amco
ASSET MANAGEMENT COMPANY

# Report di Sostenibilità 2023

# Indice


**04**

**Highlight 2023**

**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

**19**

**La Sostenibilità per amco**

- Il percorso di Sostenibilità
- L'analisi di materialità
- La Strategia di Sostenibilità GSSE

**24**

**Governance ESG e struttura organizzativa**

**30**

**Gli obiettivi GSSE raggiunti nel 2023**

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

**56**

**Obiettivi 2024-2028**

- Governance - Operiamo con integrità e correttezza
- Social - Produciamo valore
- Social - Cresciamo insieme
- Environment - Rispettiamo il futuro
- Linee evolutive al 2028

**59**

**Nota metodologica**

**60**

**Dizionario**

# Premessa

Per AMCO, il 2023 è stato un anno di trasformazione. La società ha rafforzato la propria Governance, aumentando il numero di componenti del CdA a cinque, in occasione del rinnovo del board, e introducendo due comitati endoconsiliari. Ha quindi posto le basi per la presentazione del Piano Strategico 2024-2028, reso noto al mercato a marzo 2024, ricalibrando le proprie *Mission* e *Vision* in funzione dei nuovi obiettivi strategici.

Il Piano è stata l'occasione per rafforzare l'impegno di AMCO nella "Produzione di valore", ponendo l'accento sul suo ruolo sistemico e sull'approccio proattivo al credito per facilitare il riequilibrio finanziario di famiglie e imprese.

Con il Piano 2024-2028, AMCO ha confermato la Strategia di Sostenibilità GSSE con i target già definiti al 2025, delineando nuovi ambiti e azioni da implementare tra il 2026 e il 2028.

Nell'anno AMCO ha proseguito il suo percorso di integrazione degli obiettivi ESG nei processi aziendali a 360 gradi, coinvolgendo tutte le Direzioni ai fini del consolidamento della governance sostenibile.

Questo documento rappresenta il 3° Report di Sostenibilità di AMCO su base volontaria e riferito al 2023. Il report evidenzia tutti i risultati raggiunti al 31.12.2023, che testimoniano l'importanza della Sostenibilità per AMCO.

In particolare, sul fronte della Sostenibilità del Credito, il 41% degli incassi da NPL, il 95% degli incassi UTP e il 64% degli incassi relativi a PMI e privati provengono da attività stragiudiziale.

Nel 2023 è stata condotta un'analisi sul 70% degli immobili *repossessed* per identificare possibili azioni di miglioramento energetico. È stato inoltre mappato il portafoglio degli asset in gestione sulla base di *cluster* geo-settoriali a maggior rischio ESG.

In tema di benessere, AMCO ha rafforzato il proprio impegno per garantire il bilanciamento tra vita privata e lavorativa confermando meccanismi di lavoro flessibile e accogliendo il 100% dei *part-time*. Sono state attivate diverse iniziative di *engagement*, anche in tema D&I, con una *Survey* e dei *focus group* ad hoc.

Sul fronte ambientale, sono state ridotte di oltre il 50% le emissioni GHG da attività operativa rispetto al 2021.

Nel 2023 sono state ottenute tre importanti certificazioni: la ISO 37001:2016 in materia anticorruzione, la Leed GOLD e la Fitwel per la sede di Milano, a conferma dell'attenzione di AMCO alla sostenibilità ambientale degli edifici e della salute e benessere dei dipendenti.

La società ha infine organizzato due eventi di formazione finanziaria a imprese e futuri imprenditori per sensibilizzarli sulla buona gestione della leva finanziaria e sugli impatti della transizione ESG nel business.

Per il 2024 la Società si propone di continuare a perseguire gli obiettivi del Piano 2024-2028, all'insegna della "Produzione di valore" sostenibile per tutti gli *stakeholder*.

# Highlight **2023**

**€34,7 miliardi di NPE in gestione**
per un totale di 236 mila posizioni di cui oltre 100 mila imprese

**417 professionisti**
che operano su Milano, Napoli e Vicenza, di cui il 40% di genere femminile

## G

- **Aumento a 5 dei membri del CdA** e **2 Comitati Endoconsiliari**
- Sistema anticorruzione certificato **ISO 37001:2016**
- **Fornitori rilevanti** valutati secondo criteri ESG
- **100% dei dipendenti** di AMCO e degli *special servicer* **formati in materia di *Privacy* e AML**

## S

- **41%** degli **incassi degli NPL**, **95%** degli incassi **UTP** e **64%** degli incassi relativi a **PMI e privati da attività stragiudiziale**
- **2 eventi di formazione** finanziaria per imprese e futuri imprenditori
- **70% degli immobili *repossessed* analizzati** per identificare interventi di miglioramento energetico
- **Portafoglio mappato sulla base di *cluster* geo-settoriali** a maggior **rischio ESG**
- **Rischio ESG** integrato nel ***Risk Framework*** 2024

## S

- **Formazione specifica ai dipendenti sui rischi climatici e ambientali**
- Iniziative di ***Engagement*** e ***Survey*** in ambito ***Diversity & Inclusion***
- **100%** delle richieste di ***part-time*** accolte

## E

- **Ridotte di** oltre il 50% le **emissioni GHG** da attività operative rispetto al 2021
- **100% dell'energia** da **fonti rinnovabili**
- **2 Certificazioni ESG per la sede di Milano: Leed GOLD e Fitwel**
- **100%** delle **auto aziendali** contrattualizzate da AMCO a **basso impatto ambientale**

# amco - **Asset Management Company**

Controllata dal **Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF)**, **AMCO** - Asset Management Company S.p.A. (nel seguito anche "AMCO" o "AMCO S.p.A." o la "Società") è una *full-service* credit management company, iscritta all'albo degli intermediari finanziari ex art.106 TUB, con un ruolo sistemico nella gestione dei crediti deteriorati nell'interesse pubblico.
A fine 2023 gli attivi in gestione sono €34,7 miliardi, composti per il 68% da sofferenze e 32% da UTP, per un totale di 236 mila posizioni, di cui oltre 100 mila sono imprese.
AMCO opera secondo un modello di business efficace, puntando a ottimizzare i livelli di efficienza operativa.
La gestione del credito segue un approccio proattivo che privilegia strategie di valorizzazione in sinergia con altri partner, per facilitare il riequilibrio finanziario di famiglie e imprese.

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")[1] e Fitch (rating di lungo termine "BBB" e di breve termine "F2")[2], 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[3].

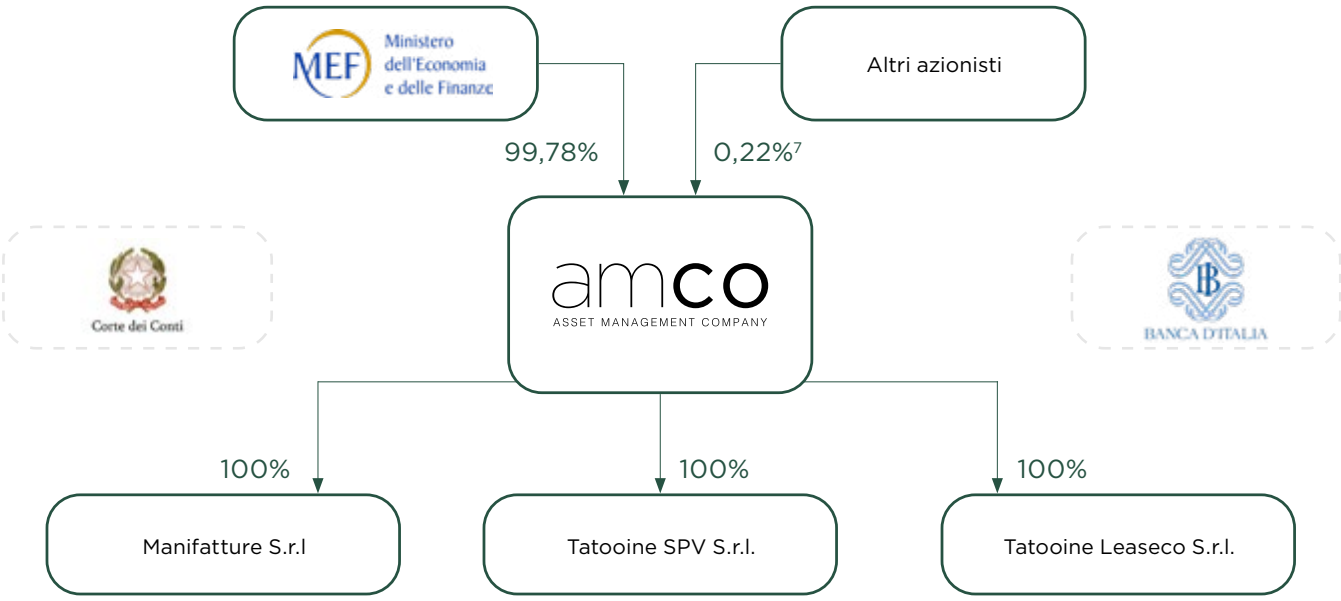
AMCO è altresì emittente di strumenti di debito quotati sul mercato regolamentato[4].

1 Ultima review del 29 Maggio 2023.
2 Review del 20 Aprile 2023. Il 16 Aprile 2024 Fitch ha confermato il rating Long-Term "BBB" con Outlook Stabile.
3 Rating confermati il 22 Marzo 2024 con Outlook "evolving"
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 e da altri azionisti, cui non spetta il diritto di voto né nelle assemblee ordinarie né nelle assemblee straordinarie.

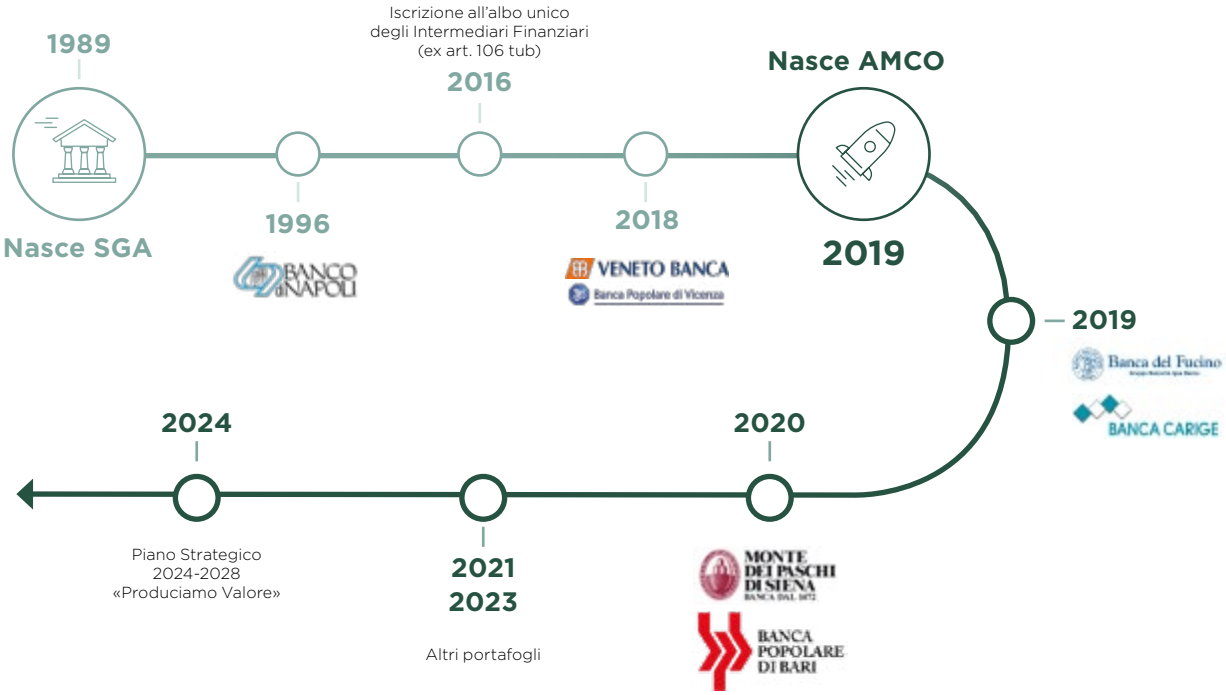
La **struttura societaria di AMCO** e delle sue controllate al 31.12.2023 è rappresentata come segue:




L'attività di AMCO è regolamentata e supervisionata da **Banca d'Italia** ed è soggetta al controllo della **Corte dei Conti**, nonché a livello comunitario a quello della Direzione Generale della Concorrenza **(DGComp)**[8]**.**

5 600.000.000 azioni ordinarie.
6 55.153.674 azioni B.
7 Azioni B e azioni proprie
8 La Direzione generale della Concorrenza (DGComp) 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 oltre **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 perimetro di attività per effetto dell'acquisizione – per il tramite dei patrimoni Destinati "Gruppo Veneto" e "Gruppo Vicenza" - dei portafogli delle ex banche Venete[9] e nel 2019 cambia denominazione in AMCO – Asset Management Company.

