



Bilancio di Sostenibilità **2023**

Indice

Guida alla lettura	3	4 I rapporti con la comunità	38
Lettera agli stakeholder	5	4.1 Ruolo sociale per supporto alle imprese	39
1 Chi siamo	6	4.2 Le caratteristiche del nostro operato con le imprese	41
1.1 Il contesto in cui operiamo	7	4.3 Comunità e territorio	46
1.2 La nostra missione e i nostri valori	10	5 L'impatto ambientale	48
1.3 Oltre 40 anni di storia	10	5.1 Gestione ambientale	49
1.4 I settori in cui operiamo	12	5.2 Efficientamento energetico ed emissioni in atmosfera	50
1.5 La governance della Società	14	5.3 Materiali utilizzati e gestione dei rifiuti	53
1.6 Etica di business	20	6 Le performance economiche e di governance	54
2 L'approccio alla sostenibilità	21	6.1 Andamento del mercato e performance di Generalfinance	55
2.1 Il nostro percorso e la nostra strategia	22	6.2 Valore economico generato e distribuito	56
2.2 Gli stakeholder	23	6.3 Gestione del rischio	58
2.3 I temi rilevanti: l'Analisi di Materialità	25	6.4 Innovazione e digitalizzazione	62
2.4 Il nostro contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	28	6.5 Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni	64
3 Le nostre persone	30	Appendice	65
3.1 Il nostro organico	31	Annex	66
3.2 Pari opportunità e <i>diversity</i>	33	Nota metodologica	82
3.3 Formazione e sviluppo	34	Glossario	84
3.4 Salute e sicurezza	37	GRI <i>Index</i>	85

Guida alla lettura

Vi presentiamo il nostro **secondo Bilancio di Sostenibilità** redatto su base volontaria, che ha l'obiettivo di dar conto agli stakeholder delle nostre performance in materia ambientale, sociale e di governance; nel presente documento abbiamo analizzato e presentato le politiche di gestione, i risultati raggiunti, i rischi attuali e potenziali e gli indicatori rilevanti per il nostro business, con riferimento esteso al triennio 2021-2023.

Per assicurare la qualità delle informazioni e per far sì che il nostro Bilancio fosse in linea con le *best practices* a livello italiano ed europeo, abbiamo deciso di redigerlo in **conformità con i principi di rendicontazione e con le richieste informative definite dalla Global Reporting Initiative (GRI)**¹.

Il documento si apre con la presente "Guida alla lettura", seguita dalla "**Lettera agli Stakeholder**" del CEO di Generalfinance Massimo Gianolli, in cui sono esplicitate le **ragioni** che ci hanno portato a intraprendere questo percorso e i nostri **obiettivi** per il futuro.

Il corpo centrale del documento è organizzato in **sei capitoli**, ognuno dei quali presenta in copertina i GRI Standard di riferimento rendicontati al suo interno e la relativa connessione con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. All'interno di ogni capitolo abbiamo incluso:

- le **informazioni qualitative** sulle modalità di gestione adottate in riferimento a ciascuno dei temi di sostenibilità analizzati;
- le **informazioni quantitative** selezionate in forma di KPI e rappresentate tramite grafici e tabelle;
- alcuni **box di approfondimento** relativi a contenuti di particolare rilievo, riconoscibili per lo sfondo di color grigio.



¹ La Global Reporting Initiative (GRI) è un ente senza scopo di lucro nato con l'obiettivo di fornire supporto concreto nella rendicontazione delle performance di sostenibilità ad aziende e istituzioni di qualsiasi dimensione, ai fini della misurazione dell'impatto ambientale, sociale ed economico generato dalle proprie attività. Gli Standard GRI sono di applicazione volontaria e riconosciuti a livello mondiale come principale riferimento nella rendicontazione di natura non finanziaria.

Nel primo capitolo **“Chi siamo”** presentiamo i macro trend del settore finanziario e in particolare del *factoring*, raccontando la nostra missione, i valori che ci guidano e la nostra storia dalla fondazione ad oggi; approfondito la classificazione dei segmenti di mercato nei quali operiamo e la rappresentazione dei nostri clienti. Descriviamo infine la struttura della governance e le modalità con cui osserviamo i principi di etica e integrità nello svolgimento del business e nei rapporti con gli stakeholder.

Il secondo capitolo **“L’approccio alla sostenibilità”** descrive il percorso di avvicinamento svolto nel corso degli anni verso le materie ESG, con un dettaglio relativo alle azioni realizzate nel 2023 per l’individuazione delle tematiche materiali. È inoltre presente la ricostruzione del nostro contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile al 2030 definiti dall’ONU.

Il terzo capitolo **“Le nostre persone”** si concentra sull’analisi del rapporto con i nostri dipendenti, descrivendo le politiche di pari opportunità e di *diversity*, di gestione del personale, di sviluppo professionale e di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il quarto capitolo **“I rapporti con la comunità”** descrive uno dei temi principali di questo bilancio, ossia il nostro ruolo, all’interno dell’ecosistema finanziario, di realtà a supporto delle imprese in difficoltà. Qui sono inoltre raccontate le forme di sostegno, in termini di sponsorizzazioni e adesioni a iniziative, che adottiamo in favore delle comunità locali per noi di primario riferimento.

Nel quinto capitolo **“L’impatto ambientale”** riportiamo i principali aspetti ambientali della nostra Società, in particolare il consumo di energia, l’impatto emissivo, l’utilizzo e la gestione di materiali e rifiuti. Data la natura del nostro business non abbiamo impatti ambientali rilevanti, ma in linea con i trend internazionali in materia ESG abbiamo preferito fare *disclosure* anche su questa tematica centrale nel contesto contemporaneo.

Nel sesto e ultimo capitolo **“Le performance economiche e di governance”** si trova una panoramica del nostro andamento economico-finanziario e di quello del mercato del *factoring*, con un approfondimento sulla creazione di valore economico e sulla sua distribuzione tra gli stakeholder. Inoltre, abbiamo riportato alcuni approfondimenti su tematiche che riteniamo centrali, quali la gestione del rischio, l’innovazione e la tutela della privacy dei nostri clienti.

Infine, in **“Appendice”** si trovano gli approfondimenti relativi alle informazioni quantitative richieste dagli Standard GRI; la Nota Metodologica che esplicita gli aspetti tecnici alla base della realizzazione del Bilancio di Sostenibilità; un Glossario a chiarimento di alcuni termini caratteristici del nostro business; il GRI Content *Index* all’interno del quale è realizzato un raccordo tra informative del GRI e ciascun capitolo del documento.

Lettera agli stakeholder

Siamo lieti di presentarvi il bilancio di sostenibilità relativo all'esercizio 2023 di Generalfinance S.p.A. Questo documento riflette l'impegno per la realizzazione di una strategia articolata che segue tre direttrici: *environmental*, *social* e *governance* e per la loro integrazione nel nostro modello aziendale. Abbiamo fatto nostro il concetto di sostenibilità, dedicando una particolare attenzione alle tematiche sociali; riteniamo infatti che il primo elemento di una vera strategia ESG consista nel supportare i percorsi di risanamento e rilancio aziendale.

Nel corso degli ultimi anni, abbiamo focalizzato sempre più le nostre azioni al fine di adottare pratiche aziendali sostenibili, grazie alla definizione di azioni finalizzate a aumentare l'efficienza energetica, minimizzare gli sprechi e l'impatto sull'ambiente. Inoltre, abbiamo avviato programmi di riciclo rifiuti, riduzione dell'uso di plastica e di carta grazie alla digitalizzazione degli archivi e all'utilizzo di software gestiti interamente in cloud, incrementando così il nostro impegno per un futuro sostenibile.

Riconosciamo l'importanza di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato. Abbiamo promosso le parità di opportunità per tutti i nostri dipendenti attraverso il merito, investendo nella loro formazione e sviluppo professionale continuo, riconoscendo che il benessere e la crescita dei nostri dipendenti sono fondamentali per il successo a lungo termine dell'azienda.

Infine, un solido sistema di governance aziendale è essenziale per la nostra organizzazione. Abbiamo un consiglio di amministrazione indipendente e competente, che si impegna a fornire una supervisione efficace.

Abbiamo adottato politiche di remunerazione eque e trasparenti, che incentivano il raggiungimento di obiettivi sostenibili e a lungo termine. Inoltre, garantiamo una completa divulgazione delle informazioni finanziarie consentendo così agli investitori di prendere decisioni informate.



«I passi fatti fino ad oggi sono solo l'inizio di un percorso che abbiamo intenzione di continuare a seguire per gli anni a venire.»

Massimo Gianolli,
CEO Generalfinance S.p.A.



SDG



GRI Standard

2-1, 2-6, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12,
2-14, 2-17, 405-1

1 Chi siamo



1.1 IL CONTESTO IN CUI OPERIAMO

Siamo attivi nel settore del *factoring*, «uno strumento flessibile di gestione del capitale circolante che consente l'accesso a una fonte di liquidità veloce e coerente con le reali esigenze dell'impresa» (Assifact).

Lo strumento giuridico alla base della nostra attività è la cessione del credito ai sensi della legge 52 del 21 febbraio 1991 ("Disciplina della cessione dei crediti d'impresa"), con la quale il legislatore ha regolamentato la cessione di crediti di impresa esistenti e futuri, la cedibilità dei crediti anche in massa e reso più agevole, per il cessionario, il regime d'opponibilità delle cessioni ai terzi.

In particolare, il *factoring* è uno strumento con il quale una parte, denominata *factor*, acquista a titolo oneroso i crediti derivanti da attività di impresa, consentendo al cedente di ottenere liquidità immediata.

Con riferimento al rischio di mancato pagamento, due sono le modalità di cessione del credito, *pro solvendo* e

pro soluto, che si distinguono dal fatto che la garanzia di solvenza del debitore è assunta dal cedente, ovvero dal *factor*. In particolare, il *factoring pro solvendo* è uno strumento finanziario con cui l'impresa cedente mantiene il rischio di inadempienza del debitore, pur cedendo il credito al *factor*. Con il *factoring pro soluto*, invece, il rischio di inadempienza del debitore è assunto dalla società di *factoring* stessa. Entrambe le modalità descritte possono essere utilizzate per le imprese finanziariamente solide, imprese *in bonis*, e per quelle che presentano una situazione finanziaria difficile, imprese *distressed*. In particolare, la modalità *pro solvendo* è particolarmente indicata per quest'ultima categoria di imprese poiché consente di ottenere liquidità immediata, difficilmente reperibile attraverso il canale bancario tradizionale, sfruttando, in ottica di *partnership* operativa, la capacità del *factor* di gestire portafogli di debitori numerosi e complessi, ottimizzando i tempi d'incasso.

I dati raccolti dalla *EU federation for factoring and Commercial Finance for European factoring market* per il 2023 evidenziano un turnover in crescita del 2,1% sull'anno precedente; il turnover totale del settore del *factoring* in

FACTORIZING PRO SOLVENDO	L'IMPRESA CEDENTE MANTIENE IL RISCHIO DI INADEMPIENZA DEL DEBITORE
FACTORIZING PRO SOLUTO (C.D. "ACQUISTO A TITOLO DEFINITIVO")	IL RISCHIO DI INADEMPIENZA DEL DEBITORE È TRASFERITO E ASSUNTO DALLA SOCIETÀ DI FACTORING

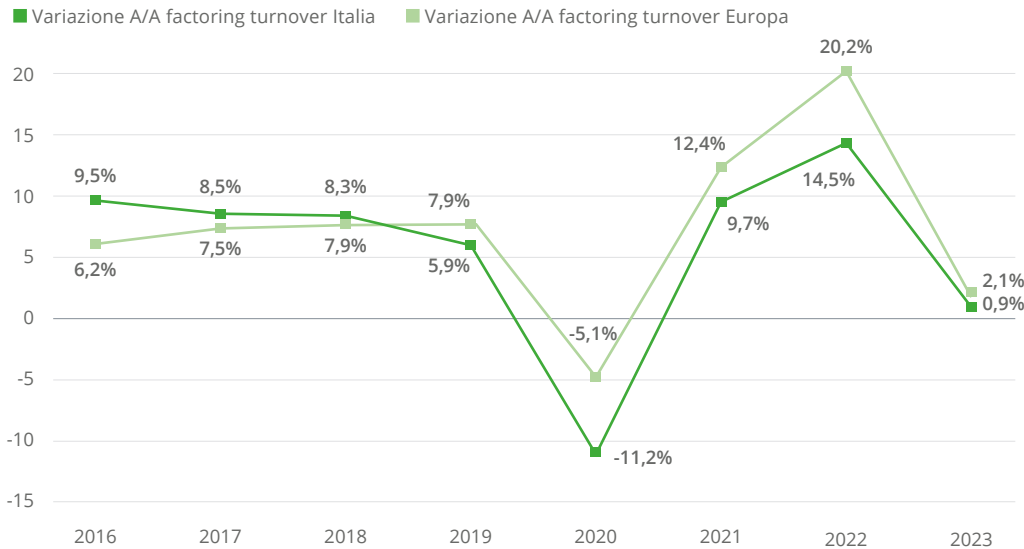
Europa nel corso dell'anno ha superato i 2.400 miliardi di euro e il turnover del settore del *factoring* ha rappresentato circa il 12,3% del PIL europeo nel 2023¹.

La crescita del settore è stata possibile anche grazie al forte aumento della domanda, alle necessità delle aziende correlate ai rimborsi degli aiuti pubblici, alla crescita dell'inflazione e all'aumento dei prezzi dei beni e delle materie prime a seguito dello scoppio della guerra in Ucraina (UeFederation, 2023).

¹ <https://www.euf.eu.com/data-statistics/annual-factoring-data.html>

Come evidenziato dal grafico sottostante, nel corso del 2023 il *Factoring* in Europa ha fatto registrare una crescita pari al 2,1%, rispetto all'anno precedente. (UeFederation, 2023).

VARIAZIONE DEL TURNOVER FACTORING ITALIA ED EUROPA



Fonte: UeFederation, 2022.

Quanto evidenziato varia a seconda del Paese di riferimento, in particolare il *factoring* in Italia, nel corso del 2023, ha registrato una crescita del Turnover pari a circa 1% confermando una quota di mercato pari al 12,2% del volume totale del *factoring* in Europa (UeFederation, 2023).

La Francia nel 2023 è rimasta il leader del mercato in Europa con una quota del 17,5% del volume totale del *factoring*, seguita dalla Germania (15,7%), Regno Unito (14,9%) e Spagna (11,1%)².

Nel corso del 2022 Assifact, l'Associazione Italiana per il *Factoring*, ha pubblicato la terza edizione di un'indagine relativa alla domanda dei servizi di *factoring*³ coinvolgendo un significativo campione di imprese operanti nel territorio italiano.

² <https://www.euf.eu.com/data-statistics/annual-factoring-data.html>

³ Assifact, KPMG Italy, 2022.

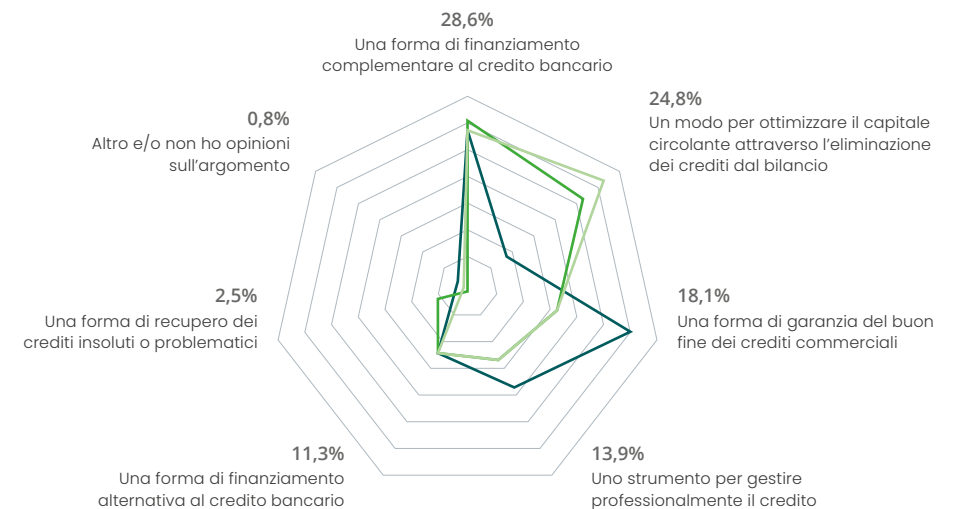
Secondo quanto emerge dall'analisi, è in aumento, da parte delle imprese – la percezione del *factoring* come uno strumento "di relazione" con i clienti, con una conseguente diminuzione della quota di imprese che lo considerano come uno strumento mero "di finanziamento". Nonostante ciò, «*le esigenze connesse al capitale circolante restano principalmente ancorate ai fabbisogni "primari", ovvero assicurare la liquidità dell'impresa fornitrice ed evitare insoluti*» (Assifact, KPMG Italy, 2022). Pur con questa consapevolezza, i motivi della domanda di *factoring* in Italia e la percezione di tale attività sono cambiate rispetto al passato.

Il *factoring* è oggi percepito maggiormente come uno strumento per ottimizzare il capitale circolante delle aziende. Infatti, secondo il 28,6% delle risposte della survey, esso è considerato come una forma di finanziamento complementare al credito bancario, ma non alternativa, come evidenzia l'11,3% delle risposte. Il *factoring* viene anche percepito come un modo per ottimizzare il capitale circolante attraverso l'eliminazione dei crediti dal bilancio (24,8%) e una forma di garanzia del buon fine del pagamento dei crediti commerciali (18,1%).

Cosa rappresenta il factoring?

(Ripartizione % delle risposte, ripartizione per dimensione dell'impresa)

■ Piccole imprese ■ Medie imprese ■ Corporate



Fonte: Assifact, KPMG Italy, 2022.

≡ 1 CHI SIAMO

Dall'analisi emerge il rapporto duraturo e continuativo nel tempo tra i *factor* e i Cedenti intervistati, i quali ricorrono prevalentemente al *pro soluto*, confermando l'aumento del grado di soddisfazione dell'uso dello strumento del *factoring* rispetto alle indagini passate: nel 2022 è stato giudicato molto positivo dal 54,7% delle imprese rispetto al 7% del 1997.

Infine, coerentemente con l'evoluzione del *framework* normativo europeo in tema di sostenibilità, anche nel settore del *factoring* sono in corso interventi di integrazione dei fattori ESG in diversi ambiti aziendali che variano dalla strategia del business al catalogo dei prodotti. Dai vantaggi correlati all'integrazione dei rischi ESG nei processi aziendali e di *disclosure* potrebbero derivare minori assorbimenti di capitale e un miglior posizionamento nel mercato e reputazionale, generando così valore sia per i *factor*, sia per Cedenti e Ceduti.



1.2 LA NOSTRA MISSIONE E I NOSTRI VALORI

Siamo un intermediario finanziario vigilato, specializzato nel *factoring* e leader nel segmento delle imprese *distressed*. La nostra *mission* è focalizzata nel supportare le aziende italiane, con particolare riferimento a quelle impegnate in piani di risanamento.

Tale contributo, *in primis* economico, negli anni si è rivelato determinante anche nella sua dimensione sociale. Il nostro intervento è decisivo in quanto tramite il *factoring* supportiamo imprese che altrimenti faticherebbero a

reperire finanziamenti tramite i tradizionali canali di credito. Negli anni il nostro sostegno è risultato significativo per centinaia di imprese in difficoltà, che hanno così potuto preservare posti di lavoro e la continuità della propria generazione di valore socioeconomico. Tale approccio responsabile, combinato alla disciplina patrimoniale e finanziaria, alla politica di incentivi e alla crescita del personale, rappresenta il motore del successo della nostra Società.

«Robusta crescita sostenibile, profittabilità elevata e rischio contenuto sono i nostri principali obiettivi»

Massimo Gianolli,
CEO Generalfinance S.p.A.

1.3 OLTRE 40 ANNI DI STORIA

La nostra realtà è nata nel 1982 con la costituzione della società da parte di Armando Gianolli; operiamo nel settore finanziario in Italia dislocati nelle sedi di Biella e Milano.

Siamo specializzati nel finanziamento «su misura» alle imprese, che realizziamo mediante l'anticipazione dei crediti commerciali a cui affianchiamo la gestione degli stessi. Proponiamo da oltre quarant'anni servizi di intervento flessibili, personalizzabili e volti alla risoluzione della pluralità di problematiche creditizie delle imprese per permettere ai clienti di smobilizzare il circolante, di migliorare i tempi di incasso e di ridurre le insolvenze sul portafoglio clienti.

Dal 2022 siamo una società quotata nel segmento STAR di Euronext Milan, riconosciuta nel mercato, con oltre 2,6 miliardi di turnover nel 2023 e una crescita dell'utile netto del +38% rispetto all'anno precedente. Dal 1990 a oggi abbiamo gestito oltre 10,6 miliardi di euro di valore nominale di crediti e oltre 1 milione 646 mila fatture.

Le principali tappe dello sviluppo di Generalfinance



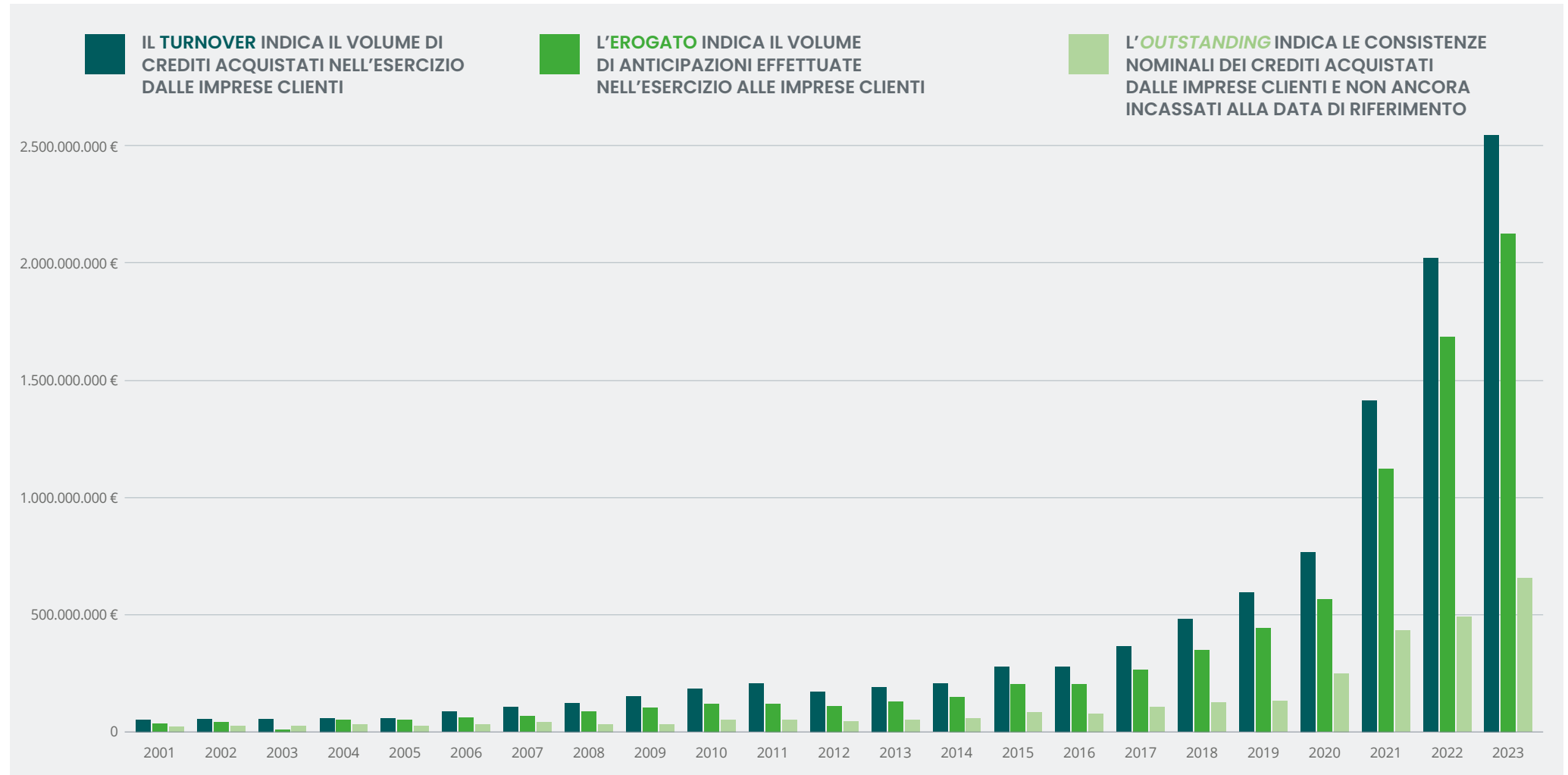
CHI SIAMO

Siamo fieri del traguardo conseguito grazie alle numerose *milestone* raggiunte nel corso degli anni, alla fiducia dei clienti e al lavoro delle persone che fanno parte della nostra Società.

I risultati raggiunti nel 2023 rappresentano il punto di partenza di una nuova fase di sana crescita dell'azienda. Nonostante le complessità e le sfide del mercato degli ultimi anni (dovute, in particolare all'emergenza sanitaria e allo scoppio della guerra in Ucraina), grazie anche alla

natura anticiclica del nostro business, siamo passati da 590 milioni di euro di turnover nel 2019 a 1,4 miliardi di euro nel 2021, sino ad arrivare ad oltre 2,6 miliardi di euro alla chiusura dell'esercizio del 2023, come riportato nel box sottostante.

ANDAMENTO NOMINALE, EROGATO ED *OUTSTANDING* DI GENERALFINANCE



1.4 I SETTORI IN CUI OPERIAMO

Il **factoring** è una combinazione di tre servizi:

- *credit management*;
- *credit financing*;
- *credit insurance*.

La gestione dei crediti - *credit management* - è l'attività caratteristica principale di una società di *factoring* e consente al cedente (cliente di Generalfinance) di esternalizzare le attività solitamente svolte al proprio interno, tra le quali la valutazione del rischio creditizio nei confronti dei propri clienti e la successiva gestione degli incassi - *collection*.

