



Your Investment and Servicing Partner

The background of the cover is a collage of nature-related images: a starry night sky, a dense green forest, and a blue ocean with white waves. These images are overlaid with a grid of semi-transparent squares in shades of blue and green. A large, dark blue, abstract shape, resembling a stylized 'V' or a shield, is positioned in the center, framing the title text.

REPORT SOSTENIBILITA' 2022

Report sostenibilità 2022

* Introduzione del Presidente 7

* Il Gruppo Gardant 10

1.1	Gli impegni assunti	18
1.2	Le tematiche rilevanti	20
1.3	Il riconoscimento degli obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite	20

2.1	Ruoli e responsabilità	24
2.2	Il corpo normativo e regolamentare interno	24
2.3	Compliance e trasparenza	25

3.4 Privacy e sicurezza dei dati 35

Lo sguardo verso gli stakeholder: persone, fornitori e comunità 44

5.3 Impegno verso la comunità locale 54

Introduzione del Presidente



L'anno scorso avevo avuto l'onore di firmare l'introduzione del primo bilancio di sostenibilità del Gruppo Gardant parlando di una scommessa, secondo me, vinta. Eravamo riusciti, in meno di un anno, a costituire una nuova realtà industriale e finanziaria specializzata nella gestione del credito deteriorato, a dotarla di una nuova struttura dedicata all'area ESG che aveva a sua volta costruito un piano triennale di sostenibilità. Il primo frutto tangibile di quel piano era stato proprio il primo bilancio di sostenibilità. Qualcosa di concreto.

Quest'anno, con il secondo bilancio di sostenibilità del Gruppo, abbiamo qualcosa di ancora più concreto da raccontare. Si tratta del **sostegno alla Comunità Traguardo della Fondazione Istituto Buon Pastore di Milano**. Il progetto, selezionato nel 2021 e avviato nei primi mesi del 2022, ha avuto la finalità di ristrutturare un appartamento sito all'interno del comprensorio in cui si sviluppa l'attività dell'Istituto per destinarlo a una comunità che, con 5 minori e l'equipe degli educatori, era ospitata in un altro appartamento, sempre di proprietà della Fondazione, ma situato al di fuori delle mura dell'Istituto.

La ristrutturazione, completata ad ottobre 2022, ha permesso di dare una **nuova casa** ai ragazzi all'interno della struttura, contribuendo in maniera significativa a portare avanti il progetto educativo e di autonomia in maggiore sicurezza e con maggiore efficacia. Gli **effetti positivi** si riscontrano sia sulla partecipazione attiva alla vita dell'Istituto e alle iniziative sociali offerte sia sulla qualità delle interazioni sociali tra i ragazzi grazie alla dimensione e alla cura degli spazi.

Essere riusciti, anche grazie alla lungimiranza e alla concretezza della Fondazione nella gestione delle risorse messe a disposizione da Gardant per la realizzazione del progetto, è stata la riprova della bontà di alcune scelte fatte – e volute fortemente anche da chi scrive – durante la creazione delle policy dedicate a regolare le attività ESG del Gruppo. Prima fra tutte la decisione di patrocinare progetti di charity con un orizzonte temporale di tre anni: con questa scelta abbiamo voluto **puntare su attività** che potessero essere davvero **impattanti in senso positivo sul territorio**.

Questo è, diciamo, l'effetto più visibile delle strategie di sostenibilità che abbiamo adottato e che aggiorniamo, quasi giornalmente. Ce ne sono altri, meno evidenti, ma altrettanto significativi che si trovano, trasversalmente sfogliando, una pagina dopo l'altra, questo documento.

Più in generale, possiamo affermare che Gardant inizia a entrare in una fase di maturità nella gestione del tema **“sostenibilità”**, dal momento che la struttura ESG lavora sempre di più come un elemento trasversale a tutte le funzioni del Gruppo, da cui raccoglie informazioni, utili a rendicontare il proprio “impatto” in questo documento, ma con le quali ha soprattutto costruito un dialogo utile a tutta l'azienda. Un dialogo che vede la struttura ESG come pivot, essenziale per il resto del Gruppo nella costruzione di **strategie dedicate all'efficientamento** in termini dell'impatto che la propria attività ha sul territorio e sulla comunità all'interno della quale la società insiste.

La sostenibilità è, insomma, diventata parte integrante del DNA di Gardant, anche e soprattutto nella relazione col cliente, nella gestione del core business, nella creazione di proposte ESG compliant alle controparti. Una scelta sempre più premiata dalla clientela, come dimostra, per esempio, l'intenso percorso intrapreso dalla Società di Gestione del Risparmio del Gruppo, Gardant SGR, per impostare i propri fondi secondo i principi dell'art. 8 del Regolamento (UE) 2019/2088.

Molte delle attività che abbiamo portato avanti nel corso degli ultimi mesi sono meno evidenti, ma decisamente “impattanti”, in senso positivo, come dimostra la scelta di dotarsi, a livello di Gruppo, di questionari per monitorare l'impatto in termini di sostenibilità dei fornitori della Capogruppo e di tutte le controllate. Oppure l'impegno e le risorse impiegate da Gardant per **dotarsi di una sede che permette di rispettare quotidianamente l'ambiente**. Da marzo dello scorso anno, da quando abbiamo fatto il nostro ingresso, a Roma, nella nuova sede di via Curtatone, il 65% del personale lavora in un edificio certificato LEED® categoria Gold, al cui interno sono stati adottati impianti di condizionamento e illuminazione con principi di energy saving. A questo si aggiungono gli altri accorgimenti, attivi anche nelle altre sedi, dedicati, ad esempio, alla riduzione del consumo di acqua e carta e al riciclo di apparecchiature elettroniche.

Questo **Gruppo**, così **giovane** ma anche **vincente**, considerato che nel 2022 ha fatto un passo da gigante che l'ha portato a posizionarsi come il quarto operatore nella gestione dei crediti deteriorati in Italia, ha ancora molta strada da fare, anche sul fronte della sostenibilità. È una nuova, grande sfida, che accogliamo con piacere. E che nel 2024 **ci vedrà impegnati a lanciare nuove strategie** sempre più ESG compliant sul mercato e a selezionare un nuovo, importante, progetto triennale di charity.

Flavio Valeri

Highlights

Asset under management



Asset under master administration



Asset under special servicing



Cash collections dell'anno 2022



Patrimonio netto



Ricavi totali⁽¹⁾



EBITDA⁽²⁾



⁽¹⁾ dati al netto delle componenti non ricorrenti ("NRI")
⁽²⁾ dati al netto delle componenti non ricorrenti ("NRI")

Dipendenti



Sedi operative



Infrastrutture IT in Private Cloud



Dati e informazioni sui crediti



Metri quadri real estate in gestione



Il Gruppo Gardant



- 1
Il gruppo
- 2
I valori
- 3
La corporate governance del Gruppo
- 4
Una storia di solida crescita
- 5
Rating

1 Il Gruppo

Il Gruppo Gardant (il “**Gruppo**”) rappresenta uno dei principali credit manager attivi in Italia. Il Gruppo fornisce servizi nella gestione dei crediti, anche in logica di full servicing, a istituzioni bancarie e finanziarie e a investitori istituzionali specializzati nel settore del credito, sia nazionali sia internazionali, ed è attivo nell’area dell’asset management attraverso la propria SGR, Gardant Investor SGR S.p.A.

