento ottimale per raggiungere gli obiettivi prefissati e per rendere le persone sempre più consapevoli del contesto in cui operano. Pertanto, AMCO si impegna a integrare gli obiettivi di sostenibilità all'interno degli schemi remunerativi.

In relazione ai sistemi di remunerazione del personale, sono stati effettuati interventi a diversi livelli organizzativi per integrare i KPI ESG nella struttura di incentivazione variabile aziendale, al fine di creare *commitment* e coinvolgimento rispetto al tema. In particolare:

- a livello di ***Executive***, i KPI ESG sono stati integrati all'interno del piano di Incentivazione di Lungo Termine approvato dal CdA nel 2022; per il primo Ciclo LTI 2023-2025 l'obiettivo ESG inserito, con peso pari al 10% del totale del peso degli obiettivi complessivi, è legato alla definizione, implementazione e comunicazione della strategia ESG all'esterno;
- a livello di **Non *Executive***, nel sistema MBO 2023 tutti i Responsabili delle aree di *Staff,* delle Funzioni Aziendali di Controllo e di Supporto al Business, hanno integrato, ove possibile, i KPI ESG definiti nel Piano "*Made in* AMCO" all'interno della propria scheda MBO.

PIANO 2022-2025: TARGET		Le performance di AMCO 2020	2021	2022
10% di LTI basato sul raggiungimento dell'obiettivo *«Definizione e comunicazione della strategia di sostenibilità all'esterno»* nel 2022	✓	n.d.	n.d.	Sì

✓ Target raggiunto.

3. Allineare gli stakeholder agli obiettivi ESG

AMCO ritiene che gli obiettivi di sostenibilità siano veicolati anche attraverso la selezione delle proprie controparti.

Per questo, la società si impegna a includere criteri di sostenibilità all'interno dei criteri di valutazione dei propri fornitori, allineando così gli interlocutori esterni ai principi etici e agli obiettivi ESG. Tale approccio costituisce un obiettivo per il 2023, nell'ottica di accrescere la tracciabilità della propria catena di approvvigionamento.

Inoltre, al fine di allineare i propri *stakeholder* agli obiettivi ESG e ai principi etici, AMCO si impegna, a partire dal 2023, ad assicurare che tutti i dipendenti degli *special servicer* con cui opera siano formati in materia di antiriciclaggio e *privacy.*

PIANO 2022-2025: TARGET ANNUALI	Le performance di AMCO 2020	2021	2022
100% di fornitori rilevanti valutati secondo criteri ESG dal 2023	n.d.	n.d.	n.d.
100% dei dipendenti degli special servicer che operano per conto di AMCO formati in materia di antiriciclaggio e privacy, annualmente, dal 2023	n.d.	n.d.	n.d.

I target raggiunti nel 2022

Nel corso del 2022 AMCO ha definito nuovi standard contrattuali per i mandati di *special servicing*, con i quali i servicer si impegnano a fornire un'attestazione annuale che garantisca la formazione in materia di antiriciclaggio e *privacy* del 100% dei dipendenti che collaborano con AMCO.
Inoltre, negli standard contrattuali degli *special servicer* e più in generale dei fornitori, AMCO prevede clausole specifiche con le quali richiede il rispetto della normativa in materia e la conoscenza del Piano Triennale Anticorruzione e del Modello 231 della Società. È altresì previsto contrattualmente l'impegno da parte dei suddetti stakeholder a segnalare tempestivamente eventuali violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, di AMCO e dei suoi dipendenti, con le modalità ed attraverso i canali informativi previsti dalla normativa interna in materia di *whistleblowing*.

AMCO ha individuato come rilevanti i fornitori di servizi essenziali a canone (i.e. IT, BPO/ Archivio documentale e Info *Provider*), gli *special servicer* e gli *advisor*. In merito alla selezione, AMCO è dotata di una **Procedura Acquisti** che regola i meccanismi di gara; i fornitori sono ammessi ai processi di selezione sulla base di criteri qualitativi e quantitativi.

Sostenibilità del credito

Social

Creiamo nuovo valore
gestendo i crediti con un approccio sostenibile, secondo principi etici, rispettando i clienti e supportando l'economia italiana

Per AMCO, l'adozione di un approccio collaborativo all'attività di recupero e l'integrazione di criteri ESG all'interno del business del credito rivestono un ruolo prioritario. Per questo sono stati definiti i seguenti obiettivi strategici:

1. **Adottare un approccio collaborativo durante l'attività di recupero, attraverso piani di rimborso sostenibili, ovvero privilegiando soluzioni stragiudiziali**
2. **Integrare i criteri ESG nel processo di gestione del credito e nella gestione dei rischi, sia nella fase di *due diligence* sia nel monitoraggio post acquisizione**
3. **Migliorare la classe energetica degli immobili *repossessed***
4. **Contribuire all'educazione finanziaria delle imprese per promuovere un livello adeguato di leva finanziaria**

Attraverso questi obiettivi, AMCO si impegna a perseguire gli SDG 8 e 9 delle Nazioni Unite:

- "**Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti"**

- **"Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile"**

1. Adottare un approccio collaborativo durante l'attività di recupero, attraverso piani di rimborso sostenibili, ovvero privilegiando soluzioni stragiudiziali

AMCO si impegna a supportare gli imprenditori, le aziende e gli individui in difficoltà che intendano concretamente e correttamente implementare soluzioni relativamente alla propria posizione debitoria. A questo proposito, AMCO agisce adottando un **approccio collaborativo**, promuovendo un **dialogo costruttivo** al fine di risanare le posizioni critiche, per restituire un futuro migliore ai propri clienti.

AMCO si assicura che i comportamenti dei propri dipendenti e dei collaboratori siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza, reciproco rispetto, integrità, obiettività, che siano orientati alla gestione dei conflitti di interesse, alla tutela della concorrenza e la lotta alla criminalità organizzata, nonché in linea con quanto previsto da leggi e regolamenti vigenti.
AMCO ha definito **10 Principi della gestione del credito** e ha deciso di impegnarsi ulteriormente definendo specifici obiettivi di gestione sostenibile per le sue linee di business.
Infatti, sono stati definiti specifici target relativi alla gestione che tengono conto della specificità dei processi di recupero di diverse tipologie di crediti. Tali target rappresentano l'ambizione di AMCO di mantenere una gestione collaborativa su tutte le linee di business, mediante l'utilizzo di soluzioni stragiudiziali.

I target 2022-2025 sono stati definiti a partire da una base dati 2020-2021 che è stata fortemente caratterizzata dalle contingenze dovute al Covid-19, quindi in alcuni casi possono sembrare disallineati rispetto alla *baseline*, proprio per l'impatto del Covid-19.
Nel corso del 2020 la chiusura dei tribunali ha portato a una forte riduzione dell'attività di recupero tramite processi giudiziali, innalzando così notevolmente la percentuale di recuperi tramite gestione collaborativa.
Un ulteriore elemento di attenzione nella definizione dei target di gestione sostenibile è rappresentato dalla considerazione dell'invecchiamento dei portafogli e dell'evoluzione del business. Il vintage dei portafogli può infatti influenzare in maniera determinante le strategie di recupero e deve essere, pertanto, considerato nella definizione di obiettivi di carattere pluriennale.

