

amco



Report di Sostenibilità 2025

Indice

03

Premessa

04

amCO -Asset
Management
Company

- Chi siamo e la nostra storia
- Vision, Mission e Valori
- Modello di business

12

Principali obiettivi ESG
raggiunti nel 2025

13

Strategia
di Sostenibilità 2026

14

Obiettivi ESG 2026

- I tre driver della Strategia ESG di AMCO
- Altri obiettivi ESG

17

Obiettivi raggiunti nel
2025

- Governance
- Social
- Environment

42

Nota metodologica

Premessa

Per AMCO la Produzione di Valore è un obiettivo strategico oltre che un impegno concreto nell'ambito della Sostenibilità.

Nel 2026 la Società ha modificato la propria Strategia ESG in pieno allineamento con l'evoluzione delle direttive strategiche aziendali.

La Strategia di Sostenibilità 2026 – come meglio dettagliato in questo Report - si focalizza su tre principali obiettivi: 1) Integrare la Sostenibilità nella governance e nel sistema incentivante MBO, operando con integrità e correttezza; 2) Gestire responsabilmente il credito e rafforzare la *customer care*; 3) Valutare e gestire i rischi ESG del portafoglio crediti e degli investimenti. A questi tre obiettivi si aggiungono altri sei obiettivi, di cui due relativi all'area Environment, due relativi all'area Social e due di Governance.

Con riferimento all'anno 2025, AMCO ha scelto di rendicontare su base volontaria i risultati ESG raggiunti; così come fatto dal 2022, anno di pubblicazione del primo Report di Sostenibilità.

Con il Report di Sostenibilità 2025, AMCO continua a rendere trasparente e quantificabile il proprio agire verso tutti gli *stakeholder*.

Tutti gli obiettivi ESG, definiti e approvati collegialmente dal Comitato manageriale ESG e Sostenibilità secondo le linee guida proposte dal Comitato endoconsiliare di Indirizzo ESG, sono pienamente integrati nel sistema MBO (*management by objectives*) della società al fine di coinvolgere attivamente tutta la popolazione aziendale, a garanzia di un sempre più solido legame tra performance individuale, sostenibilità del business e della Società stessa.

Si precisa che la rendicontazione dei dati e delle informazioni contenute nel Report, si riferisce al perimetro individuale della Capogruppo AMCO. Il *reporting* non include dunque le società partecipate, in particolare il Gruppo Exacta¹.

¹ Dal 30 aprile 2025 AMCO detiene l'80% del Gruppo Exacta, specializzato nel recupero dei tributi locali non riscossi. Nel 2025 la Società ha inoltre incrementato la partecipazione nel capitale sociale di GHT - già debitore di AMCO - al 76,14%, diventandone il primo azionista.

amco

Asset Management Company

Chi siamo e la nostra storia

AMCO - Asset Management Company S.p.A. (“AMCO” o la “Società”) è una *credit management company* partecipata dal Ministero dell’Economia e delle Finanze¹. La Società è iscritta all’albo degli intermediari finanziari ex art.106 TUB ed è tra i principali operatori specializzati nella gestione dei crediti deteriorati con un ruolo sistemico.

Al 31.12.2025 il Gruppo AMCO consolida le società Exacta S.p.A. (e le sue controllate)² e Genova High Tech S.p.A. (“GHT”)³. Il presente Report si riferisce solo al perimetro individuale della Capogruppo AMCO.

A fine 2025, AMCO conta 452 dipendenti nelle 4 sedi di Milano (sede legale e Direzione Generale), Napoli, Roma e Vicenza. Il 42% è donna, l’età media è di 44 anni.

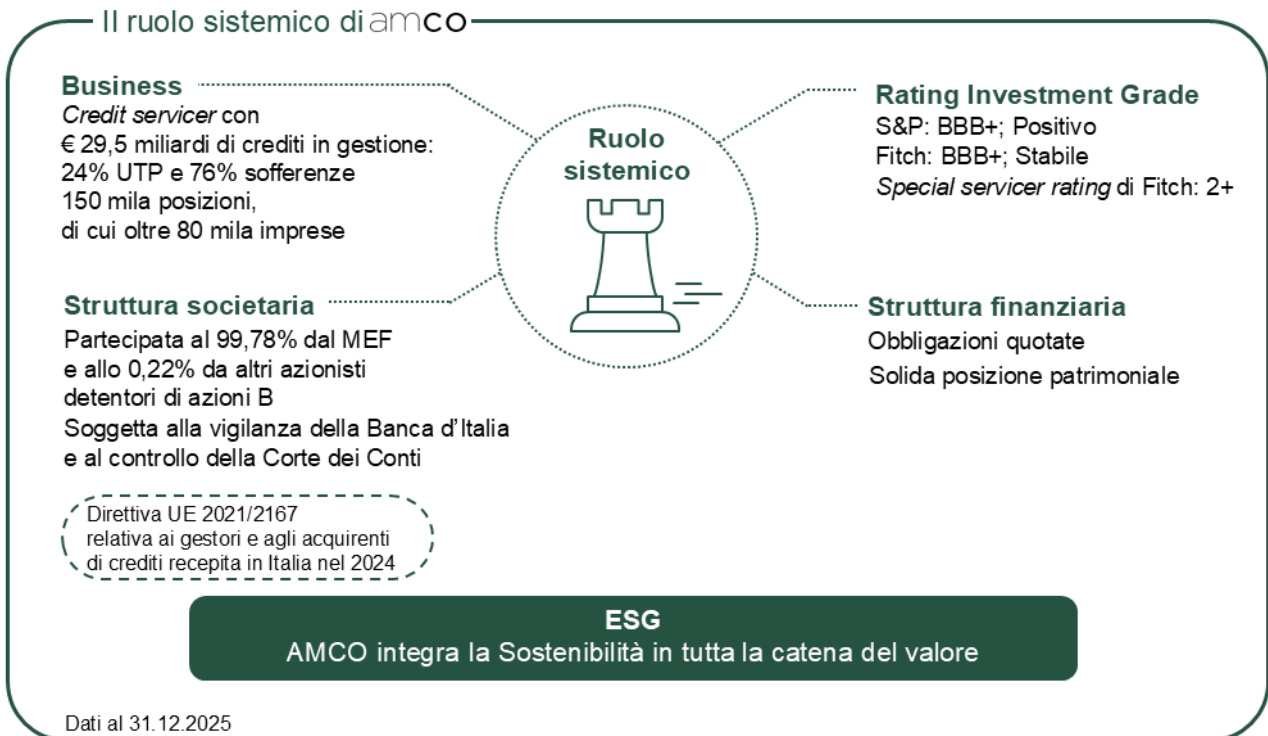
Al 31.12.2025 gli attivi in gestione ammontano a €29,5 miliardi, composti per il 24% da UTP e il 76% da sofferenze, per un totale di 151 mila posizioni, di cui oltre 80 mila sono imprese in Italia.

L’attività di AMCO è regolamentata e supervisionata da Banca d’Italia ed è soggetta al controllo sulla gestione finanziaria da parte della Corte dei Conti.

¹ Il Ministero dell’Economia e delle Finanze detiene il 99,78%; il restante 0,22% comprende azioni B detenute da altri azionisti e azioni proprie.

² Dal 30 aprile 2025 AMCO detiene l’80% del Gruppo Exacta, specializzato nel recupero dei tributi locali non riscossi.

³ Nel 2025 AMCO ha incrementato la partecipazione nel capitale sociale di GHT - già debitore di AMCO - al 76,14%, diventandone il primo azionista. L’obiettivo è una più efficace gestione della posizione debitoria complessiva della società anche tramite il rilancio del progetto di riqualificazione urbana di Genova.



AMCO ha una struttura patrimoniale solida. Inoltre, le obbligazioni emesse sono quotate sui mercati regolamentati.

Alla Società è assegnato il *rating* emittente dalle principali agenzie che ne hanno sottolineato il ruolo centrale nella gestione degli NPE in Italia e la solida dotazione di capitale.

In data 3 febbraio 2026 l'agenzia S&P Global ha confermato il *rating* di lungo termine di AMCO a "BBB+" e migliorato l'*outlook* a "positivo". Il *rating* di breve termine è stato confermato a "A-2".

In data 25 settembre 2025 Fitch Ratings ha migliorato il *rating* di lungo termine di AMCO a "BBB+" con *outlook* "stabile" e il *rating* di breve termine a 'F-1'.

Per quanto concerne il giudizio sull'operatività di business, il c.d. *special servicer rating*, il 23 ottobre 2025 Fitch Ratings ha migliorato i *rating* di AMCO relativi a *commercial*, *residential* e *asset-backed special servicer* a 'CSS2+', 'RSS2+', 'ABSS2+', con *outlook* "stabile".

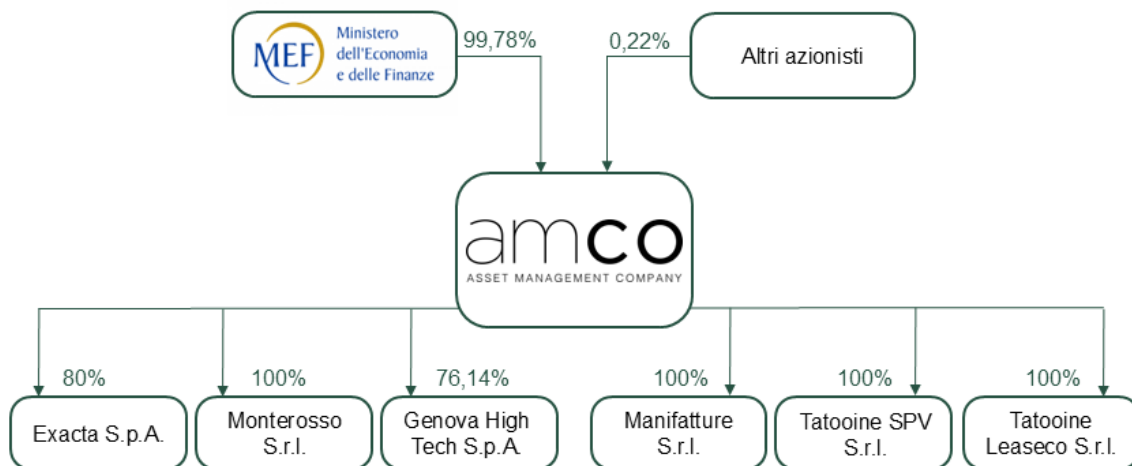
AMCO adotta principi di trasparenza nei confronti di tutti gli *stakeholder*, fornendo informativa puntuale e continuativa sui progetti strategici e sull'andamento societario.

La struttura societaria di AMCO

AMCO è una Società per azioni il cui capitale sociale, interamente versato, è ripartito in n. 600.000.000 azioni ordinarie prive dell'indicazione del valore nominale, interamente detenute dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, e da n. 55.153.674 azioni B prive del valore nominale e senza diritto di voto, detenute dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, da altri azionisti e inclusive di n. 18.466 azioni proprie in portafoglio.

La struttura societaria di AMCO e delle sue controllate al 31.12.2025 è definita come segue. Il Gruppo consolida Exacta S.p.A a partire dal 30 aprile 2025 e Genova High Tech S.p.A dal 31 agosto 2025.