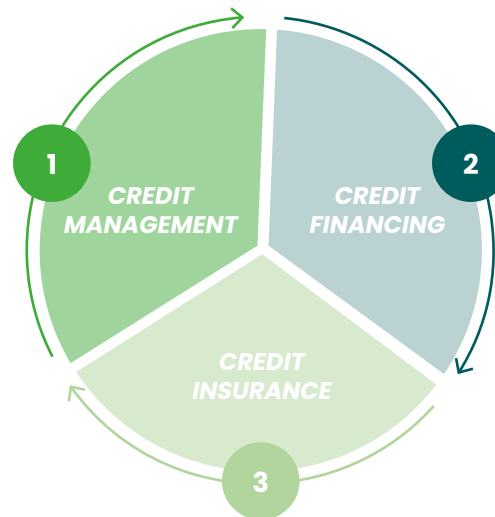
Attraverso il servizio di finanziamento - *credit financing* - il *factor* smobilizza i crediti ceduti fornendo la liquidità richiesta dal cedente.

Infine, con il servizio di assicurazione del credito - *credit insurance* - il *factor* può assumere il rischio di mancato pagamento del debitore ceduto attraverso la copertura pro soluto.

La nostra offerta nell'ambito dei servizi descritti è rivolta a due aree di intervento: le Società *in bonis* e le Società *distressed*. Per ognuna di esse offriamo servizi flessibili, che possono essere estesi a livello di filiere produttive con l'aiuto dei nostri professionisti esterni, i quali, grazie all'eterogeneità dei loro elevati profili, strutturano con competenza ed esperienza soluzioni personalizzate ed efficienti a vantaggio dei nostri clienti.

Le aree di intervento si trovano prevalentemente nel Nord dell'Italia, con una forte presenza della clientela

I TRE SERVIZI DEL FACTORING



in Lombardia, in cui si registra il 58,8% del *turnover*, in Veneto (9,0%) ed in Liguria (5,3%). Nel Centro la percentuale maggiore (circa l'8,2%) è registrata nel Lazio.

Nel dettaglio, si specifica che il *factoring* per le imprese *in bonis* costituisce una forma di finanziamento complementare al credito bancario, funzionale a garantire un efficace supporto di gestione e di finanza, nonché a soddisfare l'esigenza dell'imprenditore di gestire efficacemente i propri crediti di fornitura.

Il *factoring* alle imprese in crisi, invece, accompagna le società in procinto di accedere attraverso i diversi strumenti, nell'alveo del codice della crisi d'impresa e della composizione negoziata, al percorso di risanamento in

continuità aziendale. Quest'ultima fattispecie nel 2023 ha rappresentato circa il 62% del turnover totale della nostra Società, a conferma della corrispondenza del nostro operato con la *mission* aziendale.

In entrambe le aree di intervento il nostro modello di *business* si rivolge da un lato a Cedenti che hanno difficoltà a reperire finanza nell'ambito dei canali tradizionali di banche e intermediari finanziari a causa del loro merito creditizio (*non investment grade*); dall'altro a Debitori Ceduti con un merito creditizio medio-alto, performance di pagamento positive e un ridotto profilo di rischio di credito.

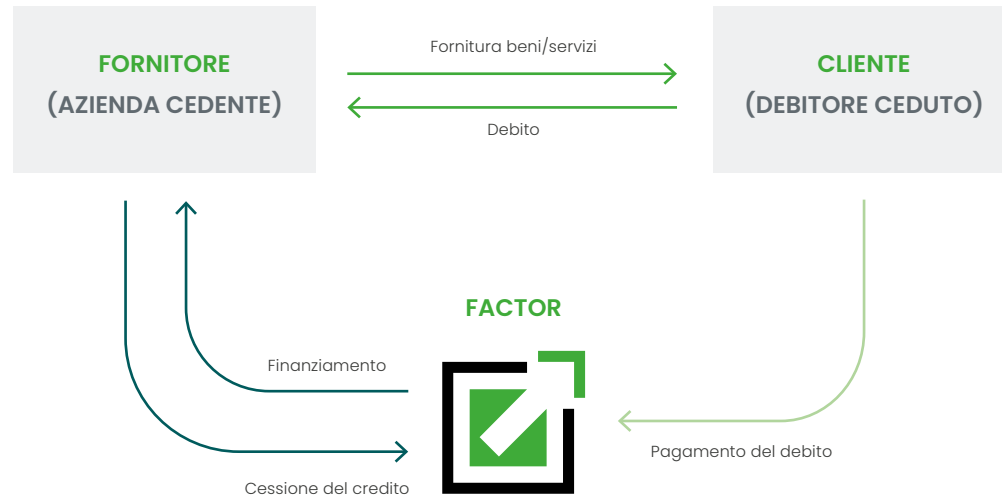
LE FASI DEL NOSTRO PROCESSO OPERATIVO:

1. Valutazione cedente e ceduto
2. Concessione affidamento
3. Contratto di *factoring*
4. Cessione credito
5. Erogazione anticipazione
6. Gestione del credito fino all'incasso
7. Liquidazione quote non anticipate

CHI SIAMO

Con il trasferimento dei crediti dell'attività d'impresa del cedente al *factor*, quest'ultimo gestisce l'incasso dei crediti ceduti, la loro contabilizzazione, l'anticipazione in tutto o in parte del controvalore e (nel *factoring pro soluto*) protegge l'impresa dall'eventuale inadempienza del Debitore Ceduto.

IL FACTORING IN SINTESI



In entrambe le aree di intervento prendiamo in considerazione Cedenti italiani (imprese) principalmente del settore manifatturiero, i quali rappresentano la parte/quota più importante del nostro turnover – circa il 58,9% - e più in generale i settori produttivi, dai servizi al commercio. L'attività della Società viene svolta principalmente attraverso il *factoring pro solvendo*, che ha inciso per circa il 76% sui volumi nel 2023, la restante parte, pari circa il 24%, è rappresentata dal *factoring pro soluto*.

Al tempo stesso, selezioniamo imprese che presentano contratti con clienti – Debitori Ceduti – italiani, esteri (ad esclusione di Paesi ad alto rischio o non assicurabili), imprese private e PA. I Debitori Ceduti (aziende) appartengono principalmente ai settori della manifattura, del commercio e dei servizi.



27%
turnover

relativo a
Debitori Ceduti
esteri nel corso
del 2023



Circa
75%

valore della copertura assicurativa
rispetto alle erogazioni relative al 2023,
grazie alla partnership strategica
realizzata con Allianz Trade

1.5 LA GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ

A seguito della quotazione avvenuta il 29 giugno del 2022 e al fine di rispondere al meglio alle rinnovate esigenze aziendali, è stata ridefinita la **Corporate Governance** della Società.

I nostri organi disciplinati nello Statuto sono:

- Assemblea;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Comitati endo-consiliari;
 - Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
 - Comitato Nomine e Remunerazione.

Assemblea

L'Assemblea rappresenta un organo centrale ai fini del rapporto tra la Società e gli azionisti poiché coloro che presentano il diritto di voto sono chiamati a deliberare sulle primarie questioni della vita societaria, nonché su tutti gli argomenti attribuiti alla sua competenza dalla legge e dallo Statuto.

L'Assemblea viene convocata dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta quest'ultimo lo ritenga opportuno o quando ne sia richiesta la convocazione ai sensi di legge.

L'Assemblea si costituisce e delibera in sede ordinaria e straordinaria; tra le funzioni dell'Assemblea straordinaria rientra la modifica dello Statuto.



1

riunione
dell'assemblea

nel corso del 2023



86%

tasso di
partecipazione*

nel corso del 2023

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione a cui competono i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria, composto da nove persone, le quali restano in carica sino a un massimo di 3 esercizi.

La nomina del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di liste presentate dagli azionisti titolari di una partecipazione almeno pari alla quota determinata dalla Consob e vengono

eletti i candidati delle liste che hanno ottenuto il maggior numero di voti, rispettando le disposizioni di equilibrio tra i generi.

Tra i suoi membri, il C.d.A. nomina il Presidente – quando non vi provvede l'Assemblea – il quale non ricopre ruoli esecutivi o gestionali ma ha il compito di promuovere la dialettica interna e il funzionamento del sistema di governo societario. Il C.d.A. può, inoltre, nominare un Vicepresidente e un segretario, quest'ultimo scelto anche all'infuori dei suoi membri ed anche esterno alla Società.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Maurizio Dallochio

Presidente

Mauro Selvetti

Vice Presidente

Massimo Gianolli

Amministratore Delegato

Gabriele Albertini

Amministratore

Marta Bavasso

Amministratore

Federica Casalvolone

Amministratore

**Annalisa Raffaella
Donesana**

Amministratore

Leonardo Luca Etro

Amministratore

Maria Luisa Mosconi

Amministratore



18

riunioni
del C.d.A.

nel corso
del 2023



88%

tasso di
partecipazione

nel corso
del 2023

* Tasso di partecipazione calcolato sui Diritti di Voto

Collegio Sindacale

MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

**Paolo Francesco
Maria Lazzati**

Presidente

Marco Carrelli

Sindaco effettivo

**Maria Enrica
Spinardi**

Sindaco effettivo

**Andrea di Giuseppe
Cafà**

Sindaco supplente

Luca Zambanini

Sindaco supplente

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti, i quali restano in carica per tre esercizi. L'elezione del Collegio Sindacale avviene sulla base di liste presentate dagli azionisti secondo quanto previsto dallo Statuto, nel rispetto dell'equilibrio tra i generi, normative di legge e regolamenti vigenti. Possono presentare una lista gli azionisti che siano titolari – al momento della presentazione della lista – almeno di una partecipazione pari alla quota determinata dalla Consob. La lista dei candidati si compone di due sezioni: una per i candidati alla carica di Sindaco effettivo e l'altra per quelli di Sindaco supplente, il cui nominativo dei candidati deve essere iscritto nel registro dei revisori legali e avere condotto l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Il Collegio Sindacale si occupa di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.



14
riunioni
del Collegio
nel corso
del 2023



100%
tasso di
partecipazione
nel corso
del 2023

Comitati endo-consiliari

La Società ha istituito due comitati endo-consiliari: il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Comitato Nomine e Remunerazioni, entrambi composti da Amministratori non esecutivi e indipendenti.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

MEMBRI COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Maria Luisa Mosconi Presidente	Annalisa Raffaella Donesana Membro	Mauro Selvetti Membro
--	--	---------------------------------

Il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità è un organo, con funzioni consultive e propositive a supporto del Consiglio di Amministrazione, che si occupa:

- della valutazione dell' idoneità dell' informazione periodica nel rappresentare correttamente il modello di *business*, le strategie della Società, il loro impatto e le performance conseguite;
- dell' esame dei contenuti dell' informazione periodica a carattere non finanziario;
- di valutare l' adeguatezza del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi;
- della valutazione delle relazioni periodiche predisposte dalla funzione di *internal audit* monitorando l' efficacia della funzione;
- della comunicazione al Consiglio di Amministrazione – almeno ogni sei mesi – riguardo l' attività svolta.



12
riunioni
del Comitato
nel corso
del 2023



100%
tasso di
partecipazione
nel corso
del 2023



4
riunioni
del Comitato
nel corso
del 2023



100%
tasso di
partecipazione
nel corso
del 2023

Comitato Nomine e Remunerazione

MEMBRI COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI

Maria Luisa Mosconi Presidente	Annalisa Raffaella Donesana Membro	Mauro Selvetti Membro
--	--	---------------------------------

Al Comitato Nomine e Remunerazione spettano tra gli altri i seguenti compiti:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica di remunerazione;
- presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori e sugli obiettivi di performance correlati, monitorandone l' applicazione;
- valutare periodicamente l' adeguatezza e la coerenza della politica di remunerazione degli amministratori e del top management.

Al Comitato spetta inoltre il compito di supportare il Consiglio di Amministrazione nell' attività di autovalutazione, nella definizione della sua composizione ottimale, nell' individuazione dei candidati a sostituire i componenti del Consiglio di Amministrazione in caso di cooptazione e nella predisposizione dell' eventuale piano di successione del CEO e degli altri amministratori esecutivi.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Organismo di Vigilanza

MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Maria Enrica Spinardi

Presidente

Margherita De Pieri

Membro

Infine, in aggiunta agli organi disciplinati nello Statuto, nel 2015 abbiamo costituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001. Esso si occupa della verifica dell'effettività, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento sia del Codice Etico (cfr. Par. 1.6) sia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, cosiddetto Modello 231 (cfr. Par. 1.6), adottati dalla Società.



9

riunioni dell'Organismo
di Vigilanza

nel corso del 2023



100%

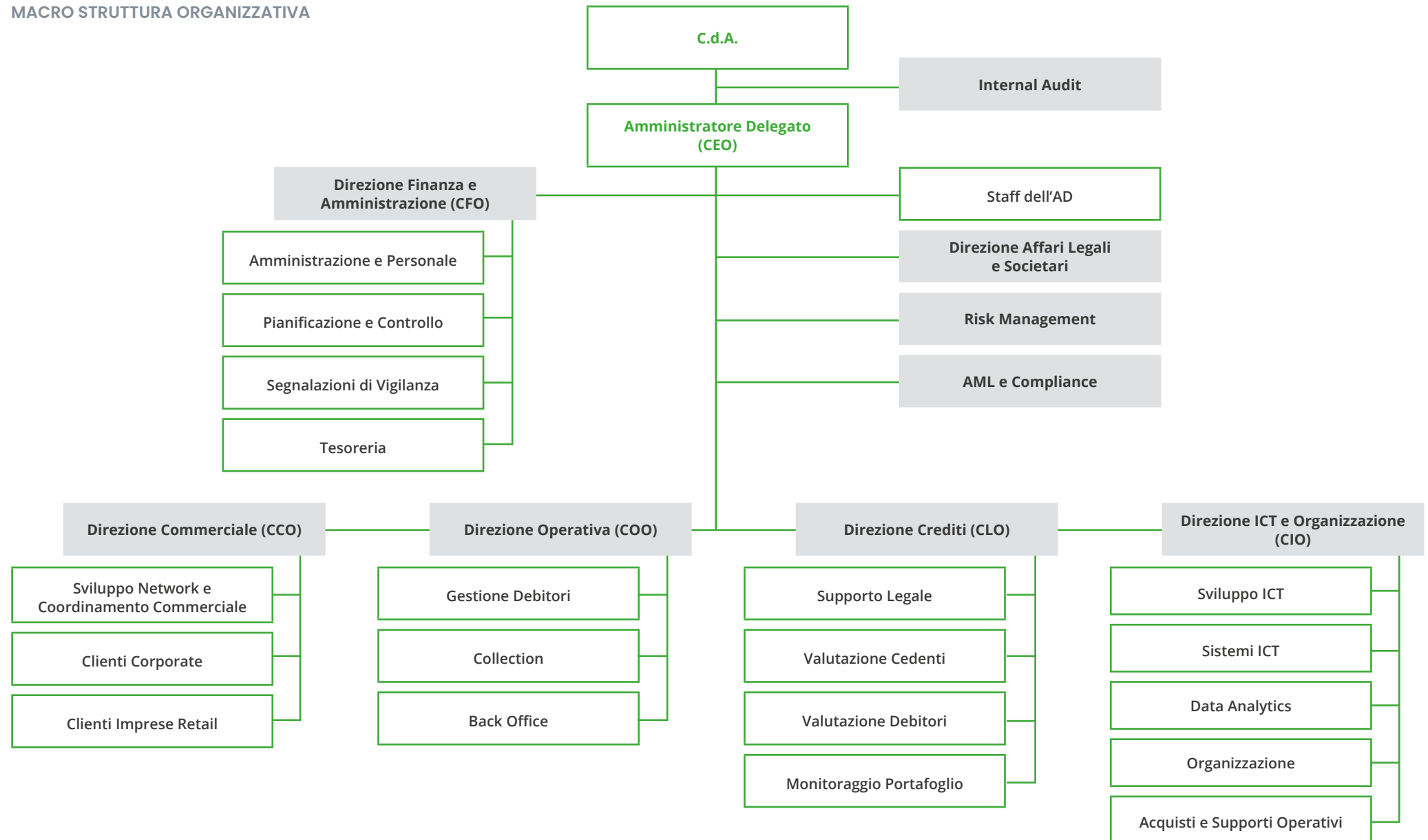
tasso di
partecipazione*

nel corso del 2023



1.5.1 Organizzazione e management

MACRO STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Amministratore delegato (Massimo Gianolli – Chief Executive Officer)

- **Ufficio Staff Amministratore Delegato** (Stefano Falla – Responsabile)

Direzione Commerciale (Marco Giovanni Cleva – Chief Commercial Officer)

- **Ufficio Coordinamento Commerciale e Sviluppo Network** (Marco Ghislandi – Responsabile)
- **Ufficio Clienti Corporate** (Marco Carnevali – Responsabile)
- **Ufficio Clienti Imprese Retail** (Domenico Vallarella – Responsabile)

Direzione Crediti (Alessandro Ferrari – Chief Lending Officer)

- **Ufficio Supporto Legale** (Beatrice Broich – Responsabile)
- **Ufficio Valutazione Cedenti** (Fabrizio Amatizi – Responsabile)
- **Ufficio Valutazione Debitori** (Francesco Francolino – Responsabile)
- **Ufficio Monitoraggio Portafoglio** (Alessandro Ferrari - Responsabile Ad Interim)

Direzione Operativa (Elisa Addis – Chief Operating Officer)

- **Ufficio Back Office** (Lorena Tomellini – Responsabile)
- **Ufficio Gestione Debitori** (Elisa Masserano – Responsabile)
- **Ufficio Collection** (Daniele Verdesca – Responsabile)

Direzione Finanza e Amministrazione (Ugo Colombo – Chief Financial Officer)

- **Ufficio Amministrazione e Personale** (Cristiano Perone – Responsabile)
- **Ufficio Tesoreria** (Lorenzo Leonardi – Responsabile)
- **Ufficio Segnalazioni di Vigilanza** (Davide Maccagni – Responsabile)
- **Ufficio Pianificazione e Controllo** (Valerio Puglia – Responsabile)

Direzione ICT e Organizzazione (Stefano Biondini – Chief Information Officer)

- **Ufficio Sistemi ICT** (Vittorio Gallione – Responsabile)
- **Ufficio Sviluppo ICT** (Bruno Rada – Responsabile)
- **Ufficio Data Analytics** (Danilo Tomaino – Responsabile)
- **Ufficio Organizzazione** (Francesco Fortuna – Responsabile)
- **Ufficio Acquisti e Supporti Operativi** (Alberto Bodo – Responsabile)

Direzione Affari Legali e Societari (Stefano Saviolo – Responsabile)

Ufficio Internal Audit (John Frederick Tschuor – Responsabile)

Ufficio Risk Management (Antonio Guerra – Responsabile)

Ufficio AML e Compliance (Tommaso Tovaglieri – Responsabile)

1.6 ETICA DI BUSINESS

Sin dal 2010 abbiamo redatto il nostro primo Codice Etico, successivamente aggiornato - da ultimo - nel 2023, predisposto con un duplice obiettivo: **riassumere i principi che informano la politica e l'attività aziendale, e contribuire a rafforzare la fiducia e la collaborazione tra coloro che si interfacciano con la nostra Società** al fine di favorire la creazione di un ambiente lavorativo onesto, trasparente e incentrato sull'osservanza di standard etici e comportamentali virtuosi.

I principi etici definiti sono regole di comportamento che guidano la Società e la sua condotta nelle corrette

relazioni con le diverse parti interessate, come, tra le altre, l'osservanza delle leggi, l'equità e l'imparzialità, la trasparenza e correttezza, la tutela della concorrenza e la prevenzione del riciclaggio.

A seguire, nel 2015, abbiamo recepito il D. Lgs. n. 231 del 2001, costituendo un insieme di regole che mira a mitigare i rischi di commissione di illeciti penali da parte di soggetti apicali, dirigenti e dipendenti. Il Modello 231, aggiornato nel 2021, esplicita le misure e le procedure preventive e disciplinari adeguate a **mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo, con lo scopo**

di salvaguardare gli interessi degli investitori, dei soci, degli amministratori e della Società nel suo insieme.

Il Modello 231 presenta strumenti per il monitoraggio di processi a rischio, con lo scopo di prevenire efficacemente eventuali comportamenti illeciti attraverso interventi tempestivi e provvedimenti disciplinari.

Il Modello 231, assieme al Codice Etico, costituisce un corpus unitario del sistema di prevenzione decisivo per rafforzare il livello interno di controllo.



GRI Standard

2-23, 2-27, 2-29, 3-1, 3-2



2 L'approccio alla sostenibilità



2.1 IL NOSTRO PERCORSO E LA NOSTRA STRATEGIA

Per il futuro il nostro obiettivo è di **continuare nel percorso intrapreso**, sviluppando ancora di più la governance interna della sostenibilità e **valorizzando le attività già messe in atto in tema di supporto alle aziende in difficoltà, alle comunità di riferimento e di sviluppo dei nostri dipendenti.**

In questa logica, i principali pilastri sui quali ci stiamo concentrando sono i seguenti:

La Società si focalizza sul finanziamento e sul supporto alle aziende di piccole dimensioni, principalmente nel tessuto locale del biellese, che avevano scarso accesso al credito; un fattore che diventa ben presto uno dei pilastri della nostra visione della sostenibilità.

A seguito di un percorso di ristrutturazione aziendale che ha interessato una delle principali imprese del territorio biellese e fra i principali Debitori Ceduti di Generalfinance, il *core business* della Società si è progressivamente orientato al finanziamento delle aziende in crisi o prossime alla crisi, grazie all'utilizzo di forme di finanziamento complementari ai tradizionali canali di credito.

Nel corso del 2022, a seguito della quotazione in Borsa su Euronext Milan, il nostro approccio alla sostenibilità ha subito un'accelerazione con sviluppi relativi in particolar modo alla gestione della governance, anche in virtù anche in virtù della quotazione sul segmento STAR del mercato Euronext Milan di Borsa Italiana che presenta specifici requisiti di natura ESG (trasparenza, *corporate governance*).

Uno dei primi passi è stato quello di predisporre dall'esercizio 2022 il Bilancio di Sostenibilità, che ci permette di mostrare al mercato in maniera più chiara il contributo che forniamo e l'impatto sociale positivo della nostra attività, nonché di strutturare con ancora maggior rigore il nostro impegno e di individuare le tematiche sulle quali concentrarci per migliorare le nostre performance ESG.



SUPPORTO ALLE IMPRESE IN DIFFICOLTÀ

Il pilastro principale sul quale ci siamo sempre concentrati e che rappresenta l'aspetto principale nell'approccio di Generalfinance alla sostenibilità.

Ci impegniamo a sostenere le aziende in difficoltà e ad aiutarle a superare la crisi d'impresa, attraverso servizi e finanziamenti personalizzati.

In questo modo non offriamo solo strumenti finanziari, ma soluzioni che consentono alle imprese di mantenere viva la propria attività, preservando la generazione di valore socio-economico propria e dell'indotto, nonché la stabilità dei propri dipendenti.

LE PERSONE AL CENTRO DEL BUSINESS DI GENERALFINANCE

Come Società che offre servizi alle imprese, il cuore della nostra Azienda è rappresentato dalle persone che la compongono e che ci aiutano a crescere e a sviluppare le nostre competenze all'interno del mercato.

Per questo ci impegniamo al fine di garantire a tutti i nostri dipendenti opportunità di crescita e di sviluppo, ambienti di lavoro sani, anche con il fine di mantenere un eccellente posizionamento nel mercato del lavoro.

GOVERNANCE TRASPARENTE E RESPONSABILE

Il terzo pilastro è costituito dallo sviluppo di una governance trasparente ed efficiente, in grado di rispondere in modo coerente alle esigenze del mercato e dei nostri stakeholder.

L'obiettivo per il futuro è quello di continuare in questo percorso definendo una governance in grado di affrontare in modo ancora più concreto sia i temi legati al business che le tematiche ESG.

A marzo 2023, Generalfinance S.p.A. ha sviluppato e implementato uno specifico Piano di Azione ESG in risposta alle linee guida emanate dalla Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali. Il piano prevede un coinvolgimento attivo del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, che monitorano e supportano l'integrazione dei rischi ESG nei processi aziendali. La resilienza del modello di business è stata assicurata attraverso un'accurata identificazione dei rischi climatici e ambientali, con la stesura di un rapporto di sostenibilità.

La Società ha individuato il responsabile dell'Ufficio Risk Management quale referente interno ESG, che si occupa di monitorare lo sviluppo del Piano di Azione e aggiorna periodicamente il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità – al quale il Consiglio di Amministrazione ha demandato le attività di supporto e monitoraggio rispetto alle materie legate alla tematica in questione - e il Consiglio di Amministrazione medesimo, in ordine allo stato di avanzamento.

Questo approccio consente a Generalfinance di garantire la conformità normativa, migliorare il posizionamento sul mercato e sostenere le PMI clienti in un'ottica di sviluppo sostenibile.

Nel 2023, diverse attività previste da piano sono state effettuate. Tra le altre si evidenziano:

- specifici percorsi formativi per il Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, il management e per le funzioni di controllo, finalizzati a migliorare la comprensione e la gestione dei rischi ESG.
- analisi di materialità e misurazione degli impatti dell'attività aziendale, attività propedeutica alla redazione del Bilancio di Sostenibilità.
- formalizzazione nell'ICAAP 2023, degli impatti di scenari avversi sul portafoglio crediti connessi ai rischi climatici e ambientali simulando l'introduzione di una carbon tax sulle emissioni.

Ulteriori azioni previste a piano verranno concluse nel corso del prossimo biennio.

2.2 GLI STAKEHOLDER

Anche nel corso dell'anno 2023 abbiamo continuato e rafforzato il percorso di *stakeholder engagement*.