Il Gruppo è composto dalla Capogruppo Gardant S.p.A. (“**Gardant**” o la “**Capogruppo**”), a cui fanno capo:

- le società operative, soggette a direzione e coordinamento della Capogruppo, nell’ambito della gestione dei crediti e di altre attività:
 - Master Gardant S.p.A. (“**Master Gardant**”): intermediario finanziario indipendente e regolamentato, iscritto all’Albo Unico tenuto da Banca d’Italia ex art. 106 del TUB. È la società del Gruppo specializzata nell’attività di master servicing nell’ambito delle operazioni di cartolarizzazione ai sensi della legge 130/99; fornisce tutti i servizi necessari, dalla costituzione del veicolo alla gestione e monitoraggio delle operazioni;
 - Special Gardant S.p.A. (“**Special Gardant**”): dotata di licenza rilasciata ai sensi dell’articolo 115 del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza (“**TULPS**”), è la società del Gruppo specializzata nell’attività

di special servicing, recupero giudiziale e stragiudiziale, che offre l’intera gamma di servizi ad alto valore aggiunto per la gestione di tali crediti, di analisi, data optimisation e real estate management;

- Gardant Liberty Servicing S.p.A. (“Gardant Liberty Servicing”): anch’essa dotata di licenza rilasciata ai sensi dell’articolo 115 TULPS, joint-venture con Banco BPM S.p.A. (“**Banco BPM**”), specializzata nello special servicing, è partecipata al 70% da Special Gardant e da Banco BPM per il 30%;
- la società di gestione di fondi di investimento alternativi, Gardant Investor SGR S.p.A. (“**Gardant SGR**”), soggetta a direzione e coordinamento della Capogruppo: è la società di gestione del risparmio del Gruppo specializzata in soluzioni di investimento dedicate a investitori istituzionali; è operativa dagli ultimi mesi dell’anno 2021 con l’avvio della raccolta e degli investimenti di due fondi di investimento alternativi, il Fondo Forward e Italian Distressed Debt & Special Situations Fund (“Fondo IDDSS”);
- la società di diritto lussemburghese, funzionale all’attività di fund management, Gardant GP SARL;
- alcuni veicoli di cartolarizzazione ex Legge 130/99 dedicati all’attività di cartolarizzazione (c.d. special-purpose vehicles, o SPVs) e LeaseCo, costituiti nell’ambito di cartolarizzazioni, rispettivamente, di crediti in sofferenza garantiti da immobili e di crediti in sofferenza derivanti da contratti di leasing.



2 I valori

Il Gruppo ha individuato come principi imprescindibili eticità, imparzialità, onestà, trasparenza, riservatezza e diligenza nella conduzione del proprio business e nei rapporti con tutti gli stakeholder con cui le società del Gruppo entrano in contatto nello svolgimento delle proprie attività principali e strumentali.

Sono valori espressi anche nel Codice Etico e di Comportamento di Gruppo - parte integrante dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 - che le società soggette a direzione e coordinamento della Capogruppo assumono espressamente nell’esecuzione delle proprie attività. Inoltre, qualsiasi soggetto che si trovi ad operare nell’interesse o per conto del Gruppo deve prendere atto e conformarsi ai principi del Codice Etico e di Comportamento, oltre che alla regolamentazione interna ed esterna di riferimento.



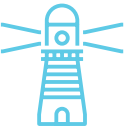
Eticità

Svolgiamo il nostro lavoro con il massimo grado di responsabilità professionale e morale, astenendoci da qualsiasi pratica e/o comportamento collusivo o abusivo in danno ai nostri stakeholder, tenendo presente la nostra responsabilità sociale.



Imparzialità

Nelle decisioni che coinvolgono tutti gli stakeholder, poniamo attenzione affinché non si verifichi alcuna discriminazione in base all’età, al sesso, allo stato di salute, alla razza/etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose o ad altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali degli individui sanciti dalla Costituzione.



Onestà

Criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto guidano le nostre attività, nel rispetto delle leggi vigenti e dell’etica professionale, estranei a qualsiasi pressione interna/esterna verso la realizzazione di interessi differenti dalla nostra missione.



Trasparenza

Ci impegniamo a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in grado di mettere i nostri clienti e, più in generale, tutti quei soggetti interessati alle sorti del Gruppo, nella condizione di prendere decisioni in maniera autonoma e consapevole.



Riservatezza

Tuteliamo la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all’attività lavorativa prestata. Vietiamo l’uso delle informazioni per scopi puramente personali al fine di trarne un indebito profitto per conto proprio e/o per conto di terzi, ovvero in modo da ledere l’immagine e la reputazione del Gruppo.



Diligenza

Svolgiamo le nostre attività in maniera scrupolosa e professionale, nell’osservanza di tutte le prescrizioni connesse alla prestazione lavorativa e di tutti gli obblighi che, conseguentemente alle mansioni svolte, sono definiti dalle leggi e dai relativi contratti collettivi.



Environmental, Social & Governance (ESG)

Aggiorniamo periodicamente la nostra vision e i relativi interventi per l’integrazione dei fattori ESG all’interno della nostra operatività e del nostro modello di business, coerentemente con le priorità definite dallo stesso Gruppo e dagli stakeholder di riferimento, e a partire dalle tematiche di sostenibilità considerate più rilevanti.

3 La corporate governance del Gruppo

La corporate governance del Gruppo è incentrata sui principi di correttezza e trasparente gestione dell’attività d’impresa e di attenzione ai rischi finanziari, operativi e reputazionali.

La Capogruppo ha la responsabilità di assicurare la coerenza complessiva dell’assetto di governo del Gruppo attraverso l’attività di direzione e coordinamento delle società che ne fanno parte.

Il modello di governo di Gardant prevede:

- la focalizzazione delle strutture e del personale di business della società sulle attività di debt purchasing e debt servicing;
- l’accentramento delle attività di supporto necessarie al funzionamento delle società controllate operative, sulla base di distinti contratti di esternalizzazione di servizi di “corporate center”, in ottemperanza, per quanto riguarda rispettivamente le controllate Master Gardant e Gardant Investor SGR, alle disposizioni di cui alla Circolare di Banca d’Italia del 13 marzo 2015, n. 288 e al Regolamento di Banca d’Italia del 5 dicembre 2019;
- una struttura di controllo accentrata per il supporto e il coordinamento dei controlli delle società del Gruppo, ferme restando l’autonomia e l’indipendenza delle Funzioni di Controllo delle Società sottoposte a vigilanza da parte delle Autorità competenti.

La Capogruppo si è dotata di un modello di amministrazione e controllo che prevede il Consiglio di Amministrazione, in qualità di organo con funzione di supervisione strategica, e il Collegio Sindacale, con funzione di controllo. Entrambi gli Organi sono di nomina assembleare. È, inoltre, prevista la nomina di un Amministratore Delegato / Direttore Generale, per sovrintendere alla gestione corrente di Gardant e curare l’esecuzione delle delibere del Consiglio di Amministrazione.

Sono, inoltre, costituiti i seguenti Organismi e Comitati:

- Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001;
- Comitato Controlli Interni e Rischi;
- Funding & Treasury Meeting;
- Comitato per la Sostenibilità;
- Weekly Investment Meeting;
- Data Gardant Lab;
- Comitato di Crisi.