La struttura societaria di amCO



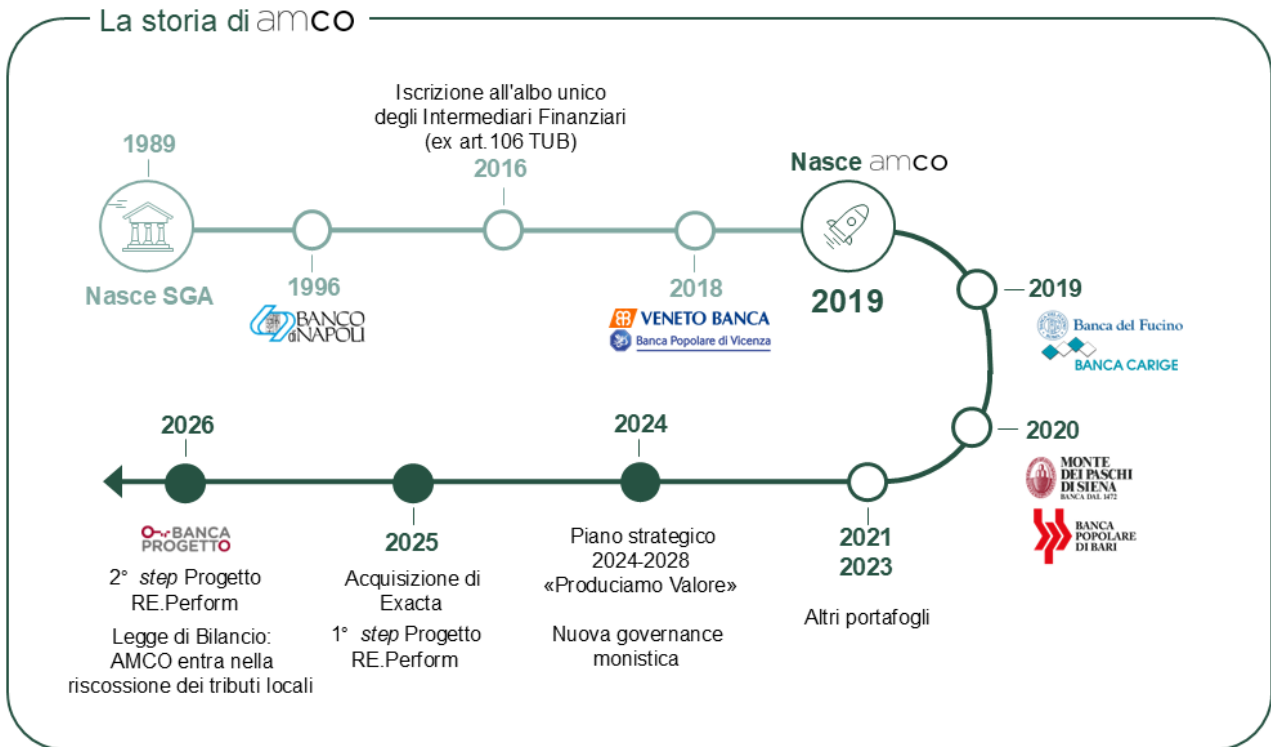
Struttura societaria al 31.12.2025. La percentuale detenuta dagli "altri azionisti" pari allo 0,22% comprende azioni B detenute da altri azionisti e azioni proprie.

La storia di AMCO

AMCO fonda la sua competenza su oltre 35 anni di attività nella gestione del credito e sull'*expertise* dei professionisti che vi operano.

AMCO inizia a operare nel 1989 come Società per la gestione di attività - SGA S.p.A. nel contesto dell'operazione di salvataggio del Banco di Napoli. Nel 2016 la Società viene inserita nell'albo unico degli Intermediari Finanziari e nel 2018 amplia il perimetro di attività, per il tramite dei patrimoni Destinati "Gruppo Veneto" e "Gruppo Vicenza", per effetto dell'acquisizione dei portafogli delle ex banche venete⁴.

⁴ Veneto Banca S.p.A. in Liquidazione Coatta Amministrativa e Banca Popolare di Vicenza S.p.A. in Liquidazione Coatta Amministrativa.



Il 2019 segna il cambio di denominazione in AMCO-Asset Management Company S.p.A. e nel 2020 la Società partecipa al *de-risking* di Banca Monte dei Paschi di Siena (MPS) con l'acquisizione, tramite un'operazione di scissione parziale di MPS, di un compendio di crediti deteriorati e altre attività.

Dal 2018 al 2023 AMCO ha affiancato banche italiane in situazioni di *distress* in importanti processi di *de-risking*, tra cui Carige, Popolare di Bari (oggi BdM) e la già citata MPS, contenendo gli impatti delle crisi e contribuendo a salvaguardare la solidità del sistema bancario italiano.

Tra il 2023 e il 2024 la Società ha registrato un cambio di direzione strategica con il rinnovo del Consiglio di Amministrazione, una nuova governance (attraverso l'istituzione dei comitati endoconsiliari e l'adozione del sistema monistico), nuove *Mission* e *Vision*, e il lancio del Piano Strategico 2024-2028 "Produciamo Valore" che si focalizza sulla produzione di valore del portafoglio esistente.

Un nuovo passaggio rilevante per AMCO è avvenuto a fine 2025 con l'approvazione della Legge di Bilancio 2026 (art. 1, comma 662 della legge 199/2025) che prevede che gli enti locali possano deliberare di affidare ad AMCO - che agirà tramite un patrimonio destinato segregato - la gestione delle attività di riscossione coattiva delle entrate tributarie e patrimoniali. AMCO diventa così attore centrale nella riscossione coattiva dei tributi locali.

Nel frattempo, la Società si è dotata di una piattaforma operativa dedicata proprio alla riscossione dei tributi locali; un business complementare a quello attuale di AMCO⁵.

Sempre nel 2025 AMCO ha finalizzato il 1° *step* del Progetto RE.Perform con la cessione del primo portafoglio di mutui *re-performing* in Italia di circa €400 milioni e la creazione di un nuovo *team*, interno ad AMCO, dedicato alla gestione dei restanti mutui con l'obiettivo del sostegno alle famiglie nel rientro in bonis di questi crediti.

A marzo 2026 si è quindi perfezionato il 2° *step* del Progetto RE.Perform con la cessione di un portafoglio di circa €600 milioni di mutui residenziali *re-performing* mediante una *joint venture* con un operatore specializzato.

Sempre a marzo 2026, la Società ha partecipato al processo di risanamento di Banca Progetto e ha sottoscritto il 50% delle note di un fondo⁶, che ha acquisito dalla Banca un portafoglio di crediti deteriorati garantiti da MCC e SACE, con rilascio di garanzia da parte del FITD. Il portafoglio acquisito dal fondo ammonta a circa €2,1 miliardi (GBV). AMCO agirà come Master e Special Servicer del portafoglio.

Vision, Mission e Valori

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

Vision di AMCO

AMCO opera per facilitare il riequilibrio finanziario di famiglie e imprese, focalizzando il proprio ruolo sistemico nella gestione dei crediti deteriorati.

Mission di AMCO

AMCO punta a 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*.

⁵ In data 30 aprile 2025 AMCO ha perfezionato l'acquisto della partecipazione dell'80% del Gruppo Exacta, attivo nella gestione dei tributi non riscossi della Pubblica Amministrazione locale.

⁶ Fondo di investimento alternativo (FIA) di credito, di tipo chiuso, riservato a investitori professionali, di nuova costituzione.

I Valori

I Valori aziendali sono le fondamenta della modalità di operare di AMCO. Declinati su ogni singola lettera dell'acronimo aziendale - Ascolto, Modernità, Competenza e Ottimismo - i valori attribuiscono un significato originale alla parola AMCO, che va oltre la sua definizione societaria per entrare in concreta risonanza con la *Mission* e la *Vision*.

Codice Etico e Principi della gestione del credito

Il Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n.231/2001 di AMCO ed è destinato ai dipendenti, collaboratori, fornitori e a tutti gli *stakeholder*, ispirandone e regolandone i comportamenti.

Il Codice Etico è un documento vincolante del rapporto contrattuale con le controparti, compresi gli *special servicer*, i legali esterni e i fornitori. La violazione del Codice Etico può infatti determinare la risoluzione degli accordi.

I Principi della gestione del credito fissano l'approccio adottato da AMCO nella conduzione delle sue attività e guidano l'operatività quotidiana del suo organico. I Principi assicurano l'implementazione di processi solidi ed etici, la gestione proattiva del credito e il dialogo costruttivo con il cliente debitore per facilitare il suo ritorno in bonis.

Modello di business

Produrre Valore

AMCO ha come obiettivo la produzione di valore tramite l'industrializzazione dei processi di recupero. L'analisi puntuale del portafoglio consente la scelta delle migliori strategie di valorizzazione del credito. Ciò è reso possibile da un approccio *data-driven*, supportato dall'utilizzo della tecnologia, inclusi sistemi di GenAI.

L'ottimizzazione del recupero dei crediti che compongono il portafoglio avviene sia tramite la gestione industriale sia valorizzando alcuni *asset* specifici attraverso un approccio *transactional* di mercato, come avvenuto a febbraio 2025 con la cessione del primo portafoglio di mutui *re-performing* in Italia di circa €400 milioni e a marzo 2026 con la seconda cessione di un portafoglio di circa €600 milioni sempre di mutui *re-performing*.

Il modello di business

Il business di AMCO è organizzato in tre Divisioni che gestiscono il credito in modo efficace secondo un modello organizzativo che prevede un'elevata specializzazione.

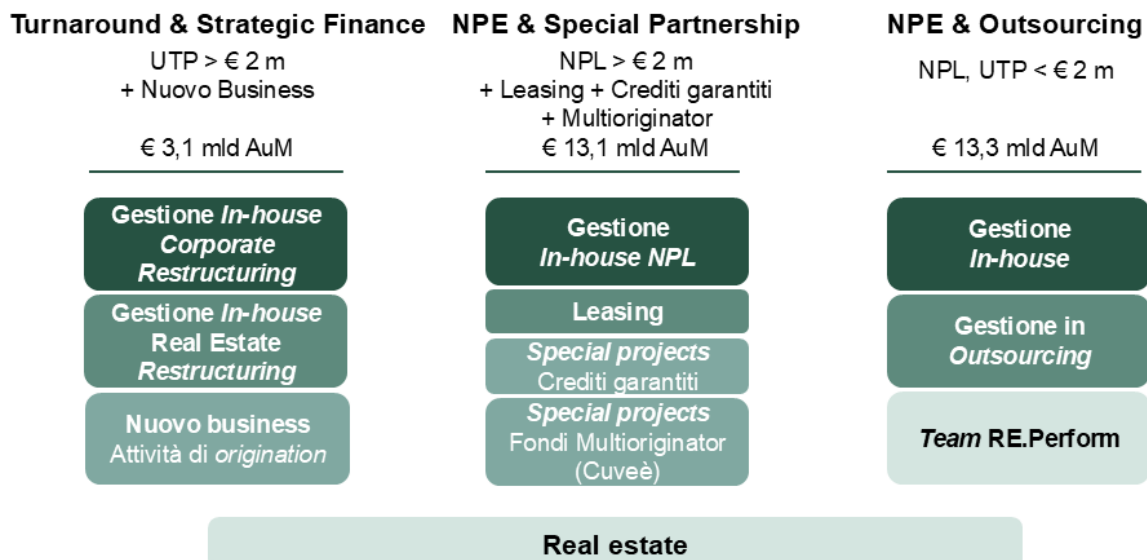
Le 3 Divisioni sono:

- *Turnaround & Strategic Finance*: specializzata in ristrutturazioni aziendali e immobiliari. La Direzione gestisce posizioni per €3,1 miliardi⁷; si tratta di crediti *single name* UTP che hanno un'elevata probabilità di tornare in bonis;
- *NPE & Special Partnership*: gestisce €13,1 miliardi di crediti con un approccio dedicato alla gestione dei crediti in sofferenza attraverso procedure giudiziali, oltre alla gestione del portafoglio dei crediti leasing;
- *NPE & Outsourcing*: gestisce €13,3 miliardi di crediti con un approccio specializzato tra la cosiddetta gestione *in house* - ovvero "in capo" ai gestori di AMCO - rispetto alla gestione *in outsourcing* ovvero, gestita tramite *servicer* terzi, oggetto di continuo monitoraggio. I crediti gestiti tramite terze parti sono selezionati a seconda della dimensione e della tipologia del credito.