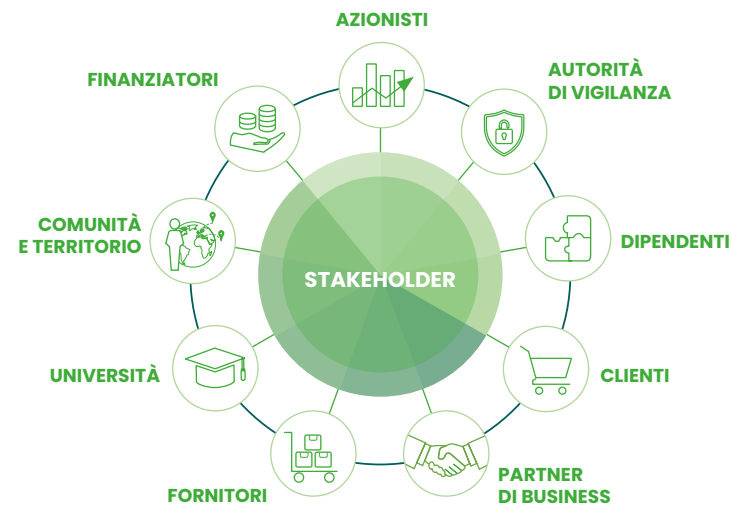
Abbiamo realizzato una mappatura completa dei nostri stakeholder, sia grazie al coinvolgimento diretto del top management, sia grazie alla predisposizione di apposite schede di raccolta delle informazioni.

Inoltre, abbiamo analizzato le principali **modalità di comunicazione** da noi utilizzate per interagire con ognuno di loro, in termini di strumenti e canali di dialogo e identificando le *Unit* aziendali coinvolte in questi processi.

Il risultato dell'analisi è riportato nell'infografica che segue e nella tabella riportata nella pagina seguente.










Nei prossimi anni ci poniamo l'obiettivo di sviluppare un percorso ancor più completo¹ con un **coinvolgimento degli stakeholder** di tipo diretto. Crediamo infatti nel contributo che i nostri portatori di interesse possono apportare, nel riconoscimento delle tematiche di sostenibilità per noi centrali e di conseguenza anche nella programmazione delle aree di miglioramento prioritarie.

Nella seguente tabella abbiamo rappresentato sulla sinistra i nostri **stakeholder**, evidenziando per ognuno le **caratteristiche principali** e la **composizione**, mentre nell'ultima colonna sono riportati i principali **strumenti, canali di dialogo** e **modalità di comunicazione** da noi utilizzati, evidenziando dove possibile l'**owner** al nostro interno e la **periodicità del contatto**.



¹ In linea con le indicazioni della nuova normativa europea sulla rendicontazione di sostenibilità CSRD-*Corporate Sustainability Reporting Directive*.

2 L'APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

Stakeholder	Descrizione	Strumenti, canali di dialogo e modalità di comunicazione
 Finanziatori	La maggior parte dei finanziatori sono Banche, Intermediari finanziari ed Investitori Istituzionali da cui ci approvvigioniamo per quanto riguarda le necessità di <i>funding</i> .	Momenti periodici di confronto attraverso contatto diretto con la struttura di Generalfinance e in particolare con il CFO e con la sua Direzione. Con questi stakeholder vengono inoltre realizzate call di approfondimento e continui incontri sulla base dei piani finanziari o di specifiche necessità.
 Azionisti	Al 31.12.23 il capitale sociale è suddiviso tra gli azionisti "GGH - Gruppo General Holding S.r.l." (n. 5.227.273 azioni ordinarie), "Investment Club S.r.l." (n. 1.207.267. azioni ordinarie), "BFF Bank S.p.A. (n. 969.974 azioni ordinarie) "First4Progress S.p.A." (n. 800.000 azioni ordinarie). Le restanti n. 4.430.552 azioni ordinarie sono detenute da altri azionisti, principalmente investitori istituzionali e professionali italiani ed esteri.	Tenuto conto della "Politica per la gestione del dialogo con gli azionisti e gli altri soggetti interessati" ² , il Presidente, l'Amministratore delegato, il CFO e l'Investor Relator si occupano del dialogo con gli azionisti, anche tramite call periodiche (trimestrali), della pubblicazione delle informazioni rilevanti nella sezione <i>Investor Relation</i> del portale aziendale e di incontri <i>ad hoc</i> con gli azionisti.
 Autorità di vigilanza	Le Autorità di Vigilanza, tra cui Banca d'Italia e Consob, definiscono il regime di vigilanza a cui si è sottoposti in qualità di intermediario finanziario quotato; tale regime è finalizzato a perseguire obiettivi di stabilità finanziaria e di salvaguardia della sana e prudente gestione.	La Direzione Affari Legali e il top management hanno rapporti periodici di confronto con l'Autorità di Vigilanza, che si sviluppano sia tramite i canali ufficiali previsti dalla normativa di settore, sia tramite interlocuzione diretta.
 Dipendenti	71 persone costituiscono il nostro organico al 31.12.2023, di cui il 46% rappresentato da popolazione femminile.	I rapporti maggiori sono tenuti dal reparto <i>Human Resource</i> , tramite strumenti di comunicazione tradizionali (mail aziendali, comunicazioni in presenza...) e interventi specifici quali le convention aziendali, gli strumenti di <i>team bulding</i> e incentivazione e gli strumenti di welfare aziendale.
 Clienti	Sono circa 254 le aziende italiane, di dimensioni variabili, che supportiamo quotidianamente nell'ambito delle loro esigenze finanziarie.	I clienti sono gestiti quotidianamente dalla struttura commerciale. È in particolare presente un team di 5 dipendenti che si occupa di intrattenere relazioni con i clienti a loro assegnati (tra i 20 e i 50 ciascuno) tramite canali diretti o indiretti, sulla base delle specifiche necessità.
 Partner di business	Consulenti, professionisti, agenti e <i>broker</i> che contribuiscono a sviluppare il nostro business e con cui collaboriamo costantemente, attraverso relazioni consolidate negli anni.	L'Ufficio Coordinamento Commerciale e Sviluppo Network si occupa di mantenere le relazioni con queste realtà e di sviluppare nuove relazioni in partnership con soggetti terzi in modo da garantire lo sviluppo del <i>business</i> e la crescita di nuovi clienti.
 Fornitori	Sono suddivisi in due categorie principali: i fornitori di servizi digitali e informatici, strategici per il business e i fornitori di materiali e altri servizi.	La direzione <i>Information Communication Technology</i> e Organizzazione, si occupa di mantenere i contatti con i fornitori principali di Generalfinance, ovvero con quelli che forniscono servizi digitali e informatici, mentre insieme al team di <i>Risk Management</i> si occupa di effettuare controlli formalizzati e periodici. Per quanto riguarda invece i fornitori specifici di singoli materiali e servizi, essi fanno invece capo alle singole aree, che intrattengono dialoghi e contatti con loro.
 Università	Numerose università italiane (e.g. Università di Torino, Verona, Sapienza Università di Roma, Bocconi, Cattolica, Politecnico di Milano, ESCP Business School) sono nostri partner strategici, con cui collaboriamo nell'ambito dell'inserimento di giovani professionisti, sia in qualità di dipendenti sia tramite la formula del tirocinio curriculare.	Amministrazione e HR mantengono vive le relazioni con le principali Università italiane, allo scopo di ricercare giovani talenti da formare e supportare nello sviluppo della loro carriera.
 Comunità e territorio	Le comunità nelle quali siamo maggiormente presenti, direttamente o indirettamente, sono quelle di Biella, Milano e Verona. Agiamo anche in favore di territori da noi distanti, supportando comunità ed iniziative umanitarie.	Rapporti annuali con le organizzazioni e gli enti presenti sul territorio in occasione delle sponsorizzazioni o delle <i>partnership</i> realizzate. Presenza costante nel corso di eventi ed incontri <i>ad hoc</i> allo scopo di favorire l'interazione e la realizzazione di iniziative e progetti mirati.

² La Politica è disponibile sul sito internet di Generalfinance, all'indirizzo www.generalfinance.it, nella sezione "Governance".

2.3 I TEMI RILEVANTI: L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Nel corso del 2023 abbiamo realizzato, in coerenza con i principi di rendicontazione delineati dai **GRI Universal Standards**³, la nostra **matrice di materialità**, che ha rappresentato lo strumento principale che ci ha consentito di definire i contenuti del primo Bilancio di Sostenibilità e che è stata confermata anche per la rendicontazione in oggetto.

Il primo step del progetto ha visto il coinvolgimento del nostro top management, che ha valutato i temi proposti per arrivare a definire il set di tematiche rilevanti da rendicontare, all'interno del Bilancio di Sostenibilità, tramite l'identificazione dei principali KPI societari ad essi connessi.

Tali tematiche rappresentano inoltre le fondamenta del nostro percorso di sostenibilità, assumendo una **valenza strategica** in qualità di elementi da tenere in considerazione nella definizione di una **strategia di sostenibilità**.



³ Maggiori informazioni sono disponibili nella sezione "Nota Metodologica" a pagina 82 del presente documento.



Analisi di contesto

Siamo partiti con la realizzazione di un'analisi di contesto, i cui contenuti principali sono raccontati all'interno del capitolo 1.1, con l'obiettivo di **analizzare il settore di business all'interno del quale operiamo e i macro-trend** in tema di sostenibilità sia a livello nazionale che internazionale. Questo ci ha permesso di mappare una lista di **tematiche per noi potenzialmente rilevanti**, da sottoporre all'analisi del top management.

Alla base di quest'attività c'è stata un'analisi documentale, che ha preso in considerazione: organismi internazionali⁴, fonti normative⁵, associazioni di categoria ed enti regolatori⁶, *standard setter*⁷, *investor*⁸, *peer* e competitor⁹, media e documenti interni.

Questa prima fase ha portato alla definizione di un elenco di **14 tematiche potenzialmente rilevanti** da sottoporre alla valutazione del Management – di cui 5 afferenti all'area relativa ad ambiente e società, 4 all'area delle persone e 5 alla dimensione della crescita responsabile e sostenibile del *business*.

Interviste con il top management

Il coinvolgimento del Management è avvenuto tramite interviste *“one to one”*, nelle quali abbiamo chiesto a ciascuno di esprimere il proprio parere in merito alla rilevanza strategica dei temi esito dell'analisi di contesto, compilando un questionario di valutazione.

Durante le interviste è stato loro richiesto di esprimere una **duplice valutazione** per ogni tema, assegnando un voto sia alla **rilevanza dal punto di vista aziendale** sia alla **rilevanza che lo/gli stakeholder di riferimento di ognuno assegnerebbe alla tematica**, sulla base dell'esperienza di ogni manager. Per la valutazione si è deciso di non coinvolgere direttamente i nostri stakeholder, ma di procedere con una iniziale mappatura dei portatori d'interesse da coinvolgere nel corso dei prossimi anni.

In queste interviste, inoltre, è stato chiesto di analizzare le **modalità di gestione** e i **presidi** messi in campo rispetto ai temi di loro maggior competenza, in modo da raccogliere informazioni in merito alle strategie dell'organizzazione e alle principali attività e iniziative.

⁴ Nazioni Unite, Parlamento Europeo, OECD, UNFCC e World Economic Forum.

⁵ Codice di Corporate Governance, CSRD, Tassonomia Europea e SFDR.

⁶ Assifact, Unirec, Assilea, Associazione Bancaria Italiana, Banca d'Italia, CONSOB, Assonime, BCE ed EBA.

⁷ Standard GRI, SASB Standards e ISO 26000.

⁸ MSCI (ESG Industry Materiality Map), SASB (Materiality Finder) e Sustainalytics (Material ESG Issues).

⁹ Illimity, Banca Ifis, Banca Sistema, Banca Farmafactoring, Banca Guber, Banca CFPlus e Cherry Bank.

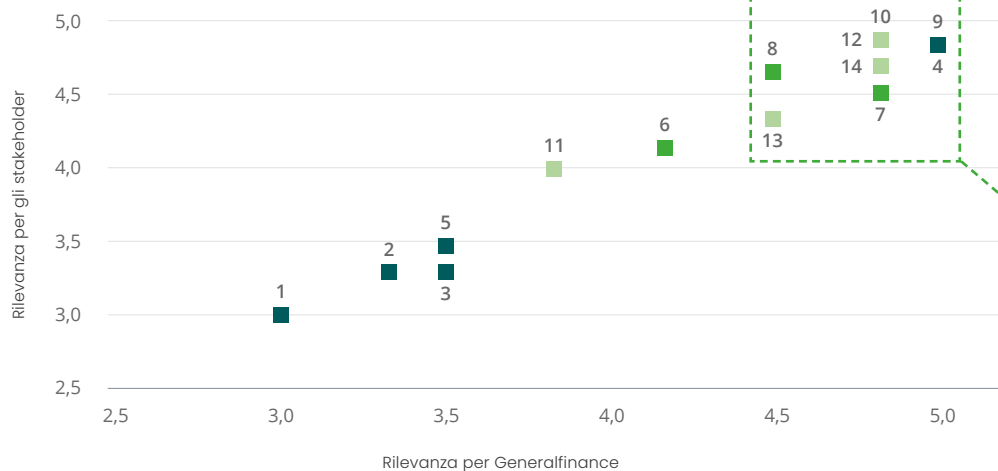
2 L'APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ



Validazione dell'Analisi di Materialità

L'insieme delle fasi precedentemente descritte hanno condotto alla definizione dell'analisi di materialità che è stata sottoposta in data 27 marzo 2023 ad approvazione da parte dell'Amministratore Delegato, ed è stata confermata anche per la rendicontazione in corso, di seguito la rappresentazione:

MATRICE MATERIALITÀ



■ Società e ambiente

- 1 Decarbonizzazione
- 2 Gestione energetica
- 3 Gestione dei rifiuti e dei materiali
- 4 Ruolo sociale per supporto imprese in difficoltà
- 5 Coinvolgimento e sviluppo delle comunità

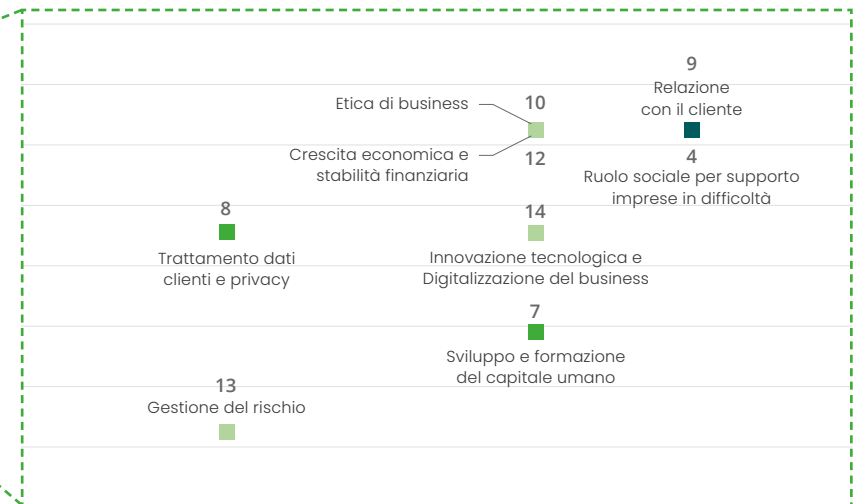
■ Persone

- 6 Diversity, equity and inclusion
- 7 Sviluppo e formazione del capitale umano
- 8 Trattamento dati clienti e privacy
- 9 Relazione con il cliente

■ Crescita responsabile e sostenibile

- 10 Etica di business
- 11 Governance Responsabile
- 12 Crescita economica e stabilità finanziaria
- 13 Gestione del rischio
- 14 Innovazione tecnologica e Digitalizzazione del business

Da una prima osservazione dei risultati dell'analisi, **emerge chiaramente come le tematiche relative alle persone e alla governance** – inclusa anche la crescita economica e gli aspetti di innovazione digitale – **siano quelle con un grado di rilevanza più elevato** (6 su 9 sono risultate materiali), mentre le tematiche ambientali e relative alla società hanno un impatto minore, tenuto conto della specifica attività nell'ambito dei servizi finanziari (solo 1 su 5 è risultata materiale). Per quest'ultima categoria occorre però evidenziare un'eccezione, rappresentata dal tema del **"Ruolo sociale per supporto imprese in difficoltà"** che non solo è risultato rilevante, ma è stato anche quello che ha ottenuto i punteggi maggiori sia in relazione alla valutazione di Generalfinance che degli stakeholder, alla pari con il tema della **"Relazione con il cliente"**.



Questi ultimi, infatti, rappresentano **due degli aspetti chiave dell'attività svolta da Generalfinance**, che da un lato offre un **servizio consulenziale di alto livello** per i propri clienti – incarnato appunto dall'attenzione nella relazione con quest'ultimi – e dall'altro **svolge un ruolo sociale rilevante, offrendo supporto alle imprese** che si trovano in situazioni di crisi o di difficoltà nel portare avanti la continuità delle proprie attività.

Come osservabile, invece, i temi ambientali sono risultati meno rilevanti, a partire da "Decarbonizzazione", che ha ottenuto i punteggi minimi, fino a "Gestione energetica" e "Gestione di rifiuti e materiali" che hanno ottenuto punteggi inferiori alla media.

2.4 IL NOSTRO CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. L'agenda comprende 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile per un totale di 169 target.¹⁰

Gli obiettivi individuati dall'Agenda svolgono un **ruolo chiave per le imprese** di tutto il globo **e per il settore pubblico**, in quanto hanno per la prima volta individuato un **sentiero per uno sviluppo sostenibile comune, planetario e condiviso sul quale agire** nel corso dei prossimi anni, con **target definiti da raggiungere entro il 2030**.

Anche noi di Generalfinance, per misurare il nostro contributo al raggiungimento di questi obiettivi e partendo dai temi presentati nel precedente capitolo ed emersi dall'analisi di materialità, abbiamo svolto un'analisi dei **17 SDG** (*Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite*).

Abbiamo realizzato una mappatura degli Obiettivi a cui contribuiamo nello svolgimento quotidiano delle attività e li abbiamo connessi con i nostri temi materiali, individuando così **5 SDG ai quali contribuiamo**, in maniera diretta o indiretta:

- **SDG 4** – Istruzione di qualità;
- **SDG 5** – Parità di genere;
- **SDG 8** – Lavoro dignitoso e crescita economica;
- **SDG 9** – Imprese, innovazione e infrastrutture;
- **SDG 16** – Pace, giustizia e istituzioni solide.

Nella tabella seguente un riassunto della connessione tra Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e i nostri temi materiali.



¹⁰ <https://unric.org/it/agenda-2030/>

	SDG	Target - Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite
Ruolo sociale per supporto imprese in difficoltà		<p>8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione, e che incoraggino la formalizzazione e la crescita delle piccole-medie imprese, anche attraverso l'accesso a servizi finanziari.</p> <p>8.10 Rafforzare la capacità degli istituti finanziari interni per incoraggiare e aumentare l'utilizzo di servizi bancari, assicurativi e finanziari per tutti.</p>
		<p>9.3 Incrementare l'accesso delle piccole imprese industriali e non, in particolare nei Paesi in via di sviluppo, ai servizi finanziari, compresi i prestiti a prezzi convenienti, e la loro integrazione nell'indotto e nei mercati.</p>
Sviluppo e formazione del capitale umano		<p>4.4 Aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche - anche tecniche e professionali - per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria.</p>
		<p>5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.</p>
		<p>8.6 Ridurre entro il 2030 la quota di giovani disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di studio o formazione.</p>
Trattamento dati clienti e privacy		<p>16.10 Garantire un pubblico accesso all'informazione e proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali.</p>
Etica di business		<p>16.5 Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.</p> <p>16.6 Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti.</p> <p>16.7 Garantire un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.</p>
Crescita economica e stabilità finanziaria		<p>8.2 Raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione, anche con particolare attenzione all'alto valore aggiunto e ai settori ad elevata intensità di lavoro.</p> <p>8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione, e che incoraggino la formalizzazione e la crescita delle piccole-medie imprese, anche attraverso l'accesso a servizi finanziari.</p>
Innovazione tecnologica e Digitalizzazione del business		<p>9.b Supportare lo sviluppo tecnologico interno, la ricerca e l'innovazione nei Paesi in via di sviluppo, anche garantendo una politica ambientale favorevole, inter alia, per una diversificazione industriale e un valore aggiunto ai prodotti.</p>



SDG



GRI Standard

2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 401-2,
401-3, 403-1, 403-2, 403-3,
403-4, 403-5, 403-6, 403-7,
403-8, 403-9, 403-10, 404-1,
404-2, 404-3, 405-1, 405-2

3 Le nostre persone



3.1 IL NOSTRO ORGANICO

Le persone sono l'elemento imprescindibile della nostra attività: una **popolazione aziendale di elevato profilo professionale**, in grado di realizzare e accompagnare la crescita aziendale sotto ogni punto di vista.

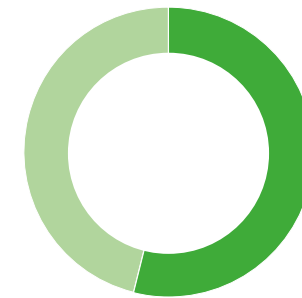
Esperienze eterogenee e competenze specialistiche sono i punti di forza delle nostre persone, che - grazie all'eccellente preparazione e alla continua formazione - sono in grado di sviluppare **soluzioni efficaci e tailor made** in funzione delle **esigenze peculiari dei nostri clienti**.

Nell'ultimo triennio, il nostro organico ha subito una **crescita costante e graduale**, passando da 53

persone nel 2021 a 71 nel 2023, come si può vedere dall'infografica a seguire.

Inoltre, è possibile notare come la distribuzione uomo-donna sia migliorata costantemente nel corso degli anni.

Infatti, guardando all'annualità 2023, le **donne** ricoprono il **46%** della popolazione aziendale, a conferma di un buon livello di parità di genere nell'organico.



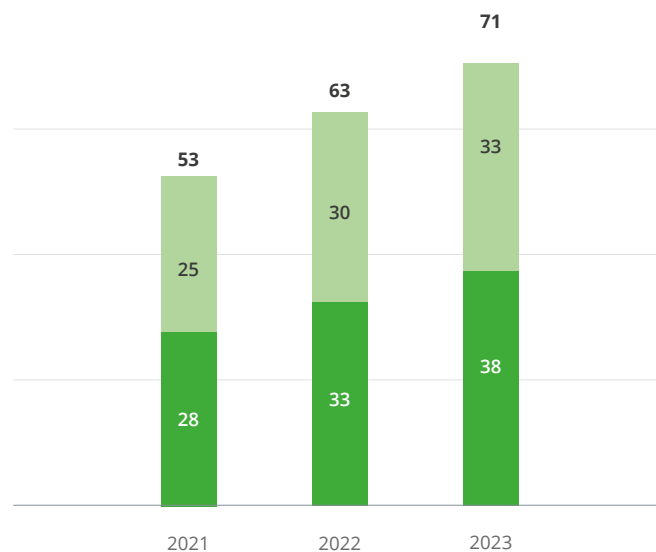
DIPENDENTI PER GENERE, 2023

 **54%**
uomini

 **46%**
donne

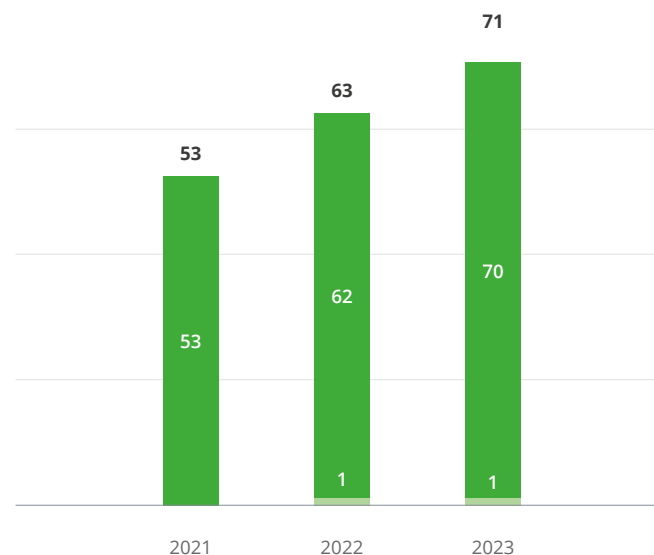
EVOLUZIONE DELL'ORGANICO (2021-2023)

■ Uomini ■ Donne



TIPOLOGIA DI CONTRATTO (2021-2023)

■ Contratto a tempo indeterminato ■ Contratto a tempo determinato

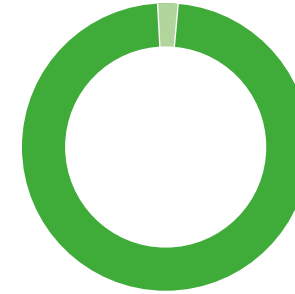


3 LE NOSTRE PERSONE

Per quanto concerne i contratti, fornire un posto di lavoro stabile è la nostra priorità. Come si evince dalla precedente infografica, infatti, vi è un solo contratto a tempo determinato nel 2023, come nel 2022 e nessuno per il 2021.

Allo stesso modo, prediligiamo tipologie di impieghi full time: con riferimento all'annualità 2023, è possibile notare come soltanto il 3% dei contratti sia di tipo part-time.

TIPOLOGIA DI IMPIEGO, 2023



3.1.1. Il welfare aziendale

Al fine di valorizzare e supportare le nostre risorse umane, dal 2021 abbiamo ulteriormente sviluppato il **piano di welfare aziendale**, un concreto strumento per rafforzare il nostro riconoscimento verso ogni dipendente. Tramite esso siamo in grado di riconoscere e incentivare il merito individuale e quindi anche la crescita aziendale; il premio di ogni dipendente matura in relazione al raggiungimento di obiettivi predefiniti secondo le regole del **sistema di incentivazione variabile orientato alla meritocrazia**.

In tale contesto, abbiamo definito un accordo con **Happily**, un *player* di mercato specializzato nell'offerta di servizi per lo sviluppo di piani di welfare.

Inoltre, abbiamo implementato ulteriori servizi di welfare per i dipendenti, compresa la modalità del lavoro agile. Nel 2022, infatti, abbiamo definito un protocollo aziendale di **smart working** al fine di incentivare il bilanciamento tra attività lavorativa e familiare. Dal 1° settembre 2022 vi è possibilità di svolgere prestazioni lavorative al di fuori della sede di lavoro per un massimo di dieci giornate mensili, circa il **50% delle giornate lavorative**. Un altro elemento di flessibilità inserito a beneficio del benessere delle risorse umane è legato all'orario lavorativo flessibile: vi è la possibilità di un ingresso mattutino dalle ore 8:30 alle ore 9:00 e di una pausa pranzo flessibile a partire dalle 13:00.