Nell’ambito degli strumenti di controllo interni, il Gruppo:

- ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per ognuna delle società del Gruppo, che definisce i principi di controllo e di comportamento che devono essere adottati al fine di ridurre il rischio di commissione degli illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001 (il “**Modello 231**”). In tale ambito e ai fini del presidio rispetto ai rischi di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, ha predisposto, tra le altre iniziative, un Regolamento per la segnalazione di comportamenti illegittimi (Whistleblowing).
- si è dotato di un Sistema dei Controlli Interni (“**SCI**”), articolato in modo capillare all’interno di tutte le entità del Gruppo soggette a direzione e coordinamento della Capogruppo, quale elemento fondamentale per garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l’efficienza e l’efficacia dei processi e delle operazioni aziendali,

l’affidabilità dell’informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti. Lo SCI opera nel pieno rispetto dell’autonomia e dell’indipendenza delle Funzioni di Controllo delle Società del Gruppo vigilate, in conformità alle normative ad esse applicabili.

L’infrastruttura normativa e procedurale interna è costantemente monitorata rispetto alla necessità di aggiornamenti o sviluppi che possano essere richiesti dai cambiamenti del contesto esterno di riferimento o da esigenze e opportunità interne.

Si rimanda al capitolo “trasparenza e integrità nel business” per maggiori approfondimenti, poiché il tema rappresenta un aspetto centrale in ambito sostenibilità per il ruolo che il Gruppo occupa nel mercato di riferimento e per l’impatto della sua attività verso gli stakeholder.

4 Una storia di solida crescita

Il Gruppo Gardant nasce il 1° agosto del 2021, ma ha una storia lunga più di 120 anni, fatta di tappe decisive per il mercato di riferimento e di importanti cambiamenti al proprio interno e rispetto al ruolo svolto nel sistema creditizio italiano: da banca tradizionale specializzata nel settore dei mutui fondiari, ha integrato e sviluppato l’attività di investimento e credit management, sino ad arrivare ad oggi, alla costituzione del nuovo Gruppo. Vi confluiscono il know-how, le relazioni e gli asset di più di 10 anni di lavoro nel settore dei crediti deteriorati, e si aggiunge un modello di gestione innovativo con nuovi strumenti e un ampliamento del focus di mercato con la costituzione di Gardant SGR.

5 Rating

In data 22 febbraio 2022, Gardant ha ottenuto da Fitch Ratings la conferma del rating ‘CSS2+’ e ‘RSS2+’ rispettivamente per le attività di Commercial e Residential Special Servicer. È stato inoltre confermato anche il rating ‘MS2+’ per le attività del master servicer di crediti garantiti da ipoteca e unsecured in Italia. L’agenzia ha invece rimosso il Rating Watch Evolving dalle attività del Gruppo.

A febbraio 2023, l’agenzia di rating S&P ha confermato il rating Above Average complessivo master servicer e special servicer del Gruppo nella gestione di mutui ipotecari residenziali, prestiti ipotecari commerciali e titoli garantiti da attività. L’Outlook è confermato Stabile.

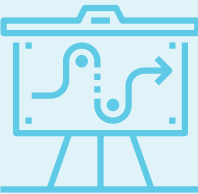
La conferma riflette quanto segue:

- capacità di definire e realizzare una sostanziale crescita del business;
- qualità del management team del Gruppo;
- organizzazione funzionale, supportata da un efficiente modello di governance;
- continuo focus sullo sviluppo di sistemi ICT;
- abilità di gestire portafogli complessi.

Attualmente i rating rilasciati dalle due agenzie sono:

Rating Agency	Special Servicer Rating	Master Servicer Rating
S&P	Above Average	Above Average
Fitch Ratings	RSS2+ / CSS2+	MS2+

LE PRINCIPALI TAPPE, DALLE ORIGINI FINO AD OGGI



1898	Nasce a Cagliari il 28 aprile 1898 Credito Fondiario Sardo S.A., quale banca specializzata nell’erogazione di mutui ipotecari in Sardegna e a Roma.
Anni ‘50	Dopo il secondo conflitto mondiale, la banca estende l’operatività a quasi tutto il territorio italiano e amplia le proprie attività con possibilità di finanziare opere pubbliche e concedere finanziamenti industriali di natura fondiaria.
Anni ‘80	Credito Fondiario Sardo si quota alla Borsa di Milano.
Anni 2000	La banca entra in un gruppo internazionale americano, e si specializza (nel 2000) nel settore del servicing delle cartolarizzazioni e successivamente nell’erogazione di mutui ipotecari retail (dal 2006), con il nome di Credito Fondiario – FonspaBank.
2013	Inizia la trasformazione in operatore di riferimento nel nascente mercato secondario del credito in Italia, integrando al ruolo di servicer quello di investitore.
2020	Con più di 1 miliardo di Euro di investimenti cumulati (prezzo di acquisto) nel settore italiano dei crediti deteriorati e illiquidi, la Banca si posiziona come uno dei maggiori investitori su questo mercato.
Agosto 2021	Nasce il Gruppo con: • 45€mld Asset Under Management (GBV); • 20€mld Asset in Special Servicing (GBV); • 1,2€mld investimenti effettuati; • 55€mld Due Diligence (GBV ultimi 36 mesi); • ~ 340 professionisti specializzati.

Il percorso per la sostenibilità



1.1
Gli impegni assunti

1.2
Le tematiche rilevanti

1.3
Il riconoscimento degli obiettivi di Sviluppo
Sostenibile delle Nazioni Unite

Nel ruolo di operatore di primo piano nel settore dell'asset management e debt purchasing, il Gruppo riconosce il valore della sostenibilità in termini di impatto sui propri stakeholder di riferimento e di posizionamento strategico e commerciale. Per contribuire allo sviluppo di un futuro sostenibile, vuole integrare e promuovere nel processo decisionale e nell'operatività le tematiche ESG (ambientali, sociali e di governance) connesse al business e all'attività del Gruppo.

Il Report di Sostenibilità 2022 (il **"Report"**), redatto su base volontaria facendo riferimento ai Global Sustainability Reporting Standards (GRI Standards), ha l'obiettivo di dare visibilità alle strategie e al piano di azione di cui il Gruppo si è dotato e a come incorpori elementi tangibili legati alla sostenibilità e alla continuità dell'impegno verso:

- le persone;
- l'ecosistema di partner, fornitori e clienti;
- la comunità;
- l'ambiente.

1 Il percorso per la sostenibilità

Il percorso è iniziato quando la costituzione del Gruppo era ancora in fase progettuale.

Nell'agenda che ha visto impegnato il management team sul progetto di spin off da Credito Fondiario, un ruolo di primo piano è stato riservato alla sostenibilità con riferimento ai tre pilastri ESG (Governance, Social, Environment). Si è voluto impostare un percorso che, già al momento della costituzione del nuovo gruppo industriale, permettesse di avere degli obiettivi definiti, una struttura dedicata, una policy di riferimento di Gruppo sui temi ESG (la **"Policy ESG"**), una policy per investimenti responsabili (la **"Policy SRI"**) e un piano operativo su base triennale - l'ESG Master Plan 2021 – 2023 (il **"Piano"**).