Nel 2020 partecipa al *de-risking* di Banca Monte dei Paschi di Siena (BMPS) acquisendo, tramite un'operazione di scissione parziale di BMPS, un compendio di crediti deteriorati e altre attività.

Dal 2018 a oggi AMCO ha supportato sia banche *distressed* sia importanti processi di *de-risking* di banche italiane, prendendo in gestione circa €43 miliardi di crediti dalle già citate ex banche Venete e BMPS, passando a Carige, Bari, BPER e Unipol per citare i casi più rilevanti. AMCO ha inoltre lanciato nel 2019 Cuvée, il primo fondo UTP *multi-originator* nel settore *real estate* (di cui è *servicer*).

In questi anni, l'esperienza dei professionisti che compongono l'organico della Società ha fatto di AMCO il quarto *servicer*[10] in Italia per masse in gestione, con una forte specializzazione nella gestione di crediti UTP.

9 Veneto Banca S.p.A. in Liquidazione Coatta Amministrativa e Banca Popolare di Vicenza S.p.A. in Liquidazione Coatta Amministrativa.
10 PWC: The Italian NPE market Dicembre 2023

# Il sistema integrato **dei Valori**

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.

**I Valori**
I Valori aziendali sono le fondamenta e il simbolo distintivo di AMCO.

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*.

## 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 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.
Il Codice è un documento vincolante del rapporto contrattuale con le controparti, compresi gli *special servicer*, legali esterni e i 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 riassumono l'approccio adottato da AMCO nella gestione dei crediti e guidano lo svolgimento della sua attività. I principi guidano l'operatività quotidiana assicurando: processi solidi ed etici, la gestione proattiva del credito e il dialogo costruttivo con il cliente debitore per facilitare il suo ritorno in bonis.
Aderiscono ai Principi non solo le persone di AMCO, ma anche gli *special servicer* e i professionisti esterni.

# Le Persone di amco

Al 31 dicembre 2023 AMCO vanta un **team di 417 professionisti**, in crescita del 11,8% rispetto al 31 dicembre 2022 (373 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
- Job posting

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

### Ricerca e selezione

AMCO si è dotata di una **Procedura di ricerca, selezione e assunzione del personale** per definire ruoli, responsabilità e modalità operative cui le persone della Società devono attenersi nella gestione del processo di ricerca, selezione e assunzione. La Procedura garantisce 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 contrasta qualsiasi forma di discriminazione.

Nel corso del 2023 il processo di ricerca e selezione è stato interamente digitalizzato attraverso l'implementazione e la personalizzazione della piattaforma gestionale su cloud "MyAmcoHR", tra le best practice di settore.

La piattaforma "MyAmcoHR" è stata completamente integrata con l'organigramma aziendale: è il manager stesso ad avviare il processo, inserendo a sistema, nel modulo *"Recruiting"*, la richiesta di nuovo personale nella struttura della propria Direzione/Funzione. La richiesta attiva la segnalazione alla funzione HR che gestisce l'annuncio della nuova posizione nei diversi touch point, ovvero sul profilo LinkedIn di AMCO e sul sito istituzionale amco.it.

Il manager può visualizzare e monitorare nella piattaforma, in qualsiasi momento, tutte le fasi del processo di selezione. "MyAmcoHR" permette infatti l'accesso ai contenuti in modo segregato e secondo le permission definite per il ruolo. Anche l'head hunter, dotato di un proprio login, può direttamente inserire i curricula dei candidati nella piattaforma rendendoli così visibili ad AMCO in piena sicurezza.

Ai fini di migliorare la *user experience online* del candidato, nel 2023 con il restyling del sito istituzionale è stata ottimizzata anche la sezione "Lavora con noi". Lato tecnico, grazie a un'interfaccia grafica, si è integrato il gestionale "MyAmcoHR" dentro il sito web, permettendo all'utente di caricare il proprio curriculum e consultare le posizioni aperte da amco.it. Lato contenutistico, si è ampliata sul sito la narrazione, anche multimediale, della società, dei suoi luoghi di lavoro, valori, benefit e plus.

Nel 2023 la Società ha assunto 64 dipendenti provenienti da diversi settori di riferimento, portando a bordo nuove risorse con competenze diversificate.

Le assunzioni del 2023 testimoniano l'obiettivo di AMCO di garantire una forza lavoro bilanciata in termini di settore di provenienza, genere e fasce di età.

Inoltre, 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 per settore di provenienza | 2023 | % totale |
|---|---|---|
| Bancario | 16 | 25,0 |
| Finanziario | 5 | 7,8 |
| Consulenza | 16 | 25,0 |
| Servicing/NPL | 22 | 34,4 |
| Altro* | 5 | 7,8 |
| **Totale** | **64** | **100** |

* edilizia, industriale e Università/primo lavoro

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 improntati al fine di garantire una **selezione bilanciata** che rispetti i principi della parità di genere. Nonostante si sia 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*, la Società persegue con determinazione i propri obiettivi al fine di promuovere il bilanciamento della propria forza lavoro. Nel 2023 il numero di donne assunte rispetto al totale delle assunzioni dell'anno (portate a termine sia con processi di selezione interna sia tramite *head hunter*) rappresenta infatti il 39,1%.

Nel 2023, hanno lasciato l'azienda 20 dipendenti, ovvero il 5% della popolazione aziendale.

| Assunzioni | u.m. | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| **Totale dipendenti assunti** | n° | 69 | 52 | 64 |
| | % | 20,2 | 13,9 | 15,3 |
| **Per genere:** | | | | |
| Donne | n° | 24 | 20 | 25 |
| | % | 34,8 | 38,5 | 39,1 |
| Uomini | n° | 45 | 32 | 39 |
| | % | 65,2 | 61,5 | 60,9 |
| **Per fascia d'età:** | | | | |
| ≤ 31 anni | n° | 17 | 9 | 14 |
| | % | 24,6 | 17,3 | 21,9 |
| 32 - 39 anni | n° | 21 | 23 | 28 |
| | % | 30,4 | 44,2 | 43,8 |
| 40 - 54 anni | n° | 30 | 17 | 19 |
| | % | 43,5 | 32,7 | 29,7 |
| ≥ 55 anni | n° | 1 | 3 | 3 |
| | % | 1,4 | 5,8 | 4,7 |

| Cessazioni | u.m. | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| **Totale dipendenti con contratto di lavoro cessato** | n° | 14 | 21 | 20 |
| | % | 4,1 | 5,6 | 4,8 |
| **Per genere:** | | | | |
| Donne | n° | 5 | 7 | 6 |
| | % | 35,7 | 33,3 | 30,0 |
| Uomini | n° | 9 | 14 | 14 |
| | % | 64,3 | 66,7 | 70,0 |
| **Per fascia d'età:** | | | | |
| ≤ 31 anni | n° | 6 | 1 | 6 |
| | % | 42,9 | 4,8 | 30,0 |
| 32 - 39 anni | n° | 4 | 7 | 5 |
| | % | 28,6 | 33,3 | 25,0 |
| 40 - 54 anni | n° | 3 | 6 | 7 |
| | % | 21,4 | 28,6 | 35,0 |
| ≥ 55 anni | n° | 1 | 7 | 2 |
| | % | 7,1 | 33,3 | 10,0 |

## Onboarding

Terminato il processo di selezione, AMCO valorizza i propri dipendenti fin dal primo giorno di lavoro. 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 durante tutto il 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 dove le nuove risorse hanno l'opportunità di incontrare alcune figure manageriali apicali.

Nel corso del 2023 anche il processo di *Onboarding* è stato interamente digitalizzato. I candidati selezionati hanno infatti la possibilità di accedere alla sezione *Onboarding* della piattaforma "MyAmcoHR" anche dall'esterno: questo consente loro di consultare informazioni utili, respirare il clima e la cultura aziendale, oltre che conoscere AMCO e le sue peculiarità, in anticipo rispetto il giorno di ingresso.

I candidati selezionati possono, inoltre, gestire in autonomia e in digitale tutta la fase amministrativa e documentale inerente al loro inserimento, seguendo i vari step di processo in manie-

ra guidata e strutturata. La nuova soluzione digitale consente loro anche di sottoscrivere i documenti dell'assunzione con la firma elettronica, in modo sostenibile ovvero: evitando stampe cartacee, risparmiando tempo e generando un percepito positivo dell'immagine aziendale in termini di innovazione ed efficienza.

Terminato il processo di *Onboarding*, inizia il percorso professionale del dipendente AMCO. L'azienda valorizza non solo la sua crescita professionale, ma anche e soprattutto la sua crescita personale.

## Sviluppo di carriera

### Percorsi di crescita

Il percorso di carriera di un dipendente AMCO 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.

Nel corso del 2023, al fine di favorire la crescita personale e professionale dei dipendenti, all'interno della sezione *Recruiting* di "MyAmcoHR", è stata introdotta un'altra importante funzionalità: il *Job posting* interno, che permette ai dipendenti di AMCO di cogliere opportunità di crescita professionale sia verticale che orizzontale all'interno dell'azienda. Questa innovazione conferma la volontà di valorizzare al meglio i talenti interni.

### Formazione

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 a 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 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*** in termini di manifestazioni di fabbisogni formativi da parte del singolo dipendente. Sono inoltre previsti 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, è prevista una **valutazione dell'efficacia dell'attività formativa svolta**, al fine di rilevare il grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto ai contenuti appresi nella specifica attività.

In merito alle iniziative di formazione volte a supportare lo sviluppo delle competenze tecnico-professionali di settore, si evidenziano workshop e attività formative relative al potenziamento di competenze in ambito "Gestione attiva del recupero crediti" e all'aggiornamento regolamentare e ai conseguenti impatti con particolare riferimento al "Nuovo Codice della Crisi e dell'Insolvenza".

Grazie alla collaborazione con il British Council, anche ai fini di engagement, sono stati inoltre offerti alla popolazione aziendale, corsi di lingua inglese tramite piattaforma *e-learning*, corsi di gruppo e corsi individuali. Particolare attenzione è stata posta ai temi di digitalizzazione della popolazione aziendale, attraverso l'erogazione di corsi di formazione sul Pacchetto Office, previo *assessment* dei bisogni, in ottica di miglioramento continuo.

Tra le iniziative formative legate alle aree comportamentali intraprese a partire dal 2023, si segnala il percorso di formazione in ambito *People Management* offerto a tutti i Responsabili di risorse. Durante tale percorso, oltre ai contenuti formativi tipici della gestione delle risorse per creare allineamento manageriale rispetto alla strategia e ai Valori aziendali, si è sensibilizzata la popolazione coinvolta sulla centralità del *feedback* per la crescita e motivazione dei collaboratori, e si è enfatizzata la "leadership inclusiva" per valorizzare le unicità di ogni individuo nell'ottica di creazione di valore aziendale.

Nel corso del 2023 sono state erogate, infine, sessioni specifiche di *Public Speaking* nell'ottica di migliorare le abilità di comunicazione con diretto coinvolgimento della platea attraverso l'ascolto attivo basato più sull'empatia che sul giudizio.

Nel 2023, AMCO ha erogato una media di 38 ore di formazione per singolo dipendente, registrando un aumento del 15% rispetto al 2022.

| Ore totali di formazione | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| Dirigenti | 569 | 735 | 683 |
| Quadri | 6.466 | 8.979 | 11.367 |
| Aree professionali | 2.590 | 2.640 | 3.588 |
| **Totale** | **9.625** | **12.354** | **15.638** |

| Ore medie di formazione | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| Dirigenti | 28 | 32 | 28 |
| Quadri | 28 | 35 | 39 |
| Aree professionali | 28 | 29 | 36 |
| **Media ore di formazione** | **28** | **33** | **38** |

## 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, al Codice Etico, ai principi della Gestione del Credito e agli obiettivi di finanza sostenibile. Tale documento è rivisto con cadenza annuale.