Abbiamo inoltre fornito **buoni pasto giornalieri**¹ e libero accesso ad acqua e caffè presso tutte le sedi aziendali²; mettiamo a disposizione dei nostri dipendenti, e di un familiare per ognuno, **l'assistenza CAF per la compilazione del Modello 730**.

Infine, tutti i nostri dipendenti sono dotati di **dispositivi informatici** – pc portatili per l'intera popolazione aziendale e smartphone ai responsabili – al fine di favorire la possibilità di lavorare da remoto; nonché di **auto aziendali** ad uso promiscuo.

LA COLLABORAZIONE CON



Abbiamo aderito alla piattaforma Happily con l'intento di offrire ai nostri lavoratori, e rispettive famiglie, uno strumento per sfruttare al meglio alcune delle misure di welfare aziendale.

Happily permette di utilizzare il credito maturato in base al piano di welfare direttamente sul portale, con molteplici opportunità connesse: **buoni acquisto, carburante, spesa**; richieste di **rimborso per spese familiari, di istruzione e di trasporti pubblici**; **voucher in ambito sanitario, turistico, sportivo, culturale e tempo libero**; nonché possibilità di destinare il proprio credito maturato a **fondi di previdenza o salute integrativi**.

In aggiunta a tali vantaggi, questo sistema prevede la possibilità che il credito del piano possa essere **utilizzato anche dai familiari dei lavoratori**.

Un ulteriore vantaggio dell'accordo realizzato con Happily è il servizio personalizzato **"Tempo Libero"**: una categoria alla quale è possibile accedere per **usufruire di attività locali** tramite il credito caricato sul portale, consentendo anche una ricaduta economica positiva sul territorio di riferimento.

¹ Da tale politica sono esclusi solo i dirigenti e alcuni quadri. Il buono pasto viene riconosciuto per ogni giornata nella quale il dipendente è presente per almeno sei ore nella sede lavorativa, viene meno nel momento in cui il lavoratore è in ferie o in smart working.

² Inoltre, per quanto riguarda le tipologie di benefit, evidenziamo che assistenza sanitaria, congedo parentale e contributi pensionistici sono regolati da Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

3.2 PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITY

La quotazione in Borsa del 2022 ha rappresentato un momento di crescita aziendale sotto molteplici punti di vista, non solo quello economico-finanziario: anche la cultura interna è stata rafforzata, ampliando il perimetro di azione al quale la nostra società era abituata. Alcune tematiche di carattere sociale, quali le Pari Opportunità e la **Diversity and Inclusion**, sono diventate elemento di costante riflessione e attenzione nell'ambito della strategia aziendale.

A partire dal massimo organo di governo, il Consiglio di Amministrazione rispecchia oggi un equilibrio significativo, contando 4 donne e 5 uomini al suo interno, a differenza della situazione precedente alla quotazione in cui la composizione era unicamente di genere maschile. Parallelamente, il Collegio Sindacale consta oggi della partecipazione di 2 uomini ed 1 donna. Per quanto riguarda i dipendenti la parità di genere nell'organico risulta equilibrata, contando un **46% di donne sulla popolazione aziendale**³.

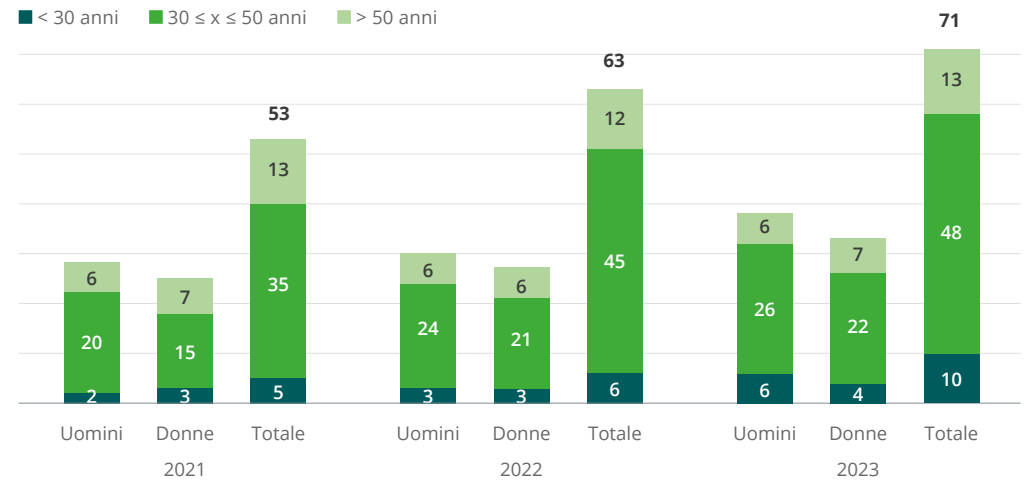
Per quanto riguarda il tema dell'**inclusione**, abbiamo svolto alcuni **lavori di rimozione** di barriere architettoniche presso la sede di Biella, **modificando gli accessi** e mettendo a disposizione locali appositi in funzione dell'assunzione di persone in categoria protetta. Infatti, abbiamo stipulato con il Centro per l'Impiego di Biella una Convenzione ex art.11 della Legge 68/99 "**Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità**", per l'inserimento di **ulteriori persone in categoria protetta**. Il nostro obiettivo è di inserire un'ulteriore persona entro il 2024.



Right Hub, uno dei *player* di riferimento nel settore, sarà un partner di supporto in questo progetto.

Per il 2024 sono inoltre previste attività di *team building*, rivolte al personale, focalizzate sul tema dell'inclusione e con l'obiettivo di sensibilizzare i dipendenti.

DIPENDENTI PER ETÀ E GENERE (2021-2023)



RAPPORTO DELLO STIPENDIO BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

Categorie di dipendenti	2023		2022		2021	
	Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione
Dirigenti e Quadri ³	68%	69%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Impiegati	76%	74%	73%	71%	71%	70%

A livello salariale nel 2023, il rapporto tra lo stipendio base femminile e quello maschile si attesta al **68%** per la categoria dei Dirigenti e Quadri e al **76%** per la categoria degli impiegati, in aumento rispetto al 2022 (73%). Si tratta di un valore influenzato da molteplici variabili, quali la retribuzione lorda di ingresso della risorsa assunta e l'area geografica dell'assunzione, poiché parametrizziamo gli stipendi anche in considerazione del costo della vita su scala locale.



0
episodi di discriminazione
in azienda
nel triennio 2021-2023

³ A fine dicembre 2022 è stata nominata a C-Level una risorsa femminile rappresentativa della categoria Dirigenti e Quadri.

3.3 FORMAZIONE E SVILUPPO

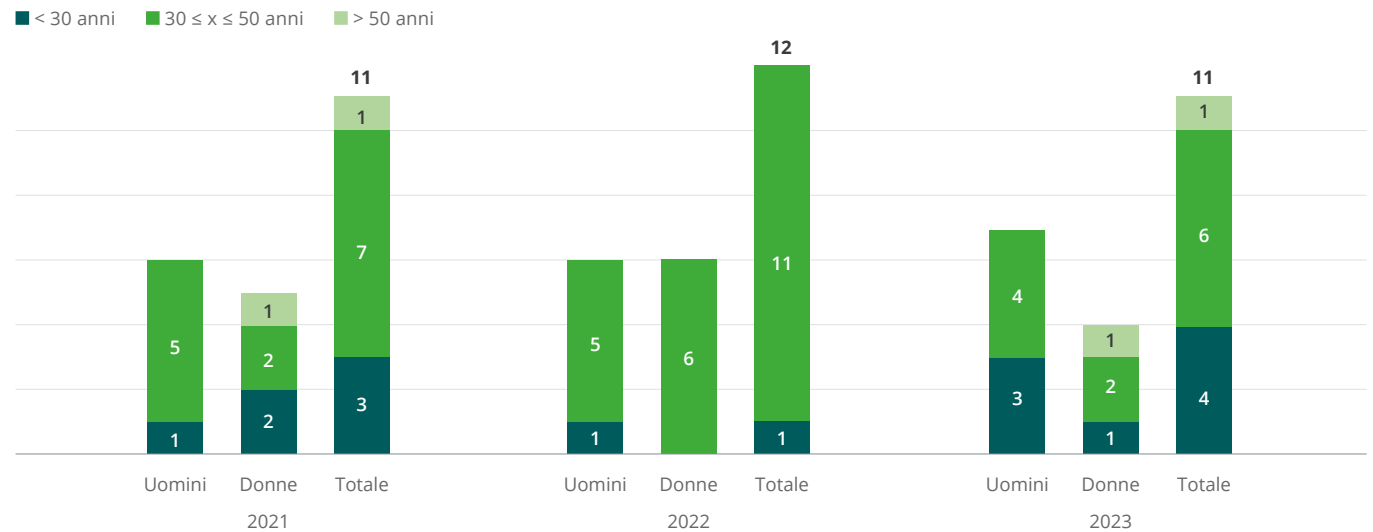
I nostri dipendenti sono parte essenziale della crescita aziendale e per questo la ricerca continua di nuove eccellenze risulta un requisito fondamentale al fine di **mantenere quanto più alto possibile il livello qualitativo dei nostri servizi**.

Nell'ultimo triennio l'andamento delle **nuove assunzioni**, nonostante si tratti di posizioni mirate ad elevato contenuto specialistico, si è rivelato in **crescita**, mentre le **cessazioni contrattuali sono risultate in calo**. Tali dati evidenziano un trend positivo, come è possibile notare dai due grafici a lato.

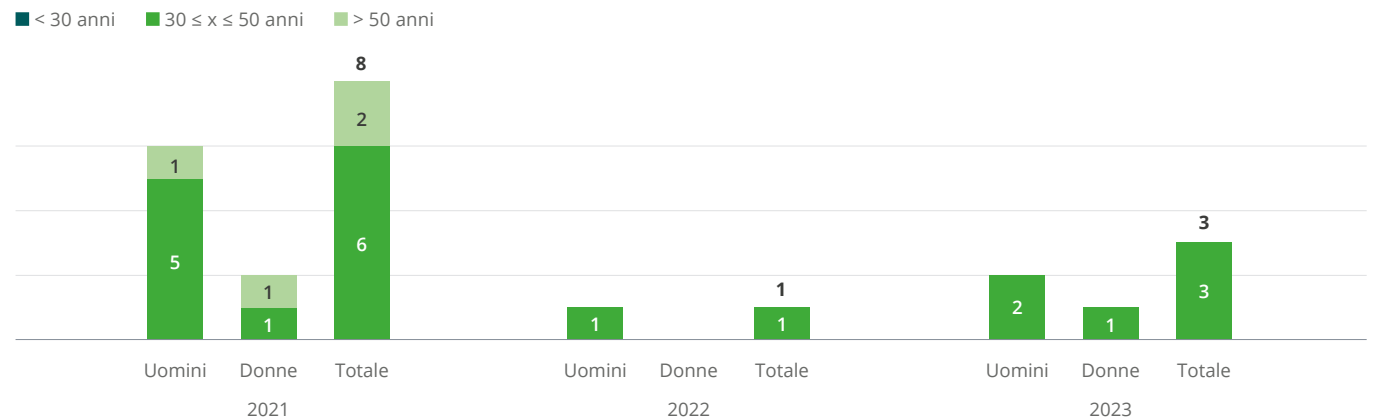
È altresì importante sottolineare che negli ultimi anni, osservando il trend delle assunzioni, si riscontra un equilibrio elevato tra uomini e donne, ad evidenziare una sempre maggiore attenzione al tema delle pari opportunità e di equo accesso alle posizioni lavorative.

Per quanto concerne il processo di **selezione** dei nuovi talenti, assegniamo gli incarichi di ricerca specializzati su figure singole a *head hunter* esterni, in considerazione della specificità del settore e delle conseguenti competenze verticali di cui necessitiamo, avvalendoci in particolare di *player* del settore di elevato *standing*.

NUOVE ASSUNZIONI, PER ETÀ E GENERE (2021-2023)



TOTALE CESSAZIONI, PER ETÀ E GENERE (2021-2023)

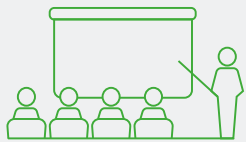


3.3.1. La formazione dei dipendenti

Abbiamo a cuore il tema della formazione e promuoviamo la crescita personale e professionale del nostro organico.

Grazie al supporto delle **associazioni di categoria**, in particolare Assifact, abbiamo la possibilità di fornire l'accesso a percorsi formativi perfettamente calibrati sulle nostre esigenze a dipendenti e collaboratori.

Abbiamo costruito da anni una solida relazione con **Assifact**, di cui siamo soci storici. Il nostro Amministratore Delegato è anche membro del Consiglio. Tale legame ci consente di partecipare attivamente ai gruppi di lavoro proposti nonché di contribuire alla progettazione di specifici corsi. Negli anni abbiamo avuto modo di verificare l'effettivo beneficio e valore aggiunto fornito da questi momenti formativi e pertanto incentiviamo la partecipazione attiva di tutti i nostri dipendenti.

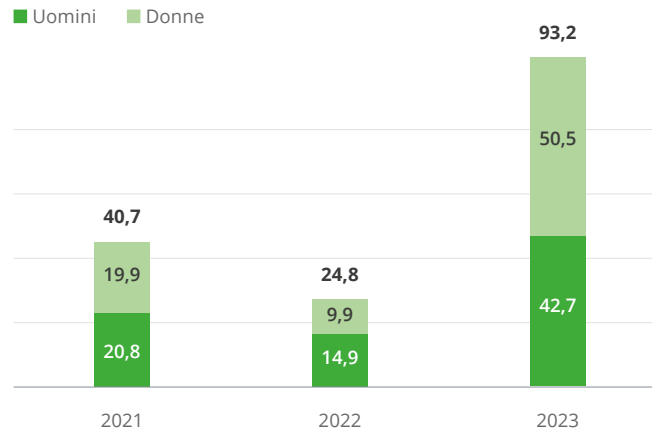


IL PROCESSO DI ONBOARDING PRESSO GENERALFINANCE

Il nostro processo di *onboarding* dei nuovi assunti ha inizio con una fase di introduzione generale, sull'attività svolta dalla società, attraverso i colleghi dell'area Commerciale o dell'area Operativa. In questo modo, indipendentemente dall'attività svolta dal nuovo entrante, egli acquisisce una **conoscenza approfondita del nostro approccio al factoring e dei servizi che eroghiamo sul mercato**. I giorni iniziali in Generalfinance sono quindi dedicati **all'affiancamento** della nuova risorsa ai responsabili di area.

Parallelamente, grazie alla collaborazione con Assifact, per rafforzare la conoscenza del contesto in cui operiamo, offriamo ai nuovi assunti sessioni di formazione specifiche sul nostro *business*.

MEDIA ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE (2021-2023)



Complessivamente, i nostri corsi vengono erogati tramite due formule distinte:

- in **modalità esterna**, avvalendosi del supporto delle sopracitate associazioni di categoria e di società di consulenza;
- **internamente**, grazie al lavoro di ciascuna Direzione che si occupa della formazione specialistica sulle tematiche di rispettiva competenza.



PRINCIPALI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Continuiamo ogni anno la **formazione obbligatoria** circa le tematiche di **salute e sicurezza (ex. D. Lgs. 81/2001)**, al fine di informare e aggiornare l'intera popolazione aziendale sui rischi e sui comportamenti più idonei da tenere nello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel corso del triennio, i nostri dipendenti hanno partecipato alle seguenti attività formative: un corso di formazione circa **la privacy e il data protection** per il corretto trattamento dei dati; un corso di formazione sulla **cybersecurity**; un corso di formazione circa il **whistleblowing**, in particolare circa la regolamentazione; un corso di formazione circa il sistema organizzativo previsto dal **D.Lgs 231**, con riferimento al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC) ed al Codice Etico; ed infine, una sessione formativa sul **contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo**, circa l'adeguata verifica della clientela, la due diligence AML (*Anti-money laundering*) delle controparti e la segnalazione di operazioni sospette. La partecipazione continuativa a livello annuale, unitamente all'importanza che tali aspetti ricoprono nella nostra vita lavorativa, attesta un elevato grado di cura e attenzione nei confronti di tale tematica.



43
ore medie
di formazione
per gli uomini



51
ore medie
di formazione
per le donne

Sono inoltre presenti una serie di corsi ad accesso libero all'interno della intranet aziendale ed è sempre facoltà dei colleghi – nel caso di formazione correlata all'attività del *factoring* – di portare all'attenzione della funzione risorse umane eventuali corsi di interesse, segnalando quelli a cui si desidera partecipare.

Nel corso del 2023, sono stati avviati diversi percorsi formativi inerenti tematiche di **cybersecurity**, **GDPR** e di **rischio operativo aziendale**.

Inoltre, nel 2023 i corsi di formazione hanno riguardato anche **tematiche specifiche di settore** come il *factoring*, il Codice della Crisi di Impresa o la Lotta al riciclaggio, e **argomenti più generici** quali la tutela del lavoratore, l'analisi retributiva e il luogo di esecuzione del lavoro, per un totale di **più di 20 corsi**.

Infine, la società ha avviato un progetto formativo linguistico con il partner "WSE Italy Srl" al fine di migliorare la conoscenza della lingua inglese a favore dei dipendenti.

3.3.2 Valorizzazione e sviluppo delle risorse umane

Oltre all'elemento formativo, che rappresenta un pilastro per lo sviluppo della nostra popolazione aziendale al fine di una crescita costante e condivisa, è fondamentale valorizzare i nostri dipendenti e motivarli al miglioramento continuo.

Abbiamo pertanto introdotto negli anni una serie di pratiche che mirano all'accompagnamento nei percorsi di crescita e al riconoscimento professionale, unitamente a momenti informali, continuativi nel corso dell'anno, quali ad esempio **attività di team building e partecipazione a convention**.

L'intera popolazione aziendale riceve una **valutazione annuale della performance** sulla base dei seguenti parametri:

- orientamento al risultato;
- organizzazione del lavoro;
- autonomia e iniziativa;
- propensione all'innovazione;
- flessibilità;
- capacità relazionali.



100%
dipendenti
che ricevono
una valutazione
periodica delle
performance

Gli andamenti delle performance sono valutati dai responsabili degli uffici ed eventuali variazioni e scostamenti rispetto all'annualità precedente sono discussi con un colloquio organizzato appositamente.

A partire dal 2022 abbiamo inserito una rilevante novità, rendendo la **scheda di valutazione disponibile al dipendente**, in modo che la possa visionare e prendere atto della valutazione effettuata nei suoi confronti.

Ci siamo inoltre dotati di una **policy sulla remunerazione**, con la finalità di avvalorarci di un sistema di retribuzione allineato ai valori aziendali. La performance dei dipendenti viene associata ad una premialità, basata

sugli **individual performance factor**, finalizzati alla valorizzazione della qualità del lavoro del personale. Tale indicatore di performance viene associato a obiettivi qualitativi o quantitativi assegnati a ciascun beneficiario nel corso dell'anno. Il punteggio finale dell'**individual performance factor** viene poi condizionato dai principali indicatori finanziari aziendali, in modo da commisurare le performance individuali all'andamento aziendale. Il punteggio costituisce quindi la base dei **Management By Objectives (MBO)** e **Annual Bonus** che vengono erogati sia come **premierità in denaro** sia, soprattutto, attraverso i **sistemi di welfare aziendale**.



3.4 SALUTE E SICUREZZA

Ci impegniamo costantemente per assicurare ai nostri dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro; uno dei principali elementi di presidio, a tal riguardo, è la presenza di un **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** e di un **Medico Competente** con responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Periodicamente aggiorniamo inoltre il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**; il DVR stilato nel 2023 non ha evidenziato particolari rischi per la sicurezza derivanti dagli ambienti di lavoro, ma ha confermato un protocollo sanitario che include specifiche visite mediche, per tutti gli addetti, collegate all'uso frequente dei videoterminali. L'attività principale svolta nella nostra organizzazione è infatti quella d'ufficio, che non presenta situazioni di lavoro in condizioni di rischio rilevante; allo stesso modo, la presenza di situazioni di stress lavoro correlato risulta esclusa.



Come citato nel capitolo precedente, svolgiamo annualmente la formazione obbligatoria per i nostri dipendenti circa le tematiche di salute e sicurezza prevista dal D.Lgs. 81/2001.

Infine, abbiamo svolto delle **analisi di clima** interno, non formalizzate, con lo scopo di promuovere un ambiente orientato al benessere. Nel corso dell'anno si sono svolti alcuni incontri periodici, in modo da monitorare il livello di soddisfazione dell'ambiente lavorativo interno e di ricevere puntualmente l'opinione dei dipendenti nell'ottica di un miglioramento continuo da parte della Direzione aziendale.

Abbiamo una **costante attenzione agli immobili** all'interno dei quali viene svolta l'attività lavorativa, anche tramite il rinnovamento periodico degli stessi e degli arredi in essi contenuti, con lo scopo di offrire ai nostri collaboratori ambienti di lavoro sani, aggiornati e curati.



0

nessun
infortunio sul lavoro
nel triennio
2021-2023



0

nessun decesso
o malattia professionale
nel triennio
2021-2023



SDG



GRI Standard

2-28, 413-1, 418-1



4 I rapporti con
la comunità



4.1 RUOLO SOCIALE PER SUPPORTO ALLE IMPRESE

Ci poniamo accanto alle imprese italiane cercando di offrire soluzioni concrete, rapide ed efficienti, supportandole a partire dal manifestarsi delle prime difficoltà finanziarie fino al processo di risanamento e alla successiva fase di superamento della crisi.

Grazie ad una cultura interna orientata all'imprenditorialità che coniuga competenza e professionalità, cerchiamo di offrire ai nostri clienti interventi celeri e personalizzati per il finanziamento del capitale circolante e dei crediti commerciali, coprendo l'intera *supply chain* finanziaria. I servizi che offriamo sono stati progressivamente integrati, affinati e digitalizzati nel corso degli anni, grazie ad un lavoro costante di ricerca della più alta qualità.

I NOSTRI VALORI si spingono però oltre il mero aiuto finanziario delle imprese in difficoltà, in quanto poniamo particolare attenzione anche al ruolo sociale del nostro operato, che - unitamente agli altri attori del percorso di risanamento - consente di salvaguardare posti di lavoro e aiutare persone e famiglie a preservare il loro diritto al lavoro e a una vita dignitosa.

La caratteristica fondamentale della nostra attività è di aver strutturato, in oltre 30 anni di presenza nel mercato del *factoring*, un sistema in grado di **aiutare concretamente le aziende con particolare riferimento a quelle "distressed"**. Si tratta di imprese che oltre a necessitare di

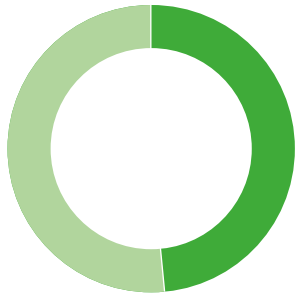
«Generalfinance è il pronto soccorso e la clinica delle imprese e il nostro specifico know-how nel settore degli UTP, del distressed e del risanamento aziendale possono, in questo momento, offrire al mercato un messaggio positivo. Noi ci siamo, siamo accanto alle imprese italiane»

Massimo Gianolli

supporto finanziario hanno anche bisogno di assistenza qualificata che, **pur avendo l'esigenza di ristrutturare la posizione debitoria si dimostrano sane dal punto di vista industriale** e mantengono i presupposti per salvaguardare impianti produttivi e posti di lavoro, spesso rimanendo in grado di produrre beni di grande qualità. La nostra prospettiva di mercato fotografa, infatti, una situazione composta da numerose aziende solide da un punto di vista del *business* e in grado di generare adeguati livelli di fatturato e reddito, con buona richiesta commerciale nel mercato di riferimento, che però, a causa di problemi di liquidità e dei vincoli che spesso impediscono al sistema bancario tradizionale di intervenire, rischiano di dover interrompere l'attività in quanto non più in grado di adempiere ai propri pagamenti.

A queste imprese siamo in grado di offrire la nostra esperienza nella risoluzione della crisi, un passaggio generalmente critico: in particolare le assistiamo nella gestione del c.d. "*working capital*" attraverso l'**anticipazione dei crediti** commerciali - fornendo liquidità fondamentale che permette di pagare gli stipendi ai dipendenti e le fatture ai fornitori - e un **servizio di gestione del credito altamente specializzato**, indirizzato a loro, ai loro debitori (clienti) ed ai loro fornitori, in modo da aumentare l'impatto sociale lungo l'intera catena del valore (*supply chain finance*).

Uno degli aspetti maggiormente rilevanti della nostra attività è infatti il suo **ritorno socioeconomico**, sia in termini di numero di aziende supportate - che anche grazie all'intervento di Generalfinance hanno letteralmente evitato il fallimento - sia in termini di posti di lavoro salvaguardati.

POSTI DI LAVORO CHE ABBIAMO CONTRIBUITO A SALVAGUARDARE¹

24.067

Imprese *Distressed*

25.944

Imprese *In Bonis*

Come evidenza tangibile del contributo sociale e dell'impatto positivo generato dalla nostra attività sul tessuto economico, è utile evidenziare il numero aggregato di posti di lavoro (tra diretti e somministrati) delle aziende delle quali siamo fra i principali finanziatori, pari a oltre 50.000 dipendenti.

Si tratta di un numero molto significativo.

Il calcolo dei posti di lavoro è stato effettuato partendo dall'analisi delle imprese con cui abbiamo lavorato nel corso degli ultimi anni. Abbiamo deciso di includere all'interno di tale dato tutte le persone che lavoravano all'interno di quelle **organizzazioni finanziariamente non autonome**, che senza le linee di credito da noi fornite, verosimilmente non sarebbero riuscite a proseguire nella loro attività operativa, oppure per le quali, nonostante situazioni finanziarie non compromesse, Generalfinance ha rappresentato l'"unica fonte di finanziamento".

Cerchiamo di aiutare queste imprese, mettendo loro a disposizione la nostra attività specialistica e attraverso performance di incasso eccellenti, che consentono ai nostri clienti di ottimizzare i flussi di cassa e di gestire efficacemente il capitale circolante.