È stato un lavoro strutturato e articolato che, partendo dall'analisi di contesto e di benchmark, ha coinvolto il middle management e le strutture operative attraverso induction, interviste one-to-one e focus group e ha portato a finalizzare a più mani il Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27 luglio 2021. In quest'occasione, il Gruppo si è assunto l'impegno su 18 azioni, declinate in termini di complessità, ambiti di business interessati e orizzonte temporale. Dall'approvazione del Piano, sono state avviate 14 azioni, di cui 10 sono già state concluse o messe a regime nel rispetto delle timeline previste per ciascuna.

Questo è il risultato dell'approccio utilizzato che, oltre ad avere contribuito a diffondere all'interno del Gruppo i valori della sostenibilità, ha permesso di ingaggiare i responsabili delle strutture operative nella definizione del posizionamento del Gruppo; attraverso l'alternanza tra l'attività di working group tematici e momenti di condivisione plenaria, è stato possibile rendere gli obiettivi definiti parte integrante dell'operatività degli uffici.

Nel corso del 2023, il Gruppo sarà impegnato a rivedere quanto realizzato e, sulla base di questo, dell'esperienza acquisita e di nuove esigenze e prospettive, definirà un nuovo piano triennale di azione.



1.1 Gli impegni assunti

I temi rilevanti identificati nella Policy ESG, su cui il Gruppo ha determinato di porre l'attenzione e assumersi impegni, sono in particolare:

- governance e accountability;
- responsabilità e trasparenza nel business;
- impatti ambientali diretti e indiretti;
- fornitori e catena del valore;
- coinvolgimento e impegno per la comunità;
- sviluppo delle risorse umane;
- compliance per la finanza sostenibile;
- comunicazione e dialogo con gli stakeholder.

Si riporta qui di seguito una rappresentazione di alto livello delle singole tematiche, mentre si rimanda ai capitoli successivi per l'approfondimento specifico di quanto è stato realizzato nel 2022, con uno sguardo in continuità rispetto agli impegni assunti e ai passi principali che attendono il Gruppo nel 2023, in coerenza con l'implementazione del Piano.



Governance e accountability

Rappresenta l'insieme coordinato di responsabilità, strumenti e azioni per l'attuazione coerente della vision del Gruppo rispetto ai temi di sostenibilità. La creazione dell'architettura di riferimento, che permette il governo e l'assunzione di responsabilità delle azioni intraprese e da intraprendere, è il primo impegno assunto da Gardant. La continuità è data attraverso il monitoraggio dell'efficacia delle attività avviate e l'implementazione di eventuali iniziative rispetto all'evoluzione del contesto di riferimento, tra cui l'adesione ad una normativa sempre più incentrata sulle tematiche di sostenibilità.



Responsabilità e trasparenza nel business

L'approccio responsabile e sostenibile del proprio business che il Gruppo ha individuato nell'ambito del Piano riguarda:

- principi di buona condotta con riferimento alle attività di recupero credito;
- proattività nel recupero delle posizioni creditizie per ripristinare (o risanare), ove possibile, le condizioni di continuità dei soggetti debitori;
- metodologie e strumenti appropriati per la valutazione e gestione dei rischi e dei fattori di sostenibilità nella gestione degli asset investiti, nonché il loro costante aggiornamento in base all'evoluzione del mercato di riferimento;
- adozione ed estensione di prassi di buona governance ed efficienza nelle attività di master servicing, con l'obiettivo di garantire la corretta, tempestiva ed efficiente gestione amministrativa dei crediti.

Con particolare riferimento alle attività di investimento di Gardant SGR, viene adottata una specifica politica di investimento responsabile o Policy SRI (Social Responsible Investment), per definire e guidare l'impegno nelle attività di fund management (si veda, per ulteriori dettagli, il capitolo 3 "La sostenibilità nel business").



Impatti ambientali diretti e indiretti

Il Gruppo ha identificato due ambiti specifici di attività dedicati alla sostenibilità ambientale:

- il costante monitoraggio degli asset detenuti in portafoglio al fine di mappare, per quanto possibile, l'impatto ambientale dei beni per i quali il Gruppo, anche per il tramite delle proprie controllate, ha acquisito la proprietà, pianificando e realizzando connessi interventi di manutenzione e riqualificazione a seconda delle specifiche circostanze;
- gli impatti diretti generati nello svolgimento delle proprie attività, riconducibili al consumo di materiali, alla gestione dei rifiuti, alle emissioni e all'assetto sostenibile delle sedi del Gruppo.



Catena del valore e fornitori

In tale ambito, il Gruppo intende includere progressivamente le tematiche di sostenibilità nei processi di selezione e approvvigionamento al fine di riconoscere e premiare le buone performance in termini di fattori ESG.



Coinvolgimento e impegno per la comunità

In aggiunta all'impegno assunto nello svolgere il business del recupero crediti e degli investimenti seguendo una condotta responsabile, il Gruppo, per il tramite della Capogruppo e delle singole società, intende promuovere iniziative che abbiano un impatto positivo a livello sociale e supportino le comunità locali, attraverso il coinvolgimento del proprio team a supporto di progetti a scopo benefico, attraverso la promozione del volontariato aziendale, di donazioni e di attività sportive.



Sviluppo delle risorse umane

La principale responsabilità del Gruppo verso i propri dipendenti è il rispetto della persona, nei propri diritti fondamentali così come nel valore che il singolo può esprimere. La Società si impegna:

- nel continuo sviluppo di politiche e soluzioni di welfare

aziendale, ovvero delle pratiche che garantiscano il benessere e la sicurezza sul luogo di lavoro;

- nella formazione continua e nell'accrescimento delle competenze per garantire un progressivo sviluppo professionale;
- nel rispetto della Diversity & Inclusion, anche nei processi di recruiting.



Compliance per la finanza sostenibile

Il Gruppo Gardant offre piena disclosure delle performance di sostenibilità e dell'approccio alla gestione dei fattori ESG con riferimento alle attività di investimento. Inoltre, come parte del proprio impegno in tema di sostenibilità, Gardant SGR si è dotata della Policy SRI dedicata e di una normativa interna per integrare i fattori ESG sia nei processi di investimento che nell'operatività della SGR. In linea con i principi definiti da tali politiche e dal quadro normativo e di mercato, la SGR rafforza la tutela degli investitori finali offrendo piena trasparenza sui propri obiettivi e performance di sostenibilità, e integrando nelle proprie informative tutte le rendicontazioni richieste dai regolamenti in vigore, in particolare dal Regolamento (UE) 2088/2019 SFDR.



Comunicazione e dialogo con gli stakeholder

Il Gruppo dà ampia e trasparente visibilità a tutte le attività nell'ambito ESG/SRI. La comunicazione riguarda non soltanto la rendicontazione della performance, ma anche visibilità ottenuta attraverso attività proattive su focus e "casi-studio" con l'obiettivo di valorizzazione delle buone pratiche del Gruppo, attraverso i seguenti canali:

- own media (siti Internet corporate);
- social network (Linkedin pagina corporate del gruppo);
- comunicazione esterna attraverso i media;
- comunicazione interna;
- comunicazione istituzionale.

In tale ambito, il Gruppo riconosce e promuove l'importanza del dialogo con gli stakeholder di riferimento, come già menzionato nelle rispettive sezioni e come previsto anche nel Piano.

Impegnati verso



Le persone



Partner, fornitori e clienti



La comunità



L'ambiente



1.2 Le tematiche rilevanti

I temi rilevanti identificati dal Gruppo per l'anno 2022 sono quelli già definiti dal Piano, in un'ottica di continuità e ai fini della rendicontazione delle attività per la sostenibilità, con l'obiettivo di consentire agli stakeholder di comprendere gli obiettivi fissati, l'approccio adottato e le attività svolte.