L'integrazione dei principi ESG nella presente Politica, sia in un'ottica di breve che di lungo periodo, continua a essere un elemento chiave per AMCO per garantire un sempre più solido legame tra *performance* individuale, sostenibilità del business e della Società stessa.

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 aziendali e 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.

### *Welfare* aziendale

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 2023 un **nuovo accordo sindacale che, unitamente a quello già in essere,** si pone la finalità di:

- riconoscere l'unicità del singolo individuo quale risorsa fondamentale per lo sviluppo aziendale, accrescendo il senso di appartenenza dei dipendenti e aumentandone la fidelizzazione;
- supportare lo sviluppo dei giovani talenti, quali manager e ossatura del futuro della Società, riconoscendo, altresì, il valore, l'esperienza e le competenze apportate dai dipendenti più senior.

Tali accordi promuovono, in continuità con quanto sino ad ora fatto, l'utilizzo del *welfare* aziendale come strumento volto a sostenere 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, con importi differenziati a seconda dei *cluster* definiti, in linea con la normativa vigente, 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.

In aggiunta, è confermato il contributo *welfare* di €1.000 netti per i neogenitori, a riprova dell'attenzione che AMCO riserva 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 operare per facilitare il riequilibrio finanziario di famiglie e imprese, focalizzando il proprio ruolo sistemico nella gestione dei crediti deteriorati nell'interesse pubblico.

La ***Mission* di AMCO** è ottimizzare le performance di recupero tramite processi efficienti, con un approccio *data-driven* e una gestione proattiva del credito che privilegia strategie di valorizzazione anche in collaborazione con altri partner.

AMCO opera per **produrre valore**, con un modello di business efficace che punta a ottimizzare i livelli di efficienza operativa.

La gestione del credito segue un **approccio proattivo** che privilegia la via degli accordi stragiudiziali definendo le strategie di gestione della posizione debitoria secondo le probabilità di successo, ai fini dell'ottimizzazione del recupero.

L'obiettivo è trasformare i crediti deteriorati in nuovi punti di partenza, sostenendo:

- **le famiglie** nel loro ritorno in bonis per favorirne nuovamente l'accesso al credito;
- **le imprese**, promuovendone il rilancio industriale, anche tramite nuova finanza.

## Il modello di business AMCO

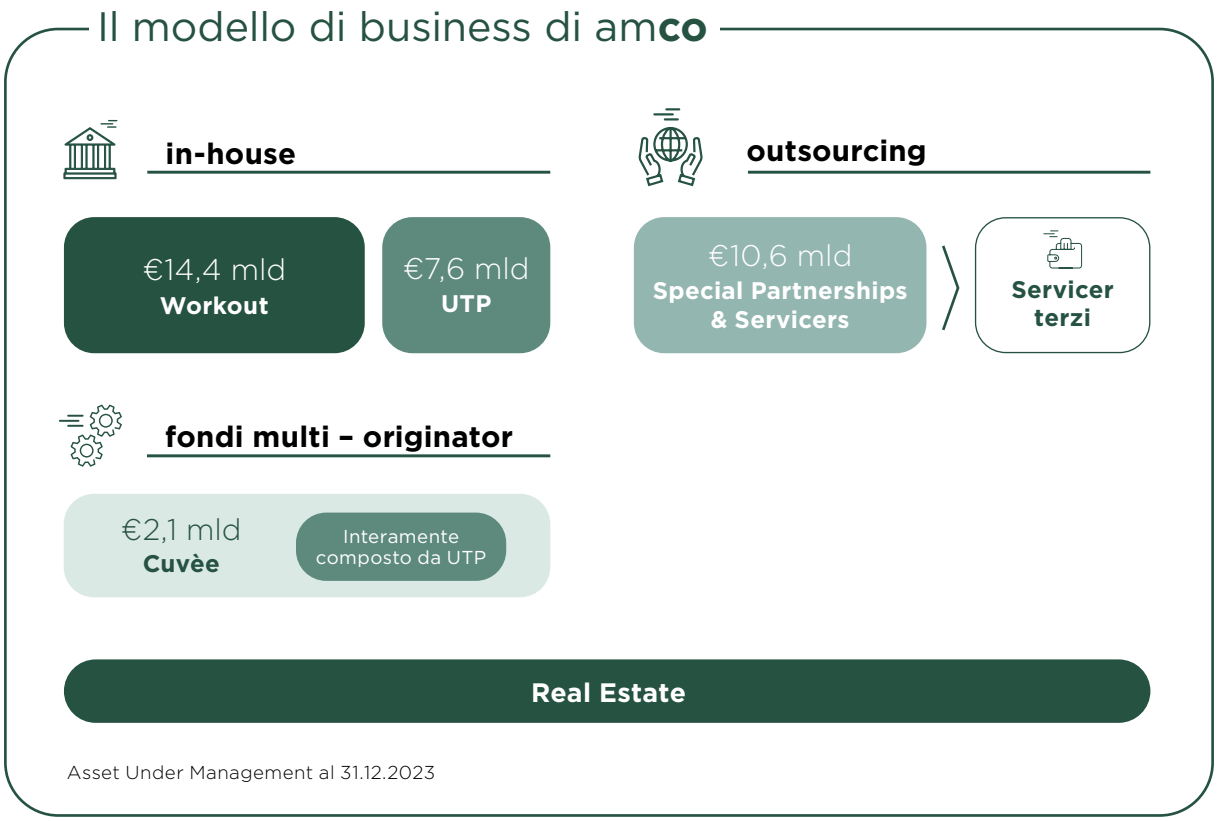
AMCO ha come obiettivo la produzione di valore tramite l'industrializzazione dei processi di recupero attraverso un approccio *data-driven* e l'utilizzo della tecnologia, anche GenAI.

L'analisi puntuale del portafoglio consente la scelta delle migliori strategie di gestione del credito. Il continuo monitoraggio delle *performance* permette di valutare l'efficacia della gestione e riorientare le strategie in funzione dei risultati ottenuti.

Al 31.12.2023 il business della Società è articolato in quattro Divisioni:

- **Workout**, specializzata nella gestione dei crediti in sofferenza.
- **UTP** per la gestione delle posizioni UTP relative sia a clienti di dimensioni medio-piccole sia a clienti di grandi dimensioni.
- **Special Partnerships & Servicers (SP&S)**, per la gestione e il monitoraggio dei *sub-servicer* che gestiscono i crediti di AMCO in outsourcing.
- **Real Estate** che, in qualità di advisor delle altre Divisioni, opera per la valorizzazione degli immobili a garanzia dei crediti in gestione, sia come *auction facilitator* nelle procedure esecutive, sia gestendo direttamente gli immobili ripossessati per valorizzarli nuovamente sul mercato (REOCO – Real Estate *Owned Company*).

AMCO vanta una forte specializzazione in-house per la gestione di circa il 70% del portafoglio, come sotto rappresentato:



La gestione in-house è relativa alle posizioni rilevanti ad alto valore aggiunto (sia *secured* che *unsecured*), mentre sono affidate in outsourcing le posizioni più granulari, con l'ausilio di special *servicer* scelti attraverso un rigoroso processo di selezione e continuo monitoraggio.

Gli special *servicer* esterni 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. Il rispetto di specifici KPI ESG, principalmente relativi alla formazione in ambito *privacy* e AML e all'adesione ai "Principi di gestione del credito", è definito all'interno degli standard contrattuali. In questo modo, AMCO si assicura che tutte le proprie controparti integrino sempre di più i criteri ESG all'interno del proprio business.

**L'approccio di AMCO nei confronti del sistema produttivo**
AMCO è specializzata nel sostenere il rilancio industriale delle imprese meritevoli ai fini di assicurarne la continuità aziendale.

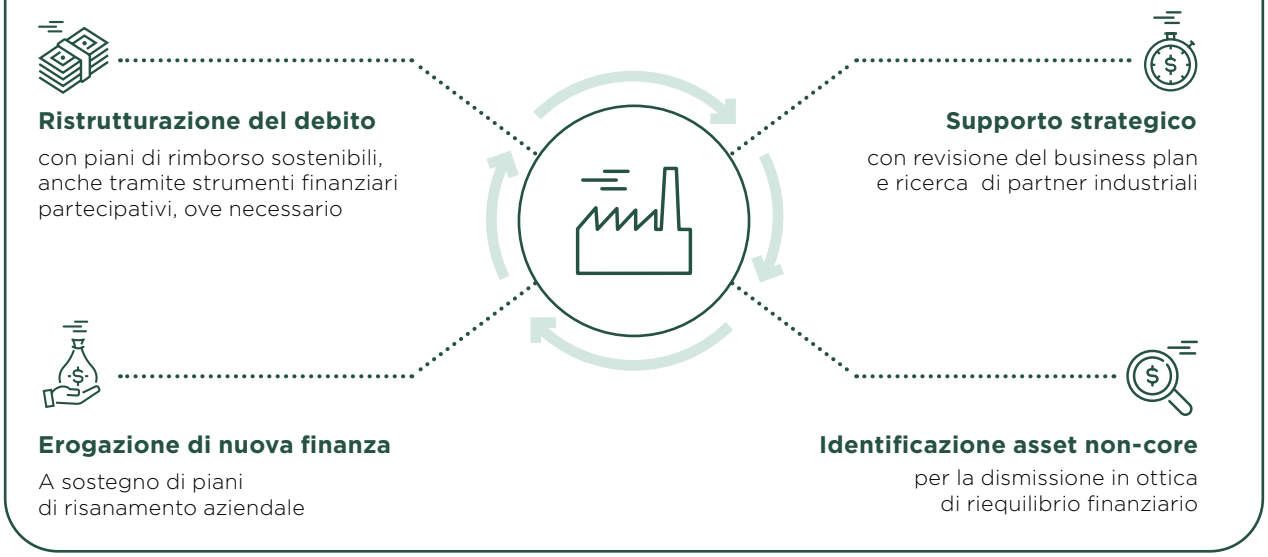
Grazie alla gestione proattiva focalizzata sulle specificità del cliente, AMCO definisce strategie di recupero su misura, disegnate sulla base delle caratteristiche del credito.

AMCO opera attraverso operazioni di ristrutturazione del debito, definendo piani di rimborso sostenibili anche attraverso l'utilizzo di strumenti finanziari partecipativi e, se necessario, con l'erogazione di nuova finanza.

La Società concede nuova finanza alle società che presentano requisiti di continuità dell'attività d'impresa e che abbiano prospettive di risanamento finanziario e di rilancio industriale.

I percorsi di ristrutturazione finanziaria e rientro in bonis possono anche prevedere il supporto alla revisione dei business *plan* e alla ricerca di partner industriali.

## L'approccio di am**co** nei confronti del sistema produttivo



# La **Sostenibilità** per 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, 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. 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)**[11] e della **Banca d'Italia**[12] 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**[13], prevedendo obblighi di rendicontazione a

11 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.

12 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 poi la predisposizione di un Piano d'Azione volto a colmare le lacune riscontrate.

13 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 € 25 milioni; (ii) fatturato superiore a € 50 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.

partire dal 2026 riguardo ai dati relativi all'anno 2025 anche per AMCO. La Società non è al momento destinataria delle previsioni normative sul reporting non finanziario alla luce del fatto che 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*).

# 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 ( "ESG") nel business e nella strategia, AMCO ha intrapreso, fin dagli inizi del 2021, il suo percorso di sostenibilità volto alla realizzazione di un primo **Piano di Sostenibilità pluriennale 2022-2025**, successivamente integrato nel nuovo Piano Strategico 2024-2028 "Produciamo Valore" con il quale AMCO ha rinnovato il proprio impegno ESG confermando gli obiettivi al 2025 e delineando le linee evolutive per il periodo 2026-2028 sui 4 pilastri GSSE: Governance Sostenibile, Sostenibilità del credito, Sviluppo del capitale umano e Tutela dell'Ambiente.

Nell'ambito delle tematiche materiali, AMCO ha definito e aggiornato 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, il Piano di Sostenibilità 2022-2025, il Report di Sostenibilità 2022 e le linee evolutive della strategia ESG per il periodo 2026-2028 e il nuovo Piano Strategico "Produciamo Valore" 2024-2028 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 "materiali".