La **qualità del nostro portafoglio è migliore rispetto alla media di mercato**, sia per i bassissimi livelli di ritardo nei pagamenti, sia per la sua forte diversificazione. Il che si traduce in un **ciclo finanziario più contenuto e maggiore liquidità disponibile per le imprese nostre clienti.**



37%

imprese presenti nel nostro portafoglio che presentano condizioni di pagamento superiori a 120 giorni rispetto al 45% del mercato²



98%

imprese nel nostro portafoglio che non presentano ritardi nei pagamenti a differenza del dato di mercato del 25%²

¹ Tale misurazione prende in esame sia aziende *distressed* che aziende *bonis*, dal momento che tiene in considerazione anche il criterio della struttura di finanziamento. Ad esempio, ci sono molte aziende in bonis che hanno come unica linea di credito la nostra realtà.

² Dati iTrade aggiornati al 30 novembre 2023.

4.2 LE CARATTERISTICHE DEL NOSTRO OPERATO CON LE IMPRESE

A partire dagli anni '90 abbiamo consolidato le competenze specializzandoci in un **determinato segmento del mercato del factoring**.




Offriamo servizi finanziari e di gestione del credito “su misura” in tempi rapidi ad imprese che, avendo un *rating* creditizio basso – *non investment grade* – secondo i criteri di valutazione generalmente utilizzati da banche e intermediari finanziari, accedono con difficoltà al canale tradizionale del credito.

La peculiarità del nostro modello di business è basata sulla **combinazione ottimale tra Cedenti e Debitori Ceduti**. Ci rivolgiamo infatti a clienti – Cedenti – con un basso *rating* creditizio, mentre selezioniamo Debitori Ceduti, sottostanti alle anticipazioni che concediamo ai Cedenti, generalmente con *rating* elevati, senza escludere, in ottica di partnership e gestione in outsourcing, i clienti meno performanti.

Questo modello di *business* integrato ci consente di mantenere una elevata redditività delle operazioni, un profilo di rischio sotto controllo e un elevato livello di servizio per i nostri clienti. Una delle nostre caratteristiche distintive è rappresentata dalla scelta strategica di **presidiare internamente tutte le fasi operative del processo creditizio** senza ricorrere al supporto di *outsourcer*. Ciò è reso possibile in primis dalla scelta strategica di mantenere “in house” lo sviluppo della piattaforma informatica digitale, che viene presidiata da una specifica struttura che fa capo al Chief Information Officer, rappresentata nel seguente schema.

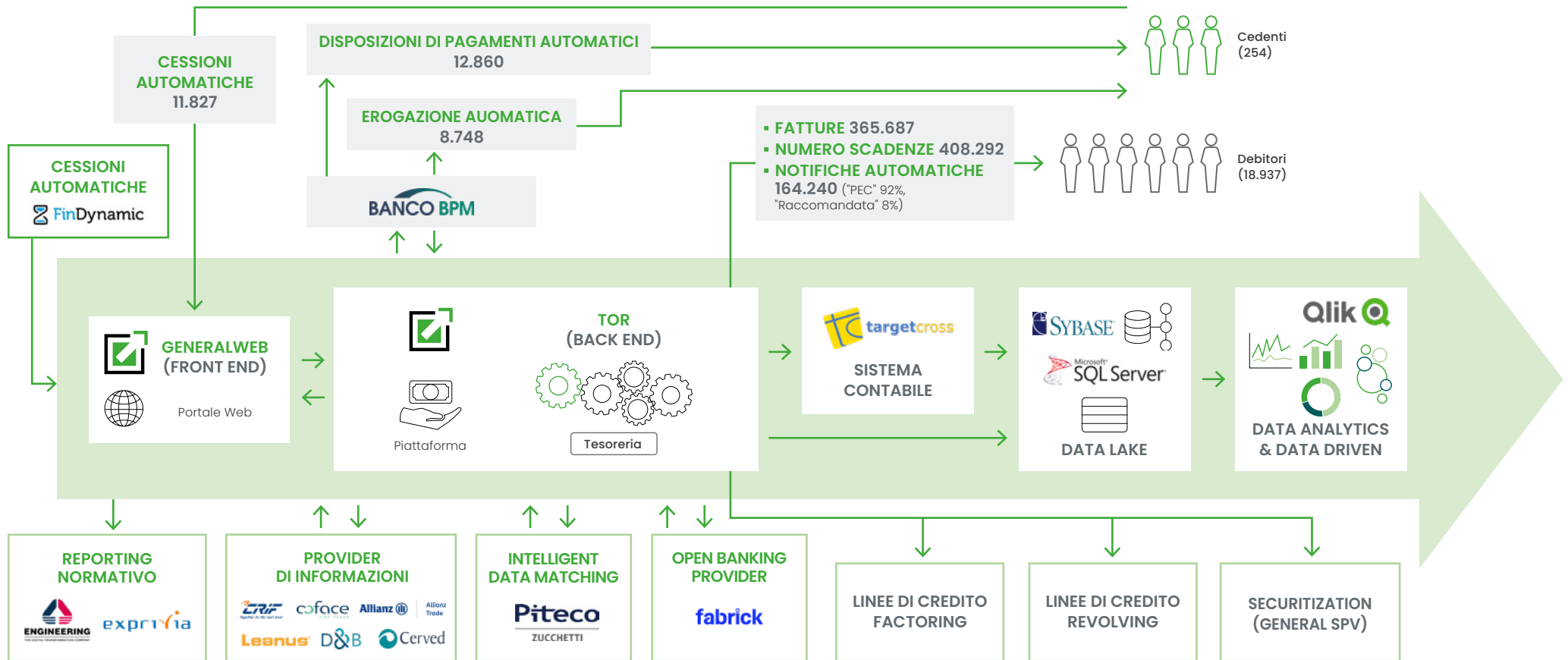
MODELLO DI BUSINESS DI GENERALFINANCE, SCHEMA SEMPLIFICATO

	Moody's	S&P	Fitch	
Investment Grade	Aaa	AAA	AAA	Debitore Ceduto di Generalfinance, con merito creditizio generalmente “investment” grade
	Aa1	AA+	AA+	
	Aa2	AA	AA	
	Aa3	AA-	AA-	
	A1	A+	A+	
	A2	A	A	
	A3	A-	A-	
Non-Investment Grade	Baa1	BBB+	BBB+	Upgrade creditizio sostanziale attraverso la forma tecnica “autoliquidante” del factoring e l'asset allocation a livello di portafoglio crediti acquistati
	Baa2	BBB	BBB	
	Baa3	BBB-	BBB-	
	Ba1	BB+	BB+	
	Ba2	BB	BB	
	Ba3	BB-	BB-	
	B1	B+	B+	
B2	B	B		
B3	B-	B-		
Default	Caa1	CCC+	CCC+	Cedente di Generalfinance, tipicamente debole o in “default” (turnaround in ambito procedure concorsuali)
	Caa2	CCC	CCC	
	Caa3	CCC-	CCC-	
	Ca	CC	CC	
	C	C	C	
	C	D	D	

4 | RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

UN ASSET STRATEGICO: LA PIATTAFORMA DIGITALE PROPRIETARIA



Il processo creditizio è rafforzato dalla **polizza di assicurazione** del credito in essere con una primaria compagnia assicurativa (Allianz Trade, nostro partner strategico di lungo periodo), che durante la fase di acquisizione del rischio effettua una valutazione indipendente dei Debitori Ceduti, fornendoci un riscontro sui risultati della valutazione.

Analisi di dettaglio e attività personalizzate in base alle richieste del cliente consentono di differenziare le modalità operative e le condizioni commerciali applicate e di **soddisfare con maggiore flessibilità le necessità specifiche evidenziate dalle imprese, soprattutto nei momenti di difficoltà**. Tale supporto è possibile anche grazie a:

- il nostro sistema proprietario di *scoring*, che viene applicato sia al Cedente che al Debitore Ceduto;
- una costante attività di monitoraggio, che trova una pervasiva applicazione grazie alla piattaforma digitale di *factoring* proprietaria, che consente di creare soluzioni personalizzate;
- ai modelli di *Data Analytics* sviluppati negli ultimi anni a supporto delle decisioni degli organi aziendali, del *risk management* e del monitoraggio del portafoglio.

Il modello di *scoring* utilizzato tiene conto di differenti fattori chiave di valutazione in base alla situazione specifica del Cedente.

FATTORI CHIAVE DI VALUTAZIONE DI CEDENTI IN DIFFICOLTÀ E CEDENTI PERFORMANTI

Cedente *distressed*

Fattibilità delle misure finanziarie e presenza di tutele legali

Posizionamento nel mercato

Credibilità del piano di risanamento e sostenibilità del piano di rimborso della posizione debitoria precedente

Presenza di supporto finanziario (equity/debito) da parte di investitori/azionisti

 punteggio del cedente
in difficoltà

+

 punteggio del Debitore
Ceduto/portafoglio
del cedente

=

 punteggio finale
dell'operazione

 FATTORI
PRINCIPALI DI
VALUTAZIONE

Cedente *performing*

- Analisi economico-finanziaria del Bilancio/P&L/Flussi di cassa
- Posizionamento nel settore
- Sostenibilità della posizione debitoria (Debt-Service Coverage Ratio)
- Credibilità del management

 punteggio del cedente
performante

+

 punteggio del Debitore
Ceduto/portafoglio
del cedente

=

 punteggio finale
dell'operazione


MODELLO DI SCORING DI VALUTAZIONE DEI DEBITORI CEDUTI

Il modello di *scoring* di valutazione dei *Debitori Ceduti*, invece, prende in considerazione i seguenti elementi, forniti dai principali info-provider con cui operiamo.

Macro score	Indicatore	Dettaglio valutazione
1. Score finanziario	BRI	Valutazione di sintesi della controparte considerando gli aspetti economico-finanziari, la storicità dell'azienda, la composizione del capitale sociale, etc.
	CGS	Valutazione di sintesi della controparte considerando gli aspetti economico-finanziari, la storicità dell'azienda, la composizione del capitale sociale, etc.
	Rating Score	Valutazione di sintesi della controparte considerando gli aspetti economico-finanziari, la storicità dell'azienda, la composizione del capitale sociale, etc.
	Delinquency Score	Probabilità di ritardo nei pagamenti a 12 mesi
	Failure Score	Probabilità di <i>default</i> dell'azienda nei successivi 12 mesi
2. Score andamentale pagamenti	Paydex	Score relativo all'andamento dei pagamenti della controparte
	Payline	Score relativo all'andamento dei pagamenti della controparte
3. Score assicurabilità del credito	Grade Allianz Trade	Grado di assicurabilità del credito
	Grade Coface	Grado di assicurabilità del credito
4 Assicurazione fido incrocio	Assicurazione	Partnership assicurativa con Allianz Trade per assicurare fino al 100% del fido incrocio, a partire dagli importi superiori a 30k

La nostra struttura di finanziamento stabile e diversificata in diverse linee di credito consente una **gestione ottimale delle erogazioni e degli incassi**. Inoltre, dato che la maggior parte della nostra attività è rivolta a Cedenti in difficoltà, abbiamo sviluppato un **modello di business funzionale alla mitigazione dei rischi**.

Cerchiamo di mantenere un basso **rischio di credito** assistendo i nostri clienti nell'ambito di piani di risanamento e rilancio sviluppati utilizzando i diversi strumenti messi a disposizione dal Codice della Crisi

d'Impresa, i quali spesso, sono caratterizzati anche da miglioramenti nella governance dei soggetti che vi accedono e da iniezioni di capitali o nuovi finanziamenti, a breve e medio termine. Se sono rispettate le condizioni previste dalla normativa, i finanziamenti che eroghiamo sono assistiti dalla prevedibilità, in caso di eventuale, successivo, *default* della controparte.

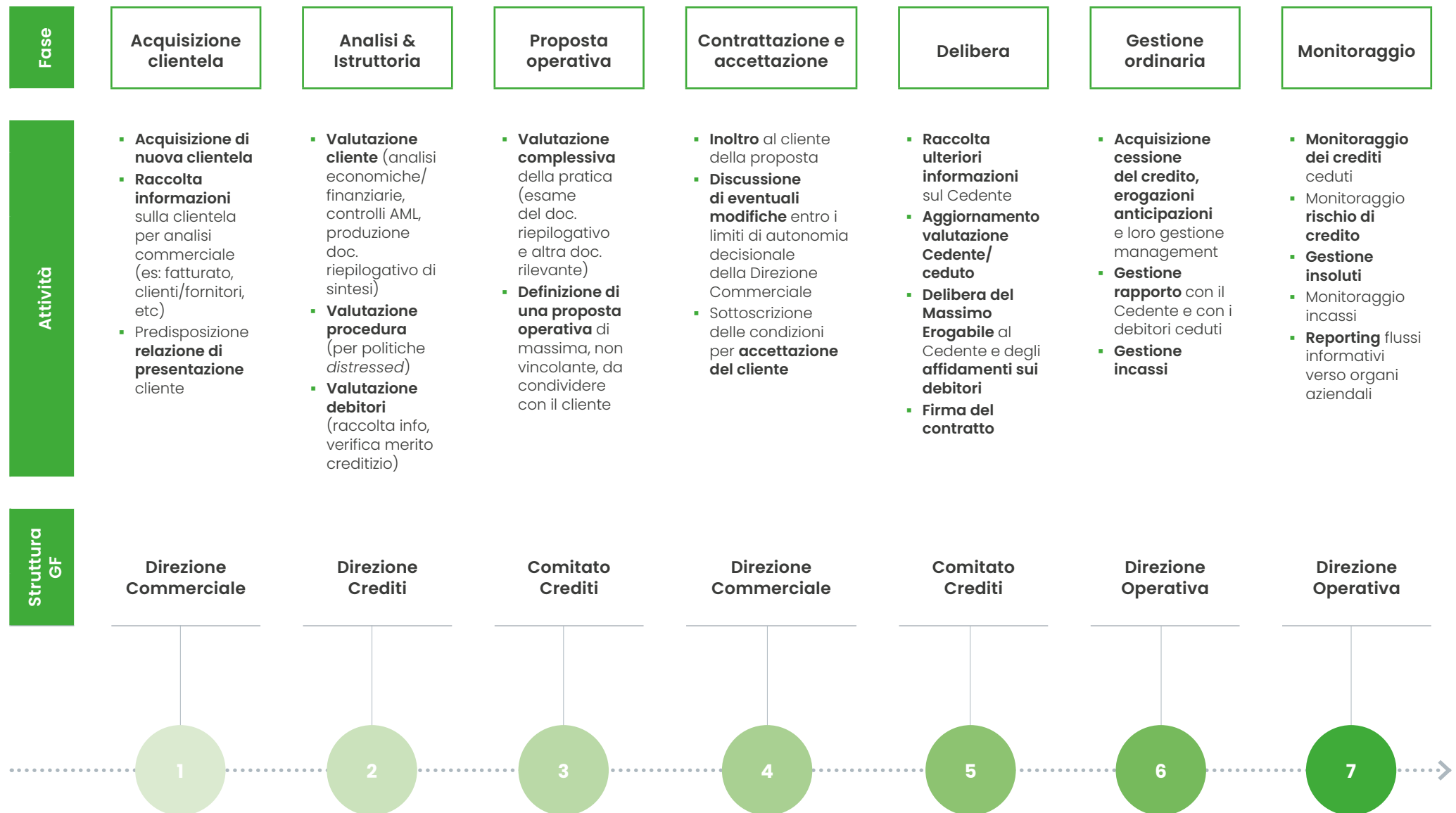
Gli strumenti a disposizione per il risanamento aziendale consentono inoltre un significativo contenimento dei **rischi operativi**, tenuto conto in particolare dello *standing*

elevato di consulenti, professionisti e *advisor* che assistono di norma l'impresa in crisi e dell'attività di supervisione e controllo, laddove previsto dalla legge, svolta dagli organi del tribunale.

Infine, per diminuire i **rischi legali** negli anni ci siamo specializzati nell'assistenza finanziaria finalizzata all'attuazione dei piani di risanamento e rilancio, usufruendo - laddove siano rispettati i requisiti previsti - dell'esenzione *ex lege* dall'azione revocatoria fallimentare, in caso di successivo *default* del Cedente.

4 I RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

OVERVIEW SINTETICA DEL PROCESSO DEL CREDITO



4.3 COMUNITÀ E TERRITORIO

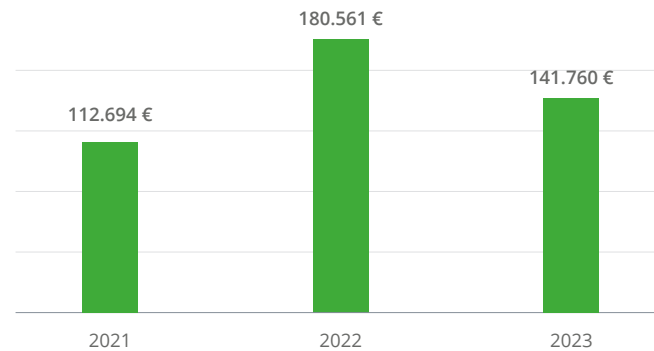
Oltre al ruolo di supporter alle imprese, che esercitiamo tramite la nostra attività *core business*, ci impegniamo attivamente anche **a favore della comunità locale nella quale operiamo**, in particolare nei territori di Biella, Milano e Verona.

Attraverso attività di beneficenza e sponsorizzazioni nel 2023 abbiamo erogato **142 mila euro** a favore di associazioni ed enti locali che svolgono progetti concreti per il territorio.

I progetti, gli enti e le organizzazioni che supportiamo rientrano all'interno di **quattro macroaree** che guidano noi e la famiglia Gianolli nel sostegno alla comunità in cui viviamo e operiamo:

- **tutela dell'arte** e patrimonio artistico nazionale;
- **sostegno alla Chiesa** e agli Enti ecclesiastici;
- **promozione del territorio** all'interno del quale operiamo;
- supporto a tematiche trasversali quali **la disabilità, l'inclusione, l'accesso allo sport, le famiglie**.

EROGAZIONI LIBERALI (2021-2023)



«Ognuno di noi ha il dovere di prendersi cura del territorio e della comunità che lo circonda. L'arte e la cultura sono le fondamenta di una comunità e del suo territorio e vanno valorizzate con ogni mezzo»

«Generalfinance da sempre ha a cuore iniziative a sostegno di chi ha bisogno. Donare e dimostrare solidarietà può fare la differenza per molte persone in ogni singolo giorno»

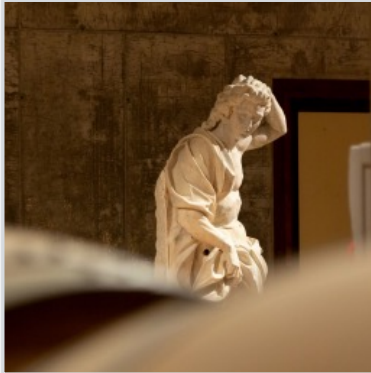
Massimo Gianolli



PROGETTO "67 COLONNE" CON FONDAZIONE ARENA DI VERONA

A partire del 2021, supportiamo la Sovrintendenza della Fondazione Arena di Verona nel progetto di Fundraising e Corporate Membership denominato «67 Colonne per l'Arena di Verona», nato con l'obiettivo di sostenere concretamente l'ente nella ricostruzione ideale delle 67 colonne che formavano la cinta esterna delle arcate crollate nel 1117 d.C. a seguito di un terremoto.

Lo scopo è quello di potenziare il rapporto economico della Fondazione, ente cardine della città di Verona, e rafforzare il senso di responsabilità e condivisione di valori artistico-culturali.



PROGETTO “ADOTTA UNA STATUA”

A sostegno del patrimonio culturale è stato avviato il progetto *Adotta una statua* con la Veneranda Fabbrica del Duomo di Milano, con l'obiettivo di valorizzare e restaurare alcune statue che per ragioni conservative non potevano più essere lasciate all'interno del Duomo di Milano.

Il Gigante 29 risalente circa al 1720, in particolare, è l'elemento scultoreo restaurato grazie all'erogazione liberale di Generalfinance.

A seguito di un accordo di prestito raggiunto con la Veneranda Fabbrica, la statua è stata riposizionata al di fuori del Complesso Monumentale del Duomo, nell'azienda vitivinicola della famiglia Gianolli *La Collina dei Ciliegi* nel veronese.

Dalla collaborazione sono nati anche i *Vini del Duomo*, ovvero un vino rosso e un bianco volti a sostenere, anche attraverso l'acquisto solidale, i restauri della Cattedrale e molte altre iniziative sociali.



IL SUPPORTO ALLA CHIESA

Per quanto concerne invece le erogazioni liberali a supporto delle attività religiose, esse sono volte a supportare le parrocchie della realtà di Biella, Milano e Verona.

L'obiettivo di queste donazioni è quello di sostenere le feste patronali per il raduno della comunità locale, aiutare nella stampa dei bollettini parrocchiali e nelle attività quotidiane di queste realtà religiose.

Oltre al supporto alle parrocchie, nel corso degli ultimi anni sono stati molti anche gli Enti, legati al mondo ecclesiastico, che sono stati da noi finanziati e sostenuti tramite erogazioni liberali.



GRI Standard

301-1, 302-1, 302-3, 305-1,
305-2, 305-4, 306-1, 306-2

5 L'impatto ambientale



5.1 GESTIONE AMBIENTALE

Negli ultimi anni ci siamo impegnati attivamente nella riduzione del nostro impatto ambientale, riconoscendo l'importanza di adottare politiche aziendali sostenibili. Il nostro obiettivo è quello di avere un approccio responsabile al business, tenendo sempre conto della natura della nostra attività nei servizi finanziari, che generalmente sono caratterizzati da un limitato impatto sull'ambiente.



Nonostante Generalfinance sia una società di servizi alle imprese caratterizzati da un limitato impatto ambientale, abbiamo avviato diverse iniziative per **promuovere la sostenibilità** della nostra attività, quali l'incremento dell'uso di fonti di energia rinnovabili volto a ridurre le emissioni, e lo sviluppo di una car policy che incentiva l'uso di automobili ibride o elettriche. Abbiamo anche dedicato sforzi significativi alla riduzione dell'utilizzo di carta all'interno dell'organizzazione, da ultimo, sostituendo l'utilizzo della posta ordinaria per l'invio delle comunicazioni alla clientela con l'adozione di nuove soluzioni digitali, come riportato all'interno del paragrafo 5.3. Inoltre, abbiamo implementato *data server green*, che ci hanno consentito di ridurre il consumo energetico per la gestione dei dati aziendali.

In linea con il nostro **piano di avvicinamento graduale alle tematiche ESG**, nel 2020 abbiamo proceduto alla ristrutturazione della sede di Biella, seguendo una logica di ridisegno energetico e adottando soluzioni volte a migliorare l'efficienza energetica dell'edificio. Diverse sono state le soluzioni implementate, tra le quali la sostituzione degli infissi e l'installazione di una caldaia a condensazione.

Per concludere, seppure Generalfinance non possa certo qualificarsi come un'impresa energivora con significativi impatti ambientali, riteniamo che **la tutela dell'ambiente rappresenti un valore a lungo termine** per la società e per i nostri stakeholder. La gestione ambientale responsabile testimonia il nostro **impegno per un futuro sostenibile**.

5.2 EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ED EMISSIONI IN ATMOSFERA

5.2.1 I consumi energetici

I nostri consumi energetici diretti sono limitati alle due sedi di Milano e Biella e alle auto della flotta aziendale. Sebbene Generalfinance non sia un'impresa energivora, abbiamo intrapreso numerose iniziative al fine di **migliorare l'efficienza energetica della nostra Società**.

Abbiamo adottato importanti misure, quali l'utilizzo di un *data center* di livello "Tier 4", ubicato a Milano e alimentato al 100% da fonti di energia rinnovabili, al fine di ridurre l'impatto delle nostre operazioni digitali. Inoltre, abbiamo adottato importanti misure, tra cui l'utilizzo di un secondo *data center* a Roma, anch'esso a basso impatto energetico.

L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELLE NOSTRE SEDI

Nel 2020 abbiamo avviato un progetto di efficientamento energetico della nostra sede di Milano, concluso nel corso del 2022. Pur essendo una sede in affitto nella quale abbiamo margini limitati di intervento, abbiamo comunque deciso di procedere con la sostituzione e l'ammodernamento degli impianti elettrici.

Inoltre, nel corso del 2020 anche la palazzina di Biella – di nostra proprietà – è stata ristrutturata secondo una logica di riqualificazione energetica, partendo dalla sostituzione degli infissi e delle porte con materiali di nuova tecnologia e in grado di ridurre la dispersione termica, all'installazione di una caldaia a condensazione – ad elevata efficienza energetica – e alla sostituzione delle pavimentazioni dell'edificio. In questa sede è stata inoltre prevista una gestione automatica delle luci, che permette di programmare la loro accensione in base agli orari lavorativi, riducendo lo spreco di energia.

Negli ultimi anni abbiamo anche deciso di cambiare il nostro precedente fornitore di energia elettrica, scegliendo una soluzione più green, affinché il fabbisogno di energia che alimenta le nostre strutture provenga parzialmente da fonti rinnovabili. **Nel 2023 abbiamo inoltre sottoscritto con CVA Energie un contratto per una fornitura di energia elettrica prodotta esclusivamente da fonti rinnovabili negli uffici di Milano e Biella.**

	unità di misura	2023	2022	2021
Totale consumi energia elettrica	GJ ¹	452	433	447
Energia rinnovabile	GJ	208	185	191
Energia non rinnovabile	GJ	244	248	256
% Energia rinnovabile sul totale	%	46%	43%	43%

Nel 2023, i consumi totali di energia della Società sono aumentati a 452 GJ, segnando un incremento rispetto ai 433 GJ del 2022, dovuto dall'ampliamento degli spazi di lavoro presso la sede di Milano, reso necessario dalla crescita del numero di dipendenti avvenuta nel medesimo periodo. Questo aumento è stato accompagnato da una crescita della quota di energia rinnovabile, che è passata dal 43% al 46% del totale, raggiungendo 208 GJ. Nonostante l'aumento complessivo dei consumi, l'energia non rinnovabile è diminuita leggermente, scendendo a 244 GJ rispetto ai 248 GJ dell'anno precedente. Questi dati evidenziano il nostro crescente impegno verso l'uso di fonti energetiche sostenibili.