Le tematiche così identificate includono:

- investimenti responsabili;
- integrità e correttezza nel credit servicing;
- compliance e trasparenza;
- privacy e sicurezza dei dati;
- impatti ambientali diretti;
- fornitori e catena del valore;
- sviluppo e tutela dei dipendenti;
- impegno verso la comunità locale;
- solidità economica e creazione di valore.

Ciascun tema materiale è approfondito nella rispettiva sezione di dettaglio, nelle pagine che seguono.

1.3 Il riconoscimento degli obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite

Il Gruppo, nel sostenere l'importanza dei 10 principi richiamati dall'UN Global Compact (UNGC), ha selezionato quelli inerenti al proprio ambito di azione e rispetto ai quali si impegna nella conduzione delle proprie attività:

- **obiettivo 3:** garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età;
- **obiettivo 4:** garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti;
- **obiettivo 8:** promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti;
- **obiettivo 9:** costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione.

Il 2023 vedrà impegnato il Gruppo in un'attività di test interno relativamente alla valutazione del nuovo assetto della Communication on Progress, introdotta nel 2022 dall'UNGC.

Tale analisi rappresenterà per il Gruppo sia un lavoro di autovalutazione dell'as-is, sia un orientamento per le attuali azioni on progress presenti nel Piano per il triennio 2021-2023 e per quelle che saranno contenute nel prossimo piano operativo per il triennio 2024-2026.



3 SALUTE E BENESSERE

Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

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



9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

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





Governance per la Sostenibilità

2.1
Ruoli e responsabilità

2.2
Il corpo normativo e regolamentare interno

2.3
Compliance e trasparenza

2.3.1
Sistema dei Controlli Interni

2.3.2
Il Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo

2.3.3
Codice Etico e di Comportamento

2.3.4
Whistleblowing

2.3.5
Antiriciclaggio e contrasto
al finanziamento del terrorismo



Nella riunione di insediamento del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 27 luglio 2021 è stata costituita, accanto alla governance di Gruppo, la struttura di governance per la sostenibilità attraverso l’istituzione del Comitato per la Sostenibilità, la creazione della posizione organizzativa di ESG manager, la costituzione di gruppi di lavoro interfunzionali e l’approvazione dei relativi strumenti di governo.

2.1 Ruoli e responsabilità

Il Comitato per la Sostenibilità, presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ha il compito di promuovere iniziative di responsabilità sociale, di definire e aggiornare la strategia di sostenibilità sulla base della vision del Gruppo, nonché di definire e monitorare l’implementazione delle relative azioni e iniziative. Sono coinvolte le posizioni apicali della Capogruppo e di Gardant SGR, a testimonianza della volontà di permeare con la cultura della sostenibilità le decisioni e l’operatività del Gruppo nel suo complesso.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato opera in stretta collaborazione con gli ESG Working Group; quest’ultimi, composti dai responsabili degli uffici operativi e di staff, hanno l’incarico di definire le modalità operative per l’implementazione delle azioni e quindi di realizzarle, coinvolgendo le rispettive strutture. Il Comitato per la Sostenibilità e gli ESG Working Group si riuniscono rispettivamente a cadenza trimestrale e mensile, o con termine più ridotto in base all’esigenza.

2.2 Il corpo normativo e regolamentare interno

Il corpo normativo, che afferisce ai temi di sostenibilità di cui il Gruppo si è dotato per il tramite della Capogruppo e delle singole società, è così composto:

- Codice Etico e di Comportamento di Gruppo;
- Modello 231, per le relative società del Gruppo;
- Policy ESG della Capogruppo, con valenza a livello di Gruppo;
- Policy SRI (Social Responsible Investment), di Gardant SGR.

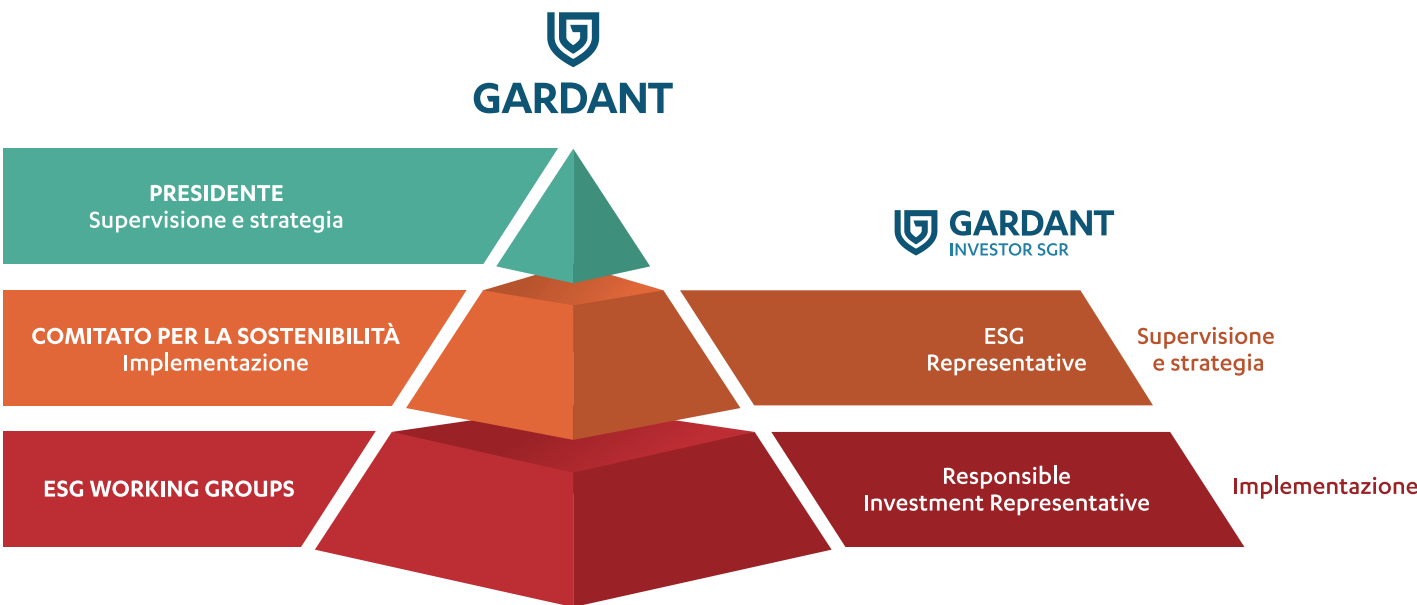
Inoltre, il Gruppo si è dotato di altri documenti rilevanti in tema di integrazione dei fattori ESG:

- Codice di Comportamento nella Gestione e Recupero dei Crediti;
- Policy di Sicurezza Informatica;
- Policy Operazioni con Soggetti Collegati e in Conflitto di Interesse – Master Gardant e Gardant SGR;
- Policy Protezione Dati Personali;
- Policy Media, Events and Social Media.

Nel 2022 sono state fatte integrazioni al corpo normativo, tra cui:

- Policy per l’attività di Charity;
- Policy in materia di prevenzione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- Regolamento in materia di segnalazione di comportamenti illegittimi (Whistleblowing).

