

A photograph of an older man with grey hair and glasses, wearing a tan suit, working on a green garment with white stitching. He is in a workshop or studio, with a bookshelf and a model in the background. The text "MANIFESTO DE&I" is overlaid on the image.

MANIFESTO DE&I

Sommario

PREMESSA	4
I NOSTRI DRIVER DI AZIONE	4
1. <i>Rispetto e cultura inclusiva</i>	5
2. <i>Pari opportunità ed equità di genere</i>	5
3. <i>Processi di selezione e formazione neutri</i>	5
4. <i>Tutela della genitorialità</i>	6
5. <i>Benessere e welfare</i>	6
GESTIONE E MONITORAGGIO DEI PROCESSI INTERNI.....	6



PREMESSA

AMCO è una credit management company con un ruolo sistemico nella gestione dei crediti deteriorati nell'interesse pubblico. Nella gestione del credito, adottiamo un approccio proattivo che privilegia strategie di valorizzazione in sinergia con altri partner, per facilitare il riequilibrio finanziario delle imprese.

La strategia di AMCO si articola nei 3 pilastri ESG:

- **Enviroment**
- **Social**
- **Governance**

In particolare, AMCO riconosce come elemento centrale della propria strategia l'investimento e la valorizzazione delle risorse umane e per tale ragione integra nel Piano di Sostenibilità obiettivi specifici relativi a tematiche di Diversity, Equity & Inclusion.

Con il presente Manifesto AMCO dichiara il suo impegno nel realizzare un **ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle professionalità di ciascuno e diversificato**, riconoscendolo come fondamentale per la crescita e il successo. Diversità ed equità sono **valori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro aperto e cooperativo**.

I NOSTRI DRIVER DI AZIONE

La Direzione HR si impegna a garantire l'applicazione dei principi di Diversità, Equità e Inclusione attraverso i driver di azione sotto indentificati affinché siano integrati nelle politiche, nei processi e nelle iniziative aziendali, per favorire un'esperienza lavorativa inclusiva ed equa, valorizzando le diversità.

1. **Rispetto e cultura inclusiva**
2. **Pari opportunità ed equità di genere**
3. **Processi di selezione e formazione neutri**
4. **Tutela della genitorialità**
5. **Benessere e welfare**

1. *Rispetto e cultura inclusiva*

AMCO si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, dove il rispetto e la dignità di ciascun Collaboratore e Responsabile siano valori fondamentali. Non sono tollerate discriminazioni o comportamenti lesivi al rispetto, alla dignità e al benessere fisico e psicologico della persona, di alcun tipo. A tal proposito, la procedura di "**Whistleblowing**" consente alle risorse di segnalare, anche in forma anonima, comportamenti illeciti o inappropriati e molestie.

L'azienda organizza periodicamente momenti di ascolto attivo dedicati alle risorse attraverso la Direzione HR al fine di un miglioramento continuo.

Tra le iniziative già in essere sono presenti momenti strutturati per la raccolta di feedback, eventi aggregativi volti a condividere le proprie esperienze nell'ottica del rispetto e dell'inclusione, programmi di sensibilizzazione (come eventi ad hoc, podcast tematici e campagne di comunicazione) su tematiche legate all'equità, al gender gap, al linguaggio inclusivo e alla genitorialità.

2. *Pari opportunità ed equità di genere*

La Direzione HR si impegna a garantire una gestione equa delle risorse, assicurando che ogni individuo venga ascoltato e che abbia le stesse opportunità di valorizzazione, sviluppo professionale e crescita in base al merito.

La politica retributiva di AMCO (i.e. Politica di Remunerazione), rivista annualmente, mira a garantire l'equità di trattamento retributivo, con l'obiettivo di motivare e fidelizzare i dipendenti.

Il processo di determinazione delle retribuzioni e degli incentivi si fonda **sulla trasparenza e sull'equità**.

AMCO si impegna a garantire pari opportunità di crescita e di sviluppo neutralizzando le differenze di genere e indipendentemente dal background, dall'età, dall'etnia, dall'orientamento sessuale e religioso, dalla disabilità. La Direzione HR, inoltre, al fine di garantire processi equi nella gestione degli obiettivi e nelle revisioni salariali, monitora in modo continuativo e con analisi mirate i KPI definiti relativi all'equità retributiva interna. Sono stati definiti a tal proposito specifici obiettivi aziendali anche nel Piano ESG aziendale. Inoltre, l'azienda, sempre facendo leva su principi meritocratici, ha come obiettivo primario quello di consolidare la presenza femminile, di aumentarne le opportunità di sviluppo e carriera - anche per l'assunzione di ruoli di responsabilità - e di garantirne un work life balance adeguato ai tempi e rispettoso delle diverse necessità.