La Divisione *NPE & Outsourcing* gestisce anche il progetto RE.Perform lanciato nel 2025 che, grazie a un *team* interno dedicato, opera per il rientro in bonis di un portafoglio specifico di mutui residenziali.

A queste tre Direzioni si aggiunge la Divisione *Real Estate* che supporta le prime tre nella gestione degli immobili.

Il modello di business di amCO



Asset Under Management al 31.12.2025

⁷ Tutti i dati delle Direzioni di business sono al 31.12.2025

A gennaio 2025 AMCO ha ottimizzato il modello di gestione dei crediti *in outsourcing*, ovvero tramite *servicer* terzi, con una significativa riduzione del numero di *servicer* attivi. La riorganizzazione è in linea con il Piano Strategico ed è stata effettuata attraverso un processo di gara trasparente.

Il risultato è un modello operativo che affida alla gestione interna di AMCO i crediti di maggiore dimensione, mentre all'esterno vengono affidati i crediti di dimensioni più contenute. Con la riorganizzazione, il numero dei *servicer* terzi è diminuito considerevolmente, passando dai n. 15 *servicer* precedenti agli n. 8 *servicer* attuali.

È stato introdotto un approccio industriale con monitoraggio e *reporting* costante delle attività svolte e tempistiche definite.

I criteri su cui si è basata la gara di selezione dei *servicer* sono stati: la solidità della governance e il modello di gestione, le strutture di Antiriciclaggio, Compliance e gestione dei conflitti di interesse dei *servicer*, la specializzazione per tipologia di crediti gestiti, le *performance* di recupero degli ultimi due anni.

Principali obiettivi ESG raggiunti nel 2025

G

- **Costituzione di un Comitato endoconsiliare ESG**
- **100% dei dipendenti di AMCO e dei *servicer* formati in *business ethics*¹**

S

- **95% degli incassi UTP, 44% degli incassi NPL, 60% degli incassi da PMI e privati da attività stragiudiziale**
- ***Gender pay gap* in linea con i principi della *pay transparency* e con i requisiti della certificazione sulla parità di genere²**
- **Parità di promozioni tra donne e uomini³**
- **Formazione ed *engagement* ESG ai dipendenti**

E

- **- 65% di emissioni GHG, rispetto al 2021⁴**
- **30% dei *cash flow* totali attesi a rischio idrogeologico e 4% a rischio geologico; 9% dei *cash flow* attesi degli UTP a rischio di transizione**
- **100% degli immobili di proprietà e 10 immobili in *leasing reposessed* oggetto di analisi per miglioramento energetico**

¹ Anticorruzione, Privacy e AML.

² Direttiva UE 2023/970 sulla *pay transparency*; recepimento in Italia previsto entro il 7.6.2026 e certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere.

³ 11% di donne promosse nell'anno, in linea con le promozioni della popolazione maschile nel 2025.

⁴ Emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2).

Strategia di Sostenibilità 2026

Nell'ottica di piena integrazione dell'impegno di AMCO in ambito di Sostenibilità e di allineamento con le direttive strategiche aziendali aggiornate, nel 2026 AMCO ha modificato la propria Strategia ESG focalizzandosi su tre principali obiettivi:

- 1) integrare la Sostenibilità nella governance e nel sistema incentivante MBO, operando con integrità e correttezza;
- 2) gestire responsabilmente il credito e rafforzare la *customer care*;
- 3) valutare e gestire i rischi ESG del portafoglio crediti e degli investimenti.

A questi tre obiettivi – come meglio dettagliato nella pagina a seguire - si aggiungono altri sei obiettivi, di cui due relativi all'area Environment, due relativi all'area Social e due di Governance.

Gli obiettivi ESG 2026 vengono resi pubblici all'interno del Report di Sostenibilità 2025, a sottolineare l'impegno della Società nel conseguimento degli obiettivi, condividendoli anche con gli *stakeholder* esterni.

Obiettivi ESG 2026

I tre driver della Strategia ESG di AMCO

G

Integrare la Sostenibilità nella governance e nel sistema incentivante MBO, operando con integrità e correttezza

- Integrazione degli obiettivi ESG nell'MBO di tutti i dipendenti
- Almeno due eventi di *engagement* ESG con le prime linee
- Ridefinizione del processo di rendicontazione ESG volontario e ottimizzazione tramite *tool* informatici di *data collection* e *reporting*

S

Gestire responsabilmente il credito e rafforzare la *customer care*

- Incassi da attività stragiudiziale: almeno l'85% degli incassi da crediti UTP, almeno il 25% da crediti NPL e almeno il 50% degli incassi relativi a controparti PMI
- Miglioramento della *customer journey* (3° *step*): aumento dei KPI di monitoraggio ed efficientamento del processo

E

Valutare e gestire i rischi ESG del portafoglio crediti e degli investimenti

- Misurazione trimestrale del rischio fisico e di transizione del portafoglio
- Inserimento di scenari climatici nella conduzione degli *stress test*

Altri obiettivi ESG

G

Assicurare comportamenti etici nella condotta aziendale e nel business

- 100% formazione in anticorruzione e AML dei dipendenti
- Formazione AML e anticorruzione degli organi sociali
- Mantenimento certificazione ISO 37001:2016

Allineare gli *stakeholder* agli obiettivi ESG

- Formazione del 100% dei dipendenti degli *special servicer* terzi in anticorruzione, privacy e AML
- Valutazione dei fornitori rilevanti secondo criteri ESG

S

Sviluppare il benessere, le competenze e la soddisfazione delle persone

- *Engagement* e formazione ESG dei dipendenti
- Mantenimento dei meccanismi di *well-being*
- Piani di successione per il 100% del top management
- Accettazione di almeno il 90% delle richieste di part-time

Monitorare la parità di genere

- Ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere
- Monitoraggio del *gender pay gap*
- *Leadership program* – seconda edizione

E

Contrastare il cambiamento climatico

- Monitoraggio emissioni GHG (scope 1 e 2)
- 100% della fornitura di energia elettrica rinnovabile
- 100% flotta aziendale sostenibile
- 100% carta sostenibile certificata FSC
- PSCL per sede Milano e Napoli, iniziative *smart mobility* e Calcolo scope 3 cat.7

Mappare la classe energetica degli immobili

- Mappatura del 100% degli immobili di proprietà
- Mappatura di 10 immobili relativi al portafoglio di crediti leasing



am
co

Governance

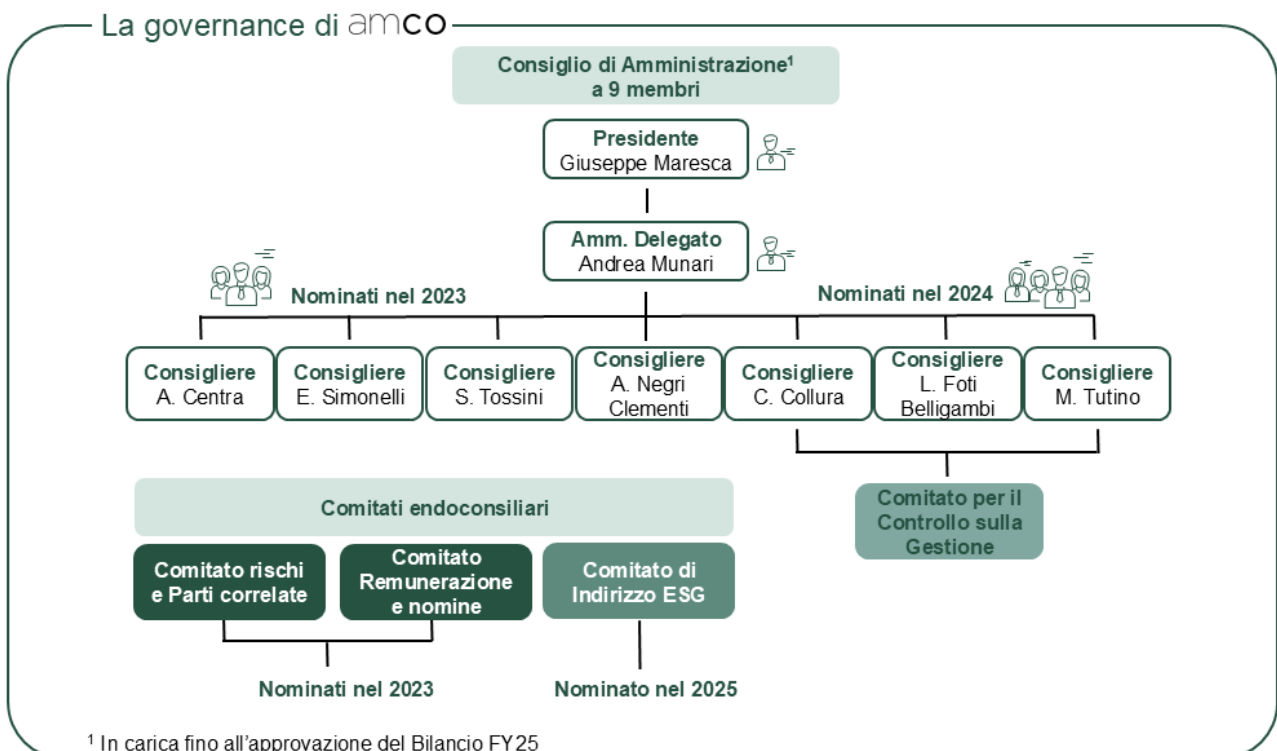
Obiettivi raggiunti nel 2025

Governance

La governance di AMCO e gli aspetti ESG

La Governance costituisce il primo pilastro della Strategia di Sostenibilità di AMCO in quanto i presidi di Governance sono alla base di processi decisionali e di sistemi di controllo e gestione adeguati alla creazione di valore all'interno e all'esterno della Società.

Nel 2024 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato alcune modifiche volte a rafforzare la Governance di AMCO, portando da cinque a nove i membri del Consiglio di Amministrazione⁸ ("CdA") e all'adozione del modello monistico con la costituzione, all'interno del CdA, del Comitato per il Controllo sulla gestione in sostituzione del Collegio Sindacale.