Governance di sostenibilità



2.3 Compliance e trasparenza

Trasparenza, onestà, correttezza e rispetto delle norme sono le basi per consolidare le relazioni fiduciarie con tutti gli stakeholder: investitori, titolari di posizioni debitorie, fornitori, Autorità di Vigilanza e istituzioni pubbliche. In questo senso, l’approccio del Gruppo alla legalità mira a rispondere ai diversi obblighi normativi che disciplinano l’attività finanziaria e a prevenire il rischio di non conformità alle leggi e ai regolamenti.

Il Gruppo ha nel proprio DNA un approccio alla compliance strutturato e diffuso che deriva dall’essere stato parte di un gruppo bancario, e tiene conto della rilevanza strategica per Gardant di garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l’efficienza e l’efficacia dei processi e delle operazioni aziendali, l’affidabilità dell’informazione finanziaria e il rispetto della normativa applicabile.

Due società del Gruppo sono sottoposte alla supervisione diretta delle Autorità di Vigilanza: Master Gardant, che è iscritta all’Albo Unico tenuto da Banca d’Italia ex art. 106 del TUB, e Gardant SGR, che è soggetta alla vigilanza di Banca d’Italia e Consob (artt. 12 e 73 TUF), in quanto società di gestione del risparmio iscritta all’albo Unico tenuto da Banca d’Italia art. 35 TUF, sezione gestori di FIA.

L’impianto organizzativo che consente di realizzare gli obiettivi di trasparenza, onestà, correttezza e rispetto delle norme è composto da diverse componenti di natura organizzativa, normativa e procedurale.

Se ne riportano di seguito le parti principali, che, sebbene siano tutte ben delineate, costituiscono nell’insieme un’infrastruttura unica, intersecata e integrata:

- Sistema dei Controlli Interni;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001;
- Codice etico e di comportamento;
- Whistleblowing;
- Antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo;
- Gestione reclami.

2.3.1 Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni è lo strumento del Gruppo attraverso il quale avviene il presidio dell’assunzione e della gestione nel continuo dei rischi e viene assicurata la conformità dei processi aziendali al contesto regolamentare interno/esterno di riferimento.

Riguarda presidi organizzativi con funzioni aziendali deputate e processi che coinvolgono tutte le strutture aziendali delle società del Gruppo. Ciò avviene attraverso la definizione, applicazione ed evoluzione di meccanismi, metodologie e strumenti in grado di identificare, misurare/valutare e gestire/mitigare i rischi rilevanti a cui il Gruppo è esposto (in ottica attuale e prospettica). È prevista, inoltre, un’adeguata informativa agli organi aziendali.

Le funzioni: mission, ruoli e responsabilità

La mission delle funzioni di compliance del Gruppo, nell’ambito della gestione del rischio di non conformità, consiste nell’assicurare un’efficace individuazione e valutazione del detto rischio a cui le società possono essere esposte. Ciò viene perseguito seguendo un approccio

risk-based, con l’obiettivo di: (I) garantire la conformità alle regole, (II) evitare il rischio di sanzioni, (III) migliorare l’immagine del Gruppo, (IV) prevenire il danno reputazionale e il danno d’immagine e, infine, (V) accrescere la fiducia degli stakeholder.

Le funzioni di compliance del Gruppo sono le seguenti:

- Funzione di compliance di Master Gardant,
- Funzione di compliance di Gardant SGR.



La funzione Group Controls garantisce il coordinamento dell’intero Sistema dei Controlli Interni del Gruppo, ferme restando l’autonomia e l’indipendenza delle funzioni di controllo delle due società vigilate.

Le funzioni di controllo delle due società vigilate operano seguendo un proprio regolamento e processo di compliance, disciplinati all’interno di specifiche policy approvate dai rispettivi Consigli di Amministrazione. Sinteticamente, il modello organizzativo delle due società, Master Gardant e Gardant SGR, prevede per la gestione del processo di compliance:

- l’attribuzione al Consiglio di Amministrazione del compito di approvare e di supervisionare il sistema di gestione del rischio di compliance, insieme al Collegio Sindacale;
- l’attribuzione a tutti i dipendenti e, in particolare, ai responsabili delle strutture organizzative delle società di Gardant della responsabilità del rispetto delle normative esterne ed interne di riferimento;
- l’istituzione di un’apposita funzione incaricata della gestione del rischio di non conformità: la funzione Compliance & AML in Master Gardant e la funzione Compliance & AML in Gardant SGR;
- l’individuazione e la distinzione di ruoli e responsabilità ai fini della gestione del rischio, a tutti i livelli dell’organizzazione.



Ciascuna funzione di compliance ha il compito di:

- identificare nel continuo le norme applicabili alle società del Gruppo in cui svolgono la propria attività, valutandone l'impatto sui processi e sulle procedure aziendali;
- definire specifiche misure organizzative per la verifica della conformità delle attività e dei processi alle norme di etero-regolamentazione (leggi e regolamenti) e auto-regolamentazione (codici di condotta, codici etici), da sottoporre all'approvazione dei rispettivi Consigli di Amministrazione;
- assicurare l'aggiornamento del compliance risk assessment a seguito di rivisitazioni della normativa esterna ovvero di modifiche organizzative interne;
- verificare che le misure organizzative interne siano capaci di assicurare il rispetto di tutti gli obblighi normativi e di quelli stabiliti dalla regolamentazione interna;
- predisporre il Piano annuale delle attività e svolgere le verifiche e i follow-up programmati;

processi di identificazione, misurazione e monitoraggio dei rischi, assicurando un adeguato livello di indipendenza nello svolgimento e nell'esecuzione delle attività di controllo;

- la funzione Risk Management in Master Gardant ha l'obiettivo di definire, secondo un approccio risk-based, le politiche di gestione dei rischi, le relative procedure e le modalità di rilevazione e controllo, verificandone l'adeguatezza nel continuo;
- la funzione Compliance & AML in Master Gardant ha l'obiettivo di assicurare la valutazione (ex ante ed ex post) di adeguatezza delle misure organizzative interne al fine di prevenire la violazione di norme imperative (leggi e regolamenti) e di auto-regolamentazione (statuti, codici di condotta, codici di autodisciplina);
- la funzione Risk Management in Gardant SGR ha l'obiettivo di assicurare la valutazione e il presidio, sia correnti che prospettici, delle diverse tipologie di rischio, nonché la definizione e implementazione dei controlli di secondo livello;
- la funzione Compliance & AML di Gardant SGR ha l'obiettivo di con-

Il sistema dei controlli interni nel gruppo Gardant



- fornire consulenza e assistenza nei confronti degli Organi aziendali in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità;
- effettuare la valutazione ex ante della conformità alla regolamentazione applicabile per tutti i progetti innovativi (inclusa l'operatività in nuovi prodotti o servizi) che la società intende intraprendere;
- supervisionare la prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse sia tra le diverse attività svolte dalla società sia con riferimento ai dipendenti e agli esponenti aziendali, verificando l'esistenza e l'affidabilità nel continuo delle procedure e dei sistemi di prevenzione dei conflitti adottati;
- contribuire all'organizzazione di attività di formazione del personale sulle disposizioni normative applicabili alle società del Gruppo, al fine di diffondere una cultura aziendale improntata ai principi di onestà, correttezza e rispetto delle norme.