PIANO 2022-2025: TARGET ANNUALI		Le performance di AMCO 2020	2021	2022
Realizzare **almeno il 25% degli incassi** degli NPL (*Workout*)[1] da gestione collaborativa dal 2022	✓	31%	52%	42%
Realizzare **almeno l'85% degli incassi** degli UTP[2] da gestione collaborativa dal 2022	✓	88%	92%	95%
Realizzare **almeno il 50% degli incassi relativi a PMI e privati** da gestione collaborativa[3] dal 2022	✓	62%	71%	73%

Gli incassi da gestione collaborativa (stragiudiziali) includono le cessioni.
1: Incassi stragiudiziali NPL / Totale incassi NPL (Divisioni Workout e SP&S).
2: Incassi stragiudiziali UTP / Totale incassi UTP (Divisioni UTP e SP&S).
3: Incassi stragiudiziali PMI e privati / Totale incassi PMI e privati (Divisioni Workout, UTP e SP&S).

✓ Target raggiunto.

Il nostro approccio sostenibile. Alcuni casi di successo del 2022

Manifattura/ Gruppo Grotto

GAS

84 dipendenti

€14,8m debito ristrutturato Closing giu-22

AMCO ha accompagnato e condiviso il percorso di risanamento di GAS/Gruppo Grotto privilegiando la business continuity e la tutela dell'occupazione

Automotive/ Asso Werke

ASSO WERKE
Excellence in engine technology

442 dipendenti

€22,4m debito ristrutturato Closing giu-22

AMCO ha supportato il turnaround industriale con nuova finanza a supporto degli investimenti per modernizzare la produzione

Immobiliare/ Monteluce

€28,8m debito ristrutturato Closing ott-22

AMCO ha agevolato il raggiungimento di un accordo con i creditori e sostenuto un accordo di risanamento per la riqualificazione del quartiere Monteluce (PG)

Immobiliare/ Torre Aquileia

€19,9m debito ristrutturato Closing giu-22

AMCO ha acquisito in asta l'edificio residenziale a Jesolo (VE) e grazie a un'attività di marketing ha concluso con successo la vendita di quasi tutti gli immobili

Turistico-alberghiero/ Edilmarina

55 dipendenti

€20,5m debito ristrutturato Closing mar-22

È stato studiato con la società un piano di rimborso del debito coerente con i flussi di cassa dell'attività alberghiera

2. Integrare i criteri ESG nel processo di gestione del credito e nella gestione dei rischi, sia nella fase di *due diligence* sia nel monitoraggio post acquisizione

Al fine di assicurare una corretta e consapevole valutazione, assunzione e gestione dei rischi ESG, AMCO si impegna a integrare i criteri ESG nella valutazione, nella gestione e nella rendicontazione dei rischi del portafoglio crediti - inclusi rischi ambientali, sociali e regolamentari.

A partire dal 2024, il "Rischio ESG" sarà introdotto all'interno del *Risk Framework*. A tal proposito, sono in corso di definizione *cluster* geo-settoriali specifici per la valutazione dei rischi fisici e di transizione sulla base dei quali definire il livello di rischio delle esposizioni. Le valutazioni saranno funzionali al monitoraggio del portafoglio e alla valutazione dei rischi complessivi. Inoltre, tali informazioni saranno rese disponibili alle strutture di business affinché queste possano essere fattorizzate all'interno delle valutazioni del credito.

La valutazione dell'esposizione ai rischi ESG richiede informazioni complete e aggiornate sulle controparti e/o sugli immobili a garanzia. È in corso la valutazione delle migliori basi informative disponibili sul mercato per definire il grado di rischio dei *cluster* geo-settoriali.

	Le performance di AMCO		
PIANO 2022-2025: TARGET	**2020**	**2021**	**2022**
Integrare la **Procedura di Investimento con criteri di valutazione ESG** (con particolare riferimento a rischi climatici e ambientali) entro il 2022 ✓	n.d.	n.d.	Sì
Mappare i cluster geo-settoriali a maggior rischio ESG entro il 2024	n.d.	n.d.	n.d.
Introdurre adeguati **criteri ESG nella valutazione dei rischi del portafoglio crediti** entro il 2024	n.d.	n.d.	n.d.
Integrare **il rischio ESG nel *Risk Framework*** entro il 2024	n.d.	n.d.	n.d.

✓ Target raggiunto.

I target raggiunti nel 2022

La Procedura Operazioni di Rilievo Strategico, propedeutica all'acquisto di portafogli creditizi, è stata integrata inserendo l'analisi dei principali profili ESG nella fase di *Due Diligence*. Nello specifico si prevede l'analisi geo-settoriale del portafoglio (ATECO/ Regione di residenza) finalizzata a verificare l'esposizione verso settori/ aree geografiche esposte a rischi ESG e la ricognizione di eventuali rischi o criticità ambientali relativi ad *asset* immobiliari o strumentali connessi a portafogli *leasing*.

3. Migliorare la classe energetica degli immobili *repossessed*

AMCO si impegna a migliorare la classe energetica degli immobili *repossessed* (esclusi gli immobili connessi a contratti di *leasing*), valutando la possibilità di investimenti mirati a garantire una maggiore efficienza dei consumi.

	Le performance di AMCO		
PIANO 2022-2025: TARGET	**2020**	**2021**	**2022**
Mappare la classe energetica degli immobili repossessed di AMCO* per valutare potenziali investimenti per **migliorarne la classe energetica**	n.d.	n.d.	16%
50% mappato entro il 2023	-	-	-
75% mappato entro il 2024	-	-	-
90% mappato entro il 2025	-	-	-

*Sono esclusi gli immobili connessi a contratti di leasing

I target raggiunti nel 2022

Nel corso del 2022 e nei primi mesi del 2023 AMCO ha iniziato il processo di mappatura della classe energetica degli immobili *repossessed* al fine di valutare eventuali investimenti volti a garantire una maggiore efficienza energetica.

4. Contribuire all'educazione finanziaria delle imprese per promuovere un livello adeguato di leva finanziaria

AMCO ritiene che contribuire all'educazione finanziaria delle imprese sia fondamentale per prevenire un utilizzo scorretto della leva finanziaria ed evitare l'insorgere di situazioni debitorie non sostenibili.
In tal senso, AMCO si impegna a promuovere progetti e iniziative volti a diffondere una cultura finanziaria che promuova la consapevolezza del livello adeguato di indebitamento quale strumento di finanziamento fondamentale per le imprese, soprattutto le PMI, che spesso hanno accesso a forme di finanziamento limitate.