⁸ Rispetto a un totale di 3 membri fino a giugno 2023.

Il modello monistico risulta più idoneo ad assicurare l'efficienza nella gestione e l'efficacia nei controlli anche tenendo conto della struttura proprietaria di AMCO, delle sue dimensioni e delle sue caratteristiche operative. In particolare, il sistema monistico porta a una concentrazione delle funzioni di amministrazione e controllo in un unico organo facilitando, da una parte, flussi informativi integrati e rapidi e, dall'altra, una maggiore efficacia dei controlli, perché le attività del Consiglio di Amministrazione beneficiano di valutazioni e verifiche svolte anche ex ante dal Comitato per il Controllo sulla gestione.

Il Consiglio di Amministrazione di AMCO, in carica fino all'approvazione del bilancio 2025, è composto da 9 membri di cui 7 indipendenti. La composizione valorizza la diversificazione delle professionalità e delle competenze dei membri. La componente femminile è pari al 55% e risulta superiore al criterio dei 2/5 previsto dallo Statuto di AMCO.

Il Consiglio di Amministrazione 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 rafforzare la Governance, il Consiglio di Amministrazione di AMCO ha costituito tre comitati endoconsiliari con funzioni istruttorie, propositive e consultive: nel 2024 ha istituito e nominato il Comitato Rischi e Parti Correlate (Soggetti Collegati) e il Comitato Remunerazione e Nomine, nonché nel 2025 il Comitato di Indirizzo ESG .

Il Comitato per il Controllo sulla gestione di AMCO è composto da 3 membri indipendenti. Nell'ambito delle responsabilità assegnate, il Comitato vigila sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Sistema dei Controlli Interni (SCI). Esso verifica, inoltre, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza delle strutture aziendali coinvolte nel SCI, nonché il corretto coordinamento tra le stesse. Il Comitato, infine, collabora con il Consiglio di Amministrazione e con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) in materia di prevenzione della corruzione, supportando in particolare la segnalazione e l'analisi di eventuali criticità nell'attuazione delle misure di prevenzione.

Governance: obiettivi 2025 raggiunti

	2023	2024	2025	
Costituzione di un Comitato endoconsiliare ESG	-	50%	100%	✓
Formazione in <i>business ethics</i>:	100%	100%	100%	✓
o 100% dei dipendenti formati in Anticorruzione, Privacy e AML	100%	100%	100%	✓
o Formazione organi societari in Anticorruzione e AML	100%	100%	100%	✓
o 100% dei dipendenti degli special servicer formati in Anticorruzione, Privacy e AML ¹	100%	100%	100%	✓
Mantenimento della certificazione ISO 37001:2016	100%	100%	100%	✓
Fornitori rilevanti valutati secondo criteri ESG, inclusi i <i>service</i>²	87%	92%	84%	✓
10% del Piano LTI basato su obiettivi ESG (3° ciclo 2025-2027)³	100%	100%	n.c.	

✓ Target raggiunto.

¹ Il target nel 2024 non includeva la formazione relativa all'Anticorruzione che è stata inserita nel 2025.

² Nel 2025 sono valutati 27 fornitori su un totale di 32 considerati rilevanti - i restanti 5 non hanno compilato il questionario né forniscono pubblicamente informazioni che permettano ad AMCO di effettuare autonomamente la valutazione. Per le stesse motivazioni, nel 2024 sono stati valutati 24 fornitori su 26 rilevanti e nel 2023 26 fornitori su 30.

³ 1° ciclo di LTI (2023-2025) e 2° ciclo di LTI (2024-2026) di cui il 10% è basato su obiettivi ESG.

Costituzione di un Comitato endoconsiliare ESG

Con delibera del CdA del 10 giugno 2025 – in linea con l’obiettivo prefissato - è stato costituito il Comitato endoconsiliare di Indirizzo ESG composto da tre membri, tutti indipendenti. Il Comitato ha il compito di coadiuvare il CdA, svolgendo funzioni di natura istruttoria, propositiva e consultiva in materia di Sostenibilità per le attività volte alla creazione di valore per tutti gli *stakeholder* e alla diffusione di una cultura di Sostenibilità quale componente integrante della strategia aziendale e della *performance* della Società.

La costituzione del Comitato di Indirizzo ESG rafforza ulteriormente la Governance ESG di AMCO che fa leva, inoltre, sul Comitato manageriale ESG e Sostenibilità e sul Chief Sustainability Officer (“**CSO**”).

Il Comitato di Indirizzo ESG 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 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.

Il CSO, che riveste inoltre il ruolo di Responsabile della Funzione Stakeholder Engagement e Sostenibilità, riporta all’Amministratore Delegato e, tra le varie responsabilità assegnate, individua temi ESG potenzialmente rilevanti e le categorie di *stakeholder* da coinvolgere, identifica le aree strategiche e le proposte di linee guida, obiettivi e *target* in ambito ESG, definisce gli standard di rendicontazione ESG.

In questo contesto, il CSO integra il proprio lavoro con molteplici Direzioni aziendali tra cui la Direzione Chief Financial Officer (“**CFO**”), la Direzione Chief Operating Officer (“**COO**”), la Direzione Chief Risk Officer (“**CRO**”), la Direzione Data and Portfolio Management, la Direzione Internal Audit, la Direzione Compliance e Antiriciclaggio.

Tutti gli obiettivi ESG, definiti e approvati collegialmente dal Comitato manageriale ESG e Sostenibilità secondo le linee guida proposte dal Comitato endoconsiliare di Indirizzo ESG, sono pienamente integrati nel sistema MBO (*management by objectives*) della Società al fine di coinvolgere attivamente tutta la popolazione aziendale, a garanzia di un sempre più solido legame tra performance individuale, sostenibilità del business e della Società stessa.

Formazione in *business ethics*: organi societari e dipendenti AMCO, dipendenti degli *special servicer*

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. AMCO ritiene, inoltre, che la tutela della Privacy dei propri clienti e la sicurezza dei dati aziendali rappresentino una condizione imprescindibile per una corretta e trasparente conduzione del proprio business.

Pertanto, anche nel 2025 il 100% dei dipendenti di AMCO è stato formato in Anticorruzione, Privacy e AML (*Anti-Money Laundering*); inoltre, la formazione AML e Anticorruzione è stata erogata anche agli organi societari.

Considerata l'importanza per AMCO della formazione in *business ethics*, gli standard contrattuali relativi ai mandati di *special servicing* definiti dalla Società prevedono che il 100% dei dipendenti dei *servicer* che collaborano con AMCO siano formati in Anticorruzione, Antiriciclaggio e Privacy. Anche nel 2025 le attestazioni annuali fornite dagli *special servicer* terzi hanno confermato il rispetto dei requisiti di formazione richiesti.

I contratti degli *special servicer* e più in generale dei fornitori includono poi clausole specifiche sul rispetto della normativa vigente, sulla conoscenza del Piano Triennale Anticorruzione e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (“**MOG**”), e sull'obbligo di segnalare tempestivamente eventuali violazioni o irregolarità (ai danni dell'interesse pubblico, di AMCO e dei suoi dipendenti) tramite i canali di *whistleblowing* aziendali.

Mantenimento della certificazione ISO 37001: 2016

AMCO adotta un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione che rappresenta il quadro di riferimento per l'identificazione dell'esposizione della Società a fenomeni di natura corruttiva e di *maladministration* e per la definizione di misure organizzative e di controllo da implementare all'interno del contesto aziendale.

Il Piano integra – in chiave anticorruzione e contrasto ai fenomeni di *maladministration* – le misure previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (da ultimo aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2026), incluso il Codice Etico adottato dalla Società, estendendone il perimetro di prevenzione dei rischi, fra l'altro, a tutte le più ampie fattispecie di reato contemplate dalla Legge n. 190/2012.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2026-2028 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2026.

La Società ha inoltre scelto di aderire alla norma internazionale volontaria UNI ISO 37001:2016 “Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione”. La certificazione, ottenuta nel gennaio 2024, ha validità triennale e prevede verifiche di sorveglianza annuali. A novembre 2025 si è svolta la seconda verifica di sorveglianza che ha confermato con successo il mantenimento della certificazione che attesta la piena conformità dei sistemi di gestione del rischio di corruzione agli standard ISO.

Fornitori rilevanti valutati secondo criteri ESG, inclusi i *servicer*

AMCO si impegna a includere fattori di Sostenibilità all'interno dei criteri di valutazione dei fornitori, allineando così gli interlocutori esterni ai principi etici e agli obiettivi ESG.

La rilevanza dei fornitori è valutata da AMCO in termini sia di essenzialità del servizio offerto sia secondo il peso del costo del singolo fornitore sul totale dei costi di fornitura. 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 i consulenti.

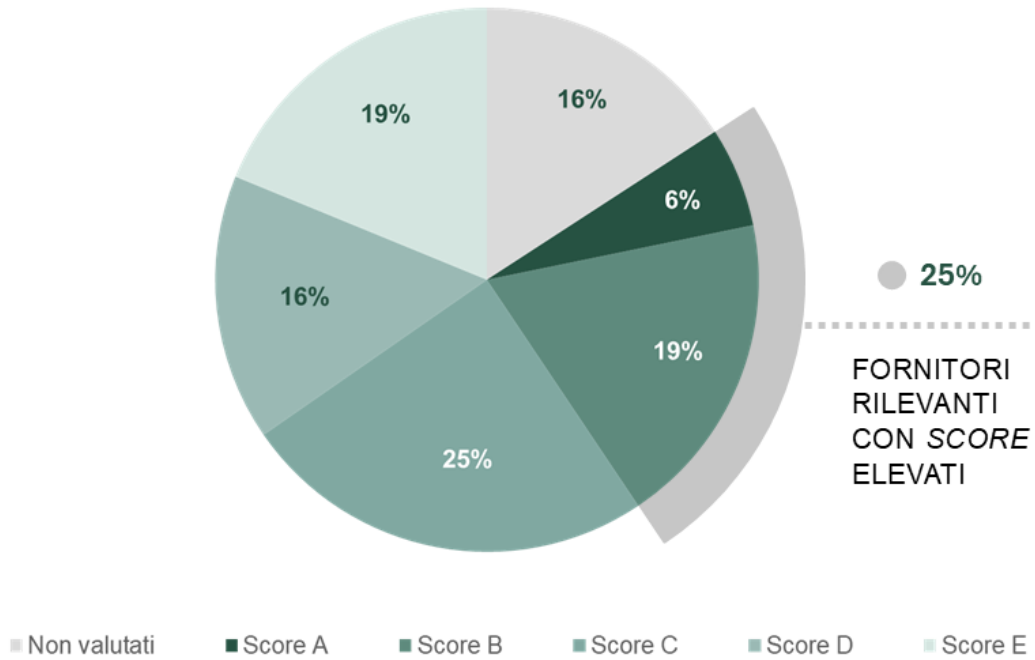
Nel 2025 i fornitori sottoposti al processo di valutazione⁹ sono stati n. 32, ma solo n. 27 (84%) sono stati effettivamente valutati in quanto le restanti n. 5 controparti (16%) non hanno compilato il questionario né forniscono pubblicamente informativa rilevante che permetta alla Società di effettuare autonomamente la valutazione rispetto alle tematiche definite.