I livelli di controllo

All'interno del modello organizzativo di riferimento del Gruppo, il Sistema dei Controlli Interni si struttura su tre livelli:

- In particolare:
- Group Controls supervisiona l'armonizzazione dei modelli e dei

trollare e valutare periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia delle misure, delle politiche e delle procedure adottate dalla Società rispetto alla Direttiva 2011/61/UE ("AIFMD").

Principali attività svolte nel 2022

Nel corso del 2022, le funzioni di compliance hanno condotto specifiche attività di verifica, coerentemente con i piani annuali delle attività approvati dai Consigli di Amministrazione delle rispettive società.

Per quanto riguarda Master Gardant, la funzione Compliance ha svolto, nel corso del 2022, molteplici attività, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

- advisory: attività di monitoraggio della normativa, latu sensu intesa, applicabile e rilevante per Master Gardant e per le Società del Gruppo che, in virtù di contratti di esternalizzazione/di servizi, svolgono attività in nome e per conto di Master Gardant stessa.
- assurance: attività di validazione della normativa interna prima della sua emanazione, laddove la stessa risulti condizionata da disposizioni normative o da cambiamenti organizzativi.
- controlli: svolgimento delle verifiche previste nel proprio Piano delle

attività per l'esercizio 2022 (in materia di conflitti d'interesse, cartolarizzazioni e reclami) e delle attività di follow-up in relazione ai piani di azione formulati a conclusione delle verifiche svolte nel corso del 2021.

- reporting: predisposizione, con cadenza semestrale, dei flussi informativi in merito all'esito delle attività di verifica svolte a beneficio del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001.
- altre attività: (I) supporto in materia di gestione dei conflitti di interesse nella definizione del modello di presidio e monitoraggio degli special servicer ingaggiati nelle operazioni di cartolarizzazione gestite; (II) supporto nella valutazione di operazioni di business con Entità Rilevanti; (III) compilazione del Registro dei conflitti di interesse e contestuale verifica del rispetto dell'iter istruttorio/deliberativo previsto; (IV) mappatura degli adempimenti normativi/flussi informativi di Master Gardant al fine di individuare, per ciascuno di essi, l'ambito normativo di appartenenza, la fonte normativa e il relativo owner responsabile.

Gardant SGR nel 2022 era ancora in fase di avvio dell'operatività. Perciò, la funzione Compliance ha principalmente fornito il proprio contributo mediante lo svolgimento di attività (cosiddette ex-ante) di valutazione preventiva e di supporto consultivo, nonché tramite la realizzazione di specifiche attività di verifica, in coerenza con il suo piano annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Infine, si segnala che Special Gardant e Gardant Liberty Servicing, seppur non dotate di una specifica funzione di compliance in quanto società non finanziarie e, come tali, non direttamente soggette alle disposizioni della normativa prudenziale, sono state coinvolte, da parte delle strutture della Capogruppo deputate ai controlli (ivi incluso l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001), in alcune verifiche in ambito compliance, volte ad accertare la completezza, la coerenza e la corretta applicazione della normativa interna ed esterna di riferimento.

La solidità della cultura di compliance del Gruppo e del rispetto di tutti i collaboratori dei principi di etica e correttezza sanciti dal Gruppo è confermata dall'assenza, nel corso del 2022, di episodi di non-conformità con riferimento a corruzione, comportamenti anti-competitivi o rispetto della normativa.

2.3.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo definisce i principi di controllo e di comportamento che devono essere adottati al fine di ridurre il rischio di commissione degli illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001. Il Modello 231 si integra all'interno della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e operanti nel Gruppo, a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

Compito del Consiglio di Amministrazione di ciascuna società del Gruppo che ha adottato il Modello 231 è assicurare l'efficace attuazione dello stesso, mediante la valutazione e l'approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza (l'"OdV" o "Organismo").

L'Organismo deve svolgere in maniera continuativa le attività necessarie per la vigilanza del Modello 231, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. A tal fine, i compiti dell'Organismo sono ricondotti alle seguenti attività:

- verifica interna sull'efficienza ed efficacia del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento di Gruppo;
- accertamento della effettiva conoscenza della normativa interna del Gruppo da parte di ogni soggetto in rapporto con le società, nonché della reale e corretta applicazione della stessa;
- mantenimento del sistema di reporting del Modello 231 e relazione al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno annuale;
- proposta al Consiglio di Amministrazione delle eventuali sanzioni disciplinari in caso di inadempienze rilevanti da parte dei destinatari del Modello 231 e vigilanza sull'erogazione delle stesse.

Principali attività per l'esercizio 2022

Nei mesi di febbraio e marzo 2022, a conclusione di una progettualità avviata nell'ultimo trimestre del 2021, sono stati approvati, nei rispettivi Consigli di Amministrazione, i Modelli 231 delle relative società del Gruppo. Allo scopo di garantire uniformità a livello di Gruppo, nell'ambito delle attività di redazione e aggiornamento, lo sviluppo del Modello 231 è stato effettuato in base alle seguenti linee guida per ciascuna società del Gruppo:

- provvedere tempestivamente alla nomina dell'Organismo;
- assicurare il sistematico aggiornamento del Modello alla luce degli sviluppi dell'operatività aziendale, di eventuali modifiche normative, nonché nel caso in cui significative e/o ripetute violazioni delle prescrizioni del Modello lo rendessero necessario;
- predisporre attività di comunicazione e formazione rivolte indistintamente ai dipendenti, nonché interventi specifici di formazione destinati a figure impegnate in attività maggiormente sensibili al D.lgs. 231/2001;
- avviare l'aggiornamento del Risk Assessment 231 con riferimento alle nuove fattispecie di reato e alle modifiche organizzative intercorse.

I **Modelli 231** si compongono di:



- **"Parte Generale"**, contenente i principi generali, le linee guida, la struttura e i destinatari del Modello 231, nonché le principali funzioni dell'Organismo di Vigilanza;



- **"Parti Speciali"**, strutturate per famiglie di reati individuate dal D.lgs. 231/2001 e contenenti per ciascuna di esse: le attività sensibili, le Strutture aziendali principalmente coinvolte, i profili di rischio 231/2001 ed i relativi principi di controllo e comportamento.

Nel mese di giugno 2022, inoltre, i Modelli 231 sono stati oggetto di revisione a seguito dell'introduzione, tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022, di alcune novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Contestualmente, l'OdV ha definito il proprio "Regolamento di Funzionamento" ed il "Piano delle verifiche" per il periodo giugno 2022 - marzo 2023.

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, l'OdV ha inoltre previsto l'implementazione di flussi informativi periodici (con periodicità semestrale) da predisporre a cura delle Strutture aziendali coinvolte in attività sensibili, quale misura di evoluzione del sistema dei presidi in essere e ulteriore strumento di monitoraggio e verifica da parte dell'OdV.



Infine, nel mese di dicembre 2022 è stato erogato un corso di formazione in modalità e-learning a tutto il personale dipendente delle società del Gruppo, con l’obiettivo di approfondire sia gli aspetti principali del D.lgs. 231/01, sia la struttura e i contenuti dei relativi Modelli 231 adottati dalle relative società del Gruppo.

Inoltre, al fine di consolidare la conoscenza e l’adozione dei Modelli 231 da parte delle strutture aziendali, saranno erogate, nel corso del 2023, ulteriori sessioni formative con focus sulle “Parti Speciali” del Modello 231, indirizzate principalmente alle strutture coinvolte nella conduzione delle attività sensibili core del Gruppo.