	Le performance di AMCO		
PIANO 2022-2025: TARGET ANNUALI	**2020**	**2021**	**2022**
Realizzare **almeno due iniziative di formazione** finanziaria all'anno dal 2023	n.d.	n.d.	n.d.

Sviluppo del capitale umano

Social

Cresciamo insieme
promuovendo la valorizzazione, lo sviluppo e il benessere delle persone

AMCO si impegna a valorizzare le proprie persone promuovendone lo sviluppo delle competenze, la soddisfazione e il benessere, non solo sul luogo di lavoro. AMCO si impegna anche ad attrarre e trattenere i talenti supportandoli con percorsi di carriera e crescita in linea con le esigenze di business. AMCO ribadisce inoltre il suo impegno a promuovere l'eguaglianza e l'inclusione, in ogni forma.

Il piano di Sostenibilità prevede i seguenti obiettivi strategici:

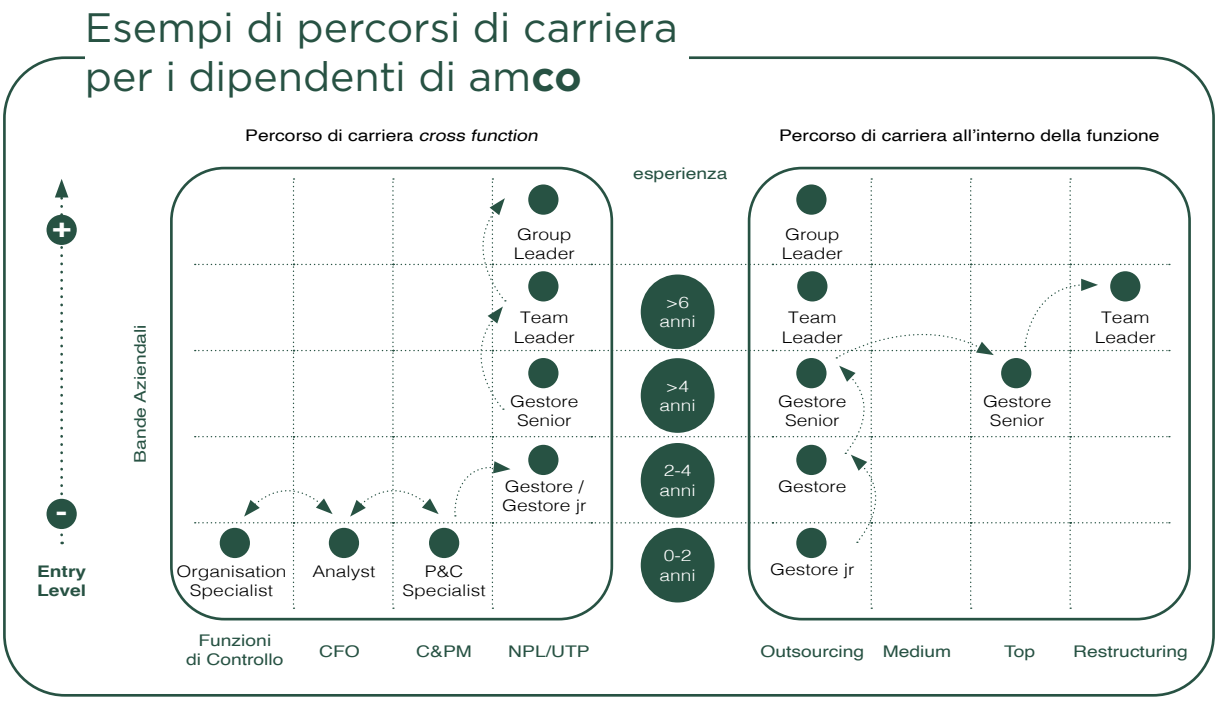
1. **Sviluppare il benessere, le competenze e la soddisfazione delle persone anche in ottica ESG; attrarre e valorizzare i talenti**
2. **Essere un gruppo di persone inclusive e bilanciate, orientate a valorizzare eguaglianza e inclusione in tutte le sue forme**

Attraverso questi obiettivi, AMCO si impegna a perseguire gli SDG 3 e 5 delle Nazioni Unite:

- **"Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età"**
- **"Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze"**

1. Sviluppare il benessere, le competenze e la soddisfazione delle persone anche in ottica ESG; attrarre e valorizzare i talenti

Per AMCO, la valorizzazione del talento passa attraverso l'implementazione di piani di formazione e sviluppo delle competenze mirati e attraverso il disegno di percorsi di carriera e di crescita (come da esempi di seguito rappresentati) in linea con le esigenze del business aziendale e le attitudini delle singole persone.



La costruzione e il mantenimento nel tempo della soddisfazione e della motivazione delle persone sono valori fondamentali per la Società che:

- valorizza le *performance* con un sistema incentivante collegato a obiettivi quantitativi e qualitativi, relativi ad ambiti aziendali, direzionali/funzionali e individuali;
- investe in iniziative di *engagement* per coinvolgere le persone e stimolare azioni virtuose;
- crede nel benessere sia facilitando la conciliazione dei tempi lavoro-vita privata sia supportando lo sviluppo della persona, anche attraverso progetti e attività aventi diverse finalità, tra cui ridurre gli impatti ambientali interni ed esterni alla Società, attivando comportamenti ecosostenibili e responsabili.

		Le performance di AMCO		
PIANO 2022-2025: TARGET ANNUALI		**2020**	**2021**	**2022**
Erogare **formazione ESG** per tutti i dipendenti dal 2022	✓	n.d.	n.d.	Sì
Realizzare iniziative di ***engagement*** di Prima Linea e dipendenti dal 2022	✓	n.d.	n.d.	Sì
Accogliere ogni anno almeno il **90% del totale del part-time** sul totale richiesto dal 2022	✓	100%	100%	100%
Garantire a tutti i dipendenti meccanismi di **lavoro flessibile (smart working)** per il bilanciamento di vita privata e lavorativa dal 2022	✓	100%	100%	100%

		Le performance di AMCO		
PIANO 2022-2025: TARGET		**2020**	**2021**	**2022**
Ampliare il portafoglio **servizi Welfare** per i dipendenti nel 2022	✓	n.d.	n.d.	Sì
Predisporre **piani di successione** per tutte le posizioni di primo riporto dell'AD/DG entro il 2023		n.d.	n.d.	n.d.

✓ Target raggiunto.

I target raggiunti nel 2022

AMCO ha in essere **piani di formazione e sviluppo** per i propri dipendenti, volti a potenziare le competenze del capitale umano e a disegnare percorsi di carriera e di crescita in linea con le esigenze del business aziendale. Il piano di incentivazione variabile MBO è già esteso a tutti i dipendenti, di tutti i livelli professionali.