A ciascun fornitore valutato è stato attribuito uno *score* all'interno di una scala da A (migliore) a E (peggiore), sulla base del livello di raggiungimento delle tematiche considerate nel questionario¹⁰. Come rappresentato nel grafico sottostante, il 25% dei fornitori rilevanti si posiziona con uno *score* tra A (6%) e B (19%), il 25% con uno *score* pari a C, il 16% pari a D e il 19% pari a E.

⁹ Anche nel 2025 i fornitori sono stati valutati secondo criteri ESG sulla base di un questionario costruito ad hoc- che considera, in modo completo, tematiche ambientali, sociali e di governance - sottoposto a ciascun fornitore ai fini della compilazione (metodo di valutazione diretto). In assenza di riscontro da parte del fornitore e solo in caso di disponibilità di sufficienti informazioni pubbliche, il questionario è compilato per conto del fornitore utilizzando informazioni pubbliche (metodo di valutazione indiretto).

¹⁰ Ai fini del calcolo dello *score*, la media ponderata dei punteggi ottenuti nell'ambito delle tematiche ambientali, sociali e di governance è convertito su una scala da A (migliore) ad E (peggiore).

Valutazione dei fornitori rilevanti di amCO



10% del Piano LTI basato su obiettivi ESG (3° ciclo 2025-2027)

Nel corso del 2025 la Società non ha avviato il 3° ciclo (2025-2027) di incentivazione a lungo termine ("*Long Term Incentive*" – LTI), pertanto il *target* relativo all'inserimento di un obiettivo ESG con peso 10% nell'LTI 2025-2027 non è stato considerato consuntivabile.



am
co

Social

Social

Il nostro business sostenibile

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.

Social: obiettivi 2025 raggiunti

	2023	2024	2025	
Incassi provenienti da attività stragiudiziale:				
o ≥ 85% da UTP	95%	94%	95%	✓
o ≥ 25% da NPL	41%	29%	44%	✓
o ≥ 50% da PMI e clienti privati	64%	56%	60%	✓
Progetto RE.Perform per il riequilibrio finanziario delle famiglie: 5% di crediti re-perform (su gestione <i>in house</i> e <i>outsourcing</i>) con piani di rientro attivi	-	-	6%	✓
Miglioramento della <i>customer journey</i> (2° step)¹: efficientamento della raccolta dati con monitoraggio trimestrale delle richieste <i>inbound</i> ²	-	100%	100%	✓

✓ Target raggiunto.

¹ Nel 2024 il *target* è stato raggiunto al 100% (1° *step*: mappatura del processo della *customer journey*).

² I dati del monitoraggio 2025 si riferiscono al periodo maggio-dicembre.

Incassi da attività stragiudiziale e Progetto RE.Perform

AMCO si impegna a supportare le famiglie e le imprese in difficoltà che si impegnano ad adottare soluzioni per riportare in bonis la propria posizione debitoria. A questo proposito, AMCO adotta un approccio proattivo, promuovendo un dialogo costruttivo al fine di risanare le posizioni critiche e favorire il riequilibrio finanziario dei propri clienti. Nel concreto, AMCO privilegia accordi stragiudiziali e ottimizza le strategie di gestione secondo le probabilità di successo.

Nel 2025, infatti, il 95% degli incassi da crediti UTP, il 44% degli incassi relativi a crediti NPL e il 60% del totale incassi da PMI e clienti privati sono stati conseguiti tramite attività stragiudiziale. Tali risultati sono stati raggiunti in un contesto di progressivo invecchiamento dei portafogli in gestione, aspetto che può influenzare in maniera determinante le strategie di recupero.

Inoltre, nel 2025 AMCO ha avviato il Progetto RE.Perform dedicato a supportare le famiglie nel rientro in bonis dei mutui residenziali, favorendo così il riequilibrio finanziario e la possibilità di accesso a nuovo credito dei soggetti coinvolti.

Nel corso dell'anno, il *team* interno ad AMCO dedicato alla gestione dei mutui *re-performing*, ha firmato accordi di rientro concilianti con il 6% dei clienti¹¹ che erano stati valutati idonei per l'iniziativa RE.Perform.

Miglioramento della *customer journey* (2° step): efficientamento della raccolta dati con monitoraggio trimestrale delle richieste *inbound*

Nel 2025 AMCO ha proseguito nell'efficientamento del processo di risposta alle richieste di contatto che provengono dai clienti debitori (richieste *inbound*) attraverso i tre canali attivi tramite il *contact center*: *e-mail*, numero verde e *form* presente sul sito istituzionale amco.it.

Il percorso ai fini del miglioramento del servizio clienti di AMCO è stato avviato nel 2024; il 1° *step* era consistito nella mappatura della *customer journey* dalla fase di ricezione della richiesta (*inbound*) fino alla gestione della pratica. Tale mappatura, terminata nel 2024, è stata propedeutica al 2° *step* implementato a partire da maggio 2025 e incentrato sul monitoraggio trimestrale delle richieste *inbound* secondo sei KPI predefiniti, con l'obiettivo di individuare azioni volte a ottimizzare l'intero servizio ai clienti. Da maggio a dicembre 2025 sono state smistate 10.546 richieste (*inbound*) con NDG¹² verificato.

A partire dal 1° gennaio 2026, AMCO ha scelto di ottimizzare ulteriormente la *customer journey* attraverso l'internalizzazione di una parte ulteriore del processo, formando un *team* ad hoc. Tale scelta, oltre a consentire un efficientamento dei costi, permette un più stringente presidio e monitoraggio dell'attività non solo dei tempi di risposta ma anche della qualità delle attività svolte.

¹¹ Il dato è calcolato sugli NDG che sono i codici che identificano univocamente un cliente (persona fisica o giuridica) nel sistema bancario.

¹² L'NDG (acronimo di Numero Direzione Generale) è un codice che identifica univocamente un cliente (persona fisica o giuridica) nel sistema bancario.

Le nostre Persone

Al 31 dicembre 2025 AMCO vanta un gruppo di 452 professionisti, in crescita dell'8% rispetto al 31 dicembre 2024 (444 unità)¹³.

Il 42% sono donne, l'età media è di 44 anni.

Le persone in amCO



Dati al 31.12.2025

Più in dettaglio, il personale di AMCO al 31 dicembre 2025 risulta così composto: Il 5% sono dirigenti (23 persone di cui il 39% donne), il 72% quadri manageriali (327 persone di cui 39% donne) e il restante 23% inquadrati nelle aree professionali (102 persone di cui il 52% donne).

¹³ Il dato include i soli dipendenti di AMCO, escludendo quindi il personale presente nelle società partecipate (vedasi paragrafo "La struttura societaria di AMCO"). Al 31.12.2025 il personale del Gruppo AMCO conta su 743 persone di cui: 452 di AMCO, 284 di Exacta e 7 di Genova Hight tech SpA (GHT).

Composizione personale per inquadramento, genere ed età	2023					2024					2025				
	Donne (n)	(%)	Uomini (n)	(%)	Tot.	Donne (n)	(%)	Uomini (n)	(%)	Tot.	Donne (n)	(%)	Uomini (n)	(%)	Tot.
Dirigenti															
≤ 31 anni	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
32 – 39 anni	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1
40 – 54 anni	4	27%	11	73%	15	8	53%	7	47%	15	8	62%	5	38%	13
≥ 55 anni	0	0%	8	100%	8	0	0%	10	100%	10	1	11%	8	89%	9
Totale Dirigenti	4	17%	20	83%	24	8	31%	18	69%	26	9	39%	14	61%	23
Quadri															
≤ 31 anni	1	14%	6	86%	7	2	25%	6	75%	8	2	50%	2	50%	4
32 – 39 anni	28	34%	54	66%	82	25	30%	57	70%	82	24	28%	62	72%	86
40 – 54 anni	73	45%	90	55%	163	82	47%	91	53%	173	86	46%	99	54%	185
≥ 55 anni	12	30%	28	70%	40	16	31%	35	69%	51	17	33%	35	67%	52
Totale Quadri	114	39%	178	61%	292	125	40%	189	60%	314	129	39%	198	61%	327
Aree Professionali															
≤ 31 anni	13	52%	12	48%	25	13	50%	13	50%	26	7	33%	14	67%	21
32 – 39 anni	17	40%	26	60%	43	19	43%	25	57%	44	24	53%	21	47%	45
40 – 54 anni	18	58%	13	42%	31	18	62%	11	38%	29	19	63%	11	37%	30
≥ 55 anni	2	100%	0	0%	2	3	60%	2	40%	5	3	50%	3	50%	6
Totale Aree Professionali	50	50%	51	50%	101	53	51%	51	49%	104	53	52%	49	48%	102
Totale	168	40%	249	60%	417	186	42%	258	58%	444	191	42%	261	58%	452

AMCO si impegna a valorizzare le proprie persone promuovendo lo sviluppo delle competenze, la loro soddisfazione e il loro benessere, non solo sul luogo di lavoro. La Società si impegna anche ad attrarre e trattenere i talenti supportandoli con percorsi di carriera e crescita in linea con le esigenze di business.

In AMCO, la valorizzazione del talento è supportata da specifici piani di formazione e sviluppo delle competenze nonché dalla definizione di percorsi di carriera e di crescita in linea con le esigenze aziendali e le attitudini delle singole persone.

I percorsi di crescita sono di tipo orizzontale (rotazione verso ruoli di pari livello all'interno della stessa Direzione con lo scopo di acquisire maggiori competenze tecniche), verticale (con differenti *step* di promozione e crescita, ricoprendo ruoli di crescente responsabilità) e interfunzionale/interdivisionale (rotazione verso aree e ruoli aziendali diversi per ampliare sia la conoscenza del business che le proprie competenze).

Al fine di favorire la crescita personale e professionale dei dipendenti, AMCO ha attivato il servizio di *job posting* interno che permette di valorizzare al meglio i talenti interni.

AMCO misura le *performance* con un sistema incentivante collegato a obiettivi quantitativi e qualitativi, relativi ad ambiti aziendali, direzionali/funzionali e individuali e ESG. Il piano di incentivazione variabile MBO è esteso a tutti i dipendenti, a tutti i livelli professionali ed è disciplinato dalla Politica di Remunerazione annuale che definisce le linee guida di tutto il sistema di remunerazione aziendale.

L'integrazione dei principi ESG nella sopra citata Politica continua a essere un elemento chiave per AMCO a garanzia di un sempre più solido legame tra *performance* individuale, sostenibilità del business e della Società stessa.

La Società ha inoltre 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. 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 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.

Ore totali di formazione	2023	2024	2025
Dirigenti	683	915	799
Quadri	11.367	11.338	10.262
Aree professionali	3.588	3.287	3.016
Totale	15.638	15.540	14.077

Ore medie di formazione	2023	2024	2025
Dirigenti	28	35	35
Quadri	39	36	31
Aree professionali	36	32	30
Media ore di formazione	38	35	31

Nel 2025, AMCO ha erogato una media di n. 31 ore di formazione per singolo dipendente a testimonianza del costante impegno dell'azienda sulle tematiche di sviluppo. Il dato, in lieve flessione rispetto al 2024, riflette la scelta di investire maggiormente su una formazione customizzata piuttosto che su un approccio standard per tutti i dipendenti.