3. *Processi di selezione e formazione neutri*

Il processo di selezione e assunzione del personale garantisce che queste attività siano condotte secondo principi di **imparzialità, trasparenza e pari opportunità**. La valutazione dei candidati è improntata a criteri di oggettività e trasparenza, assicurando un processo equo. Viene altresì garantito il rispetto delle pari opportunità per tutti i lavoratori, in conformità con le normative interne ed esterne, senza discriminazioni per sesso, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità, età, condizioni personali o familiari, gravidanze e genitorialità.

Il processo di formazione garantisce **l'accesso equo ai percorsi formativi**, escludendo qualsiasi forma di discriminazione e fondandosi esclusivamente sui fabbisogni formativi del dipendente in relazione al proprio percorso di sviluppo. Percorsi formativi ad hoc per supportare la crescita delle risorse del genere meno

rappresentato continuano ad essere intraprese dalla Direzione HR al fine di garantire pari opportunità di sviluppo personale e professionale a tutte le risorse.

4. Tutela della genitorialità

AMCO ritiene che la genitorialità sia un valore da preservare in quanto **arricchimento personale e professionale**. Per tale ragione, presta particolare attenzione alle esigenze dei genitori, impegnandosi ad accogliere eventuali richieste di part-time e attivando servizi diversificati di supporto sia durante il periodo immediatamente successivo alla nascita al fine di facilitare il rientro a lavoro. Inoltre, al fine di promuovere il work-life balance delle proprie risorse, l'azienda prevede una politica di Smart Working.

5. Benessere e welfare

L'azienda ritiene che il benessere fisico e psicologico delle proprie persone contribuisca allo sviluppo sostenibile aziendale. Proprio per questo motivo AMCO ha adottato **politiche di Benefit** volte a contribuire al benessere del dipendente anche al di fuori della vita lavorativa, quali la polizza assicurativa sanitaria a copertura di spese mediche e infortunistiche, un portafoglio welfare spendibile su piattaforma dedicata, la possibilità di aderire al Fondo di previdenza complementare beneficiando del contributo integrativo da parte della società, e l'opportunità di usufruire di un servizio di supporto psicologico online oltre ad iniziative di sensibilizzazione rispetto a temi di prevenzione di salute.

GESTIONE E MONITORAGGIO DEI PROCESSI INTERNI

Tutte le iniziative aziendali in ambito DE&I devono essere svolte nel pieno rispetto della normativa vigente, dei principi e delle linee guida stabilite nel **Codice Etico** aziendale, nonché dei sistemi di controllo previsti insieme alle altre procedure, policy e strumenti normativi aziendali.

AMCO ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022.

Tale modello gestionale vuole garantire, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rende conto nei documenti del sistema di gestione.

Il presente Manifesto è:

- definito dall'Alta Direzione e condiviso con il Comitato Guida;
- comunicato e diffuso all'interno dell'azienda e sul sito aziendale;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione ai vertici ed ai responsabili di risorse;
- revisionato periodicamente in seguito ai monitoraggi effettuati;
- coordinato da una figura responsabile, designata dai vertici e in possesso di competenze organizzative e di genere.

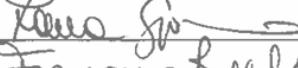
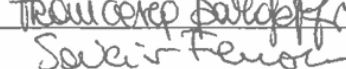
Il Manifesto è disponibile sul sito (www.amco.it), e contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

L'azienda si impegna a comunicare in modo trasparente ai propri stakeholder le strategie e i risultati ottenuti, nell'ambito di specifici comitati di Direzione, con particolare attenzione alla sensibilità dei dati trattati.

Inoltre, AMCO si impegna ad adottare e mantenere una strategia di comunicazione continua in ambito DE&I che sia trasparente verso tutte le risorse attraverso opportuni canali come la pagina intranet dedicata e il Report di Sostenibilità.

27/05/2026

Firma Membri del Comitato

Amministratore Delegato/Direttore Generale	
Condirettore Generale	
Responsabile della Direzione CRO	
Responsabile della Funzione SE&S	
Responsabile della Direzione HR	
Responsabile della Direzione COO	
Responsabile della Direzione CFO	