La pianificazione delle esigenze formative avviene sia tramite un processo *top-down*, relativo alla formazione tecnica e alle competenze manageriali, sia *bottom-up*, con la proposta e la raccolta di esigenze individuali e di team, anche alla luce dell'evoluzione societaria e del business. Tra queste, la formazione obbligatoria rappresenta una condizione necessaria ma non sufficiente per l'accesso a eventuali interventi remunerativi.

Per quanto riguarda la formazione in materia di Sostenibilità, AMCO continua a impegnarsi in iniziative volte ad accrescere la cultura ESG internamente alla Società, quali (i) creazione di una sezione della intranet aziendale sulla sostenibilità con successivo invio di una mail di presentazione a tutti i dipendenti, (ii) attività di sensibilizzazione interna il giorno successivo alla pubblicazione del Piano di Sostenibilità, attività che ha riscontrato particolare successo a dicembre 2022 con l'adesione di circa l'86% dei dipendenti, (iii) lancio di un corso online obbligatorio su temi ESG per tutti i dipendenti tramite piattaforma *e-learning*.

Il percorso formativo su temi ESG è stato lanciato il 31 gennaio 2023 e il 100% dei dipendenti iscritti a tale data ha concluso il corso. Il corso continua ad essere erogato a tutti i nuovi assunti.

Il corso è composto da 2 moduli formativi finalizzati a:
- acquisire i concetti di base relativi all'evoluzione del contesto normativo e di mercato relativamente ai temi di sostenibilità;
- condividere il percorso di sostenibilità intrapreso da AMCO e ripercorrere i 4 pilastri e i target della strategia GSSE.

A partire dal 2023, la formazione in ambito ESG è stata così inserita nell'ambito della formazione obbligatoria aziendale da erogarsi su base annuale, sulla base di specifiche campagne formative che AMCO organizzerà a seconda delle tematiche.

AMCO prevede di erogare e svolgere strutturati programmi di formazione sulle tematiche ESG anche a favore dei membri del CdA e del Collegio Sindacale.

Sul fronte dei **benefit** aziendali la Società prevede:
- smart working fino a 10 giorni al mese, da gestire con flessibilità;
- buoni pasto, di valore superiore a quello di mercato (€10), anche nei giorni di smart working;
- polizza assicurativa sanitaria a copertura di spese mediche e infortunistiche;
- un programma di welfare su piattaforma con servizi incrementali per tutti i dipendenti;
- possibilità di aderire al Fondo di previdenza complementare e beneficiare del contributo integrativo da parte dell'azienda, anche sulla retribuzione variabile;
- borse di studio per i figli dei dipendenti;
- contributo welfare aggiuntivo netto di €1.000 all'anno per i neogenitori;
- permessi addizionali per donazione sangue, paternità e assistenza familiari.

L'ultimo accordo sindacale è stato firmato alla fine del 2022 con orizzonte triennale (2023-2025) introducendo un aumento incrementale nel triennio delle risorse destinate ai progetti di welfare a beneficio dei propri dipendenti – da €2.000 nel 2022 a €5.000 nel 2025.

Iniziative di *engagement* e *wellbeing*

In merito alle iniziative di *engagement*, il personale partecipa attivamente al percorso di Sostenibilità di AMCO. È stata infatti realizzata una campagna valori partecipata che ha visto come protagonisti 35 dipendenti, *"Value Ambassadors"*, divisi in 7 squadre. Attraverso attività di gruppo, il personale coinvolto ha potuto partecipare alla definizione e stesura dei Valori di AMCO, sentendosi parte integrante del processo.

VIRTUOSO

Nel corso del 2022 AMCO ha avviato un progetto di *engagement* e benessere rivolto a tutti i dipendenti, in collaborazione con il partner *Healthy* Virtuoso, una App che permette di misurare l'attività fisica di tutti i partecipanti attraverso il cellulare o altri dispositivi. È stata così lanciata la sfida "AMCO *HEALTH CHALLENGE*" che, grazie a competizioni ingaggianti tra colleghi, incentiva tutti i dipendenti ad avere uno stile di vita salutare, premiando tutti coloro che si impegnano ad avere comportamenti virtuosi. Per ogni persona di AMCO che aderisce, *Healthy* Virtuoso si impegna a piantare un albero.

Al 31 dicembre 2022 risultano iscritti 154 dipendenti che hanno compiuto 150 milioni di passi (e 5.259 ore di sport (15 minuti di sport al giorno in media a persona). Le sfide lanciate da maggio 2022 sono in totale 915.

Ponendo sempre maggiore attenzione al *wellbeing* in ufficio ai fini di mantenere uno stile di vita sano anche durante le ore di lavoro, AMCO ha adottato le più avanzate soluzioni di distribuzione, conservazione e riscaldamento del cibo per la pausa pranzo, mettendo a disposizione anche dei webinar per diffondere cultura alimentare.
Nelle aree break sono presenti *smart fridge* innovativi a marchio Foorban, convenienti e flessibili per permettere a tutti i dipendenti di mangiare sano e in totale sicurezza con una selezione di piatti, yogurt, dessert e altri light snack che possono essere acquistati e prelevati direttamente tramite QR code.

Le confezioni sono 100% riciclabili, privilegiano l'utilizzo del vetro e di materiali compostabili. Le etichette dei cibi riportano ingredienti, allergeni, valori nutrizionali e le kcal.
Le eccedenze alimentari vengono recuperate in collaborazione con Too Good To Go e Banco Alimentare.

Nel 2023 negli uffici di Milano è stata creata una quiet room per permettere alle persone "brevi pause di relax o meditazione". Nella quiet room sono presenti degli attivatori Strafit per poter effettuare alcuni minuti di esercizio fisico leggero e piccoli movimenti sul posto, evitando così gli effetti negativi sulla salute dovuti alla sedentarietà. Sempre in quest'ottica nelle "phone room" sono state posizionate delle *Fitball.*