Social: obiettivi 2025 raggiunti

	2023	2024	2025	
Formazione ESG a tutti i dipendenti	100%	100%	100%	✓
Iniziative di <i>engagement</i> per il management e per tutti i dipendenti	100%	100%	100%	✓
o <i>Eventi di ingaggio aziendale su temi ESG</i>	100%	100%	100%	✓
Meccanismi di lavoro flessibile in essere per tutti i dipendenti (<i>work-life balance</i>)	100%	100%	100%	✓
Almeno il 90% delle richieste di part time accolte	100%	100%	100%	✓
Piani di successione per il 50% del top management¹	50%	40%	50%	✓

✓ Target raggiunto.

¹ Nel 2023 il *target* era la definizione di piani di successione per tutte le posizioni a riporto dell'AD e DG ed è stato raggiunto al 50%. Nel 2024, in funzione della riorganizzazione societaria, il *target* è stato modificato in «Piani di successione per il 40% del top management» ed è stato raggiunto al 100%. Nel 2025 il *target* è «Piani di successione per il 50% del top management».

Formazione ESG a tutti i dipendenti

AMCO ha definito diverse iniziative per diffondere la conoscenza sui temi ESG all'interno della Società. A partire dal 2023, la formazione in ambito ESG è inserita all'interno della formazione obbligatoria aziendale e si affianca a specifiche attività di sensibilizzazione declinate nella campagna "People4Environment".

Nel 2025 sono stati erogati due webinar a tutta la popolazione aziendale sul *Climate Change*: uno sul tema del *Greenwashing* e il secondo sulla relazione tra le risorse idriche e i cambiamenti climatici.

Per accrescere la cultura ESG all'interno di AMCO e per aumentare l'*engagement* di tutti i dipendenti, l'evento "Sustainability Matters: la Sostenibilità per AMCO" dedicato alle prime linee è stato trasmesso in *live streaming*, con n. 270 dipendenti collegati.

Iniziative di engagement per il management e per tutti i dipendenti

Nel 2025 AMCO ha organizzato iniziative per le prime linee e i dipendenti, per favorire l'ingaggio e la coesione, e la collaborazione.

Iniziative di engagement per il management e per tutti i dipendenti. Nell'anno sono stati organizzati: cinque *team building* aggregativi e tre incontri "HR Coffee Pot" di ascolto e confronto con la Direzione HR nelle diverse sedi aziendali. Nel mese di giugno, AMCO ha ospitato il primo "Children's day" nella sede di Milano, coinvolgendo circa cento persone tra dipendenti, familiari e bambini.

Nel mese di ottobre si è svolta una *survey* sul Clima aziendale per sondare il livello di soddisfazione e di *engagement* da parte dei dipendenti; il 75,9% dei dipendenti ha partecipato alla *survey*.

In termini di *talent attraction*, si è rinnovato il numero e la composizione dei LinkedIn *ambassador*, coinvolti in un progetto di *employee advocacy*.

AMCO ha organizzato un evento di *team building off-site* per i membri del Comitato di Direzione, oltre ad altri eventi di ingaggio per i *team* delle Direzioni gestite dal Condirettore Generale.

Eventi di ingaggio aziendale su temi ESG. AMCO ha organizzato due eventi sulle tematiche ESG strutturati ad hoc per il top management. Il primo evento si è svolto l'8 luglio 2025 a Milano con la partecipazione in presenza del 70% delle prime linee di AMCO. L'evento, dal titolo "Sustainability Matters: la Sostenibilità per AMCO" è stata un'occasione di confronto e aggiornamento sul percorso di Sostenibilità aziendale e sui recenti sviluppi della Governance sostenibile. All'incontro hanno partecipato tutti i membri del Comitato endoconsiliare di Indirizzo ESG costituito il 10 giugno 25, oltre all'Amministratore Delegato. Come già citato, l'evento è stato trasmesso in *live streaming*, rendendolo così accessibile a tutti i dipendenti di AMCO.

Il secondo evento di *engagement* ESG delle prime linee di management si è svolto il 4 febbraio 2026. All'incontro dal titolo "ERG quando sostenibilità e business si fondono" ha partecipato come *speaker* Emanuela Delucchi Chief ESG, IR & Communication Officer di ERG che ha raccontato il percorso di evoluzione ESG della Società, che ha fatto della Sostenibilità il suo *core business*. All'evento ha partecipato in presenza il 77% delle prime linee AMCO.

Meccanismi di lavoro flessibile in essere per tutti i dipendenti (*work-life balance*)

A dicembre 2025 AMCO ha sottoscritto il nuovo accordo sindacale aziendale 2026-2028 che rappresenta un ulteriore *step* nel percorso di evoluzione organizzativa. Il nuovo accordo, in linea con il precedente, coniuga flessibilità, benessere, valorizzazione delle persone e orientamento ai risultati.

AMCO ha confermato l'offerta di meccanismi di lavoro flessibile, i.e. *smart working*, fino a 8 giorni al mese per meglio garantire l'equilibrio tra esigenze aziendali e personali, sempre salvaguardando le categorie di lavoratori con specifiche esigenze.

Nell'accordo è stato inoltre confermato l'impegno aziendale sulle tematiche di *wellbeing* e *welfare*, che comprende coperture assicurative (spese mediche e infortunistiche), un programma *welfare* fruibile attraverso una piattaforma di servizi aggiuntivi a scelta dei dipendenti, il contributo aziendale alla previdenza complementare e i buoni pasto con un valore superiore a quello di mercato (€10) anche nei giorni di *smart working*. A partire dal 2026, è stato aggiunto un *check up* annuale di prevenzione sanitaria dedicato ai dipendenti over 40.

Sempre sul fronte *wellbeing*, nel 2025 la Società ha continuato a offrire un servizio di assistenza e supporto psicologico lanciato nel 2024 per il benessere e la salute mentale dei dipendenti (WeMind) e ha introdotto un ciclo di sessioni di *Mindfulness*. È stata infine lanciata un'iniziativa di prevenzione oncologica per tutti i dipendenti declinata in n. 6 *workshop* tematici *live* svolti nell'anno con una partecipazione spontanea di circa n. 130/150 colleghi per ogni *workshop*.

Almeno il 90% delle richieste di part time accolte

Nel 2025 AMCO ha accolto sostanzialmente tutte le richieste di part-time ricevute. Al 31 dicembre 2025 sono presenti 8 part-time di cui 2 richiesti e accolti nel 2025, mentre 5 sono stati rinnovati nel 2025 su richiesta dei dipendenti e 1 risulta in fase di formalizzazione (il processo è previsto concludersi nel 2026).

Piani di successione per il 50% del top management

Durante il 2025, in linea con l'obiettivo dell'anno, sono stati definiti piani di successione per il 50% del top management, ovvero i primi riporti dell'Amministratore Delegato e dei Direttori che rispondono al Condirettore generale, ovvero: n. 8 manager su n. 16 totali.

Parità di genere

Social: obiettivi 2025 raggiunti

	2023	2024	2025	
Gender pay gap ≤ 5% e ulteriore riduzione, ove possibile¹	-	~ 5%	< 5%	✓
Interventi di sviluppo del 10% della popolazione femminile²	-	19%	11%	✓
Ottenimento della certificazione UNI/PdR 125/2022 sulla parità di genere (2° step):				
○ <i>Costituzione del Comitato Guida e Ingaggio Auditor³</i>	-	100%	50%	◐
○ <i>Manifesto DE&I⁴</i>	-	75%	100%	✓
○ <i>Leadership program</i>	-	-	100%	✓
○ <i>Sensibilizzazione ed engagement su DE&I⁵</i>	100%	100%	100%	✓
○ <i>Selezione con head hunter: garantire ricerca bilanciata tra i generi (100% dei contratti)⁶</i>	27%	62,5%	50%	◐

✓ Target raggiunto.

¹ Nel 2024 il *target* prevedeva il calcolo del *gender pay gap* medio per cluster omogenei e la definizione di *target* di riduzione. ² In linea con le promozioni della popolazione maschile nel 2025. - ³ Nel 2024 il raggiungimento del 100% del *target* si riferisce alla finalizzazione della *gap analysis* per l'ottenimento della certificazione. - ⁴ Il Manifesto DE&I di AMCO è stato oggetto di definizione e stesura durante il 2024 ed è stato definitivamente approvato nella seduta del Comitato ESG dell'11 aprile 2025. - ⁵ Nel 2023 il *target* definito era «Lanciare almeno una campagna di sensibilizzazione sui temi della D&I». - ⁶ Nel 2023 il *target* definito era «Garantire processi di selezione bilanciati con *head hunter*. 50% dei candidati appartenente al genere meno rappresentato». Nel 2024 e 2025 il *target* prevede che sia presente all'interno del contratto con gli *head hunter* una clausola per impegnarsi a garantire un *balance* di genere nella presentazione della *short list* dei candidati. Nel 2024 la clausola era presente in 5 contratti su 8.

Gender pay gap¹⁴

Anche nel 2025 -come nel 2024- AMCO ha effettuato su base volontaria l'analisi del *gender pay gap* relativa agli scostamenti delle retribuzioni aziendali tra uomini e donne.

L'analisi si è basata sulla retribuzione fissa del personale dipendente (RAL + indennità di ruolo) a tempo indeterminato esclusi i dirigenti e ha mostrato un *gap* di retribuzione tra uomini e donne inferiore al 5% per *cluster* omogenei di popolazione, escludendo i dirigenti e i dipendenti con livello QD4 "plus". Il *gender pay gap* raggiunto è in linea con i principi della normativa della *Pay Transparency*, attesa entrare in vigore il 7.6.2026 e con i requisiti per l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere.

Interventi di sviluppo del 10% della popolazione femminile

Anche nel 2025 - come nel 2024 - AMCO ha favorito lo sviluppo della popolazione femminile tramite *job rotation*, passaggio di livello o *upgrade* di ruolo. Nell'anno sono state promosse n. 19 donne su n. 179¹⁵, ovvero l'11%. In dettaglio: n. 8 donne per

¹⁴ *Gender pay gap* medio calcolato per livelli / *cluster* omogenei per la popolazione non dirigente.

¹⁵ Dal calcolo della popolazione femminile totale sono state escluse le donne assunte nel 2025 (12 su 14 in quanto due risultano cessate al 31.12.2025).

upgrade di ruolo, n. 3 per promozione tramite *job rotation*, n. 8 per passaggio di livello contrattuale.

Il dato è in linea con le promozioni della popolazione maschile nel 2025.

Ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere

A conferma dell'impegno quotidiano di AMCO per rendere l'ambiente di lavoro sempre più inclusivo, la Società si è posta come obiettivo l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022¹⁶ nel 2026.

Per ottenere la certificazione, AMCO si è posta una serie di obiettivi intermedi qui di seguito descritti.

Nel 2025 è stato istituito il Comitato Guida, le cui funzioni sono state attribuite al Comitato manageriale ESG e Sostenibilità. Il Comitato Guida ha il compito di guidare, monitorare e attuare la politica di parità di genere, in ottica di miglioramento continuo, definendo la Strategia, garantendo il rispetto dei *target* e l'attuazione di azioni concrete in ambito DE&I. A tal proposito il 24 novembre 2025 è stata organizzata una sessione formativa ad hoc al Comitato.