AMCO attraverso l'attività di ***stakeholder engagement*** ha identificato i **temi** ritenuti **materiali**, specifici per il settore nel quale opera AMCO. Tali temi sono stati identificati nell'ambito delle dimensioni ambientale, sociale e di governance (ESG).

Nella pagina successiva la descrizione dei **temi** risultati **materiali**.

# 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).<br>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**.<br>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**.<br>**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.<br>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.<br>Sviluppare **attività a impatto sociale** in collaborazione con enti e istituzioni. |
| CUSTOMER SATISFACTION | Gestire i rapporti con i clienti con approccio proattivo e di **pronta risposta**.<br>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.<br>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 famiglie e 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**.<br>Gestire i crediti secondo **principi** e valori **etici** e con un'ottica di lungo periodo che favorisca potenzialmente il ritorno in bonis di famiglie e 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.**<br>**Contenere le relative emissioni in atmosfera per contribuire alla lotta al cambiamento climatico**. |

# La Strategia di Sostenibilità GSSE

Come già effettuato per il 2022, AMCO ha definito su base volontaria di rendicontare le proprie performance ambientali, sociali e di governance anche nel 2023. La rendicontazione di tali performance si articola 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 primo 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 GSSE 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 proattivo di AMCO nel trasformare i crediti deteriorati in nuove opportunità, tutelando il cliente;
- lo **sviluppo, la valorizzazione e il benessere delle proprie persone**.

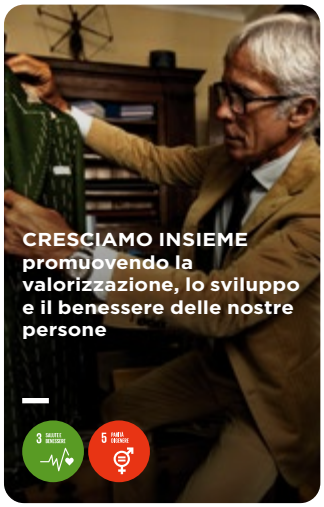
Gli altri due pilastri si riferiscono alla definizione di una **governance sostenibile**, prerequisito fondamentale per operare con integrità e correttezza dentro e fuori la società e alla **tutela dell'ambiente (*environment*)** per gestire in modo efficace e sostenibile i processi operativi e contenere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

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.

# **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 in vigore al 31.12.2023 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.

Gli organi societari comprendono un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri e un Collegio Sindacale composto da tre membri (più due sindaci supplenti); 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 31.12.2023 ha durata triennale e avrà termine con l'approvazione del bilancio di esercizio relativo all'anno 2025.

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[14]. La rappresentanza di genere è garantita anche nella composizione dell'Organismo di Vigilanza.

**Consiglio di Amministrazione**

**Presidente**
Giuseppe Maresca

**Amministratore Delegato**
Andrea Munari

**Consigliere**
Antonella Centra
Ezio Simonelli
Silvia Tossini

14 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.

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.

Al fine di rafforzare la Governance, il Consiglio di Amministrazione di AMCO ha costituito al proprio interno due Comitati con funzioni istruttorie, propositive e consultive: il Comitato Rischi e Parti Correlate (Soggetti Correlati) e il Comitato Remunerazione e Nomine.

## I Comitati endoconsiliari di amco

Il **Comitato Rischi e Parti Correlate** (Soggetti Collegati) ha il compito di assistere il CdA in materia di governo e gestione dei rischi e Sistema dei Controlli Interni (SCI) per garantirne l'adeguatezza rispetto alle caratteristiche della Società in relazione all'evoluzione dell'organizzazione e dell'operatività, nonché al contesto normativo di riferimento. Inoltre, il comitato presidia le tematiche relative alle operazioni con parti correlate (soggetti collegati) in conformità alle applicabili disposizioni normative e regolamentari nonché alla disciplina interna in materia tempo per tempo vigenti. Infine, il comitato esamina preventivamente le proposte di delibera creditizia che rientrano nella competenza del CdA, svolgendo attività istruttoria.

Il **Comitato Remunerazione e Nomine** ha il compito di coadiuvare il CdA in materia di: (i) remunerazione, incentivazione e obiettivi di performance degli amministratori esecutivi e del personale dipendente di AMCO, al fine di assicurare chiarezza, affidabilità e assunzione di decisioni indipendenti e informate, scevre da possibili conflitti di interesse e coerenti con il Codice Etico, i valori e la strategia di lungo termine della Società; (ii) composizione e nomina del CdA, al fine di assicurare la presenza di soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo loro attribuito.

Sono presenti e disciplinati dal Regolamento Interno della Società, che è approvato dal Consiglio di Amministrazione, alcuni 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 questo contesto, il CSO integra il proprio lavoro con le seguenti funzioni.

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 di 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 assicurando una costante, indipendente e obiettiva valutazione del complessivo Sistema dei Controlli Interni e perseguendo il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione. In particolare, verifica periodicamente, in un'ottica di controlli di terzo livello, il regolare andamento dell'operatività aziendale e l'evoluzione dei rischi nonché valuta la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa, del processo di gestione dei rischi e delle altre componenti del Sistema dei Controlli Interni, portando all'attenzione degli Organi Aziendali le risultanze dell'attività svolta e i possibili miglioramenti. 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, anche proponendo modifiche organizzative e procedurali, nonché assicurare che i rischi di non conformità derivanti dai rischi climatici e ambientali siano presi in debita considerazione in tutti i processi rilevanti. La Direzione partecipa nella prevenzione e gestione dei conflitti di interesse anche con riferimento al Personale della Società. 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 am**co**

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 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.

Sempre in ambito anticorruzione, nel 2023, AMCO ha ottenuto la **certificazione ISO 37001:2016** a valle di un processo articolato in tre fasi. La prima fase ha previsto lo svolgimento di una *gap analysis* del *framework* esistente rispetto ai requisiti ISO, la quale non ha evidenziato *gap* rilevanti essendo il *framework* esistente già robusto. Successivamente AMCO ha eseguito un'attività di adeguamento del *framework* anticorruzione agli standard ISO, integrando le misure già esistenti. Infine, il *framework* è stato validato dall'ente certificatore a valle di una *Site Visit*. La certificazione ISO 37001:2016 ha validità triennale e conferma il costante impegno nel prevenire i fenomeni corruttivi, sia nei processi di core business sia in quelli di governo e di supporto connessi.

Inoltre, la Società ha erogato formazione in materia AML al Consiglio di Amministrazione, e in ambito anticorruzione al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e Magistrato della Corte dei Conti che partecipa alle riunioni degli organi societari di AMCO.

Infine, AMCO si è dotata 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

La Governance di AMCO include una serie di Comitati chiave all'interno della Sostenibilità aziendale.

Il **Comitato ESG e Sostenibilità** svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato opera per 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 per la creazione di valore per tutti gli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile.

Tra le principali responsabilità del Comitato figurano: (i) la formulazione di pareri propositivi e consultivi a favore del Consiglio di Amministrazione in materia di Sostenibilità per la definizione e monitoraggio di linee guida, obiettivi, target ESG e dei piani d'azione relativi ai temi ESG rilevanti di competenza; (ii) il 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; (iii) il 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 corso 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).

Nel corso del quarto trimestre del 2023 sono state effettuate alcune **modifiche rilevanti in termini di poteri delegati** relativamente alle decisioni riguardanti temi di business, volte ad attribuire maggiore delega ai ruoli manageriali delle filiere di business. Tali modifiche sono state ispirate dall'intenzione di rendere più rapidi ed efficienti i processi decisionali, responsabilizzare le strutture di business a tutti i livelli e assicurare così una buona governance aziendale.

L'implementazione dei suddetti principi è stata effettuata attraverso alcune modifiche dell'impianto normativo relativo al Comitato Crediti e al Comitato Real Estate, realizzate per demandare a entrambi i comitati maggiore potere deliberativo, mantenendo in capo all'Amministratore Delegato le delibere relative a soglie limite più elevate rispetto alle precedenti.

Il **Comitato Crediti** svolge funzioni consultive a favore dell'Amministratore Delegato, in relazione alle pratiche di competenza deliberativa di quest'ultimo e può esercitare poteri deliberativi nei limiti di quanto ad esso sub-delegato da parte dell'Amministratore Delegato stesso, in coerenza con quanto previsto dalla normativa interna tempo per tempo vigente. Il Comitato Crediti svolge le proprie attività di competenza (deliberative o consultive) con il supporto della Direzione CPM nel ruolo di Segreteria del Comitato ed è composto dai seguenti membri: il Responsabile della Direzione Workout, il Responsabile della Direzione UTP/PD, il Responsabile della Direzione SP&S, il Responsabile della Direzione CPM, e il Responsabile della Direzione Real Estate. La presidenza del Comitato Crediti è assegnata con turnazione trimestrale ai Responsabili delle Direzioni di Business (i.e. Direzione Workout, Direzione UTP/PD, Direzione SP&S).

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 e (v) esercizio di poteri deliberativi, per quanto di competenza ai sensi della normativa interna vigente, in materia di gestione del credito.

Il **Comitato Real Estate** svolge funzioni consultive a favore dell'Amministratore Delegato in relazione alle pratiche di competenza deliberativa di quest'ultimo e può esercitare poteri deliberativi nei limiti di quanto ad esso sub-delegato da parte dell'Amministratore Delegato stesso, in coerenza con quanto previsto dalla normativa interna tempo per tempo vigente. Il Comitato Real Estate svolge le proprie attività di competenza (deliberative o consultive) con il supporto della Direzione CPM nel ruolo di Segreteria del Comitato ed è composto dai seguenti membri: il Responsabile della Direzione Real Estate (**Presidente del Comitato**), il Chief Financial Officer, il Responsabile della Direzione NI&BD, il Responsabile della Direzione Workout, il Responsabile della Direzione UTP/PD, e il Responsabile della Direzione SP&S.

Le principali responsabilità del Comitato Real Estate 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 immobiliare (acquisizione, vendita, locazione, ecc. di cespiti a garanzia esposizione creditizie od oggetto di locazione finanziaria) 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 in materia immobiliare di competenza del Consiglio di Amministrazione; (iii) formulazione di pareri consultivi su richiesta dell'Amministratore Delegato su tematiche e/o operazioni in materia immobiliare, ancorché non rientranti nelle fattispecie previste nei punti precedenti e (iv) esercizio di poteri deliberativi, per quanto di competenza ai sensi della normativa interna vigente, in materia di attività ReoCo (acquisizione, vendita, locazione, ecc. di cespiti a garanzia di esposizioni creditizie o oggetto di locazione finanziaria).

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 di crisi in corso e individuare le opportune azioni da intraprendere.

# Gli obiettivi **GSSE** raggiunti nel 2023

Con il presente Report, AMCO intende evidenziare gli obiettivi di Sostenibilità qualitativi e quantitativi raggiunti nel 2023.

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.

A tal proposito la Società, a giugno 2023, ha allargato il numero dei membri del CdA da 3 a 5 e ha nominato due Comitati Endoconsiliari: il Comitato Rischi e Parti Correlate (Soggetti Correlati) e il Comitato Remunerazione e Nomine.

In tema di Governance, AMCO ha delineato tre obiettivi strategici:

1. **Agire con integrità e assicurare comportamenti etici**
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

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 per 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 le regole di condotta esplicitate nei **10 Principi di 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 si è posta l'obiettivo di formare annualmente il 100% dei dipendenti in materia di Anticorruzione, Antiriciclaggio e *Privacy* a partire dal 2022.

| TARGET ANNUALI 2023-2025 | | Le performance di AMCO 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| **100% di dipendenti formati** annualmente in materia di Anticorruzione dal 2022 | ✓ | 99% | 100% | 100% |
| **100% di dipendenti formati** annualmente in materia di Antiriciclaggio dal 2022 | ✓ | 100% | 100% | 100% |
| **100% di dipendenti formati** annualmente in materia di *Privacy* dal 2022 | ✓ | 98% | 100% | 100% |

✓ Target raggiunto.

## I target raggiunti nel 2023

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 che con 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 alle Linee Guida *Whistleblowing*. In aggiunta al Piano Triennale Anticorruzione, AMCO svolge ogni anno un *risk assessment* specifico sui temi di anticorruzione.