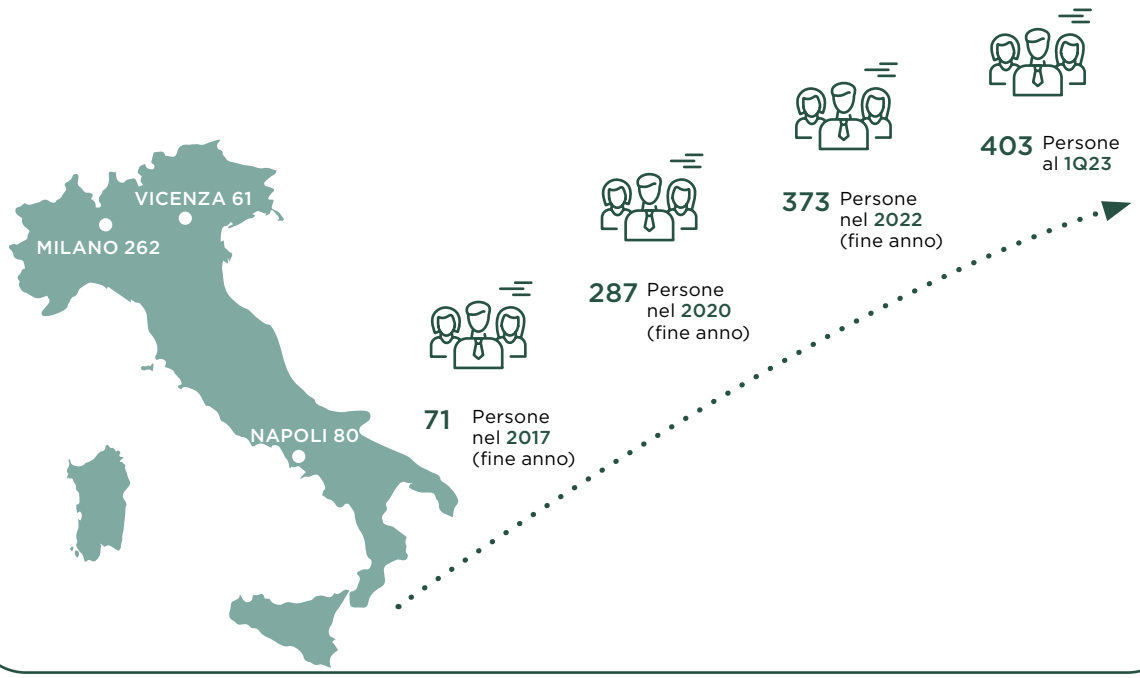
2. Essere un gruppo di persone inclusive e bilanciate, orientate a valorizzare eguaglianza e inclusione in tutte le sue forme

I temi della diversità, equità e inclusione sono alla base di uno sviluppo sostenibile. Per tale motivo, l'approccio di AMCO si basa sulla promozione della diversità di genere, di età, di competenze e di provenienza.

Al 31 dicembre 2022 AMCO conta sull'esperienza e sulla professionalità di 373 dipendenti specializzati e motivati a raggiungere alti livelli di performance in diverse aree, consentendo alla Società di confermarsi punto di riferimento nel settore.

Dei 373, il 60% è rappresentato da dipendenti di genere maschile e il 40% femminile. L'età media della forza lavoro è di 43 anni e i dipendenti contribuiscono all'evoluzione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi strategici grazie all'apporto di *background,* esperienze professionali e competenze diverse.

L'evoluzione delle persone in amco



Al 31 dicembre 2022, il personale di AMCO risulta così composto:

Composizione personale per inquadramento, genere ed età[17]	2021					2022				
	Donne (n)	Donne (%)	Uomini (n)	Uomini (%)	Totale	Donne (n)	Donne (%)	Uomini (n)	Uomini (%)	Totale
Dirigenti										
≤ 31 anni	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0
32 - 39 anni	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	2	11,1	2
40 - 54 anni	4	80,0	9	60,0	13	4	80,0	10	55,6	14
≥ 55 anni	1	20,0	6	40,0	7	1	20,0	6	33,3	7
Totale Dirigenti	**5**	**100**	**15**	**100**	**20**	**5**	**100**	**18**	**100**	**23**
Quadri										
≤ 31 anni	2	2,5	11	7,4	13	1	1,0	9	5,6	10
32 - 39 anni	18	22,2	37	25,0	55	26	27,1	42	25,9	68
40 - 54 anni	52	64,2	76	51,4	128	59	61,5	85	52,5	144
≥ 55 anni	9	11,1	24	16,2	33	10	10,4	26	16,0	36
Totale Quadri	**81**	**100**	**148**	**100**	**229**	**96**	**100**	**162**	**100**	**258**
Aree Professionali										
≤ 31 anni	12	24,5	17	38,6	29	14	29,8	16	35,6	30
32 - 39 anni	10	20,4	14	31,8	24	11	23,4	18	40,0	29
40 - 54 anni	24	49,0	13	29,5	37	19	40,4	11	24,4	30
≥ 55 anni	3	6,1	0	0,0	3	3	6,4	0	0,0	3
Totale Aree Professionali	**49**	**100**	**44**	**100**	**93**	**47**	**100**	**45**	**100**	**92**
Totale	**135**		**207**		**342**	**148**		**225**		**373**

A riprova della volontà di AMCO di costruire rapporti duraturi con il proprio capitale umano, si sottolinea che la quasi totalità dei contratti di lavoro stipulati dalla Società è a tempo indeterminato, come evidenziato nella tabella di seguito riportata.

Numero di dipendenti per tipologia contrattuale per genere	2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
A tempo indeterminato	133	205	338	147	223	370
A tempo determinato	2	2	4	1	2	3
Totale	**135**	**207**	**342**	**148**	**225**	**373**

17 Le fasce d'età sono state rielaborate – rispetto alle fasce d'età solitamente considerate dagli standard di rendicontazione (i.e. <30; 30-50; >50) – al fine di risultare più rappresentative della composizione del personale di AMCO.

PIANO 2022-2025: TARGET ANNUALI	Le performance di AMCO 2020	2021	2022
Lanciare una **campagna di sensibilizzazione sui temi della D&I** (almeno una volta l'anno) dal 2023	n.d.	n.d.	n.d.
Garantire processi di selezione **bilanciati** con **head hunter** : 50% dei candidati appartenente al genere meno rappresentato annualmente dal 2023	n.d.	49%	22%

I target raggiunti nel 2022

AMCO garantisce l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa progressione, prevedendo criteri oggettivi di determinazione delle promozioni sia di ruolo (tramite *assessment*) sia retributive/di livello.
La parità di genere è ribadita anche nello svolgimento della **Procedura di Ricerca Selezione e Assunzione del personale** nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pari opportunità ed è garantita anche nel processo di selezione dei candidati da parte degli *head hunter*.
Nel 2022, infatti, tutti i contratti con *head hunter* sono stati improntati al fine di garantire una selezione bilanciata che rispetti i principi della parità di genere. Tuttavia, si è riscontrata una carenza di interesse e di disponibilità sul mercato di profili femminili nella ricerca e selezione di figure specialistiche di settore ricercate tramite *head hunter*. Per tale motivo, il bilanciamento della rappresentanza di genere nei processi di selezione con *head hunter* risulta in peggioramento nel 2022 rispetto al 2021.