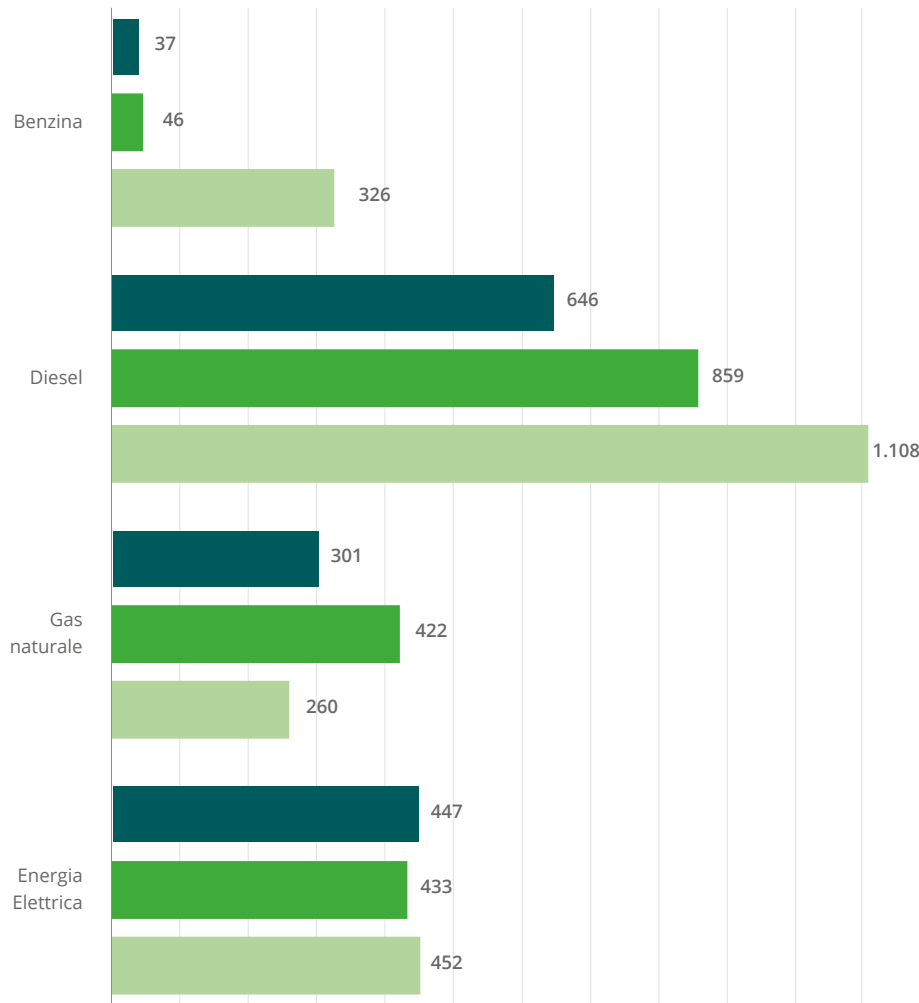
¹ Il Giga joule (in sigla GJ) è un multiplo dell'unità di misura del joule (il cui simbolo è J) e, stando ai parametri definiti dal Sistema Internazionale di unità di misura, è equivalente ad un miliardo di joule. Il suo utilizzo permette di accomunare e confrontare i consumi provenienti da diverse fonti energetiche.

5 L'IMPATTO AMBIENTALE

A questo risultato ha inoltre contribuito la **scelta di sostituire**, in tutti i nostri uffici, **le lampadine tradizionali con lampadine a basso consumo**.

CONSUMI ENERGETICI (GJ)

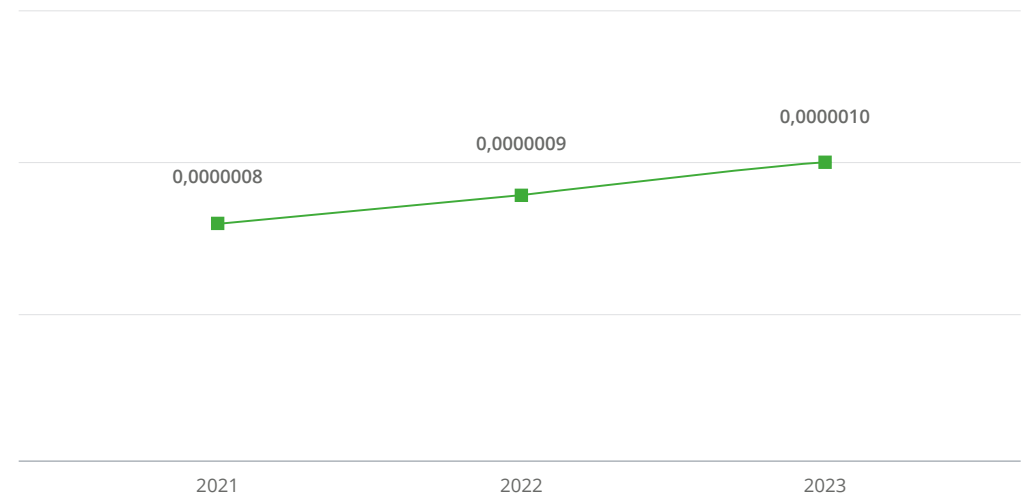
■ 2021 ■ 2022 ■ 2023



La tabella riassume il consumo energetico dell'azienda dal 2021 al 2023, suddiviso per tipologia. Si osserva che il consumo di gas naturale per riscaldamento diminuisce significativamente nel 2023 rispetto al 2022. Per quanto riguarda il carburante utilizzato per la **flotta aziendale**, si nota un aumento costante del consumo di diesel dal 2021 al 2023, mentre il consumo di benzina cresce drasticamente nel 2023 rispetto agli anni precedenti. Questo incremento nel consumo di carburante è dovuto all'aumento del numero di auto aziendali, conseguente, anche, al progressivo incremento delle risorse umane. Per avere una rappresentazione più esaustiva delle performance energetiche della nostra Organizzazione, però, è opportuno analizzare i dati dei consumi riparametrati in base al nostro turnover.

Infatti, nonostante negli ultimi anni si sia registrato un leggero aumento dei consumi, **l'indice di Intensità Energetica² tra il 2023 e il 2022 diminuito del 5%**, grazie a un consistente incremento dei valori di turnover avvenuto negli ultimi anni.

INTENSITÀ ENERGETICA



² L'indice di Intensità Energetica è calcolato come rapporto tra i consumi energetici complessivi di un'organizzazione, espressi in Giga Joules (GJ), e il valore complessivo di turnover, espresso in milioni di euro.

5.2.2 Le emissioni in atmosfera

Per quanto riguarda le emissioni, strettamente collegate ai consumi di energia nelle sedi e di carburanti, nel corso dell'ultimo triennio si è potuto osservare un netto **aumento delle emissioni Scope 1** - connesse ai consumi diretti di carburanti e di fonti energetiche all'interno dell'Organizzazione - e un leggero aumento delle emissioni Scope 2 - connesse ai consumi energetici indiretti, che nel nostro caso includono quelli di energia elettrica.

	unità di misura	2023	2022	2021
Totale emissioni Scope 1 ³	tonCO ₂ eq ⁴	121,039	74,788	56,640
Totale emissioni Scope 2 location based	tonCO ₂ eq	25,979	23,250	26,388
Totale emissioni Scope 2 market based	tonCO ₂ eq	30,929	31,445	32,646
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 location based)	tonCO ₂ eq	147,018	98,038	83,028
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 market based)	tonCO ₂ eq	151,968	106,232	89,286

Per i prossimi anni, vorremmo passare gradualmente alla scelta di acquistare solo energia rinnovabile certificata, grazie alla quale ci aspettiamo una sensibile riduzione delle emissioni *market based*⁵, grazie ad un azzeramento delle emissioni Scope 2 legate all'acquisto di energia elettrica.

³ Precisiamo che per questo primo anno di rendicontazione non è stato possibile raccogliere i dati relativi ai consumi di gas refrigeranti.

⁴ L'indicatore CO₂eq esprime la somma degli impatti dei gas a effetto serra (GHG), tra cui l'anidride carbonica (CO₂), il gas metano (CH₄), il protossido di azoto (N₂O), pesati secondo il loro potenziale climaterante (Global Warming Potential - GWP).

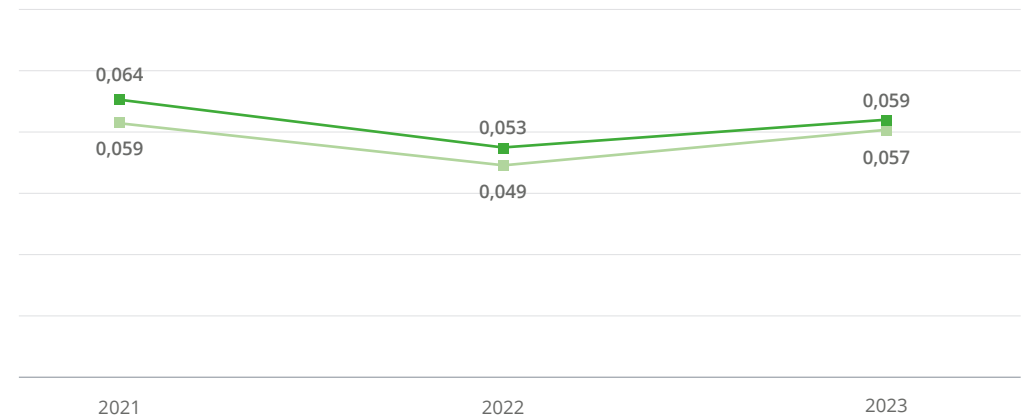
⁵ Il metodo *market-based*, prevede di determinare le emissioni GHG legate ai consumi indiretti e quindi all'acquisto di elettricità e calore, considerando i fattori di emissione specifici dei fornitori, attribuendo un fattore emissivo pari a zero per gli acquisti di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili. Il metodo *location-based*, invece, prevede di applicare ai consumi indiretti di energia elettrica e termica i fattori di emissione medi nazionali dei diversi Paesi in cui vengono acquistati.

Osservando l'**indice di intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)**⁶ si può vedere come dal 2022 al 2023 si sia registrato un significativo aumento, probabilmente connesso all'incremento nel consumo di carburante.

Infatti, a seguito della crescita avvenuta nel corso degli ultimi anni, sono risultati in aumento i consumi complessivi e di conseguenza anche le emissioni, che però, se rapportati ai valori specifici dell'attività svolta dalla Società (in questo caso al turnover), evidenziano un **complessivo efficientamento nell'utilizzo delle risorse energetiche e delle emissioni rilasciate in atmosfera**.

INDICE DI INTENSITÀ DELLE EMISSIONI (2021-2023)

■ Scope 1+2 location based ■ Scope 1+2 market based



⁶ L'Indice di intensità delle emissioni di gas a effetto serra è calcolato come rapporto tra le emissioni di un'organizzazione in tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂eq) e il suo livello di turnover in milioni di Euro. L'indice può essere calcolato utilizzando al numeratore le emissioni *location based* o *market based* e può anche essere distinto tra emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3.

5.3 MATERIALI UTILIZZATI E GESTIONE DEI RIFIUTI

Nonostante la nostra non sia un'attività impattante dal punto di vista del consumo di materiali e di produzione dei rifiuti, poniamo anche molta attenzione nella gestione dei rifiuti. Abbiamo infatti implementato la **raccolta differenziata** negli uffici di Milano e Biella, garantendo nella maggior misura possibile il corretto smaltimento dei materiali e il riciclo delle risorse. Ci assicuriamo che anche i toner delle stampanti vengano riciclati per ridurre l'impatto ambientale dei nostri dispositivi di stampa e, qualora ciò non sia possibile, che essi vengano smaltiti correttamente.

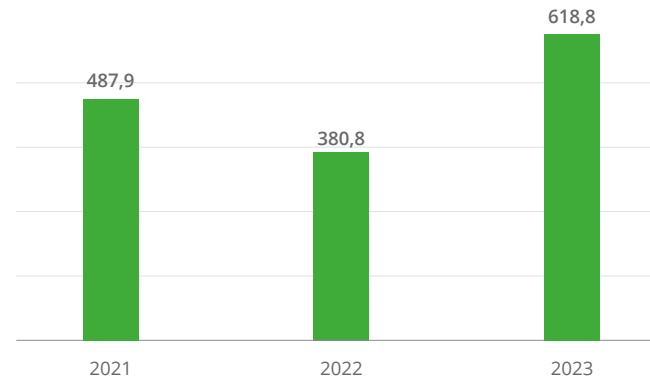
Promuoviamo, attraverso una serie di iniziative interne, la **sensibilizzazione dei nostri dipendenti** riguardo all'importanza di ridurre l'utilizzo di carta e il ricorso alla stampa di documenti elettronici, cercando di incoraggiare l'adozione di metodi digitali sostitutivi che, oltre a ridurre l'impatto ambientale, migliorano l'efficienza operativa.

Nel grafico a fianco abbiamo riportato le **quantità di carta da ufficio utilizzata nel corso del triennio 2021-23**.

Come si evince, il consumo di carta è aumentato da 487,9 kg a 618,8 kg. Questo andamento è correlato ad una crescita dell'attività aziendale e dell'organico nel periodo considerato, in particolare il turnover è passato da €1,4 mld (2021) a €2,6 mld (2023) mentre il numero dei dipendenti da 53 (2021) a 71 (2023).

Infine, abbiamo adottato soluzioni sostenibili anche nelle aree dedicate alla *"pausa caffè"*. Utilizziamo esclusivamente cialde compostabili e abbiamo adottato il servizio di erogatori di acqua potabile per ciascun ufficio di Milano e Biella, contribuendo a eliminare l'utilizzo di bottiglie d'acqua monouso.

CONSUMO DI CARTA ALL'INTERNO DELLE SEDI (Kg)





SDG



GRI Standard

201-1

6 Le performance economiche e di governance



6.1 ANDAMENTO DEL MERCATO E PERFORMANCE DI GENERALFINANCE

Il quadro macroeconomico degli ultimi anni è stato caratterizzato dal perdurare di una situazione di crisi economica inizialmente determinata dalla pandemia Covid-19.

Il Covid-19 ha contribuito in misura decisiva nel corso del 2020 a un **decremento pari al 6,6% del mercato del factoring a livello globale, del 6,8% a livello europeo¹ e ad una variazione del turnover del -11% nel mercato italiano²**. Nel corso del 2021 e del 2022, il mercato ha però fatto registrare un significativo cambio di trend: il volume di transazioni nel 2022 è stato pari a circa 287 miliardi di euro, segnando un incremento del 14,6% rispetto all'anno precedente. Nel 2023 il mercato del *factoring* è rimasto stabile rispetto all'anno precedente, facendo registrare una **crescita pari a +1%**.

Diversamente dal contesto macro-economico nazionale, Generalfinance ha chiuso l'esercizio 2023 con un utile netto pari a 15,1 milioni di euro (+38% rispetto al 2022) registrando un'ulteriore crescita nell'ambito del *distressed financing*.

Il nostro turnover ha raggiunto i 2,560 miliardi di euro (+27%) con 2,161 miliardi di erogato (+29%).

Tale performance conferma che l'attività caratteristica della nostra organizzazione è costituita da un business anti-ciclico: **se l'economia italiana subisce un andamento macroeconomico negativo la nostra dinamica di turnover è influenzata positivamente**, in virtù dell'**aumento del numero di aziende che affrontano un processo di turnaround e di ristrutturazione della propria situazione debitoria**.

Da questo punto di vista è significativo considerare il contesto geopolitico del 2023, caratterizzato dalle tensioni scaturite dall'invasione dell'Ucraina da parte della Russia e dai conseguenti impatti generati anche sull'economia italiana. La persistente volatilità dei mercati finanziari determinata dal conflitto in Ucraina ha avuto un **impatto in particolare sulle PMI italiane più vulnerabili**, che

hanno così sofferto di una **riduzione della disponibilità del credito** da parte delle banche. Inoltre, la crisi ha influenzato il costo delle materie prime, provocando la **necessità di maggiore liquidità** da parte delle aziende per finanziare le esigenze connesse al capitale circolante e creando così un conseguente aumento del nostro volume di affari.

Con ulteriore riferimento al conflitto russo-ucraino, risulta importante evidenziare che la nostra azienda ha rapporti di *factoring* esclusivamente con Cedenti attivi in Italia e pertanto non siamo presenti direttamente nei mercati russo, ucraino o bielorusso primariamente colpiti dal conflitto. Alla data del 31 dicembre 2023, Generalfinance ha un'esposizione nulla nei confronti di debitori ceduti aventi sede in Russia, Ucraina e Bielorussia.

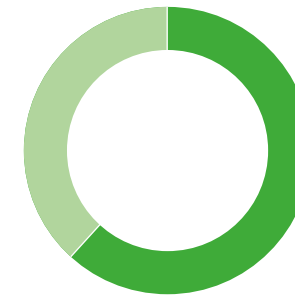
TURNOVER PER PRODOTTO, 2023



76,0%
Pro solvendo

24,0%
Pro soluto

TURNOVER PER STATUS CONTROPARTE, 2023



62,0%
Distressed

38,0%
Bonis

¹ Fonte: Assifact.

² Fonte: Assifact.

A partire dall'invasione dell'Ucraina, Generalfinance ha sospeso gli affidamenti relativi a debitori ceduti operanti nei Paesi direttamente coinvolti dal conflitto.

Come anticipato in apertura di capitolo, il nostro turnover ha mostrato una crescita costante negli ultimi anni, con un incremento significativo del 27% nell'ultimo esercizio.

Le nostre principali performance derivano dall'attività di *factoring pro solvendo*, che rappresenta circa il 76% dei nostri volumi di attività, mentre il *factoring pro soluto* costituisce circa il 24% delle attività totali. Inoltre, circa il 62% del nostro turnover è generato da Cedenti in situazioni di debolezza o difficoltà finanziaria - le aziende *distressed*.

Il 2023 ha registrato una crescita delle attività commerciali, generando una prospettiva positiva per la situazione finanziaria ed economica dell'azienda nel corso del 2024. Ci attendiamo che l'azienda registri una crescita ancora più significativa rispetto all'anno precedente, mantenendo un allineamento con gli obiettivi stabiliti nel Piano Strategico attuale.

6.2 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO³

Generare valore economico costante è di fondamentale importanza, in quanto rappresenta il presupposto di ogni impresa per continuare ad alimentare la propria **crescita, competitività e sostenibilità** nel tempo.

Crediamo che la creazione di valore non riguardi solamente il profilo finanziario, ma anche – e soprattutto - la capacità di **generare benessere, servizi e ricchezza per tutti gli stakeholder** coinvolti. Riteniamo essenziale che l'impresa distribuisca una parte di quel valore tra i propri stakeholder, in particolare nel territorio in cui opera.

La distribuzione di valore tra gli stakeholder non solo **consolida il legame tra azienda e territorio**, ma contribuisce anche a creare un ambiente favorevole allo sviluppo socio-economico: investire nella formazione e nello sviluppo dei dipendenti significa migliorare le competenze e la produttività, creando opportunità di crescita e sviluppo professionale; collaborare con fornitori locali favorisce la creazione di un sistema economico locale più forte e connesso; offrire prodotti e servizi di qualità soddisfa le esigenze dei clienti e contribuisce a mantenere e ampliare la base di clientela.

Inoltre, la distribuzione di una parte del valore generato alle comunità locali, attraverso iniziative sociali e di sostenibilità ambientale, contribuisce alla costruzione di un ambiente sano che non solo migliora la reputazione dell'azienda, ma genera anche un **impatto positivo a lungo termine** sul territorio, creando un circolo virtuoso di sviluppo economico e sociale.

	2023	2022	2021
Valore economico generato	37.323.972 €	30.792.840 €	23.644.831 €
Valore economico distribuito	28.384.311 €	24.242.800 €	17.984.626 €
Fornitori	6.471.458 €	6.120.360 €	3.287.838 €
Personale	7.196.181 €	6.748.499 €	5.235.531 €
Pubblica Amministrazione	7.120.223 €	5.760.302 €	4.621.881 €
Comunità locale	141.760 €	180.561 €	112.694 €
Azionisti	7.454.689 €	5.433.078 €	4.726.682 €
Valore economico trattenuto	8.939.661 €	6.550.040 €	5.660.205 €

³ Il calcolo del valore economico generato e distribuito, è basato sulle indicazioni specifiche fornite dagli Standard GRI e misura il nostro contributo alla creazione di valore economico complessivo – riassumibile nella voce dei ricavi stornata delle voci non direttamente generate da noi (es. contributo da parte della PA) – e la riclassificazione dei costi secondo una logica di destinatario finale, al posto della tipologia di costo, in modo da definire le percentuali di valori distribuiti ai nostri stakeholder. La differenza tra i due valori indica il valore trattenuto al nostro interno per autofinanziamento e investimenti futuri.

6 LE PERFORMANCE ECONOMICHE E DI GOVERNANCE

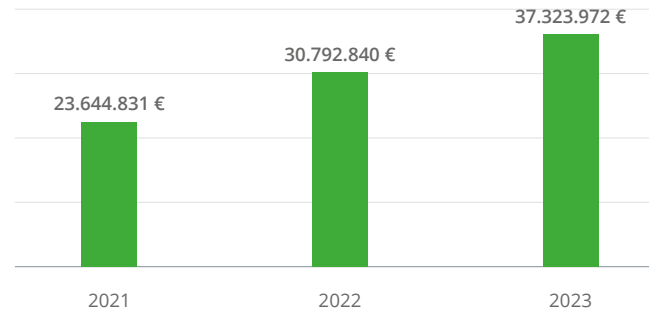
Come osservabile dalla precedente tabella e dal grafico a lato, il valore economico che abbiamo generato è aumentato nel corso dell'ultimo triennio, passando da un totale di quasi 23,7 milioni di euro nel 2021 a oltre 37,3 milioni nel corso del 2023, di pari passo con l'aumento del turnover, cresciuto fino ai 2,6 miliardi di euro.

Questo aumento è stato possibile grazie allo spostamento di parte del portafoglio da clientela *retail* ad una di tipo *corporate*, che ha consentito un aumento del ticket medio di crediti ceduti, consentendo una crescita del turnover in termini di CAGR pari al 35% sugli ultimi 3 anni.

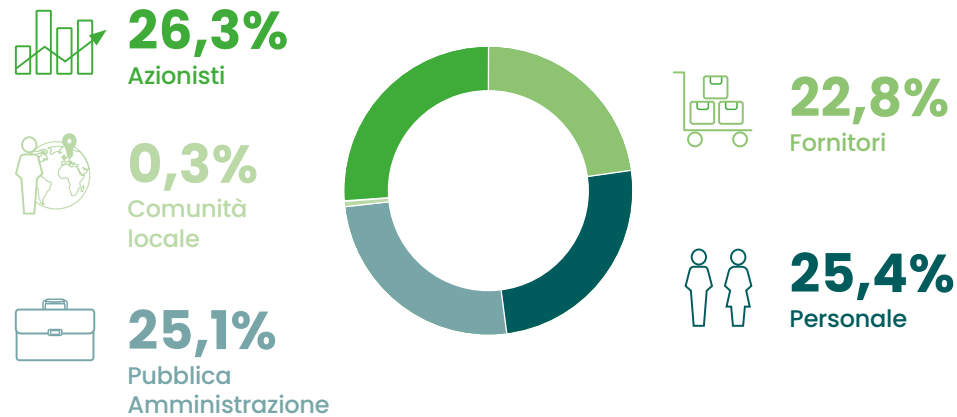
Di conseguenza, anche il valore economico distribuito sul territorio ha subito una forte crescita (+58% dal 2021), incrementando il rilievo della nostra organizzazione nei territori in cui operiamo, mentre il valore trattenuto internamente registra un incremento pari a +34% (dal 2021).

In particolare, è possibile notare come la maggior parte del valore distribuito sia relativo al personale (25,4%), ai fornitori (22,8%), alla Pubblica Amministrazione (25,1%) e agli azionisti (26,3%). La restante parte è destinata alle comunità locali dei territori in cui storicamente la nostra società opera, tramite erogazioni liberali e donazioni ad associazioni e realtà territoriali.

VALORE ECONOMICO GENERATO



VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO, 2023



6.3 GESTIONE DEL RISCHIO

La **gestione dei rischi** è un processo essenziale per il nostro operato, motivo per cui nel corso degli anni abbiamo sviluppato e costantemente aggiornato strumenti adeguati alla loro identificazione e gestione.

L'analisi dei rischi è finalizzata a mappare e classificare le tipologie di rischio a cui la Società è o potrebbe essere esposta. Più in dettaglio, l'analisi si articola nelle seguenti principali attività:

- **censimento dei processi aziendali:** individuazione dei principali processi e macro-attività in essere presso ciascuna area o unità organizzativa, rilevati sulla base di interviste dirette con ciascun responsabile e sulla base dell'analisi della documentazione aziendale, ad esempio organigramma, manuali e procedure aziendali;
- **mappatura dei rischi lordi:** identificazione, per ciascun processo o macro-attività aziendale censiti, dei rischi associati, con conseguente valutazione della probabilità, frequenza di accadimento e dell'impatto lordo di ciascun rischio;
- **stima dei rischi netti:** rilevazione e valutazione dei controlli e dei presidi, in essere per la mitigazione dei rischi lordi, e valutazione del loro grado di efficacia con conseguente definizione del grado di rischio al netto degli stessi presidi.

Nelle pagine seguenti viene rappresentata una sintesi dei principali macro-rischi inerenti alla nostra attività.

Il *know how* sviluppato garantisce oggi un **alto grado di efficienza per la clientela**, con particolare riferimento alle **performance d'incasso**. I tools che abbiamo elaborato, inoltre, permettono il presidio dei principali rischi grazie ad un pieno controllo dei processi operativi e creditizi delle società con cui lavoriamo.