A dicembre 2025 sono stati quindi individuati i possibili *auditor* che verranno ingaggiati per una gara di aggiudicazione del servizio nell'arco del primo semestre del 2026¹⁷.

Di seguito sono elencate e descritte altre azioni *target* definite e raggiunte nel 2025, anche ai fini dell'ottenimento della certificazione.

Manifesto DE&I. Nel 2024 AMCO ha steso un Manifesto DE&I che riflette l'impegno della Società a creare un ambiente di lavoro inclusivo, dove le diversità sono valorizzate come risorse fondamentali per la crescita e il successo. L'11 aprile 2025 il Manifesto è stato approvato dal Comitato manageriale ESG e Sostenibilità.

I principi del Manifesto enfatizzano il rispetto delle differenze individuali, la promozione di un ambiente di lavoro che rispetti le esigenze di tutti, e l'importanza di ogni persona nel contribuire alla creazione di un clima collaborativo e inclusivo.

Leadership Program. Si è svolto da novembre 2024 a settembre 2025 il *Leadership Program* di AMCO che ha coinvolto circa il 10% dei dipendenti di genere femminile¹⁸. Il percorso si è articolato in n. 8 lezioni in presenza per una durata di n. 10 mesi. L'obiettivo, oltre a quello di fornire competenze manageriali tipiche della *leadership*, è stato quello di favorire la creazione di un *network* fra le partecipanti, favorendo il dialogo e la condivisione delle proprie esperienze.

Sensibilizzazione ed engagement su DE&I. AMCO ha intrapreso, fin dagli inizi del 2023, un percorso strutturato in più azioni per approfondire le tematiche di *Diversity, Equity & Inclusion* con l'obiettivo di aprire un canale di ascolto tra tutti i colleghi su tali

¹⁶ La certificazione UNI/PdR 125:2022 è uno standard nazionale che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere con l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere adottate dalle organizzazioni.

¹⁷ L'obiettivo per il 2025 è stato parzialmente raggiunto in quanto l'ingaggio degli auditor non è stato completato.

¹⁸ Coinvolte 18 donne sul totale delle dipendenti di genere femminile (191).

tematiche. Nel 2025 la Società ha organizzato i seguenti eventi aperti a tutti i dipendenti:

- n. 3 podcast "Diversity Talks" sui temi della *leadership* femminile, LGBT e *caregiving*;
- n. 2 eventi in presenza a Milano con collegamento in *streaming* sulle altre sedi: il primo sul tema LGBT e disabilità, il secondo sulla violenza economica;
- n. 1 seminario sui *bias*, oltre a una campagna di sensibilizzazione su *bias* e stereotipi;
- n. 1 nuova iniziativa sulla genitorialità con due pacchetti di corsi asincroni tematici dedicati alle neomamme e ai neopapà ("I primi 1000 giorni" e "Back to work") da fruire su una piattaforma dedicata.

Si è proseguito, anche nel 2025, con la campagna di sensibilizzazione tramite post tematici pubblicati sulla intranet e sul profilo LinkedIn in AMCO, in occasione di giornate internazionali dedicate a temi DE&I. È stata infine lanciata l'iniziativa "assorbenti gratuiti", disponibili in tutte le toilette delle sedi aziendali.

Selezione con head hunter: garantire ricerca bilanciata tra i generi (100% dei contratti). La Società si è impegnata a garantire pari opportunità di lavoro indipendentemente dal genere, sia nei processi di selezione interna, sia nei processi tramite *head hunter*.

A partire dal 2022, i contratti di AMCO con *head hunter* sono improntati a garantire una selezione bilanciata che rispetti i principi della parità di genere. Tuttavia, la ricerca e selezione di figure specialistiche di settore tramite *head hunter* evidenzia una carenza di interesse e di disponibilità di profili femminili sul mercato.

Nell'anno 2025, n. 2 contratti con *head hunter* su n. 4 hanno recepito la clausola sulla parità di genere. Il *target* è quindi da considerarsi raggiunto al 50%.



am
co

Environment

Environment

Riduzione dell'impronta carbonica

AMCO pone particolare attenzione alla tutela dell'ambiente attraverso il presidio delle attività con maggior impatto ambientale.

Environment: obiettivi 2025 raggiunti

	2023	2024	2025	
Riduzione dell'impronta carbonica: -55% di emissioni GHG dirette e indirette (Scope 1 e 2) rispetto al 2021¹	-54%	-50%	-65%	✓
o 100% energia elettrica da fonti rinnovabili	100%	100%	100%	✓
o 100% auto ibride a basso impatto ambientale	100%	97%	100%	✓
Consumo efficiente e responsabile delle risorse: 100% carta certificata FSC	100%	100%	100%	✓
Piano Spostamenti Casa-Lavoro per la sede di Milano	-	-	100%	✓
Calcolo emissioni Scope 3 (cat. 7 spostamenti casa-lavoro)	-	-	100%	✓
Monitoraggio trimestrale rischi fisici e di transizione del portafoglio	100%	100%	100%	✓
Mappatura classe energetica immobili di proprietà² (100%) e leasing³ (10 immobili)	70%	90%	100%	✓

✓ Target raggiunto.

¹ Nel 2023 il target era «-50% di emissioni GHG (vs 2021) da attività operative (Scope 1 e 2)». Nel 2024 il target era una rendicontazione intermedia rispetto al 2025. Nel 2025 il target è «-55% di emissioni GHG vs 2021».

² Perimetro immobili di proprietà nei primi 9 mesi dell'anno, esclusi gli immobili ceduti. Nel 2023 il target prevedeva l'analisi del 50% degli immobili di proprietà e nel 2024 del 75%.

³ Perimetro "immobili leasing" di proprietà nei primi 7 mesi dell'anno, inclusi gli immobili ceduti. Target non presente nel 2023 e 2024.

Dal 2022 AMCO si è impegnata in un processo di riduzione delle emissioni GHG:

- o dirette (Scope 1), generate dall'attività di riscaldamento degli uffici e dal carburante della flotta aziendale;
- o indirette (Scope 2) generate dall'elettricità acquistata per gli uffici.

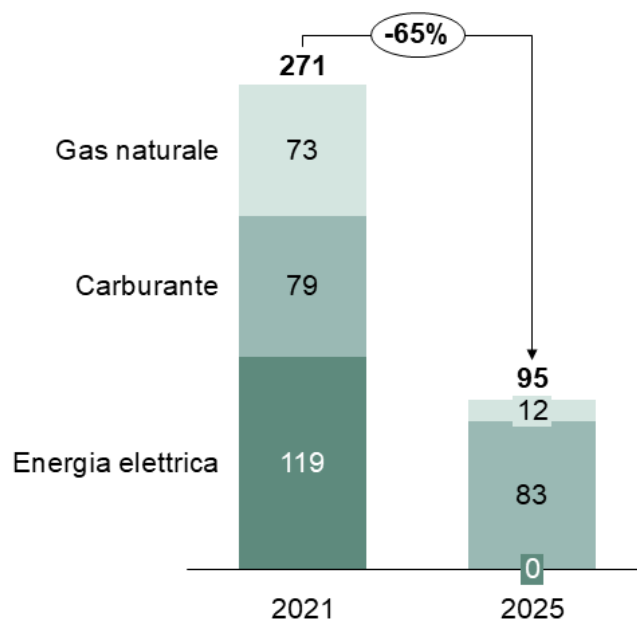
A tal fine, AMCO ha implementato le seguenti iniziative:

- o l'acquisto del 100% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, garantite da certificati di origine;
- o l'installazione di sistemi di riscaldamento alimentati da pompe di calore elettriche - in sostituzione alle caldaie alimentate a gas metano - presso tutte le sedi. In particolare, l'installazione presso la sede di Vicenza è avvenuta a metà 2025;
- o la sostituzione del 100% delle auto contrattualizzate da AMCO, ad oggi n. 36, da auto a benzina o diesel da auto ibride a basso impatto ambientale;
- o l'installazione di sensori per l'impianto di illuminazione delle sedi di Milano, Napoli e Roma - con spegnimento automatico quando i locali sono vuoti - in ottica di ottimizzazione dei consumi.

Il totale delle emissioni GHG Scope 1 e 2¹⁹ a fine 2025 è pari a 95 tCO₂e, in diminuzione del 65% rispetto al 2021 (271 tCO₂e) grazie alle suddette iniziative implementate. Tale risultato è stato raggiunto nonostante l'apertura di una nuova sede a Roma nel 2024 e lo spostamento gli uffici di Milano in una sede di dimensioni più ampie a dicembre 2021.

Di seguito i consumi energetici diretti e indiretti complessivi di AMCO del 2025 e le relative emissioni GHG Scope 1 e Scope 2.

Emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 in amCO



Dati in tonnellate di CO₂ equivalente

Consumi energetici diretti e indiretti (in GJ)	2024	2025
Gas naturale	348	214
Diesel	918	871
Benzina	632	347
Ricariche elettriche fuori sede AMCO	17	1
Energia elettrica	3.578	3.974
o di cui da fonti rinnovabili certificate	3.578	3.974
o di cui da fonti non rinnovabili	0	0
Totale consumi energetici diretti e indiretti	5.493	5.406

¹⁹ Metodo *market-based*. Fonti dei fattori di emissione per fonte energetica: ISPRA 2024 per emissioni Scope 1; AIB 2024 per emissioni Scope 2.

Emissioni GHG Scope 1 e 2 (in tCO ₂ e)	2024	2025
Gas naturale	20	12
Diesel	68	60
Benzina	46	23
Ricariche elettriche fuori sede AMCO	2	0
Energia elettrica	0	0
o di cui da fonti rinnovabili certificate	0	0
o di cui da fonti non rinnovabili	0	0
Totale consumi energetici diretti e indiretti	136	95

Consumo efficiente e responsabile delle risorse

In tutti gli uffici di AMCO si effettua la differenziazione dei rifiuti; inoltre, la carta utilizzata per le attività operative è certificata FSC.

Tutti i PC dei dipendenti sono dotati di certificazione “CO₂ Offset Label”, che garantisce la compensazione delle emissioni GHG generate durante la produzione e distribuzione dei dispositivi. Infine, AMCO ha introdotto tastiere e mouse ricaricabili, che non necessitano pertanto di batterie usa e getta.

Piano Spostamenti Casa-Lavoro per la sede di Milano

La riduzione delle emissioni di CO₂ è un impegno concreto che si declina anche nell’incentivare una mobilità più sostenibile. In quest’ottica, a fine 2024 AMCO si è dotata di un *Mobility Manager* per analizzare le modalità con cui i dipendenti si recano al lavoro ai fini di valutarne l’impatto ambientale. Il 16 dicembre 2025 AMCO ha quindi presentato al Comune di Milano il primo Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) per la sede di Milano. Il PSCL traccia una mappa dettagliata delle abitudini di mobilità dei dipendenti per la sede di riferimento del Piano, evidenziandone propensioni e abitudini. Il Piano si è basato su una *survey* interna a cui ha partecipato il 45% dei dipendenti della sede di Milano, confermando una buona predisposizione al cambiamento. Il 61% dei rispondenti si è dichiarato pronto a cambiare mezzo di trasporto privilegiando soluzioni più sostenibili; il 70% già utilizza i mezzi pubblici nel tragitto casa-lavoro.