Tutela dell’ ambiente

Environment

Rispettiamo il futuro
con comportamenti ecosostenibili e consumi responsabili

AMCO pone sempre più attenzione alla tutela dell'ambiente, con una gestione degli impatti diretti più significativi per il contenimento delle relative emissioni di *greenhouse gases* (GHG) o gas a effetto serra.
Gli obiettivi strategici definiti in questo ambito sono:

1. Contribuire alla lotta al cambiamento climatico
2. Promuovere un consumo efficiente e responsabile delle risorse e delle fonti energetiche

Attraverso questi obiettivi, AMCO si impegna a perseguire gli SDG 12 e 13 delle Nazioni Unite

- **"Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo"**

- **"Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico"**

1. Contribuire alla lotta al cambiamento climatico

AMCO si impegna a monitorare e ridurre la propria impronta carbonica; per tale ragione ha definito una strategia comprensiva di iniziative specifiche, che impattano su:
- le emissioni dirette di GHG (*Scope* 1) relative ai consumi energetici per riscaldamento e per la flotta aziendale;
- le emissioni indirette di GHG (*Scope* 2) relative ai consumi di energia elettrica.

Le emissioni indirette di GHG (*Scope* 3) legate ai viaggi di lavoro sono state monitorate, ma non sono state incluse nel perimetro della strategia di decarbonizzazione. Le altre emissioni GHG indirette di AMCO (es. emissioni finanziate, emissioni legate all'*outsourcing* di servizi informatici), sono state considerate come rilevanti ai fini della definizione del perimetro dell'impatto ambientale della Società; tuttavia, non sono state incluse nella strategia di decarbonizzazione, in quanto AMCO si trova impossibilitata a esercitare un controllo diretto sulla produzione – e pertanto sulla riduzione – di tali emissioni nel breve periodo. Tali emissioni verranno prese in considerazione nel medio termine.

		Le performance di AMCO		
PIANO 2022-2025: TARGET		**2020**	**2021**	**2022**
Calcolare le **emissioni** GHG Scope 1 e 2[18] entro il 2022	✓	-	271 tCO_2e	556 tCO_2e
-50% di emissioni GHG rispetto al 2021 derivanti dalle attività operative (Scope 1 e 2) entro il 2023			-	
-55% di emissioni GHG rispetto al 2021 derivanti dalle attività operative (Scope 1 e 2) entro il 2025			-	

✓ Target raggiunto.

18 Le emissioni GHG Scope 2 sono calcolate secondo la metodologia Market-based.

PIANO 2022-2025: TARGET ANNUALI	Le performance di AMCO 2020	2021	2022
100% energia elettrica da **fonti rinnovabili** (Scope 2) dal 2023	0%	0%	16%
100% flotta aziendale a **basso impatto ambientale** (Scope 1) entro il 2023	19%	48%	91%

I target raggiunti nel 2022

I principali consumi energetici di AMCO sono riconducibili al (i) consumo di gas naturale, utilizzato per il riscaldamento degli ambienti degli uffici prima della sostituzione in via definitiva con le pompe di calore elettriche; (ii) consumo di diesel e benzina relativi alla flotta aziendale; (iii) consumo di energia elettrica acquistata per l'operatività degli uffici della Società.

I consumi energetici diretti e indiretti di AMCO – relativi alle sedi di Milano, Vicenza e Napoli – sono di seguito rappresentati:

Consumi energetici diretti e indiretti	u.d.m.	2022
Gas naturale	GJ	373
Diesel		785
Benzina		403
Energia elettrica		4.230
di cui da fonti rinnovabili certificate		*692*
di cui da fonti non rinnovabili		*3.538*
Totale consumi energetici diretti e indiretti	**GJ**	**5.791**

Nel corso del 2022 AMCO ha raggiunto l'obiettivo di calcolare le emissioni GHG relative agli ambiti Scope 1 e Scope 2 al fine di ridurre la propria impronta carbonica nell'arco del Piano. Le emissioni GHG Scope 1 e 2 di AMCO registrate nel 2022 sono pertanto così rappresentate:

Emissioni GHG Scope 1 e 2	u.d.m.	2022
Gas naturale	tCO_2e	21
Diesel		58
Benzina		28
Energia elettrica		449
di cui da fonti rinnovabili certificate		-
di cui da fonti non rinnovabili		*449*[19]
Totale emissioni GHG Scope 1 e 2	**tCO_2e**	**556**

19 Le emissioni GHG Scope 2 sono calcolate secondo la metodologia Market-based.

Lo spostamento della sede di Milano negli uffici di Via San Giovanni sul Muro con un aumento significativo degli spazi a disposizione, da circa 1.400 m^2 a circa 5.600 m^2, a fronte dell'aumento dell'organico, ha avuto un effetto determinante sull'andamento dei consumi e delle conseguenti emissioni della Società nel 2022.

Tuttavia, al fine di ridurre le emissioni GHG nel 2023 del 50% rispetto al 2021, la Società ha avviato diverse iniziative nel 2022, tra cui:

- l'installazione di **sistemi di riscaldamento alimentati da pompe di calore elettriche** in sostituzione alle caldaie alimentate a gas metano presso le sedi di Napoli e Milano;
- la **voltura, nell'ultima parte dell'anno, di tutti i contratti di fornitura di energia elettrica** degli uffici della Società a energia da fonti **rinnovabili** garantite **da certificati di origine**. Nel 2022, la percentuale di energia rinnovabile certificata è stata pari al 16% dell'energia utilizzata;
- la **sostituzione delle auto della flotta aziendale con auto ibride**, da completare entro il 2023. Al 2022, il parco auto aziendale di AMCO è composto per il 91% da vetture *mild hybrid* o *plug-in*.

Nei prossimi anni sono previste ulteriori azioni, tra cui la possibile installazione di sistemi di riscaldamento alimentati da pompe di calore elettriche anche presso la sede di Vicenza entro il 2025 o il trasferimento della sede in un edificio più efficiente da un punto di vista energetico. Anche per la sede di Napoli è in corso la valutazione e la ricerca di un potenziale edificio più efficiente in termini energetici.

Tali obiettivi consentiranno ad AMCO di proseguire verso la riduzione della propria impronta carbonica.

2. Promuovere un consumo efficiente e responsabile delle risorse e delle fonti energetiche

AMCO promuove l'utilizzo efficiente e responsabile delle risorse e delle fonti energetiche. A tal proposito, in tutte le sedi sono stati definiti presidi atti a garantire un consumo di energia più consapevole e sostenibile e la corretta differenziazione dei rifiuti.

Nell'ambito di questo obiettivo, AMCO si impegna anche a prediligere e investire in soluzioni di forniture sostenibili e a creare percorsi formativi e informativi guidando il cambiamento attraverso l'*engagement* dei propri dipendenti.

		Le performance di AMCO		
PIANO 2022-2025: TARGET		**2020**	**2021**	**2022**
Installare **erogatori di acqua potabile** in tutte le sedi entro il 2022	✓	1 sede su 3	1 sede su 3	3 sedi su 3
100% acquisti carta sostenibile certificata FSC entro il 2022	✓	100%	100%	100%
Ottenimento della **certificazione *LEED Gold*** (exterior e interior) per la sede di Milano entro il 2023	✓	n.d.	n.d.	Sì

✓ Target raggiunto.