Abbiamo anche adottato un sistema coerente con le caratteristiche, le dimensioni e la complessità delle nostre attività per gestire i rischi rilevanti, ai quali potremmo essere esposti. Le linee guida del processo di gestione vengono definite e approvate dal Consiglio di Amministrazione, il quale è supportato dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità nella gestione dei rischi in linea con le nostre strategie, nonché nelle valutazioni dell'adeguatezza del sistema di controllo interno e in relazione alle caratteristiche dell'impresa e al profilo di rischio assunto.

La responsabilità di implementazione del processo, una volta approvato, viene affidata dall'Amministratore Delegato, il quale garantisce **il presidio di tutti i rischi** rilevanti attraverso valutazioni prospettive e metodologie adeguate e assicura che tale processo sia conosciuto, condiviso e formalizzato all'interno delle strutture aziendali.

L'**Ufficio Risk Management**, con il supporto del Chief Financial Officer (CFO), contribuisce alla definizione delle politiche di governo e del processo di gestione dei rischi ed è **responsabile del monitoraggio degli stessi**.

La verifica delle conformità normative avviene da parte dell'Ufficio Antiriciclaggio (AML) e Compliance. Infine, le attività vengono sottoposte a revisione da parte della Funzione di Revisione Interna (*Internal Audit*).

L'Ufficio *Risk Management* definisce inoltre la mappa dei rischi, ovvero il documento in cui - come sopra descritto - vengono identificati i rischi a cui è esposta la Società in base a una graduazione di rilevanza.






Di seguito una rappresentazione dei nostri principali rischi, classificati secondo il sistema definito dagli Accordi di Basilea sulla base di due pilastri: il Primo Pilastro, che definisce i requisiti patrimoniali idonei a fronteggiare i rischi tipici dell'attività bancaria e finanziaria; il Secondo Pilastro, che richiede agli enti di dotarsi di una strategia e un processo di autovalutazione e controllo dell'adeguatezza patrimoniale, lasciando in capo all'Autorità di Vigilanza la verifica dei processi ed eventuali richieste di misure correttive.

6 LE PERFORMANCE ECONOMICHE E DI GOVERNANCE

Legenda Trend di Rischio

 Stabile
  Riduzione
  Aumento
  Nuovo Rischio

Legenda Grado di Rilevanza

 Alta
  Medio/Alta
  Medio/Bassa
  Bassa
  Non significativa

Rischio	Grado di Rilevanza al 31.12.2022	Trend di Rischio rispetto al 31.12.2021	Principi di Gestione	Presidi di Rischio
I Pilastro				
Credito / Controparte			misurabile	Capitale e Presidi Organizzativi
Mercato				
Operativo			misurabile	Capitale e Presidi Organizzativi
II Pilastro				
Concentrazione			misurabile	Capitale e Presidi Organizzativi
Paese			misurabile	Capitale e Presidi Organizzativi
Trasferimento			valutabile	Capitale e Presidi Organizzativi
Tasso di interesse			misurabile	Capitale e Presidi Organizzativi
Liquidità			valutabile	Indicatori / Presidi Organizzativi
Residuo			valutabile	Presidi Organizzativi
Di cartolarizzazione			valutabile	Presidi Organizzativi
Leva finanziaria			misurabile	Indicatori / Presidi Organizzativi
Base				
Strategico			valutabile	Presidi Organizzativi
Reputazione			valutabile	Presidi Organizzativi
Non conformità			valutabile	Presidi Organizzativi
Informatico			valutabile	Presidi Organizzativi
Derivante da rapporti di esternalizzazione (outsourcing)			valutabile	Presidi Organizzativi

Di seguito riportiamo e descriviamo i rischi con il maggior grado di rilevanza identificato.

RISCHIO DI CREDITO

Uno dei rischi principali a cui la nostra Organizzazione è esposta è il rischio di credito, peculiare dell'attività del *factoring*. Ai fini della gestione del rischio vengono valutati sia i Cedenti che i Debitori Ceduti, sia mediante l'elaborazione di informazioni interne tratte dai database aziendali, sia tramite l'utilizzo di dati provenienti da terze parti e da organismi specializzati pubblici e privati. La valutazione dei primi (i.e. i Cedenti) è volta a garantire che le richieste di finanziamento siano conformi alla politica creditizia della Società; specifici controlli vengono eseguiti anche da parte dell'Ufficio Supporto Legale che monitora costantemente le variazioni e gli aggiornamenti degli aspetti legali dei Cedenti. Per i Debitori Ceduti, invece, viene definito il rischio complessivo di portafoglio a seguito di una valutazione effettuata per singolo debitore, monitorandone la qualità del credito.

Prima dell'erogazione del credito viene valutato il livello di rischiosità dell'operazione di finanziamento attraverso un'analisi di dettaglio di ogni singolo fido richiesto, sia con riferimento alla valutazione dei Cedenti che dei Debitori Ceduti.

A seguito della delibera, l'Ufficio *Risk Management* monitora e misura costantemente il livello di rischio di credito del portafoglio *in bonis* e del portafoglio problematico verificando, tra gli altri, la regolarità dei pagamenti da parte dei Debitori Ceduti e il livello di diversificazione di portafoglio.

RISCHIO OPERATIVO

Ci impegniamo costantemente e a tutti i livelli al fine di mitigare il rischio operativo, da cui possono scaturire perdite derivanti da disfunzioni nelle procedure, nel personale e nei sistemi interni, nonché da eventi esterni. L'obiettivo è semplificare e razionalizzare le dinamiche interne per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei flussi informativi e gestionali tra le diverse aree aziendali.

Molteplici sono i rischi operativi a cui siamo esposti, tra cui il rischio di operazioni non autorizzate, rischi connessi alla mancata conservazione della documentazione relativa alle operazioni, rischio di sanzioni derivanti da violazione delle normative applicabili alla Società, rischi connessi all'inadeguatezza o al non corretto funzionamento delle procedure aziendali relative all'identificazione, gestione e monitoraggio dei rischi aziendali.



RISCHIO DI LIQUIDITÀ

Con il rischio di liquidità ci riferiamo alla possibilità di non riuscire ad adempiere alle obbligazioni presenti in scadenza in portafoglio a seguito della difficoltà di reperire i fondi necessari (*funding liquidity risk*) oppure da limiti allo smobilizzo di alcuni asset (*market liquidity risk*). Negli anni abbiamo adottato un'attenta politica di acquisizione dei crediti, nonché un costante monitoraggio delle scadenze dei crediti stessi, che ci hanno garantito una durata dell'attivo mediamente inferiore a 80 giorni e livelli di *default* contenuti, generando così benefici di liquidità strutturale.

RISCHIO DI REPUTAZIONE

Potenziati perdite finanziarie o di capitale possono derivare da una percezione negativa dell'immagine della nostra Società da parte di terze parti. Nonostante attualmente il nostro rischio reputazionale sia contenuto, ci impegniamo quotidianamente a gestirlo attraverso l'adeguamento tempestivo delle normative aziendali adottate, l'implementazione di adeguati sistemi di controllo e una selezione accurata delle controparti.

RISCHIO DI NON CONFORMITÀ

Adottiamo specifiche procedure che vengono aggiornate tempestivamente in relazione alle novità normative, al fine di garantire un efficiente presidio e quindi la mitigazione dei rischi di non conformità, su temi di compliance e trasparenza eventualmente individuati a seguito dei cambiamenti nelle normative.

Con riferimento specifico al rischio di non conformità in materia di riciclaggio e finanziamento al terrorismo internazionale, abbiamo adottato un regolamento *ad hoc* che stabilisce procedure e obblighi che la Società deve seguire in conformità alle normative applicabili.

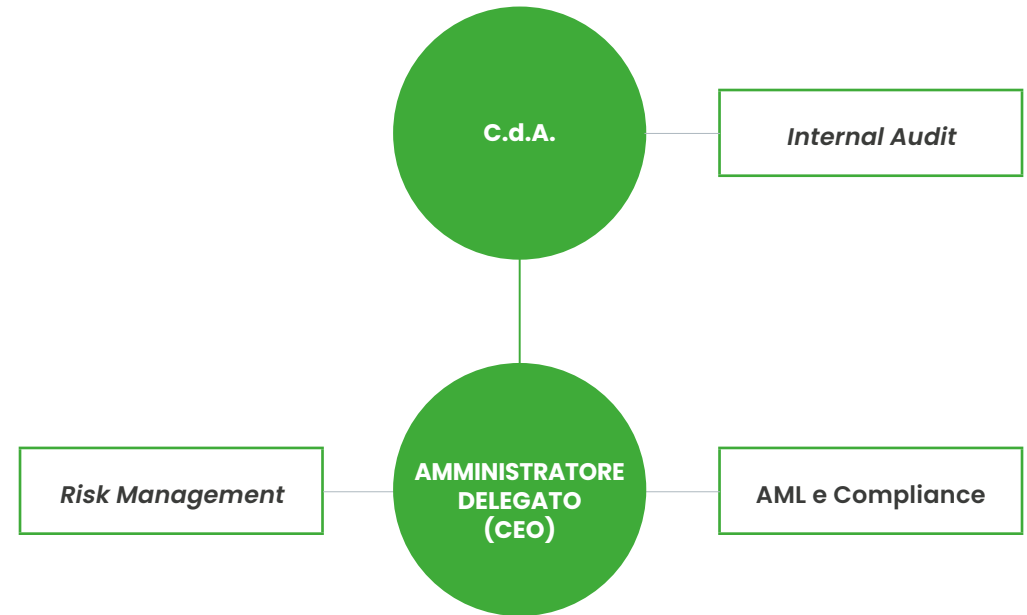
RISCHIO INFORMATICO

Un altro aspetto determinante è il presidio dei rischi di sicurezza informatica, poiché un'errata identificazione e valutazione dei rischi connessi all'utilizzo delle tecnologie informatiche potrebbe determinare ingenti perdite economiche, reputazionali e di quote di mercato. A tal proposito è stata istituita la figura dell'ICT Security Manager, volta ad aggiornare i sistemi aziendali con nuove soluzioni tecnologiche, implementare processi che garantiscano la sicurezza di client e server e gestire eventuali situazioni di emergenza a seguito di accertate violazioni.

Nel corso del 2023 abbiamo inoltre effettuato alcune **modifiche organizzative**, in modo tale da rafforzare il sistema di controllo interno. In particolare:

- **Accentramento delle attività in ambito antiriciclaggio (AML) e compliance** in una struttura dedicata, a diretto riporto del CEO, che svolge le seguenti attività:
 - presidio del rischio di non conformità, rischio sanzionatorio, perdite finanziarie o reputazionali;
 - funzione antiriciclaggio e relativo presidio normativo;
 - segnalazione delle operazioni sospette.
- **Specializzazione della funzione Risk Management.**
- **Introduzione di una nuova unità di Internal Audit**, a riporto del C.d.A., con specifica responsabilità in materia di revisione interna, quale ulteriore evoluzione del precedente assetto basato sull'assegnazione delle attività di controllo di terzo livello nell'ambito del Consiglio di Amministrazione a un *board member*.

Il sistema dei controlli è definito e rappresentato come da schema seguente:



Inoltre, il sistema dei Controlli Interni è integrato da:

- **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità**
- **Collegio sindacale** che, oltre a svolgere un **controllo di legalità**, verifica **l'adeguatezza dell'organizzazione** amministrativa e contabile e la corretta amministrazione della società.
- **Organismo di Vigilanza**, cui spetta il compito di **vigilare sul funzionamento**, sull'efficacia e sull'osservanza **del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo** adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/01.

6.4 INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

L'innovazione riveste un ruolo decisivo per una Società come la nostra operante nel mercato del *factoring*.

In un contesto caratterizzato da una continua **evoluzione tecnologica** e da una **crescente competitività**, l'adozione di soluzioni di frontiera consente a un'azienda come la nostra di migliorare l'efficienza dei processi da molteplici punti di vista: offrire servizi più personalizzati, rispondere in modo tempestivo alle esigenze dei clienti, mappare e minimizzare con maggior efficacia i rischi connessi alle attività core.

Il nostro **percorso di trasformazione digitale** è iniziato nel 2019 con la definizione di un Piano industriale digitale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che ha posto le basi per il passaggio da una tecnologia tradizionale ad una iper-convergente che ci permettesse di spostare in cloud le informazioni presenti sino ad allora nel *data center* situato tra Milano e Biella. Abbiamo così aggiornato l'architettura dei nostri database modellizzando il patrimonio informativo su due strumenti complementari.

Poiché la **digital innovation** rappresenta uno dei pilastri del nostro Piano Strategico, abbiamo sviluppato un progetto con la Società Benefit Reti S.p.A. al fine di migliorare il nostro processo decisionale attraverso l'uso di chiavi distintive e propedeutiche alla crescita del business, come la *data analytics*, il *machine learning* e l'intelligenza artificiale.

A partire dal 2022 abbiamo avviato un progetto di innovazione digitale partendo dai dati, con l'obiettivo di trasformare la precedente infrastruttura database in una più efficiente, conveniente e sicura. La **nuova piattaforma**

digitale EFintech - supportata da Reti - ha consentito la realizzazione di un'architettura *data driven* permettendo la migrazione da una gestione su *file system* ad una gestione centralizzata *Integration Services* di *SQL Server Management Studio*. In questo modo risulta possibile ridurre i costi di mantenimento del *database*, gestire in modo più efficiente i dati, potenziare il processo decisionale attraverso l'utilizzo di dati proprietari e quindi aumentare la qualità dei servizi offerti ai clienti.

La strategia *data driven* sviluppata permette un approccio decisionale basato sull'analisi e sull'uso dei dati disponibili al fine di guidare le scelte aziendali in decisioni fondate su evidenze concrete e analisi statistiche. L'analisi dei dati è stata implementata attraverso tre pilari:

- *Data wrangling*.
- *Data visualization*.
- *Location analytics*.

L'obiettivo è stato quello di raccogliere, analizzare e ottimizzare i dati provenienti da diverse fonti, darne una rappresentazione grafica ed ampliarne la provenienza geografica al fine di estrarre **informazioni più chiare e puntuali** possibili. L'architettura si pone come base anche per future implementazioni in tema di **predictive analytics** e **machine learning**, le quali aiuteranno a modellare previsioni predittive di potenziali risultati futuri e ad automatizzare modelli analitici attraverso algoritmi interattivi.

Grazie a questa costruzione abbiamo dato possibilità agli utenti di lavorare con maggiore precisione e tempestività sui dati riducendo le tempistiche delle attività manuali, senza togliere valore all'operato umano in quanto l'utente rimane protagonista e decisore finale, pur con il supporto della piattaforma digitale.

Il percorso di omogeneizzazione dei dati e delle informazioni in un unico database ha comportato circa

EFintech

E: rimanda al concetto di **ESG** (*Environmental, Social, Governance*), poiché - grazie all'avvio del progetto - abbiamo scelto *data center green* e incentivato la possibilità di lavorare in *remote working* supportando un buon bilanciamento vita-lavoro.

Fintec: rimanda alla **trasformazione digitale** sino ad ora sviluppata al nostro interno.

H: rimanda al concetto di **Human intelligence** e alla possibilità di decisionalità umana e allo scambio relazionale promosso dall'utilizzo della nuova architettura digitale proposta.

6 LE PERFORMANCE ECONOMICHE E DI GOVERNANCE

3 anni di lavoro, dal 2019 al 2022, e attualmente il processo di digitalizzazione è stato rilanciato grazie a uno stanziamento di 3 milioni di euro nel Piano Industriale 2022-2024, con l'obiettivo di implementare i software digitalizzando la valutazione dei Cedenti e dei Debitori Ceduti, monitorandone i rischi e integrando una pratica elettronica di fido digitale.

Infine, abbiamo iniziato a sviluppare un progetto relativo all'informatizzazione delle riunioni *online* degli organi sociali. Grazie ad un fornitore esterno abbiamo migliorato la gestione delle riunioni virtuali, come i meeting dei *board*, incrementando il livello di protezione e accessibilità ai dati e ai documenti utilizzati durante questi incontri.



6.5 PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

La *cybersecurity* e la privacy che garantiamo ai nostri clienti sono elementi imprescindibili per garantire la tutela degli stessi e la sostenibilità del business.

In primo luogo vogliamo offrire ai clienti il miglior servizio possibile, consapevoli del valore dei dati e del diritto alla riservatezza da custodire lungo l'intera catena del valore; in secondo luogo, anche consapevoli dell'eventuale impatto sanzionatorio nei nostri confronti, presidiamo costantemente il rischio di non conformità in materia di privacy.

Per questa ragione **raccogliamo e trattiamo i dati personali, relativi alla gestione e all'amministrazione del personale dei dipendenti e all'esercizio dell'attività di factoring nei confronti dei nostri clienti, pienamente in linea con le normative vigenti in tema di protezione e trattamento dei dati personali** tra cui il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e il Decreto Legislativo n. 196/2003, modificato dal Decreto Legislativo n. 101/2018, nonché dalle disposizioni dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. Dal 2022, in particolare, abbiamo affinato il nostro framework GDPR attraverso un progetto dedicato con il supporto di una società di consulenza esterna – LTA Advisory – alla quale è stata

anche dato mandato di *Data Protection Officer* (DPO). Tra le attività condotte all'interno del progetto vi è stata la predisposizione di un ampio set documentale in materia privacy, tra cui **l'implementazione delle procedure per l'analisi del rischio e la valutazione dell'impatto** (DPIA) legate al trattamento dei dati personali, la procedura di *data breach* (violazione dei dati personali), la procedura dei diritti degli interessati, la procedura di privacy *by design* e *by default*⁴, **la revisione di diverse informative privacy** le lettere di incarico per il personale dipendente e collaboratore della Società e delle lettere di nomina dei responsabili esterni che trattano dati per conto di quest'ultima.

Inoltre, dal 2022, per mitigare il rischio che i dati personali di clienti e altre parti coinvolte possano essere danneggiati, persi, sottratti, divulgati o utilizzati per scopi non autorizzati abbiamo avviato un progetto supportato dalla Società Reti tramite il quale sono state **implementate soluzioni per l'auditing e il logging delle attività relative ai nostri dati** con l'obiettivo di monitorare le operazioni di accesso e di modifica degli stessi, tracciando e controllando le azioni

svolte dagli utenti grazie ad una differenziazione nei livelli di controllo sulla base del ruolo della persona e della responsabilità del dato.

In ambito *cybersecurity* è in corso di attuazione un'approfondita attività di *assessment* con la società HWG, che ha profili di collaborazione interna con l'ambito *compliance*, soprattutto con riferimento al profilo *data breach- incident response plan*.

Infine, poiché non riteniamo sufficiente limitarci ad implementare azioni e attività all'interno del perimetro della nostra Organizzazione, abbiamo ritenuto sostanziale sensibilizzare Cedenti e Debitori Ceduti a queste tematiche, attraverso la realizzazione di un **convegno** specifico svolto **presso l'Università di Verona**, al fine di **definire insieme le linee guida da seguire** e di **comunicare loro l'importanza di un'accorta gestione dei dati e informazioni**.

⁴ Con privacy by design si intende un approccio che pone l'utente al centro e mira a integrare la protezione dei dati fin dalle fasi iniziali di progettazione di un sistema o servizio, prevenendo il verificarsi dei rischi e garantendo che la privacy sia considerata in modo proattivo. Con privacy by *default* si intende invece l'impostazione predefinita di un sistema, che dovrebbe trattare solo i dati personali nella misura necessaria e sufficiente per le finalità previste e per il periodo strettamente necessario a tali fini, grazie ad una configurazione atta a garantire il massimo livello di privacy fin dal primo utilizzo, richiedendo all'utente di apportare modifiche solo se desidera ridurre tale livello.



Appendice



ANNEX

Capitolo 1 – Chi siamo

MEMBRI DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO

Nome e cognome	Ruolo esecutivo o non esecutivo	Indipendenza	Mandato dell'organo di governo	Numero di ciascuna altra posizione ricoperta, impegni significativi individuali, natura di tali impegni	Genere	Appartenenza a gruppi sociali sottorappresentati	Competenze riguardanti i temi economici, ambientali e sociali
Maurizio Dallochio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Indipendente	Assemblea dell'8 marzo 2022	Amministratore in essere in 3 posizioni Presidente del Collegio Sindacale in essere in 13 posizioni Presidente del Consiglio di Amministrazione in essere in 2 posizioni Membro del Consiglio di Sorveglianza in essere in 1 posizione Socio in essere in 3 posizioni	Maschio	Informazione non disponibile	Si
Mauro Selvetti	Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione	Indipendente	Assemblea dell'8 marzo 2022	Consigliere in essere in 1 posizione	Maschio	Informazione non disponibile	Si
Massimo Gianolli	Amministratore Delegato	Non indipendente	Assemblea dell'8 marzo 2022	Presidente in essere in 1 posizione Amministratore Delegato in essere in 5 posizioni Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione in essere in 1 posizione Presidente del Consiglio di Amministrazione in essere in 2 posizioni	Maschio	Informazione non disponibile	Si
Gabriele Albertini	Consigliere	indipendente	Assemblea del 5 aprile 2023	-	Maschio	Informazione non disponibile	Si
Marta Bavasso	Consigliere	Indipendente	Assemblea del 30 marzo 2023	Consigliere indipendente in essere in 2 posizioni	Femmina	Informazione non disponibile	Si
Federica Casalvolone	Consigliere	indipendente	Assemblea del 5 aprile 2023		Femmina	Informazione non disponibile	Si
Annalisa Raffaella Donesana	Consigliere	Indipendente	Assemblea dell'8 marzo 2022	Sindaco Effettivo in essere in 7 posizioni Amministratore in essere in 1 posizione Amministratore indipendente in essere in 1 posizione Socio in essere in 4 posizioni	Femmina	Informazione non disponibile	Si

≡ APPENDICE

Nome e cognome	Ruolo esecutivo o non esecutivo	Indipendenza	Mandato dell'organo di governo	Numero di ciascuna altra posizione ricoperta, impegni significativi individuali, natura di tali impegni	Genere	Appartenenza a gruppi sociali sottorappresentati	Competenze riguardanti i temi economici, ambientali e sociali
Leonardo Luca Etro	Consigliere	Indipendente	Assemblea dell'8 marzo 2022	Amministratore indipendente in carica in 4 posizioni Amministratore unico in carica in 1 posizione Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica in 2 posizioni Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità in carica in 1 posizione Amministratore e socio in carica in 1 posizione	Maschio	Informazione non disponibile	Si
Maria Luisa Mosconi	Consigliere	Indipendente	Assemblea dell'8 marzo 2022	Amministratore in carica in 2 posizioni Sindaco effettivo in carica in 5 posizioni Presidente del Collegio dei Revisori in carica in 1 posizione Presidente del Collegio Sindacale in carica in 4 posizioni Amministratore in carica in 1 posizione	Femmina	Informazione non disponibile	Si

GRI 2-9: Struttura e composizione della governance

MEMBRI DEL COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Nome e cognome	Ruolo esecutivo o non esecutivo	Indipendenza	Mandato dell'organo di governo	Numero di ciascuna altra posizione ricoperta, impegni significativi individuali, natura di tali impegni	Genere	Appartenenza a gruppi sociali sottorappresentati	Competenze riguardanti i temi economici, ambientali e sociali
Maria Luisa Mosconi	Presidente del Comitato	Indipendente	Assemblea dell'8 marzo 2022	Amministratore in carica in 2 posizioni Sindaco effettivo in carica in 5 posizioni Presidente del Collegio dei Revisori in carica in 1 posizione Presidente del Collegio Sindacale in carica in 4 posizioni Amministratore in carica in 1 posizione	Femmina	Informazione non disponibile	Si
Annalisa Raffaella Donesana	Membro del Comitato	Indipendente	Assemblea dell'8 marzo 2022	Sindaco Effettivo in essere in 7 posizioni Amministratore in essere in 1 posizione Amministratore indipendente in essere in 1 posizione Socio in essere in 4 posizioni	Femmina	Informazione non disponibile	Si
Mauro Selvetti	Membro del Comitato	Indipendente	Assemblea dell'8 marzo 2022	Consigliere in essere in 1 posizione	Maschio	Informazione non disponibile	Si

GRI 2-9: Struttura e composizione della governance

MEMBRI DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Nome e cognome	Ruolo esecutivo o non esecutivo	Indipendenza	Mandato dell'organo di governo	Numero di ciascuna altra posizione ricoperta, impegni significativi individuali, natura di tali impegni	Genere	Appartenenza a gruppi sociali sottorappresentati	Competenze riguardanti i temi economici, ambientali e sociali
Maria Luisa Mosconi	Presidente del Comitato	-	-	Amministratore in carica in 2 posizioni Sindaco effettivo in carica in 5 posizioni Presidente del Collegio dei Revisori in carica in 1 posizione Presidente del Collegio Sindacale in carica in 4 posizioni Amministratore in carica in 1 posizione	Femmina	Informazione non disponibile	-
Annalisa Raffaella Donesana	Membro del Comitato	-	-	Sindaco Effettivo in essere in 7 posizioni Amministratore in essere in 1 posizione Amministratore indipendente in essere in 1 posizione Socio in essere in 4 posizioni	Femmina	Informazione non disponibile	-
Mauro Selvetti	Membro del Comitato	-	-	Consigliere in essere in 1 posizione	Maschio	Informazione non disponibile	-