Inoltre, la Società ha ottenuto la certificazione ISO 37001:2016, lo standard internazionale che certifica la piena conformità dei sistemi di gestione del rischio di corruzione agli standard ISO, a conferma del costante impegno di AMCO nel prevenire i fenomeni corruttivi. Tale risultato è aggiuntivo rispetto al conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano di Sostenibilità al 2025. 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 2023 AMCO ha confermato il target con il 100% dei dipendenti formati, in continuità con quanto raggiunto nel 2022.

Anche per quanto riguarda la formazione in materia di antiriciclaggio, nel 2023, come accaduto nel biennio precedente 2021-2022, il 100% dei dipendenti ha concluso le attività di formazione.

Inoltre, nel 2023, la formazione in materia di antiriciclaggio è stata estesa a tutti i membri dei CdA, e la formazione in ambito anticorruzione è stata erogata al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Magistrato della Corte dei Conti.

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 inoltre predisposto uno specifico piano di Sicurezza Informatica, condiviso tramite rendiconti trimestrali con le funzioni di controllo interne.

Nell'ambito della formazione in materia di *privacy,* nel 2023 AMCO ha mantenuto il target del 100% dei dipendenti formati che già era stato raggiunto nel 2022.

### 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 è impegnata nell'integrazione degli obiettivi di sostenibilità all'interno degli schemi remunerativi. In relazione ai sistemi di remunerazione del personale, a partire dal 2022 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***, AMCO nel 2022 ha strutturato un piano di Incentivazione di Lungo Termine approvato dal CdA nell'ottobre del medesimo anno. Il primo Ciclo LTI, che ha durata triennale 2023-2025, prevede al suo interno il raggiungimento di un obiettivo ESG, con un peso pari al 10% del totale del peso degli obiettivi complessivi. La consuntivazione di tale obiettivo avverrà al termine dell'esercizio 2025;
- a livello di **Non *Executive***, nel corso del 2023, il CdA ha approvato le linea guida MBO 2023 nelle quali è prevista, per tutti i Responsabili delle aree di *Staff,* delle Funzioni Aziendali di Controllo e di Supporto al Business, l'introduzione di KPI ESG con peso pari almeno al 5-10% sul totale in funzione del ruolo ricoperto e di eventuali ambiti di impatto rispetto al Piano ESG di AMCO. Tali KPI ESG sono tracciati all'interno del sistema "MyAmcoHR" nel modulo "Obiettivi 2023" e, tramite un apposito flag, monitorati dalla funzione HR.

### 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 fattori 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 è stato implementato e attuato nel 2023 con l'obiettivo di accrescere la tracciabilità della propria catena di fornitura.

Inoltre, al fine di allineare i propri *stakeholder* agli obiettivi ESG e ai principi etici, la Società si è impegnata, a partire dal 2023, ad assicurare che tutti i dipendenti degli *special servicer* che lavorano per AMCO siano formati in materia di antiriciclaggio e *privacy*.

| | Le performance di AMCO | | |
|---|---|---|---|
| **TARGET ANNUALI 2023-2025** | **2021** | **2022** | **2023** |
| **Fornitori rilevanti** valutati secondo criteri ESG dal 2023 | n.d. | n.d. | 87% |
| **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. | 100% |

✓ Target raggiunto.

## I target raggiunti nel 2023

Sulla base degli standard contrattuali relativi ai mandati di *special servicing* definiti da AMCO, a partire dal 2023 i *servicer* si sono impegnati a fornire un'attestazione annuale che garantisca la formazione in materia di antiriciclaggio e *privacy* del 100% dei dipendenti che collaborano con AMCO.

Inoltre, gli standard contrattuali degli *special servicer* e più in generale dei fornitori, prevedono clausole specifiche per 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*.

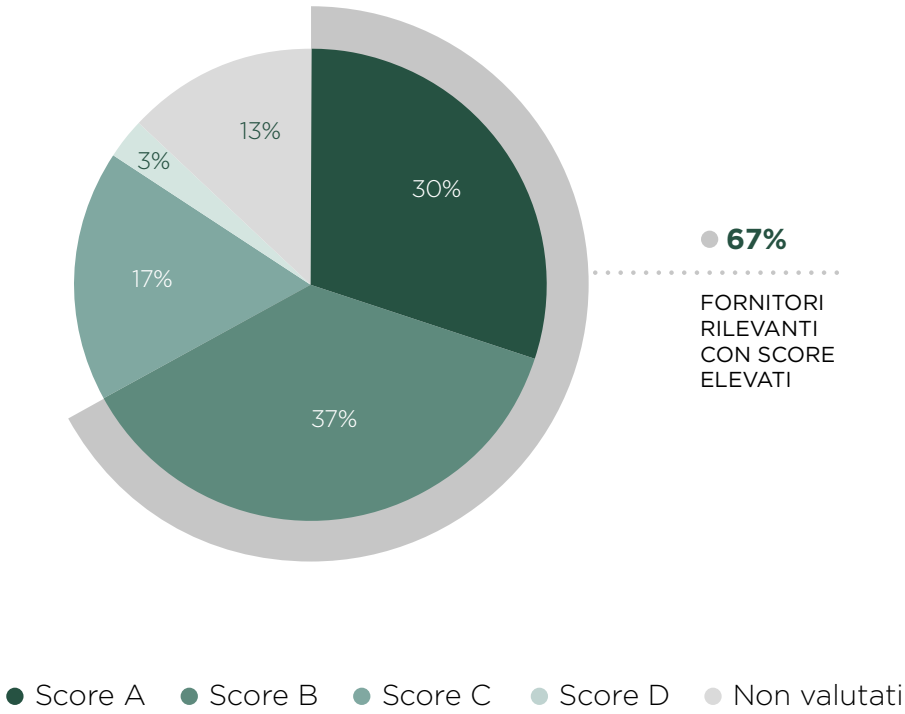
In merito alla selezione dei fornitori, AMCO è dotata di una **Procedura Acquisti** che regola i meccanismi di gara. I fornitori sono ammessi ai processi di selezione sulla base di criteri qualitativi e quantitativi.

La rilevanza della catena di fornitura è valutata da AMCO in termini sia di essenzialità del servizio offerto sia di costo per la Società. AMCO ha quindi 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.*

Nel 2023 AMCO ha effettuato una valutazione secondo criteri ESG dei propri fornitori rilevanti, sulla base di un questionario costruito ad hoc e che considera in modo completo tematiche ambientali, sociali e di governance ivi incluse – tra le altre – le emissioni $CO_2$, l'utilizzo di energie rinnovabili ed efficientamento energetico, sviluppo, valorizzazione e formazione del capitale umano, *diversity* e anticorruzione.

I fornitori rilevanti identificati sono 30, di cui 4 non sono stati valutati in quanto questi non hanno compilato il questionario né forniscono pubblicamente informativa rilevante che permetta alla Società di effettuare autonomamente la valutazione rispetto alle tematiche definite nel questionario. I 4 fornitori sono stati sollecitati alla compilazione del questionario entro il 2024, pena la risoluzione dei contratti a scadenza.

A ciascuno dei 26 fornitori valutati è stato quindi attribuito uno score all'interno di una scala da A (migliore) ad E (peggiore), attribuito sulla base delle risposte del questionario. Come di seguito rappresentato, il 67% dei fornitori rilevanti si posiziona con uno score tra A (30%) e B (37%), il 17% con uno score pari a C, e solo il 3% pari a D. Nessun fornitore riporta uno score E, mentre il 13% (4) dei fornitori rilevanti non è stato valutato.



# Sostenibilità del credito

# Social

## Produciamo valore
gestendo i crediti con un approccio proattivo e secondo principi etici, per facilitare il riequilibrio finanziario di famiglie e imprese

Per AMCO, l'adozione di un approccio proattivo 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 proattivo nell'attività di recupero**
2. **Integrare i criteri ESG nel processo di gestione del credito e dei rischi**
3. **Migliorare la classe energetica degli immobili *repossessed***
4. **Contribuire all'educazione finanziaria delle imprese**

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 proattivo nell'attività di recupero
AMCO si impegna a supportare le famiglie e le imprese in difficoltà che intendano concretamente e correttamente implementare soluzioni relativamente alla propria posizione debitoria. A questo proposito, AMCO agisce adottando un **approccio proattivo**, promuovendo un **dialogo costruttivo** al fine di risanare le posizioni critiche, per favorire il riequilibrio finanziario dei 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 di gestione del credito** e ha deciso di impegnarsi ulteriormente definendo specifici obiettivi di gestione sostenibile per il 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 proattiva del credito, privilegiando accordi stragiudiziali e ottimizzando le strategie di gestione secondo le probabilità di successo.

Un 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.

| TARGET ANNUALI 2023-2025 | | Le performance di AMCO 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| Realizzare **almeno il 25% degli incassi** degli NPL (*Workout*)[1] da gestione collaborativa dal 2022 | ✓ | 52% | 42% | 41% |
| Realizzare **almeno l'85% degli incassi** degli UTP[2] da gestione collaborativa dal 2022 | ✓ | 92% | 95% | 95% |
| Realizzare **almeno il 50% degli incassi relativi a PMI e privati** da gestione collaborativa[3] dal 2022 | ✓ | 71% | 73% | 64% |

Gli incassi da gestione collaborativa (stragiudiziali) includono le cessioni.
AMCO privilegia accordi stragiudiziali ottimizzando le strategie di gestione secondo le probabilità di successo.
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.

## Alcuni casi di successo del 2023

MECCANICA

### Tecnogear

84 dipendenti

**€3m**
**debito ristrutturato**
**Closing dic-23**

AMCO, insieme a Credem, ha sostenuto il rifinanziamento del debito in scadenza con una nuova operazione a medio-lungo termine

MANIFATTURA

### Imprima

440 dipendenti

**€57m**
**debito ristrutturato**
**Closing dic-23**

AMCO ha accordato la rimodulazione dei termini di rimborso del debito e la concessione di nuova finanza per gli investimenti a supporto dell'attività industriale

TRASPORTI

### Augusta 2

226 dipendenti

**€10m**
**debito ristrutturato**
**Closing ago-23**

AMCO è stato l'unico creditore esistente a concedere l'estensione e la rimodulazione dei termini di rimborso della propria esposizione, sostenendo il nuovo piano della società

MANIFATTURA

### Snaidero

348 dipendenti

**€7m**
**debito ristrutturato**
**Closing ago-23**

AMCO ha supportato il nuovo piano di rilancio con l'estensione dei termini di rimborso del debito e la partecipazione all'aumento di capitale, favorendo lo sviluppo aziendale

IMMOBILIARE

### Genova High Tech

**€250m**
**debito ristrutturato**
**Closing lug-23**

AMCO ha sottoscritto un accordo di ristrutturazione, che prevede l'estensione dei termini del debito, la concessione di nuova finanza e la patrimonializzazione della società, per sostenere un importante progetto di riqualificazione urbana a Genova volto a realizzare il più grande parco scientifico in Italia

ALBERGHIERO

### Maritalia

85 dipendenti

**€13m**
**debito ristrutturato**
**Closing giu-23**

A seguito dell'ingresso del nuovo azionista, AMCO ha sostenuto la riorganizzazione del gruppo con il rifinanziamento e la concessione di nuova finanza per la riqualificazione del complesso alberghiero, divenendone l'unico finanziatore

IMMOBILIARE

### Vulcano Buono

**€42m**
**debito ristrutturato**
**Closing mag-23**

AMCO ha supportato il rilancio del centro commerciale estendendo i termini di rimborso del debito e approvando investimenti di ammodernamento, con gli altri creditori, garantendo un importante complesso polifunzionale a Nola (NA)

IMMOBILIARE

### Bagnolifutura

**€28m**
**debito ristrutturato**
**Closing mag-23**

AMCO ha privilegiato una soluzione stragiudiziale volta ad accelerare la trasformazione dell'area di Bagnoli (NA) ex Italsider in un parco urbano

## 2. Integrare i criteri ESG nel processo di gestione del credito e nella gestione dei rischi

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.

| | | Le performance di AMCO | | |
|---|---|---|---|---|
| **TARGET ANNUALI 2023-2025** | | **2021** | **2022** | **2023** |
| **Mappare i *cluster* geo-settoriali** a maggior rischio ESG entro il 2024 | ✓ | n.d. | n.d. | Sì |
| Integrare **il rischio ESG nel *Risk Framework*** entro il 2024 | ✓ | n.d. | n.d. | Sì |
| Introdurre adeguati **criteri ESG nella valutazione dei rischi del portafoglio crediti** entro il 2024[15] | | n.d. | n.d. | n.d. |

✓ Target raggiunto.