I target raggiunti nel 2022

Nel 2021 l'edificio della sede di Milano è stato oggetto di riqualificazione e agli inizi del 2023 ha ottenuto la **certificazione *LEED Gold***, un protocollo americano, sviluppato dallo U.S. *Green Building Council* (USGBC), che disciplina uno stringente standard di valutazione del grado di sostenibilità ambientale degli edifici. In aggiunta, AMCO, tra i primi in Italia, ha avviato anche le procedure per la certificazione *Fitwel,* a conferma dell'attenzione rivolta alla salute e al benessere dei dipendenti.
La certificazione *LEED Gold* è stata ottenuta anche grazie a una serie di elementi specifici di cui è dotata la sede di Milano. Un impianto a pannelli fotovoltaici fornisce energia alle parti comuni dell'edificio. In aggiunta, l'impianto di illuminazione è regolato da sensori di rilevamento di movimento che permettono di ridurre lo spreco di risorse energetiche. In linea con il protocollo *LEED,* l'utilizzo di apparecchiature idrico-sanitarie a basso consumo e l'impianto sanitario con rete duale alimentato dalle acque piovane garantisce la riduzione del 65% dei consumi idrici rispetto agli edifici standard.

Al fine di minimizzare il consumo di plastica derivante dall'utilizzo di bottigliette d'acqua, in tutte le aree ristoro con cucina di tutte le sedi di AMCO sono stati installati nuovi **depuratori** per la produzione di acqua osmotizzata da rubinetto.

Con riferimento, inoltre, alla carta e alla cancelleria utilizzate per lo svolgimento delle attività operative, AMCO utilizza materiale di cancelleria in **carta certificata FSC** e in plastica riciclata. All'interno di tutti gli uffici è inoltre garantito il processo di raccolta differenziata dei rifiuti.

La **spinta alla digitalizzazione** perseguita tramite iniziative di dematerializzazione di tutta la documentazione aziendale punta a ridurre il consumo della carta in azienda. A questo si aggiunge l'uso della tecnologia NFC e *barcode* su biglietto da visita digitale per tutti i dipendenti.

Inoltre, a partire da gennaio 2023, AMCO utilizza solo batterie ricaricabili per mouse e tastiere per ridurre l'inquinamento ambientale legato a pile esauste, carta e plastica delle confezioni, in linea con gli obiettivi del Piano d'Azione europeo per l'economia circolare.

Per **diminuire le emissioni di GHG e ridurre i costi energetici**, oltre alle iniziative sopra descritte, sono altresì state predisposte, a partire dall'inverno 2022, delle **chiusure prestabilite delle sedi** in coincidenza delle giornate di maggior congestione dei trasporti, in occasioni dei periodi di ponti e festività invernali e nella settimana in cui solitamente si registrano le temperature più rigide, garantendo così una riduzione della mobilità casa-lavoro e dei consumi associati all'operatività degli uffici.

		Le performance di AMCO		
PIANO 2022-2025: TARGET ANNUALI		**2020**	**2021**	**2022**
Lanciare almeno una **campagna l'anno di sensibilizzazione e di educazione** sui temi della **responsabilità ambientale per i dipendenti** a partire dal 2022	✓	n.d.	n.d.	Sì

✓ Target raggiunto.

Iniziative di sensibilizzazione e educazione dei dipendenti

Nell'ambito del ***mobility management* e della *smart mobility***, è stata avviata a novembre 2022 la prima *survey* sulla mobilità sostenibile per gli spostamenti casa-lavoro su tutte le sedi (Milano, Napoli e Vicenza).
Tra le iniziative di ***engagement* dei dipendenti,** che hanno come obiettivo quello di rafforzare la cultura ESG e promuovere comportamenti sostenibili, AMCO ha attivato diverse attività.

Nello specifico, per aumentare la consapevolezza ambientale delle persone e coinvolgerle in un percorso di educazione e sensibilizzazione finalizzato alla riduzione del loro impatto sul clima, si è scelto il partner MUGO e avviato il progetto "AMCO*People4Environment*", della durata di un anno, che prevede un primo questionario di entrata per la misurazione del proprio impatto personale. Ogni dipendente ha potuto quindi scoprire il proprio profilo climatico, ricevendo un report con consigli utili e aree di miglioramento. Il progetto prevede inoltre 12 pillole informative e 12 moduli di *climate coaching* multimediali, disponibili sulla piattaforma di MUGO due volte al mese. A fine marzo 2023, sono già state rese disponibili ai dipendenti 11 pillole, e 11 moduli di *climate coaching*, con un *completion rate* dell'88% da parte dei dipendenti che si sono registrati sulla piattaforma.

A partire dal 2022, inoltre, in **collaborazione con Rete Clima**, AMCO ha realizzato due eventi di forestazione partecipata dai dipendenti l'ultimo tenuto a marzo.
Nel primo *Forest Day* Aziendale, nell'area di Milano, sono stati coinvolti 30 colleghi di tutte le direzioni della sede di Milano, accompagnati da una rappresentanza di Direttori, per la posa di un totale di 150 alberi, con l'obiettivo di riforestare un'area dell'*hinterland* milanese e favorire la nascita di un **nuovo bosco urbano**, dando il proprio contributo per contrastare le emissioni GHG.
Nel secondo *Forest Day* Aziendale che, invece, ha avuto luogo a Tribano (PD), sono stati coinvolti 22 colleghi della sede di Vicenza che, in poche ore, hanno messo a dimora più di 250 alberi, contribuendo a generare benefici per il territorio e per la comunità.
Per i prossimi eventi si prevede un ulteriore incontro di forestazione per l'ufficio di Napoli, attività ambientali per contrasto alla siccità, attività di *"plogging"* (pulizia, raccolta rifiuti e contributo alla manutenzione di aree verdi urbane).

Nel 2022 AMCO ha lanciato anche un progetto annuale per combattere lo spreco alimentare in collaborazione con ThinkAbout NO Waste.

Attraverso la piattaforma *e-Commerce* **NO.W! No Waste**, ThinkAbout recupera dai produttori i generi alimentari in eccedenza: prodotti con un Termine Minimo di Conservazione ravvicinato oppure non conformi ai canoni estetici della GDO, ma ancora qualitativamente ottimi. I prodotti recuperati sono esposti nella vetrina online della piattaforma e possono essere acquistati dai dipendenti con sconti dal 30 al 50%, mettendo così a disposizione cibo di ottima qualità a prezzi scontati. I prodotti acquistati sono poi consegnati direttamente a casa.

In aggiunta, nel 2022 AMCO ha attivato diverse iniziative di solidarietà durante il periodo natalizio. Oltre alla collaborazione con Banco alimentare, per la donazione delle regalie e la raccolta Fondi in favore dell'UNICEF per i bambini ucraini, nelle settimane che precedono il Natale sono state contattate 4 diverse associazioni onlus per svolgere un'attività di raccolta fondi solidale in presenza.