GRI 2-9: Struttura e composizione della governance

MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Nome e cognome	Ruolo esecutivo o non esecutivo	Indipendenza	Mandato dell'organo di governo	Numero di ciascuna altra posizione ricoperta, impegni significativi individuali, natura di tali impegni	Genere	Appartenenza a gruppi sociali sottorappresentati	Competenze riguardanti i temi economici, ambientali e sociali
Paolo Francesco Maria Lazzati	Presidente del Collegio Sindacale	Indipendente	Assemblea dell' 8 marzo 2022	Sindaco Effettivo in essere in 20 posizioni Amministratore Unico in essere in 6 posizioni Presidente del Collegio Sindacale in essere in 23 posizioni Revisore Legale dei Conti in essere in 6 posizioni Amministratore in essere in 5 posizioni Amministratore Delegato in essere in 3 posizioni Sindaco Unico in essere in 4 posizioni Socio in essere in 3 posizioni Presidente del Consiglio di Amministrazione in essere in 1 posizione	Maschio	Informazione non disponibile	Si
Marco Carrelli	Sindaco Effettivo	Indipendente	Assemblea dell' 8 marzo 2022	Sindaco Effettivo in essere in 5 posizioni Sindaco Supplente in essere in 2 posizioni Presidente del collegio sindacale in essere in 1 posizione Socio in essere in 1 posizione	Maschio	Informazione non disponibile	Si
Maria Enrica Spinardi	Sindaco Effettivo	Indipendente	Assemblea dell' 8 marzo 2022	Sindaco Effettivo in essere in 12 posizioni Presidente del Collegio Sindacale in essere in 1 posizione	Femmina	Informazione non disponibile	Si
Andrea di Giuseppe Cafà	Sindaco Supplente	Indipendente	Assemblea dell' 8 marzo 2022	Presidente del Collegio Sindacale in essere in 5 posizioni Revisore Unico in essere in 4 posizioni Sindaco Effettivo in essere in 2 posizioni Socio in essere in 3 posizioni	Maschio	Informazione non disponibile	Si
Luca Zambanini	Sindaco Supplente	Indipendente	Assemblea dell' 8 marzo 2022	Presidente del Collegio Sindacale in essere in 1 posizione Amministratore Delegato in essere in 2 posizioni Sindaco Supplente in essere in 6 posizioni Sindaco Effettivo in essere in 12 posizioni Curatore Fallimentare in essere in 1 posizione Presidente C.d.A. in essere in 1 posizione Socio in essere in 2 posizioni	Maschio	Informazione non disponibile	Si

GRI 2-9: Struttura e composizione della governance

MEMBRI DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO A CUI SONO STATE COMUNICATE LE POLITICHE E LE PROCEDURE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Unità di misura	2023	2022	2021
N	9	9	5
% sul totale dei membri	100%	100%	100%

GRI 205-2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione
MEMBRI DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO CHE HANNO RICEVUTO FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Unità di misura	2023	2022	2021
N	0	0	0
% sul totale dei membri	0%	0%	0%

GRI 205-2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione
DIPENDENTI A CUI SONO STATE COMUNICATE LE POLITICHE E LE PROCEDURE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Categoria di dipendenti (numero)	2023	2022	2021
Dirigenti e quadri	12	9	9
% sul totale dei dipendenti della categoria	100%	100%	100%
Impiegati	59	52	46
% sul totale dei dipendenti della categoria	100%	100%	100%
Operai	0	0	0
% sul totale dei dipendenti della categoria	0%	0%	0%

GRI 205-2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione
DIPENDENTI CHE HANNO RICEVUTO FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Categoria di dipendenti (numero)	2023	2022	2021
Dirigenti e quadri	12	9	9
% sul totale dei dipendenti della categoria	100%	100%	100%
Impiegati	59	52	46
% sul totale dei dipendenti della categoria	100%	100%	100%
Operai	0	0	0
% sul totale dei dipendenti della categoria	0%	0%	0%

GRI 205-2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione
PARTNER COMMERCIALI A CUI SONO STATE COMUNICATE LE POLITICHE E LE PROCEDURE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Categoria di dipendenti (numero)	2023	2022	2021
Specificare la tipologia di partner commerciale	0	0	0
% sul totale dei partner commerciali	0%	0%	0%
Specificare la tipologia di partner commerciale	0	0	0
% sul totale dei partner commerciali	0%	0%	0%

GRI 205-2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

Capitolo 3 – Le nostre persone

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

	2023		2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Contratto a tempo indeterminato	37	33	32	30	28	25
Contratto a tempo determinato	1	0	1	0	0	0
Contratti a ore con monte ore non garantito	0	0	0	0	0	0
Totale per genere	38	33	33	30	28	25
Totale dipendenti	71		63		53	
GRI 2-7: Lavoratori dipendenti						

TIPOLOGIA DI IMPIEGO

	2023		2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Full time	37	32	32	30	28	25
Part-time	1	1	1	0	0	0
Totale per genere	38	33	33	30	28	25
Totale dipendenti	71		63		53	
GRI 2-7: Lavoratori dipendenti						

NUOVI ASSUNTI, PER ETÀ E GENERE

	2023		2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
< 30 anni	3	1	1	0	1	2
	75%	25%	100%	0%	33%	67%
	4		1		3	
30 ≤ x ≤ 50 anni	4	2	5	6	5	2
	67%	33%	45%	55%	71%	29%
	6		11		7	
> 50 anni	0	1	0	0	0	1
	0%	100%	0%	0%	0%	100%
	1		0		1	
Totale nuovi assunti, per genere	7	4	6	6	6	6
Totale nuovi assunti	11		12		11	

GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti

NUMERO DI CESSAZIONI,
PER ETÀ E GENERE

	2023		2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
< 30 anni	0	0	0	0	0	0
	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	0		0		0	
30 ≤ x ≤ 50 anni	2	1	1	0	5	1
	67%	33%	100%	0%	83%	17%
	3		1		6	
> 50 anni	0	0	0	0	1	1
	0%	0%	0%	0%	50%	50%
	0		0		2	
Totale cessazioni, per genere	2	1	1	0	6	2
Totale cessazioni	3		1		8	

GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti

TIPOLOGIA DI BENEFIT (DIPENDENTI)

	2023
Dirigenti	
Assicurazione sulla vita	no
Assistenza sanitaria	prevista dal CCNL
Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità	sì per i due dirigenti
Congedo parentale	previsto dal CCNL
Contributi pensionistici	previsti dal CCNL
Partecipazione azionaria	no
Altro	
Impiegati	
Assicurazione sulla vita	no
Assistenza sanitaria	prevista dal CCNL
Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità	no
Congedo parentale	previsto dal CCNL
Contributi pensionistici	previsti dal CCNL
Partecipazione azionaria	no
Altro	
Operai	
Assicurazione sulla vita	no
Assistenza sanitaria	prevista dal CCNL
Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità	no
Congedo parentale	previsto dal CCNL
Contributi pensionistici	previsti dal CCNL
Partecipazione azionaria	no
Altro	no
GRI 401-2: Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno	

CATEGORIE DI DIPENDENTI

	2023	2022	2021
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale, per genere ¹			
Uomini	38	34	n.a.
Donne	33	30	n.a.
Totale	71	64	n.a.
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere			
Uomini	3	1	n.a.
Donne	0	1	n.a.
Totale	3	2	n.a.
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale, per genere			
Uomini	3	1	n.a.
Donne	0	1	n.a.
Totale	3	2	n.a.
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro, per genere			
Uomini	1	0	n.a.
Donne	1	1	n.a.
Totale	2	1	n.a.
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere			
Uomini	100%	100%	n.a.
Donne	0%	100%	n.a.
Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere			
Uomini	100%	0%	n.a.
Donne	0%	0%	n.a.
GRI 401-3: Congedo parentale			

¹ In tale categoria è stato preso in considerazione il numero dei dipendenti al 31/12/2022, unitamente a n.1 dipendente che si è dimesso nel corso dell'anno.

NUMERO MINIMO DI SETTIMANE DI PREAVVISO TIPICAMENTE FORNITO AI DIPENDENTI E AI LORO RAPPRESENTANTI PRIMA DELL'IMPLEMENTAZIONE DI CAMBIAMENTI OPERATIVI SIGNIFICATIVI CHE POTREBBERO AVERE UN IMPATTO SOSTANZIALE SU DI LORO

	2023	2022	2021
n.	4	4	4

GRI 402-1: Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative²

ORE DI FORMAZIONE

	2023		2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Totale dipendenti	38	33	33	30	28	25
Totale ore di formazione, per genere	1623,0	1668,0	493	298	582,0	497
Media ore di formazione	41,6	50,5	14,9	9,9	20,8	19,9

GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente

CATEGORIE DI DIPENDENTI

	2023	2022	2021
Dirigenti e Quadri			
Uomini	100%	100%	100%
Donne	100%	n.a.	n.a.
Impiegati			
Uomini	100%	100%	100%
Donne	100%	100%	100%
Operai			
Uomini	n.a.	n.a.	n.a.
Donne	100%	100%	100%

GRI 404-3: Percentuale di dipendenti ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

² Non vi è stata formalizzazione di tale politica all'interno dell'azienda, si prende in considerazione il periodo di preavviso di prassi.

CATEGORIE PROFESSIONALI

	2023		2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Membri del massimo organo di governo, per età						
< 30 anni	0	0	0	0	0	0
30 ≤ x ≤ 50 anni	1	0	2	1	1	0
> 50 anni	4	4	3	3	4	0
Totale, per genere	5	4	5	4	5	0
Totale	9		9		5	
Dipendenti						
< 30 anni	6	4	3	3	2	3
30 ≤ x ≤ 50 anni	26	22	24	21	20	15
> 50 anni	6	7	6	6	6	7
Totale, per genere	38	33	33	30	28	25
Totale	71		63		53	
GRI 405-1 Diversità tra i dipendenti						

	2023		2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Membri del massimo organo di governo, per genere						
Categorie vulnerabili	0	0	0	0	0	0
Totale	0		0		0	
% totale membri, per genere	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Dipendenti						
Categorie vulnerabili	1	2	0	2	0	2
Totale	3		2		2	
% totale membri, per genere	3%	6%	0%	7%	0%	8%
GRI 405-1 Diversità tra i dipendenti						

RAPPORTO DELLO STIPENDIO BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI ³

	2023		2022		2021	
	Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione
Categorie di dipendenti, per genere						
Dirigenti e Quadri	68%	69%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Impiegati	76%	74%	73%	71%	71%	70%
Operai	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
GRI 405-2: Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini						

DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2023	2022	2021
Dirigenti e quadri	3%	3%	4%
Impiegati	97%	97%	96%
Totale dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%	100%	100%
GRI 2-30: Contratti collettivi			

³ Non è stato possibile applicare il calcolo alle categorie dirigenti e operai in quanto nel primo caso non vi sono figure femminili e nel secondo, figure maschili.

Capitolo 5 – L'impatto ambientale

MATERIALI UTILIZZATI

	Rinnovabili o non rinnovabili	Unità di misura	2023	2022	2021
Risme di carta	Rinnovabili	Q.tà [Kg]	618	380	487
Totale materiali utilizzati		Q.tà [Kg]	619	381	488

GRI 301-1: Materiali utilizzati per peso o volume

CONSUMI ENERGETICI, PER FONTE ENERGETICA (GJ)

	2023	2022	2021
Energia elettrica acquistata	452	433	447
di cui da fonti tradizionali (non rinnovabili)	244	248	256
di cui da fonti rinnovabili	208	185	191
Energia elettrica autoprodotta	0	0	0
Gas naturale	260	422	301
per riscaldamento	260	422	301
<i>Carburante utilizzato per la flotta aziendale</i>			
Diesel (100% mineral diesel)	1108	859	646
Benzina	325	46	37
Metano	0	0	0
GPL	0	0	0
Intensità energetica	0,831	0,875	1,021

GRI 302-1: Consumo di energia interno all'organizzazione
GRI 302-3: Intensità energetica

EMISSIONI DI CO₂ DIRETTE E INDIRETTE (tonCO₂eq)

	2023	2022	2021
Totale emissioni dirette di CO ₂ (Scope 1)	121,039	74,788	56,640
Gas naturale	0,013	0,021	0,015
Diesel	91,712	70,64	53,25
Benzina	29,314	4,13	3,37
Intensità delle emissioni dirette di CO ₂ (Scope 1)	0,047	0,037	0,040
Totale emissioni indirette di CO ₂ (Scope 2) - location based	25,979	23,250	26,388
Intensità delle emissioni indirette di CO ₂ (Scope 2 - location based)	0,010	0,012	0,019
Totale emissioni indirette di CO ₂ (Scope 2) - market based	30,929	31,445	32,646
Intensità delle emissioni indirette di CO ₂ (Scope 2 - market based)	0,012	0,016	0,023
Totale emissioni dirette e indirette di CO ₂ (Scope 1 + Scope 2) - location based	147,018	98,038	83,028
Intensità delle emissioni dirette e indirette di CO ₂ (Scope 2 - location based)	0,057	0,049	0,059
Totale emissioni dirette e indirette di CO ₂ (Scope 1 + Scope 2) - market based	151,968	106,232	89,286
Intensità delle emissioni dirette e indirette di CO ₂ (Scope 2 - market based)	0,059	0,053	0,064

GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)
GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)
GRI 305-4: Intensità delle emissioni di GHG

Capitolo 6 – Le performance economiche e di governance

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

	2023	2022	2021
Valore economico generato	37.323.972 €	30.792.840 €	23.644.831 €
Valore economico distribuito	28.384.311 €	24.242.800 €	17.984.626 €
Fornitori	6.471.458 €	6.120.360 €	3.287.838 €
Personale	7.196.181 €	6.748.499 €	5.235.531 €
Pubblica Amministrazione	7.120.223 €	5.760.302 €	4.621.881 €
Comunità locale	141.760 €	180.561 €	112.694 €
Azionisti	7.454.789 €	5.433.078 €	4.726.682 €
Valore economico trattenuto	8.939.661 €	6.550.040 €	5.885.593 €

GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito

GESTIONE FISCALE

	2023	2022	2021
Nome delle entità residenti	Generalfinance S.p.a.	Generalfinance S.p.a.	Generalfinance S.p.a.
Attività principali	Attività di finanziamento sotto forma di <i>factoring</i> , acquisto di crediti d'impresa <i>pro solvendo</i> e <i>pro soluto</i> , anticipazioni contro cessione di credito, di servizi accessori		
Numero dei dipendenti	71	63	53
Ricavi da vendite a terze parti	62.301.343	41.300.395	29.897.268
Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali	-	-	-
Utile/perdita ante imposte	22.001.629	16.470.356	13.926.103
Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti	4.993.230	4.865.994	4.992.460
Imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa	5.563.845	5.390.355	3.809.663
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite	6.943.236	5.584.969	4.472.739
Motivazioni della differenza tra l'imposta sul reddito delle società maturata sugli utili/perdite e l'imposta dovuta, se l'aliquota fiscale prevista dalla legge è applicata sugli utili/perdite ante imposte	Dal punto di vista normativo le imposte dovute dalla società sono determinate applicando l'aliquota fiscale sugli utili/perdite ante imposte e alle risultanze contabili in conformità, e tenuto conto delle regole di cui al D.P.R. 917/1986 e D.Lgs. 446/1997. Eventuali differenze tra le imposte sul reddito della società, maturate sugli utili/perdite, e l'imposta dovuta sono riconducibili alla valutazione delle varie poste contabili secondo le regole fiscali e alle informazioni disponibili a seconda del momento di elaborazione del calcolo delle imposte. Inoltre, ulteriori divergenze sono imputabili all'utilizzo di crediti d'imposta da parte della società, conformemente alle condizioni di accesso		

GRI 207-4 Rendicontazione Paese per Paese

NOTA METODOLOGICA

A partire dall'anno 2022, Generalfinance ha iniziato a raccogliere le informazioni di natura ESG e a redigere il Bilancio di Sostenibilità, che sarà pubblicato con cadenza annuale.

Le informazioni contenute all'interno del presente documento fanno riferimento al periodo temporale compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023; i temi trattati sono inoltre presentati assicurando, ove possibile, un confronto con il biennio precedente al fine di consentire agli stakeholder la comprensione dell'andamento complessivo della Società e una comparazione temporale delle performance.

Il presente documento è stato predisposto in conformità ai GRI Sustainability Reporting Standards, nella versione del 2021 ed entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2023, secondo l'opzione di rendicontazione "With reference to". A livello di contenuto e qualità del documento, la redazione si ispira ai principi definiti dal GRI Standard 1: Principi Fondamentali 2021:

- **Accuratezza** nel rendicontare informazioni corrette e sufficienti per valutare gli impatti della Società.
- **Equilibrio** nel rendicontare le informazioni in modo obiettivo riportano sia gli impatti negativi che quelli positivi.
- **Chiarezza** nella presentazione delle informazioni in maniera comprensibile e accessibile, rendendo fruibile il contenuto anche a chi possiede una limitata conoscenza di Generalfinance.
- **Comparabilità**, grazie alla selezione e rendicontazione di informazioni uniformi per consentire un'analisi degli impatti nel corso del tempo e il confronto con quelli di altre organizzazioni.
- **Completezza** nel fornire informazioni che consentano una valutazione di tutti gli aspetti della Società nel periodo di rendicontazione.
- **Contesto di sostenibilità**, in modo da rendicontare informazioni in grado di far conoscere come l'organizzazione contribuisce al raggiungimento dello sviluppo sostenibile.
- **Tempestività** - rendicontazione delle informazioni a scadenza regolare, rendendole disponibili in tempo debito e in modo tale da consentire agli utilizzatori dei dati di prendere decisioni a riguardo.
- **Verificabilità** - raccolta, registrazione, compilazione e analisi dei dati in modo tale che le informazioni possano essere esaminate al fine di stabilirne la qualità.

Analisi di materialità e individuazione dei temi materiali

In coerenza con lo Standard GRI 3: Temi materiali 2021, ai fini dello svolgimento dell'analisi di materialità sono stati considerati:

- **Il contesto del settore** in cui Generalfinance opera, attraverso un'analisi della documentazione interna, dei *peer* di settore, degli *Standard Setter* e dei principali riferimenti normativi e relativi al mercato finanziario.
- **Le istanze degli stakeholder interni ed esterni** che la Società ha provveduto a mappare tramite il coinvolgimento del Management attraverso interviste individuali; durante tali interviste il Management ha espresso un grado di rilevanza dei temi emersi dall'analisi di contesto, esprimendo per ciascuno di essi una duplice valutazione inerente sia alla prospettiva di Generalfinance sia a quella degli stakeholder di riferimento.

Alla fine di questo processo l'esito dell'analisi di materialità è stata condivisa con il Chief Executive Officer, il quale ha validato le tematiche emerse come materiali.

Il perimetro di rendicontazione e le metodologie di calcolo

Il perimetro di rendicontazione coincide con quello del Bilancio d'Esercizio 2023 e fa riferimento alla società Generalfinance S.p.A.

Si segnala che fino al 15 febbraio 2022 Generalfinance è stata parte di GFG Gruppo Finanziario General ("GFG"), che ricomprendeva nel proprio perimetro Generalfinance S.p.A. e GGH - Gruppo General Holding S.r.l. ("GGH"), quest'ultima quale capogruppo.

In data 23 dicembre 2021, GGH ha avanzato formale istanza a Banca d'Italia ai fini della cancellazione di GFG dall'albo dei gruppi finanziari e conseguente esenzione di GGH dal ruolo di capogruppo di gruppo finanziario, ai sensi dell'articolo 109 del TUB e della Circolare di Banca d'Italia n. 288/2015, Titolo I, Capitolo 2, Sezione IV. In data 1° febbraio 2022, Banca d'Italia ha accolto l'istanza avanzata da GGH e in data 15 febbraio 2022 ha avuto luogo la cancellazione di GFG dall'albo dei gruppi finanziari.

A far data dalla cancellazione di GFG dall'albo dei gruppi finanziari (i.e., dal 15 febbraio 2022) Generalfinance S.p.A. non è più parte di GFG Gruppo Finanziario General e GGH non riveste più il ruolo di capogruppo di gruppo finanziario e non svolge più attività di direzione e coordinamento ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del Codice Civile nei confronti di Generalfinance S.p.A.

Fattori di conversione ed emissioni utilizzati

Si specifica che ai fini del calcolo degli indicatori ambientali sono stati utilizzati i seguenti fattori:

- DEFRA GHG - UK Government GHG conversion factors for company reporting, 2023, 2022 e 2021 - per la conversione dell'energia elettrica in GJ (foglio "Conversions"), per la conversione dei carburanti e delle altre fonti energetiche dirette in GJ (foglio "Fuel Properties"), per il calcolo delle emissioni dirette da carburanti e dalle altre fonti energetiche dirette (foglio "Fuels") e per il calcolo delle emissioni indirette location based (foglio "UK electricity")
- AIB - European Residual Mixes 2022, 2021 e 2020 - per il calcolo delle emissioni indirette market based

GLOSSARIO

Cedente

Indica l'impresa cliente del *Factor*, ossia la sua controparte nel Contratto di *Factoring* o nelle Cessioni.

Debitore Ceduto

Indica la persona fisica o giuridica - italiana o straniera - tenuta ad effettuare il pagamento di uno o più Crediti ceduti.

Erogazione

Indica l'operazione gestionale mediante la quale il *Factor*, nell'ambito del Plafond deliberato, dà esecuzione alla richiesta di pagamento anticipato – in tutto o in parte – del Corrispettivo, all'esito della quale il *Factor* mette a disposizione del Cedente il netto ricavo risultante dalla differenza tra la quota di Corrispettivo anticipata e quanto trattenuto in applicazione delle condizioni concordate o per la regolazione di crediti vantati dal *Factor*.

Factor

Indica, oltre a Generalfinance S.p.A., anche il *Factor* estero o la società corrispondente di cui la stessa si avvale o si avvarrà per l'espletamento dei suoi servizi in campo internazionale.

Società *distressed*

Indica la società in difficoltà finanziaria, che rientra nell'ambito di procedure di risanamento della crisi d'impresa, caratterizzata da una situazione di rating creditizio basso e con conseguente difficoltà a ricorrere al canale tradizionale del credito in quanto, sulla base dei criteri di valutazione comunemente utilizzati da banche e intermediari finanziari, ha un merito creditizio basso (situazione di "default" o comunque "*non investment grade*").

Società *in bonis*

Indica la società che non rientra nell'ambito di procedure di risanamento della crisi d'impresa e che, tuttavia, ha un limitato accesso al credito tradizionale in relazione alla propria situazione di tensione finanziaria o a ratio di bilancio non compatibili, di norma, con le politiche creditizie del settore bancario.

Outstanding

Indica, l'ammontare nominale dei crediti ceduti e non incassati ad una certa data.

Pro soluto

Forma di cessione del credito in virtù della quale il cedente è tenuto a garantire al cessionario l'esistenza del credito ceduto, ma non anche la solvenza del debitore ceduto.

Pro solvendo

Forma di cessione del credito in virtù della quale il cedente è tenuto a garantire al cessionario l'esistenza del credito ceduto e la solvenza del debitore ceduto.

Turnover

L'ammontare dei crediti nominali ceduti da tutti i cedenti al *factor* in un determinato intervallo di tempo (ad esempio, l'anno), che costituisce l'indicatore della dimensione del business comunemente utilizzato per valutare l'attività delle società di *factoring*, tra cui la Società, anche sul piano internazionale.

GRI Standards

Gli Standard GRI rappresentano le buone pratiche per la reportistica pubblica in merito a una gamma di impatti economici, ambientali e sociali. La rendicontazione di sostenibilità basata sugli standard fornisce informazioni sui contributi positivi o negativi di un'organizzazione allo sviluppo sostenibile.

GRI CONTENT INDEX

Standard GRI/	Informativa	Riferimento
Informativa generale		
GRI 2 - Informative Generali - versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	p. 10, Società per Azioni, sede legale a Milano
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	pp. 82-83
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	pp. 82-83
	2-4 Revisione delle informazioni	NA
	2-5 Assurance esterna	Non sottoposto ad assurance per il Bilancio di Sostenibilità 2023
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	pp. 12-13
	2-7 Dipendenti	pp. 31, 32, 71
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Non sono presenti lavoratori non dipendenti nel triennio 2021-2023
	2-9 Struttura e composizione della governance	pp. 66-69
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	p. 14
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	p. 14
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	p. 14
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	p. 16
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	p. 14
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 5
	2-23 Impegno in termini di policy	p. 22
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Non si sono verificati casi non conformità durante tutto il periodo di rendicontazione
2-28 Appartenenza ad associazioni	pp. 35, 46-47	
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	p. 24	
2-30 Contratti collettivi	p. 77	

Standard GRI/	Informativa	Riferimento
Temi materiali		
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	pp. 26-27
	3-2 Elenco di temi materiali	p. 27
Performance economiche		
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 56
GRI 201 - Performance economica - versione 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	pp. 56-57
Anticorruzione		
GRI 205 - Anticorruzione - versione 2016	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	p. 70
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Non si sono verificati episodi di corruzione accertati nel triennio 2021-2023
Tasse		
GRI 207 - Tasse - versione 2019	207-1 Approccio alle imposte	p. 81
	207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	p. 81
	207-4 Reportistica per Paese	p. 81
Materiali		
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 49
GRI 301 - Materiali - versione 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	pp. 49, 53, 78
Energia		
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 50
GRI 302 - Energia - versione 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	pp. 50, 78
	302-3 Intensità energetica	pp. 51, 78

Standard GRI/	Informativa	Riferimento
Emissioni		
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 52
GRI 305 - Emissioni - versione 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	pp. 52, 79
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	pp. 52, 79
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	pp. 52, 79
Rifiuti		
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 53
GRI 306 - Rifiuti - versione 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	p. 53
	306-2 Gestione degli impatti significativi correlati ai rifiuti	p. 53
Occupazione		
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 31-32
GRI 401 - Occupazione - versione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	pp. 34, 72
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	pp. 32, 73
	401-3 Congedo parentale	pp. 32, 74
Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali		
GRI 402 - Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali - versione 2016	402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	p. 75
Salute e sicurezza		
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 37

Standard GRI/	Informativa	Riferimento
GRI 403 - Salute e sicurezza - versione 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p. 37
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	p. 37
	403-3 Servizi per la salute professionale	p. 37
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	p. 37
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	p. 35
	403-9 Infortuni sul lavoro	Non si sono verificati infortuni lavorativi nel triennio 2021-2023
	403-10 Malattie professionali	Non si sono verificati né decessi né malattie professionali nel triennio 2021-2023

Formazione e istruzione

GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 34-36
GRI 404 - Formazione e istruzione- versione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	pp. 35, 75
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	pp. 34-35
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	p. 75

Diversità e pari opportunità

GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 33
GRI 405 - Diversità e pari opportunità - versione 2016	405-1 Diversità degli organi di governo e tra i dipendenti	p. 76
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	pp. 33, 77

Comunità locali

GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 46
GRI 413 - Comunità locali - versione 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo	pp. 46-47

Privacy dei clienti

GRI 418 - Privacy dei clienti - versione 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Non si sono verificati reclami riguardanti violazioni della privacy nel triennio 2021-2023
---	---	--