## I target raggiunti nel 2023

Nel 2022 la Procedura di Investimento è stata integrata con i criteri di valutazione ESG da considerare nel processo di due diligence, con particolare riferimento ai rischi climatici e ambientali.

Nel 2023 AMCO ha mappato il portafoglio in gestione sulla base di cluster geo-settoriali esposti a rischi fisici e di transizione. In particolare, per valutare il rischio di esposizione e di concentrazione del portafoglio rispetto al rischio fisico, AMCO ha considerato cluster territoriali italiani definiti sulla base del diverso livello di esposizione a rischi idrogeologici (frane, alluvioni, precipitazioni intense) e geologici (eruzioni vulcaniche, eventi sismici). Con riferimento al rischio di transizione, sono stati invece analizzati i diversi settori di attività economica in funzione del livello di emissioni di $CO_2$ e del percorso di riduzione svolto negli anni.

Dalla mappatura effettuata sulla base dei sopra citati criteri, si evidenzia che al 31 dicembre 2023, in termini di *Gross Cash Flow* (GCF) attesi: le quote esposte ad elevato rischio idrogeologico e geologico sono pari rispettivamente al 28,9% e al 3,6% di tutto il portafoglio AMCO. Rispetto al rischio di transizione, la quota di GCF verso le imprese UTP (cluster individuato come maggiormente esposto) a elevato rischio risulta pari all'8,2% del complessivo portafoglio UTP.

A fronte della mappatura condotta, con un anno di anticipo rispetto al target inizialmente previsto, AMCO ha provveduto a inserire nel *Risk Framework* 2024 questi tre indicatori di esposizione prevedendone un monitoraggio trimestrale.

15 Obiettivo per l'anno 2024.

### 3. Migliorare la classe energetica degli immobili *repossessed*

AMCO si impegna a mappare la classe energetica degli immobili *repossessed* (esclusi gli immobili connessi a contratti di *leasing*), valutando la possibilità di investimenti al fine di migliorare l'efficienza dei consumi.

| | | Le performance di AMCO | | |
|---|---|---|---|---|
| **TARGET ANNUALI 2023-2025** | | **2021** | **2022** | **2023** |
| **Mappare la classe energetica degli immobili *repossessed* di AMCO**[16] per valutare potenziali investimenti per migliorarne la classe energetica | ✓ | n.d. | 16% | 70,4%* |
| **50% mappato** entro il 2023 | ✓ | - | - | Sì - 70,4%* |
| **75% mappato** entro il 2024 | | - | - | - |
| **90% mappato** entro il 2025 | | - | - | - |

* analisi interna di AMCO, condotta tramite provider terzi indipendenti, volta a identificare i principali interventi finalizzati a migliorare le prestazioni energetiche degli immobili *repossessed*. La mappatura della classe energetica tramite APE (Attestazione di Prestazione Energetica)[17] è stata effettuata sul 34,2% del totale dei mq degli immobili *repossessed*.

✓ Target raggiunto.

**Analisi interna condotta da provider terzi indipendenti**

Nell'ambito della mappatura energetica, nel corso del 2023, AMCO ha avviato un'analisi interna, condotta da provider specializzati terzi indipendenti, volta a identificare i principali interventi finalizzati a migliorare le prestazioni energetiche degli immobili *repossessed*. Il processo valuta i possibili interventi e stima i relativi costi per il miglioramento dell'efficienza energetica del singolo immobile partendo dallo stato attuale.

Tale analisi ha riguardato il 70,4% del totale degli immobili in termini di metri quadri (mq) per un totale di 39.895 mq *repossessed* oggetto del perimetro di indagine a fine 2023[16].

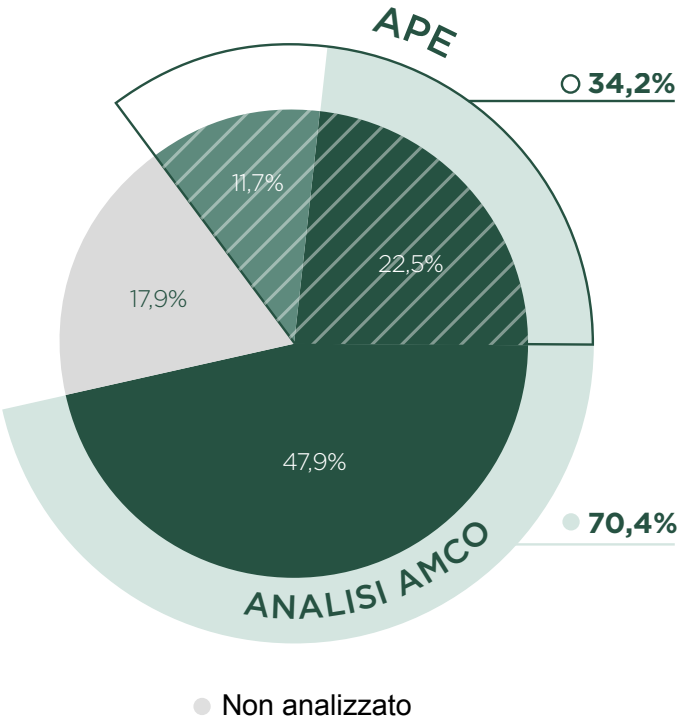
Nello specifico, come si evince dal grafico sotto rappresentato, il 70,4% è così composto:

- 22,5% su cui è stata effettuata la mappatura tramite analisi interna ed è presente l'APE;
- 47,9% su cui è stata effettuata la mappatura tramite analisi interna e su cui non è presente l'APE.

Il restante 29,6% degli immobili è così suddiviso:

- 11,7% su cui è stata mappata la classe energetica tramite APE ma non è stata effettuata l'analisi interna;
- 17,9% su cui non è stata né mappata la classe energetica tramite APE né è stata effettuata l'analisi interna.

16 Edifici *repossessed* (esclusi gli immobili connessi a contratti di leasing) nei primi 9 mesi dell'anno ed esclusi gli immobili ceduti infra-annualmente.
17 Documento riferito alla singola unità immobiliare che riporta la prestazione energetica dell'edificio in modo sintetico e comprensibile ad utenti non tecnici.




| Casistiche | % |
|---|---|
| Classe energetica presente/ analisi effettuata | 22,5% |
| Classe energetica non presente/analisi effettuata | 47,9% |
| Classe energetica presente/ analisi non effettuata | 11,7% |
| Classe energetica non presente/analisi non effettuata | 17,9% |

**Mappatura della classe energetica tramite APE**

Nel corso del 2023, oltre all'analisi interna condotta da provider terzi indipendenti, AMCO ha mappato la classe energetica tramite APE del 34,2% del totale degli immobili *repossessed* in termini di metri quadri (mq), ovvero del 42% del totale degli immobili *repossessed* in termini di unità immobiliari. L'esercizio di mappatura tramite APE ha infatti interessato un totale di 18 unità, su un totale di 43 unità immobiliari *repossessed* oggetto del perimetro di indagine a fine 2023.

Riguardo agli immobili che non sono stati mappati tramite APE, è importante sottolineare che in molti casi non è stato possibile procedere in quanto – per la natura stessa del business – gli immobili ripossessati sono in corso di costruzione/al grezzo, acquisiti in asta e/o tramite datio in solutum relativi a contratti di leasing da regolarizzare.

Come si evince dalla tabella sottostante, 11 immobili, che rappresentano oltre il 60% del totale mappato tramite APE, ha una classe energetica alta (A4, A1 e B).

Infine, la distribuzione delle classi energetiche in termini di mq mostra che il 73,7% del totale dei mq analizzati tramite APE è valutata in classe (A4, A1 e B). Questo dato è altamente influenzato da un singolo immobile di dimensioni molto rilevanti caratterizzato una classe energetica particolarmente alta, elemento che influenza in modo anomalo la distribuzione.

| Classe energetica | Numero immobili mappati con APE | |
|---|---|---|
| **A4** | **1** | **=11 (61%)** |
| **A1** | **3** | |
| **B** | **7** | |
| D | 4 | |
| E | 1 | |
| G | 2 | |

### 4. Contribuire all'educazione finanziaria delle imprese

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 | | |
|---|---|---|---|---|
| **TARGET ANNUALI 2023-2025** | | **2021** | **2022** | **2023** |
| Realizzare **almeno due iniziative di formazione** finanziaria all'anno dal 2023 | ✓ | n.d. | n.d. | Sì |

✓ Target raggiunto.

## I target raggiunti nel 2023

Nel 2023 AMCO ha organizzato due eventi di formazione finanziaria ad imprese e futuri imprenditori.

Il 30 novembre 2023 si è tenuto presso l'Università di Padova il primo appuntamento sponsorizzato da AMCO dal titolo: "*Finanziamenti alle imprese tra Sostenibilità e Fintech*". L'evento, realizzato in partnership con Confindustria Veneto Est e il Dipartimento di Scienze Economiche e aziendali dell'Università di Padova, ha coinvolto 56 tra imprenditori, consulenti e legali che hanno dimostrato interesse verso i contenuti, partecipando interattivamente ai lavori con *survey* e domande. Le tematiche affrontate sono state: gli impatti dello scenario macroeconomico sulla struttura finanziaria delle imprese, leva finanziaria e modalità di ristrutturazione del debito, forme innovative di finanziamento e fintech, impatti delle strategie aziendali in ambito ESG nell'interlocuzione con la banca e sul costo del debito.

Il 19 dicembre 2023 si è svolto il secondo evento che ha coinvolto una trentina di studenti nell'ambito dell'insegnamento di *Advanced Public Economics* del corso di laurea magistrale in *Economics and Finance* dell'Università di Padova. L'obiettivo era quello di aumentare la sensibilità riguardo ai livelli ottimali di debito nei confronti di una popolazione che può rappresentare i manager/imprenditori del futuro.

# 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**
2. **Essere un gruppo di persone inclusive e bilanciate**

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

Per AMCO, la valorizzazione del talento passa attraverso l'implementazione di piani di formazione e sviluppo delle competenze mirati nonché il disegno di percorsi di carriera e di crescita 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.

| TARGET ANNUALI 2023-2025 | | Le performance di AMCO 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| Erogare **formazione ESG** per tutti i dipendenti | ✓ | n.d. | Sì | Sì |
| Realizzare iniziative di ***engagement*** di Prime Linee e dipendenti | ✓ | n.d. | Sì | Sì |
| Accogliere ogni anno almeno il **90% del totale dei *part-time*** sul totale | ✓ | 100% | 100% | 100% |
| Garantire a tutti i dipendenti meccanismi di **lavoro flessibile (*smart working*)** per il bilanciamento di vita privata e lavorativa | ✓ | 100% | 100% | 100% |

| TARGET ANNUALI 2023-2025 | Le performance di AMCO 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| Predisporre **piani di successione** per tutte le posizioni di primo riporto dell'AD/DG entro il 2023 | n.d. | n.d. | 50% |

✓ Target raggiunto.

## I target raggiunti nel 2023

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 è una condizione di eleggibilità per l'accesso ai sistemi premianti di remunerazione.

Per quanto riguarda la formazione in materia di Sostenibilità, AMCO ha definito diverse iniziative volte ad accrescere la cultura ESG all'interno della Società.

A partire dal 2023, la formazione in ambito ESG è stata inserita nell'ambito della formazione obbligatoria aziendale e si affianca a specifiche iniziative quali campagne di sensibilizzazione effettuate con il partner Mugo, declinate nella campagna "People4Environment" (vedi pilastro "Tutela dell'Ambiente"), e seminari specifici.

Il corso formativo obbligatorio online su temi ESG è stato lanciato il 31 gennaio 2023 e il 100% dei dipendenti iscritti ha concluso la formazione. Il corso continua a essere erogato a tutti i nuovi assunti ed è composto da 2 moduli formativi finalizzati a:

- acquisire i concetti di base sul contesto normativo e di mercato relativamente ai temi di sostenibilità;
- condividere il percorso di sostenibilità intrapreso da AMCO, ripercorrere i 4 pilastri e i target della strategia GSSE.