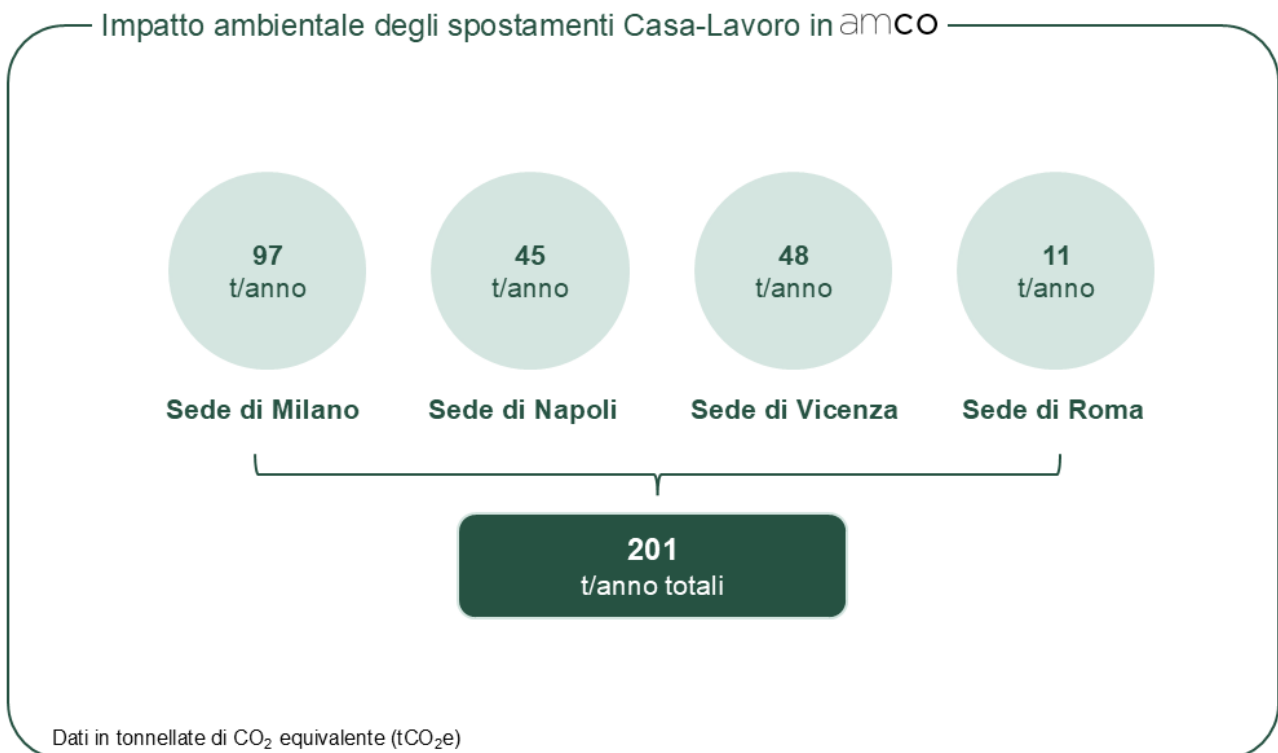
Con 340 kg/l’anno di CO₂ per dipendente, AMCO si colloca a un livello medio²⁰ di emissioni rispetto ad altre Società finanziarie presenti a Milano.

²⁰ Analisi fornita da Movesion su *benchmark* effettuato su 10 Società finanziarie situate nel Comune di Milano e con un numero di dipendenti compreso tra 200 e 500.

Calcolo emissioni Scope 3 (cat.7 spostamenti casa-lavoro)

Nel 2025, la Società ha completato il calcolo delle emissioni CO₂ legate agli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti (Scope 3 – categoria 7) per tutte le sedi AMCO. Si tratta di una tipologia di emissione indiretta, prevista dal GHG Protocol, che tiene conto dell’impatto ambientale generato dagli spostamenti quotidiani effettuati per recarsi al lavoro.

Nel 2025 le emissioni di gas serra prodotte dai dipendenti di tutte le sedi sono state pari a 201 tonnellate di CO₂ equivalente²¹.



In tema di mobilità sostenibile, un contributo importante è dato dalla presenza di meccanismi di lavoro flessibile che influiscono positivamente sul contesto professionale in cui operano le persone. Tale modalità di lavoro ha effetti sull’equilibrio tra vita privata e professionale, rappresenta un importante strumento per la riduzione del traffico privato e contribuisce a contenere l’inquinamento atmosferico e rendere più vivibili le città.

Il *saving* ambientale di CO₂ per tutte le sedi AMCO, grazie al lavoro flessibile, nel 2025 è stato pari a 93 tonnellate l’anno²².

²¹ Il calcolo è una stima della quantità totale di emissioni inquinanti generate dagli spostamenti casa-lavoro nel 2025 di tutti i dipendenti AMCO sulla base dei dati raccolti tramite *survey* ai dipendenti. Il calcolo si basa sulla metodologia Distance-based Method fornita dal GHG Protocol. I fattori di emissione provengono dal DEFRA e sono stati utilizzati per la conversione dei coefficienti GWP in CO₂ equivalente. Dal calcolo sono stati esclusi i dipendenti in possesso di auto aziendale, il cui impatto è compreso nel calcolo delle emissioni GHG Scope 1.

²² Il calcolo del *saving* ambientale di CO₂ per le sedi tiene infatti conto di tutte le giornate lavorative effettuate in *smart working* dai dipendenti di ciascuna sede.

Monitoraggio trimestrale rischi fisici e di transizione del portafoglio

Dal 2022 AMCO ha intrapreso un percorso di integrazione dei rischi fisici – in particolare rischio geologico e idrogeologico - e di transizione nei processi del credito. In dettaglio, nel 2022 il rischio ESG è stato integrato nella Procedura di Investimento, nel 2023 nel *Risk Framework* aziendale e nel 2024 nella Procedura di gestione del credito.

Inoltre, dal 2023 AMCO monitora trimestralmente il portafoglio in gestione sulla base dei *cluster* geo-settoriali esposti a rischi fisici e sulla base del rischio di transizione. Con riferimento al rischio fisico, AMCO considera *cluster* territoriali italiani definiti sulla base del livello di esposizione a rischi idrogeologici (frane, alluvioni, precipitazioni intense) e geologici (eruzioni vulcaniche, eventi sismici). Per il rischio di transizione, AMCO analizza i settori di attività economica in funzione del livello di emissioni di CO₂ e del percorso di riduzione svolto negli anni.

Dalla mappatura effettuata sulla base dei criteri sopra citati, si evidenzia che al 31 dicembre 2025, in termini di *Gross Cash Flow* (GCF) attesi, le quote di tutto il portafoglio AMCO esposte a elevato rischio idrogeologico e geologico sono pari rispettivamente al 29,9% e al 3,9% del totale. Rispetto al rischio di transizione, la quota di GCF derivati da imprese UTP (*cluster* individuato come maggiormente esposto) a elevato rischio risulta pari all'8,6% del portafoglio UTP complessivo.

Mappatura classe energetica immobili di proprietà e in leasing

Anche nel corso del 2025, AMCO ha condotto un'analisi, svolta tramite fornitori terzi specializzati indipendenti, con l'obiettivo di identificare i principali interventi finalizzati a migliorare le prestazioni energetiche degli immobili di proprietà, anche valutando i contenuti degli Attestati di Prestazione Energetica²³ (APE) ove presenti. Il processo valuta i possibili interventi e stima i relativi costi per il miglioramento dell'efficienza energetica del singolo immobile partendo dallo stato attuale. L'analisi ha riguardato il 100% degli immobili di proprietà²⁴ per un totale di 14.477 mq.

Inoltre, l'84% degli immobili di proprietà di AMCO in termini di metri quadri, (ovvero il 75% degli immobili di proprietà in termini di unità immobiliari) è dotato di APE. In particolare, l'APE è presente per 18 unità immobiliari di proprietà su un totale di 24. Gli immobili di proprietà non dotati di APE sono unità immobiliari al grezzo o in corso di costruzione in categoria F/3, che per loro natura non sono normativamente soggetti alla presenza di un APE.

Tra gli immobili di proprietà dotati di APE, 10 immobili, ovvero il 56% del totale in termini di numero di immobili e l'80% del totale in termini di metri quadri, sono in classe energetica alta (A4, A1 e B). Questo dato è altamente influenzato da un singolo immobile di dimensioni rilevanti in classe energetica B.

²³ L'Attestato di Prestazione Energetica (APE) è un documento che certifica il consumo energetico di un edificio e ne attribuisce una classe di efficienza energetica.

²⁴ Immobili di proprietà di AMCO al 30 settembre 2025, esclusi gli immobili ceduti nel corso dell'anno.

Classe energetica	Numero immobili mappati con APE	
A4	1	} = 10 (56%)
A1	4	
B	5	
C	1	
D	3	
E	3	
G	1	
Totale immobili con APE	18	

Nel 2025, l'analisi è stata inoltre estesa a 10 immobili leasing reimpossessati di proprietà di AMCO²⁵. Tutti gli immobili leasing analizzati sono dotati di APE e sono in classe energetica bassa. Tale aspetto è legato alla tipologia di immobile (capannoni, immobili commerciali, uffici) e alla vetustà degli immobili.

Classe energetica	Numero immobili in leasing mappati con APE
C	1
D	2
E	2
F	1
G	4
Totale immobili in leasing con APE	10

²⁵ "Immobili leasing" di proprietà di AMCO al 31 luglio 2025, inclusi gli immobili ceduti nel corso dell'anno.

Nota metodologica

Il Report di Sostenibilità 2025 di AMCO – Asset Management Company S.p.A. rappresenta un documento di rendicontazione non finanziaria volontario; infatti, la normativa al momento in vigore in materia di *reporting* non finanziario non prevede alcuna obbligatorietà per la Società. In considerazione di ciò, il presente documento non è sottoposto a revisione esterna.

Il Report è stato redatto secondo la Procedura Reporting di Sostenibilità che formalizza i ruoli e le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti nelle attività e nei controlli svolti ai fini della redazione del Report.

Seppur non previsto da obblighi normativi, il Consiglio di Amministrazione ha preso visione del documento e lo ha approvato durante la seduta del 16 aprile 2026.

Il presente Report rappresenta il quinto documento di rendicontazione non finanziaria pubblicato da AMCO, mediante il quale la Società intende rappresentare gli sviluppi nell'ambito della Sostenibilità evidenziando gli obiettivi qualitativi e quantitativi raggiunti, nonché comunicare l'impegno di AMCO nei confronti degli aspetti ESG, in considerazione delle attività svolte dalla Società, delle caratteristiche del business, degli obiettivi definiti e delle azioni intraprese sia nel corso dell'esercizio di riferimento (1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025) sia su base storica (2023-2024).

Per ogni *target* - contenuto nelle tabelle del Report - viene evidenziato il livello di raggiungimento dell'azione specifica ed esplicitato se il risultato raggiunto è in linea con l'obiettivo prefissato per l'anno di riferimento.

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*.

La rendicontazione dei dati e delle informazioni, si riferisce al perimetro individuale della capogruppo AMCO. Il *reporting* non include dunque le società partecipate.

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