Nota metodologica

Il Report di Sostenibilità 2022 di AMCO – Asset Management Company S.p.A. rappresenta un documento di **rendicontazione non finanziaria volontario**; infatti, le previsioni normative al momento in vigore in materia di reporting non finanziario non prevedono alcuna obbligatorietà per la Società. In considerazione del suddetto carattere di volontarietà, il presente documento non è sottoposto a revisione esterna. Ciononostante, seppur non previsto da obblighi normativi, il Consiglio di Amministrazione prende visione del documento e lo approva durante una delle sue sedute formali.

Il presente Report rappresenta il **secondo documento di rendicontazione** non finanziaria pubblicato da AMCO, mediante il quale la Società intende rappresentare lo **sviluppo del percorso di sostenibilità** già avviato ed evidenziarne i **primi obiettivi qualitativi e quantitativi raggiunti**, nonché comunicare l'impegno di AMCO nei confronti degli aspetti di sostenibilità, in considerazione delle attività svolte dalla Società, delle caratteristiche del business, degli obiettivi definiti e delle azioni intraprese nel corso dell'esercizio di riferimento (1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 e primi 6 mesi del 2023).

A tale scopo, per ciascun obiettivo definito nell'ambito dei quattro Pilastri GSSE, sono state previste delle tabelle riassuntive contenenti i target da raggiungere nell'arco temporale predefinito e i primi risultati qualitativi e quantitativi raggiunti nell'ultimo triennio 2020-2022, calcolati mediante KPI specifici. La rendicontazione dei dati e delle informazioni rappresentata nel Report, relativa a tutte e tre le dimensioni ESG, si riferisce al perimetro societario di AMCO – Asset Management Company S.p.A. La fonte delle informazioni qualitative e quantitative rappresentate all'interno del presente documento è data da una raccolta di dati interni direttamente forniti dalle funzioni coinvolte nel processo di reporting non finanziario.

AMCO si impegna a rendicontare annualmente le informazioni contenute all'interno del presente Report di Sostenibilità.

Per richiedere maggiori informazioni in merito ai contenuti del presente Report di Sostenibilità, è possibile rivolgersi al seguente indirizzo: investor.relations@amco.it.

Appendice

Tabella di correlazione tema materiale-impatto

TEMA MATERIALE	IMPATTO
ETICA E INTEGRITÀ	Fenomeni di corruzione e riciclaggio e ricadute negative in termini reputazionali Costruzione di rapporti di fiducia con gli *stakeholder* (i.e. clienti, *network* esterni di *special servicer* e di legali) mediante l'implementazione di presidi di controllo interno
RELAZIONI CON LE ISTITUZIONI	Ricadute positive sul sistema mediante la collaborazione con istituzioni e pubblica amministrazione Nuovi adempimenti (es. normativi) derivanti dalle previsioni delle autorità di vigilanza
BUSINESS CONTINUITY	Interruzione della continuità operativa a seguito del verificarsi di rischi sistemici derivanti da *shock* ed eventi esterni senza precedenti su larga scala
CYBERSECURITY E DATA PRIVACY	Perdita di dati sensibili di clienti, dipendenti e *network* esterni (*data breach*) Indisponibilità di servizi online a causa di un attacco *cyber*
GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Fenomeni di corruzione e riciclaggio lungo la catena di fornitura e ricadute negative in termini reputazionali Tracciabilità della catena di approvvigionamento, mediante selezione e valutazione dei fornitori secondo criteri ESG
FORMAZIONE E SVILUPPO	*Upskilling* e *reskilling* del capitale umano Personale competente, motivato e soddisfatto grazie a politiche di *talent attraction* e *retention* Indisponibilità sul mercato di professionalità esperte nel settore di riferimento
SALUTE, SICUREZZA E WELFARE	Incidenti sul luogo di lavoro Equilibrio tra vita privata e lavorativa grazie alla previsione di un sistema di *welfare* aziendale
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	Indisponibilità sul mercato di professionalità bilanciate dal punto di vista di genere, età, competenze, provenienza geografica
RELAZIONI CON LA COMUNITÀ	Ricaduta positiva sulla comunità in cui opera l'organizzazione attraverso lo svolgimento di attività ad impatto sociale
CUSTOMER SATISFACTION	Pronta risposta al cliente Gestione inefficiente dei reclami e delle segnalazioni da parte dell'organizzazione e dei *network* esterni e ricadute negative in termini reputazionali oltre che per i clienti
INCLUSIONE E EDUCAZIONE FINANZIARIA	Aumento dell'informazione sui servizi finanziari Promozione dell'accessibilità al credito Sensibilizzazione dei clienti sulla buona gestione della leva finanziaria
INTEGRAZIONE ESG NEL PROCESSO DEL CREDITO	Mitigazione dei rischi legati alle controparti tramite una due diligence e un monitoraggio post-acquisizione che integrano criteri ESG
GESTIONE SOSTENIBILE DEL CREDITO	Continuità delle imprese in difficoltà e mantenimento dei posti di lavoro grazie alla gestione paziente dell'organizzazione Assenza di stress finanziari o reputazionali dei clienti mediante l'adozione di un approccio non meramente speculativo
QUALITÀ DEL CREDITO E STABILITÀ DEL SISTEMA CREDITIZIO	Impossibilità del cliente di far fronte alle obbligazioni assunte Stress sul sistema creditizio e sul Sistema Paese legati al mancato recupero dei crediti
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	Produzione di emissioni GHG legate all'organizzazione e al portafoglio Nuovi adempimenti imposti dal regolatore ai fini del contenimento delle emissioni GHG Consumo di materiali e produzione di rifiuti

Dizionario

Emissioni dirette di GHG (Scope 1): emissioni di GHG da fonti detenute o controllate da un'organizzazione.

Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2): emissioni di GHG risultanti dalla generazione di elettricità acquistata o acquisita, riscaldamento, raffreddamento e vapore consumato da un'organizzazione.

Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3): emissioni di GHG indirette non comprese nelle emissioni indirette di GHG da consumi energetici (*Scope* 2) che si verificano esternamente all'organizzazione, comprese le emissioni a monte e a valle.

ESG: acronimo utilizzato per indicare le aree di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (i.e. "*environmental, social and governance*").

Piano di Sostenibilità: piano triennale che rappresenta la visione di AMCO sulla sostenibilità, composto da quattro pilastri che ridefiniscono l'ESG secondo le priorità strategiche di AMCO.

Pilastro di Sostenibilità: area tematica di sostenibilità prioritaria per AMCO, nell'ambito della quale la Società ha definito obiettivi qualitativi e quantitativi.

Sustainable Development Goals (SDGs): obiettivi di Sviluppo Sostenibile promossi dalle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

NPE: *non-performing exposures* ovvero esposizioni deteriorate.

amco
ASSET MANAGEMENT COMPANY