Inoltre, è stato organizzato un seminario facoltativo sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi, nelle metodologie e nelle politiche di *Risk Management* degli intermediari finanziari. I contenuti approfonditi nel seminario sono stati: il contesto normativo di riferimento, i driver dei rischi climatici e ambientali e le analisi di benchmark. Il Chief Risk Office di AMCO ha quindi illustrato le analisi effettuate sul portafoglio in gestione alla Società.

Al seminario, tenutosi in due sessioni, ha partecipato oltre il 60% dei dipendenti di AMCO (circa 260 persone).

Sul fronte dei **benefit** aziendali la Società offre, come da contratto integrativo 2023-2025:
- *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.

Nel corso del 2023 AMCO ha accolto il 100% delle richieste di ***part-time*** (2) pervenute dai dipendenti. Durante il corso dell'anno sono stati predisposti i piani di successione per il 50% delle posizioni di primo riporto dell'AD/DG; l'attività progettuale sarà riavviata coerentemente con l'evoluzione della struttura organizzativa.

## Iniziative di *engagement* e *wellbeing*

In merito alle iniziative di *engagement*, il personale partecipa attivamente al percorso di Sostenibilità di AMCO.
Nel 2023 l'azienda ha sviluppato iniziative per **favorire una maggiore coesione** tra colleghi e **strutture**, con proposte finalizzate a **coinvolgere e condividere momenti di socialità**, favorendo **esperienze trasversali, conoscenze e collaborazioni reciproche** per rendere il clima aziendale più piacevole e aumentare la motivazione e l'ingaggio.

Tra queste iniziative si annovera un ciclo di **Team Building, con format diversificati, che hanno coinvolto 60 dipendenti** in **gruppi eterogenei** per sede, direzione, ruolo, età, genere. L'iniziativa proseguirà anche negli anni successivi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la popolazione aziendale.

Inoltre, AMCO promuove un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente, che consenta alle sue persone di sviluppare fiducia e conoscenza reciproca, cooperazione e condivisione e rendere il lavoro di tutti più proficuo. In quest'ottica, a fine 2023 è stata creata e promossa la **#AMCOmmunity**, una *community* interna digitale, gestita sulla intranet aziendale, per favorire le relazioni tra colleghi. Nelle due rubriche, #MyPassion e #Mytip4You, si condividono interessi comuni, hobby, passioni, esperienze vissute, con post, recensioni e racconti pubblicati mensilmente nella pagina dedicata.
I colleghi sono inoltre coinvolti e resi protagonisti di **video aziendali e interviste** su progetti e tematiche professionali che aumentano la loro visibilità interna, la loro motivazione e il loro ingaggio e che vengono pubblicati sulla intranet e anche sulla pagina LinkedIn aziendale. Tra questi, è stato realizzato un ciclo di video denominati #WhyAMCO? con la partecipazione attiva di 10 colleghi, e una serie di video-pillole, con il coinvolgimento di altri 12 colleghi, per migliorare l'esperienza di selezione e di *Onboarding* dei neoassunti. Infine, altri 7 colleghi sono stati invitati a condividere il racconto di progetti aziendali da loro coordinati e le loro interviste sono state pubblicate sulla intranet.

Sempre in ottica di engagement, nel dicembre 2023 AMCO ha lanciato un programma di **Employee Advocacy**, con l'individuazione e la promozione di 8 brand Ambassadors al ruolo di divulgatori di AMCO sul canale LinkedIn, facendo vivere loro una esperienza di formazione e di arricchimento personale che ha generato motivazione e appartenenza.

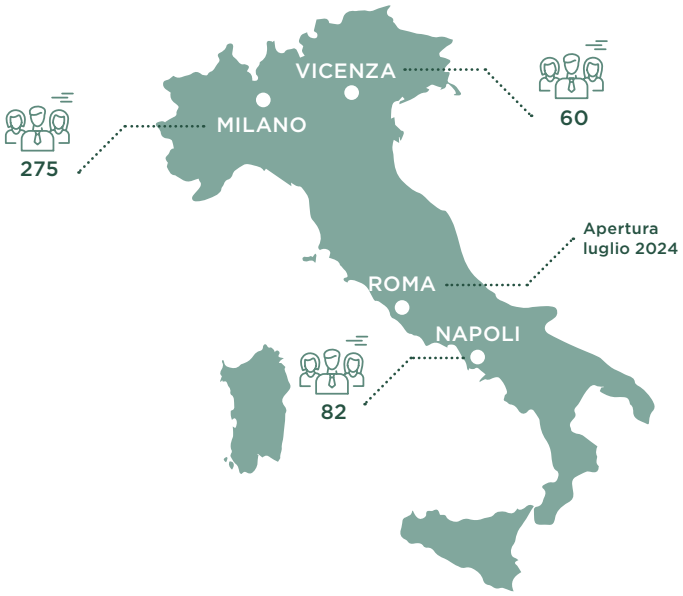
Nel corso del 2023 sono stati inoltre organizzati incontri in presenza con l'Amministratore Delegato per tutti i dipendenti delle 3 sedi di AMCO e sono stati coinvolti 15 dipendenti durante i career days per lo scouting di giovani studenti nelle Università Cattolica e Bocconi.

Nel corso del 2023 AMCO ha proseguito, in continuità con il 2022, il progetto di benessere con il partner *Healthy* Virtuoso, svolto tramite una App che permette di misurare l'attività fisica di tutti i partecipanti attraverso il cellulare o altri dispositivi. Con frequenza bimestrale è stata lanciata la sfida "AMCO *health challenge*" che, grazie a competizioni ingaggianti, incentiva tutti i dipendenti ad avere uno stile di vita salutare, premiando 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 2023 risultano iscritti 181 dipendenti che hanno compiuto complessivamente 305 milioni di passi e 10.069 ore di sport (15 minuti di sport al giorno in media a persona). Le sfide lanciate dall'inizio del programma sono in totale 1.434.

A favore del sostegno all'inclusione sociale, nel periodo natalizio AMCO ha attivato un'**iniziativa di solidarietà** coinvolgendo i dipendenti in una **raccolta fondi** a favore della scuola di formazione dell'associazione **Cometa,** al fine di supportare le esigenze formative di studenti con disabilità, disturbi specifici dell'apprendimento, bisogni educativi speciali, in situazioni di fragilità personale o marginalità socio-economica.

## 2. Essere un gruppo di persone inclusive e bilanciate

### Le persone in amco




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 2023 AMCO conta sull'esperienza e sulla professionalità di 417 dipendenti specializzati e motivati a raggiungere alti livelli di performance in diverse aree, consentendo alla Società di confermarsi punto di riferimento nel settore.

Il 60% è rappresentato da dipendenti di genere maschile e il 40% femminile. L'età media è di 43 anni.

Al 31 dicembre 2023, il personale di AMCO risulta così composto:

| Composizione personale per inquadramento, genere ed età[18] | 2021 | | | | | 2022 | | | | | 2023 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | | Uomini | | Totale | Donne | | Uomini | | Totale | Donne | | Uomini | | Totale |
| | (n) | (%) | (n) | (%) | | (n) | (%) | (n) | (%) | | (n) | (%) | (n) | (%) | |
| **Dirigenti** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ≤ 31 anni | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| 32 - 39 anni | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 2 | 100% | 2 | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| 40 - 54 anni | 4 | 31% | 9 | 69% | 13 | 4 | 29% | 10 | 71% | 14 | 4 | 27% | 11 | 73% | 15 |
| ≥ 55 anni | 1 | 14% | 6 | 86% | 7 | 1 | 14% | 6 | 86% | 7 | 0 | 0% | 8 | 100% | 8 |
| **Totale Dirigenti** | **5** | **25%** | **15** | **75%** | **20** | **5** | **22%** | **18** | **78%** | **23** | **4** | **17%** | **20** | **83%** | **24** |
| **Quadri** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ≤ 31 anni | 2 | 15% | 11 | 85% | 13 | 1 | 10% | 9 | 90% | 10 | 1 | 14% | 6 | 86% | 7 |
| 32 - 39 anni | 18 | 33% | 37 | 67% | 55 | 26 | 38% | 42 | 62% | 68 | 28 | 34% | 54 | 66% | 82 |
| 40 - 54 anni | 52 | 41% | 76 | 59% | 128 | 59 | 41% | 85 | 59% | 144 | 73 | 45% | 90 | 55% | 163 |
| ≥ 55 anni | 9 | 27% | 24 | 73% | 33 | 10 | 28% | 26 | 72% | 36 | 12 | 30% | 28 | 70% | 40 |
| **Totale Quadri** | **81** | **35%** | **148** | **65%** | **229** | **96** | **37%** | **162** | **63%** | **258** | **114** | **39%** | **178** | **61%** | **292** |
| **Aree Professionali** | | | | | | | | | | | | | | | |
| ≤ 31 anni | 12 | 41% | 17 | 59% | 29 | 14 | 47% | 16 | 53% | 30 | 13 | 52% | 12 | 48% | 25 |
| 32 - 39 anni | 10 | 42% | 14 | 58% | 24 | 11 | 38% | 18 | 62% | 29 | 17 | 40% | 26 | 60% | 43 |
| 40 - 54 anni | 24 | 65% | 13 | 35% | 37 | 19 | 63% | 11 | 37% | 30 | 18 | 58% | 13 | 42% | 31 |
| ≥ 55 anni | 3 | 100% | 0 | 0% | 3 | 3 | 100% | 0 | 0% | 3 | 2 | 100% | 0 | 0% | 2 |
| **Totale Aree Professionali** | **49** | **53%** | **44** | **47%** | **93** | **47** | **51%** | **45** | **49%** | **92** | **50** | **50%** | **51** | **50%** | **101** |
| **Totale** | **135** | **39%** | **207** | **61%** | **342** | **148** | **40%** | **225** | **60%** | **373** | **168** | **40%** | **249** | **60%** | **417** |

A riprova della volontà di AMCO di costruire rapporti duraturi con le persone, 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 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| A tempo indeterminato | 133 | 205 | 338 | 147 | 223 | 370 | 167 | 247 | 414 |
| A tempo determinato | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| **Totale** | **135** | **207** | **342** | **148** | **225** | **373** | **168** | **249** | **417** |

18 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

| TARGET ANNUALI 2023-2025 | | Le performance di AMCO 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| Lanciare una **campagna di sensibilizzazione sui temi della D&I** (almeno una volta l'anno) dal 2023 | ✓ | n.d. | n.d. | Sì |
| Garantire processi di selezione **bilanciati** con ***head hunter***: 50% dei candidati appartenente al genere meno rappresentato annualmente dal 2023 | | 49% | 22% | 27% |

✓ Target raggiunto.

Nel 2023, in linea con quanto già avviato nel 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. D'altra parte, 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*.

La situazione oggettiva riscontrata nel mercato del lavoro allo stato attuale non ha impedito alla Società di perseguire con determinazione i propri obiettivi di bilanciamento della forza lavoro. Nel 2023 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*) rappresenta infatti il 39,1%.

## I target raggiunti nel 2023

Alla fine del 2023, AMCO ha intrapreso un percorso strutturato in più azioni per approfondire le tematiche di *Diversity, Equity & Inclusion* in azienda con l'obiettivo di aprire un canale di ascolto tra tutti i colleghi e raccogliere il loro percepito su tali tematiche.

La Società ha strutturato dei *focus group* che hanno coinvolto un pubblico diversificato in termini di età, genere, seniority, divisione di appartenenza e, successivamente, inviato una *Survey* a tutta la popolazione aziendale. Il tasso di partecipazione dei dipendenti alla *Survey* è stato del 55%. I cluster più rappresentati sono le categorie dei Quadri e delle fasce d'età fra i 46 e 55 e gli over 55. Dalle risposte è emerso un buon livello di inclusione interno ad AMCO pari a 7,4 su una scala da 0 a 10.

Sul fronte della D&I, 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 professionale.

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*.

# 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) generate dall'attività di riscaldamento degli uffici e dai combustibili della flotta aziendale;
- le emissioni indirette di GHG (*Scope* 2) da elettricità acquistata per gli uffici.

Le emissioni indirette di GHG (*Scope* 3) legate ai viaggi di lavoro sono state monitorate in sede di definizione della strategia GSSE, ma non sono state incluse nel perimetro della strategia di decarbonizzazione in quanto non rilevanti. 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.

| | | Le performance di AMCO | | |
|---|---|---|---|---|
| **TARGET ANNUALI 2023-2025** | | **2021** | **2022** | **2023** |
| Calcolare le **emissioni** GHG *Scope* 1 e 2[19] entro il 2022 | ✓ | 271 $tCO_2e$ | 556 $tCO_2e$ | 125 $tCO_2e$ |
| **-50% di emissioni GHG** rispetto al 2021 derivanti dalle attività operative (*Scope* 1 e 2) entro il 2023 | ✓ | | - | Sì |
| **-55% di emissioni GHG** derivanti dalle attività operative (*Scope* 1 e 2) entro il 2025 | | | - | - |

✓ Target raggiunto.

19 Le emissioni GHG Scope 2 sono calcolate secondo la metodologia Market-based. Le fonti dei fattori di emissione per fonte energetica sono: ISPRA per emissioni Scope 1, AIB per emissioni Scope 2.

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

✓ Target raggiunto.

## I target raggiunti nel 2023

Al fine di ridurre le emissioni GHG, AMCO ha implementato le seguenti iniziative nel 2022-2023:

- 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 di tutti i contratti di fornitura di energia elettrica** degli uffici della Società a energia da fonti **rinnovabili** garantite **da certificati di origine**;
- la **sostituzione delle auto della flotta aziendale** contrattualizzate da AMCO **con auto ibride a basso impatto ambientale**.

I principali consumi energetici di AMCO sono pertanto oggi riconducibili al consumo di (i) gas naturale, utilizzato per il riscaldamento degli ambienti della sede di Vicenza; (ii) energia elettrica da fonti rinnovabili acquistata per l'operatività di tutti gli uffici della Società e per le pompe di calore elettriche delle sedi di Napoli e Milano; (iii) diesel e benzina relativi alla flotta aziendale.

I consumi energetici diretti e indiretti di AMCO – relativi alle sedi di Milano, Vicenza e Napoli – del 2023 sono di seguito rappresentati:

| Consumi energetici diretti e indiretti | u.d.m. | 2023 |
|---|---|---|
| Gas naturale | GJ | 341 |
| Diesel | | 846 |
| Benzina | | 585 |
| Energia elettrica | GJ | 5.232 |
| *di cui da fonti rinnovabili certificate* | | *5.232* |
| *di cui da fonti non rinnovabili* | | *0* |
| **Totale consumi energetici diretti e indiretti** | **GJ** | **7.004** |

A fronte dei suddetti consumi energetici e grazie alle iniziative di efficientamento implementate negli ultimi due anni, le emissioni *Scope* 1 e 2 generate nel 2023 da AMCO risultano inferiori del 54% rispetto a quelle generate nel 2021. Di seguito il dettaglio delle emissioni[20] del 2023:

20 Fonti dei fattori di emissione per fonte energetica: ISPRA per emissioni Scope 1; AIB per emissioni Scope 2.

| Emissioni GHG Scope 1 e 2 | u.d.m. | 2023 |
|---|---|---|
| Gas naturale | | 19 |
| Diesel | $tCO_2e$ | 63 |
| Benzina | | 43 |
| Energia elettrica | | 0 |
| *di cui da fonti rinnovabili certificate*[21] | $tCO_2e$ | *0* |
| *di cui da fonti non rinnovabili* | | *0* |
| **Totale emissioni GHG Scope 1 e 2** | **$tCO_2e$** | **125** |

Al fine di ridurre ulteriormente la propria impronta carbonica, sono previste azioni anche sulla sede di Vicenza tra cui la possibile installazione di sistemi di riscaldamento alimentati da pompe di calore elettriche o il trasferimento della sede in un edificio più efficiente da un punto di vista energetico entro il 2025.

## 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 | | |
|---|---|---|---|---|
| **TARGET ANNUALI 2023-2025** | | **2021** | **2022** | **2023** |
| **100% acquisti carta sostenibile** certificata FSC entro il 2022 | ✓ | 100% | 100% | 100% |
| Ottenimento della **certificazione Leed GOLD** (exterior e interior) e Fitwel per la sede di Milano entro il 2023 | ✓ | n.d. | n.d. | Sì |

✓ Target raggiunto.

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

## I target raggiunti nel 2023

Nel 2023 la sede di Milano di via San Giovanni sul muro 9, situata all'interno del Business Campus "The Bridge", 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 le prime società in Italia, ha ottenuto nel 2023, sempre per la sede di Milano, anche la certificazione *Fitwel* : uno standard di certificazione volontaria del benessere aziendale con validità triennale rilasciato dal Center for Active Design (CfAD) di New York. Fitwel valorizza la salute in azienda come un sistema interconnesso dove la progettazione interna, la gestione degli spazi e l'ubicazione del sito mirano alla promozione del benessere degli occupanti. I rating system di Fitwel valutano vari aspetti, quali: location, accesso al building, spazi esterni e interni, qualità dell'acqua, piano di gestione emergenze.

In tutti gli uffici AMCO si effettua la raccolta differenziata dei rifiuti e, con riferimento 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.

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.

| | | Le performance di AMCO | | |
|---|---|---|---|---|
| **TARGET ANNUALI 2023-2025** | | **2021** | **2022** | **2023** |
| 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. | Sì | Sì |

✓ Target raggiunto.

## Iniziative di sensibilizzazione e educazione dei dipendenti

Con riferimento alle iniziative di ***engagement* dei dipendenti,** che hanno l'obiettivo di rafforzare la cultura ESG e promuovere comportamenti sostenibili per l'ambiente, nel corso del 2023 AMCO ha confermato le iniziative avviate nel 2022 che sono state integrate con nuovi contenuti.

Nello specifico, è stato esteso a tutto il 2023 il progetto "*AMCOPeople4Environment*", un percorso di educazione e sensibilizzazione gestito in collaborazione con il partner MUGO, finalizzato ad aumentare la consapevolezza ambientale delle persone e promuovere comportamenti virtuosi che riducano l'impatto sul clima. Ogni dipendente ha potuto quindi scoprire il proprio profilo climatico, ricevendo un report con consigli utili e aree di miglioramento. Il progetto prevede l'invio annuo di pillole informative e moduli di *climate coaching* multimediali, disponibili sulla piattaforma di MUGO due volte al mese. Dall'inizio del programma fino al 31.12.2023, sono state rese disponibili ai dipendenti 18 pillole e 18 moduli di *climate coaching*, con un *completion rate* dell'85% da parte dei colleghi che si sono registrati sulla piattaforma.

Inoltre nel 2023, in **collaborazione con il partner Rete Clima**, AMCO ha realizzato 1 evento di forestazione e 1 evento di manutenzione di aree verdi con il coinvolgimento dei colleghi.

L'evento di Forestazione aziendale si è tenuto il 22 marzo 2023 a Tribano (PD) e 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.
Il 31 maggio 2023 al Parco Nord di Milano si è svolta invece una nuova attività di stampo green con colleghi della sede di Milano che hanno eseguito un'opera di pulizia, scerbatura e manutenzione dell'installazione floreale "Apistrada".

Infine, nel periodo natalizio si è rinnovata la consueta collaborazione con **Banco alimentare**, per la donazione delle regalie ricevute dai dipendenti.

# Obiettivi **2024-2028**

Con il Piano Strategico 2024-2028 AMCO prosegue il percorso tracciato con la Strategia di Sostenibilità GSSE, confermando i target al 2025 e delineando nel contempo nuovi ambiti di azione da implementare tra il 2026 e il 2028

## Governance

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

In tema di Governance, AMCO ha confermato i seguenti obiettivi annuali per il 2024-2025:

- 100% dei dipendenti formati in materia di anticorruzione, *privacy* e antiriciclaggio
- 10% del LTI basato sul raggiungimento di un obiettivo ESG e obiettivi ESG nell'MBO dei dipendenti
- 100% dei fornitori rilevanti valutati secondo criteri ESG
- 100% dei dipendenti degli *special servicer* formati in materia di *privacy* e antiriciclaggio

Inoltre, al fine di rafforzare i presidi di Governance, AMCO ha definito 2 ulteriori obiettivi per il periodo 2026-2028:

- La costituzione di un Comitato ESG endoconsiliare
- La nomina degli ESG *Ambassador*

# Social

## Produciamo valore

### gestendo i crediti con un approccio proattivo e secondo principi etici, per facilitare il riequilibrio finanziario di famiglie e imprese

Relativamente alla sostenibilità e alla gestione proattiva del credito, AMCO ha confermato i seguenti obiettivi per il 2024-2025:

- Realizzare annualmente almeno il 25% degli incassi degli NPL, almeno l'85% degli incassi degli UTP e almeno il 50% degli incassi relativi a PMI e privati da attività stragiudiziale
- Realizzare annualmente almeno 2 iniziative di formazione finanziaria
- Mappare la classe energetica del 100% degli immobili *repossessed* di AMCO al 2025 per valutare potenziali investimenti per migliorarne la classe energetica
- Introdurre adeguati criteri ESG nella valutazione rischi del portafoglio crediti nel 2024

Inoltre, per il periodo 2026-2028, AMCO ha definito 4 ulteriori obiettivi:

- Avvio del progetto RE.Perform relativo ai mutui retail. Le principali aree di impatto e relativi benefici attesi dall'operazione riguardano:
    - il supporto al debitore promuovendo nuovamente l'accesso al credito per i debitori meritevoli, con conseguente liberazione di risorse da destinare a famiglie in difficoltà
    - la riqualificazione energetica degli immobili tramite nuova finanza in collaborazione con banche partner
- Progetto di miglioramento della classe energetica di un *cluster* di immobili
- Analisi del rischio fisico di specifici *cluster* di immobili
- *Survey* sulla soddisfazione dei clienti post-accordo sul recupero del credito

# Social

## Cresciamo insieme

### promuovendo la valorizzazione, lo sviluppo e il benessere delle persone

Con riferimento allo sviluppo del capitale umano, nel biennio 2024-2025 AMCO si impegna nel raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Formazione ESG annuale a tutti i dipendenti
- Almeno il 90% dei *part-time* accolti ogni anno
- Piani di successione dei *top manager*
- Campagna di sensibilizzazione sui temi *Diversity & Inclusion* ogni anno
- Selezione tramite *head hunter* al fine di garantire candidati bilanciati tra i generi

Inoltre, per il periodo 2026-2028 AMCO ha definito 4 ulteriori obiettivi:

- *Survey* sulla soddisfazione dei dipendenti
- Sviluppo di una Policy *Diversity & Inclusion*
- Calcolo del *gender pay gap* in azienda
- Avvio di un *Leadership program* per donne under 40

# *Environment*

## Rispettiamo il futuro
con comportamenti ecosostenibili e consumi responsabili

In materia di tutela dell'ambiente, AMCO ha definito i seguenti obiettivi per il periodo 2024-2025:

- Nel 2025 riduzione delle emissioni GHG dalle attività operative (*Scope* 1 e 2) del 55% rispetto al 2021
- 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili
- 100% delle auto aziendali contrattualizzate da AMCO a basso impatto ambientale
- Campagne di sensibilizzazione ambientale ai dipendenti ogni anno

Inoltre, per il periodo 2026-2028 AMCO ha definito 2 ulteriori obiettivi:

- Nominare un *Mobility Manager* per la sede di Milano
- Definire iniziative di *smart mobility* per i dipendenti

# Linee evolutive al 2028

In aggiunta agli obiettivi sopra citati, AMCO ha definito alcune linee evolutive al 2028 in materia di:

- *Customer care,* attraverso il miglioramento della multicanalità nella gestione dei clienti con l'efficientamento dei tempi medi di risposta
- *Diversity & Inclusion,* mediante la riduzione del *gender pay gap* al 2028 e l'ottenimento della certificazione di genere UNI/pdR 125-2022

# Nota metodologica

Il Report di Sostenibilità 2023 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 di ciò, il presente documento non è sottoposto a revisione esterna. Tuttavia, seppur non previsto da obblighi normativi, il Consiglio di Amministrazione ha preso visione del documento e lo ha approvato durante la seduta del 9 maggio 2024.

Il presente Report rappresenta il **terzo documento di rendicontazione** non finanziaria pubblicato da AMCO, mediante il quale la Società intende rappresentare lo **sviluppo del percorso di sostenibilità** avviato ed evidenziarne **gli 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 2023 - 31 dicembre 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 risultati qualitativi e quantitativi raggiunti nell'ultimo triennio 2021-2023, 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.

# Dizionario

**Emissioni dirette di Green House Gases (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