2.3.3 Codice Etico e di Comportamento

Il Codice Etico e di Comportamento di Gruppo costituisce parte integrante del Modello 231 e regola il complesso dei diritti, doveri e responsabilità che il Gruppo assume espressamente nei confronti degli stakeholder con i quali interagisce nell’ambito dello svolgimento delle proprie attività. Le attività del Gruppo devono essere svolte nell’osservanza delle leggi, dei regolamenti e di tutte le normative che ne disciplinano i contenuti, nonché nel rispetto dei principi di eticità, imparzialità, onestà, trasparenza, riservatezza e diligenza.

Al fine di garantire il rispetto delle regole che compongono il Codice Etico e di Comportamento, il Gruppo si impegna affinché tutti i destinatari dello stesso ne siano a conoscenza e ricevano, in modo tempestivo, gli aggiornamenti e gli eventuali chiarimenti necessari rispetto al corretto svolgimento della propria attività lavorativa.

A tal proposito, il Codice Etico e le disposizioni ivi contenute sono da intendersi vincolanti, senza alcuna eccezione, e hanno come destinatari, gli Organi Sociali, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, gli agenti, i partner commerciali o finanziari, i fornitori, i procuratori e, in genere, tutti i soggetti terzi che agiscono per conto delle Società appartenenti al Gruppo.

Principali attività per l’esercizio 2022

A seguito della prima approvazione avvenuta a luglio 2021, il Codice Etico è stato oggetto di revisione nel mese di dicembre 2022 principalmente al fine di: I) inserire, con specifico riferimento alle attività di special servicing condotte dal Gruppo, l’adesione alle linee-guida e ai principi delineati nel “Codice deontologico” e nel “Codice di condotta per i processi di gestione e tutela del credito” emanati dall’“Unione nazionale imprese a tutela del credito” (cd. “UNIREC”); II) rafforzare alcuni principi già esplicitati all’interno del Codice Etico e rendere i contenuti dello stesso maggiormente aderenti all’assetto organizzativo del Gruppo e alla normativa interna; III) inserire il rimando alle iniziative del Gruppo e al perseguimento degli obiettivi di sostenibilità.

 Si rimanda al paragrafo 2 della sezione “Il Gruppo”.

2.3.4 Whistleblowing

Il whistleblowing rappresenta uno strumento di identificazione e segnalazione (e, quindi, prevenzione/correzione) di atti o fatti illeciti che possano costituire una violazione delle norme interne ed esterne disciplinanti le attività del Gruppo, favorendo e tutelando la condotta

positiva del dipendente (o di un terzo che abbia instaurato rapporti collaborativi con il Gruppo) che, venuto a conoscenza della illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto appartenente alla medesima realtà aziendale, decida di segnalare tali atti o fatti alle Strutture/Organi aziendali preposti, utilizzando gli idonei canali di comunicazione messi a disposizione dal Gruppo.

Il Gruppo, attraverso l’adozione di un “Regolamento in materia di Segnalazione di Comportamenti Illegittimi” (il “**Regolamento Whistleblowing**”) ha previsto, tra le altre iniziative, un sistema strutturato di gestione delle segnalazioni di comportamenti illegittimi.

Tale sistema prevede, in estrema sintesi, che le eventuali segnalazioni vengano indirizzate direttamente al responsabile Whistleblowing di ciascuna società del Gruppo, mediante l’utilizzo di un’apposita applicazione in grado di garantire la massima sicurezza/riservatezza dell’iter di segnalazione.

Si evidenzia, infine, che il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ha individuato il “Responsabile Whistleblowing” nelle seguenti figure:

- per la Capogruppo, nel responsabile di Group Controls (Chief Controls Officer);
- per Gardant SGR, nel responsabile della funzione Internal Audit;
- per Master Gardant, nel responsabile della funzione Internal Audit;
- per Special Gardant (ivi inclusa Gardant Liberty Servicing), nel responsabile di Group Controls della Capogruppo.

Tali responsabili hanno il compito di ricevere, esaminare, valutare le segnalazioni pervenute e di riferire direttamente agli Organi aziendali ove necessario.

Principali attività nell’esercizio 2022

Nel mese di giugno 2022 è stato effettuato l’aggiornamento del “Regolamento Whistleblowing” al fine di adeguarne ulteriormente il contenuto alla normativa di riferimento e alla best practice in materia e, per tal via, di incrementare soprattutto il livello di tutela dell’identità del segnalante.

L’aggiornamento suddetto si è reso necessario anche a seguito dell’introduzione, a livello di Gruppo, di una nuova applicazione per la gestione delle segnalazioni, che ha sostituito il precedente processo che prevedeva l’utilizzo delle e-mail quale principale canale di comunicazione. Tale applicazione garantisce la massima sicurezza dell’iter di segnalazione, mantenendo riservate le generalità del segnalante, tracciando tutte le fasi dell’indagine e storicizzando il suo esito. L’applicazione è utilizzabile accedendo sia alla intranet aziendale che al sito internet istituzionale del Gruppo o di Gardant SGR.

Si evidenzia che, nel corso del 2022, non sono state registrate segnalazioni in ambito Whistleblowing.

2.3.5 Antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo

Le società del Gruppo soggette alla normativa in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo sono:

- Gardant SGR, quale società di gestione del risparmio specializzata

- in soluzioni di investimento dedicate a investitori istituzionali e focalizzate sul settore dei crediti deteriorati e illiquidi e immobiliare;
- Master Gardant, quale intermediario finanziario ex art. 106 del T.U.B.;
- Special Gardant e Gardant Liberty Servicing, quali operatori non finanziari ex art. 115 TULPS autorizzati all’esercizio dell’attività di recupero crediti stragiudiziale per conto terzi.

Queste società sono tenute a svolgere non solo un’attività di tipo investigativo sui rapporti e sulle operazioni a cui partecipano, ma anche ad adottare opportune misure volte a individuare e valutare i rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

Il sistema di governo del Gruppo per il contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo è definito all’interno dell’opportuna normativa interna, che contiene le regole di condotta, i ruoli, le responsabilità e l’operatività da porre in atto per ottemperare ai principali obblighi imposti dalla normativa antiriciclaggio.

Principali attività per l’esercizio 2022

Per quanto riguarda Master Gardant, la Funzione AML ha condotto, nel corso del 2022, molteplici attività in ambito antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

-  • **advisory**: rilascio di pareri formali a fronte di richieste di approfondimento da parte delle strutture di primo livello e attività di consulenza continuativa a beneficio del personale che, a vario titolo, partecipa all’espletamento degli obblighi di adeguata verifica della clientela.
-  • **controlli**: svolgimento delle verifiche pianificate per il 2022 sugli adempimenti normativi in materia di adeguata verifica in relazione alle operazioni di cessione e di monitoraggio delle posizioni estinte post chiusura, e delle attività di follow-up in relazione ai piani di azione formulati a conclusione delle verifiche svolte nel corso del 2021.
-  • **reporting**: predisposizione, con cadenza semestrale, dei flussi informativi in merito all’esito delle attività di verifica svolte a beneficio del Consiglio di Amministrazione, dell’Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001.
-  • **altre attività**: (I) supporto specialistico nell’ambito del progetto di revisione del modello operativo adottato dalla società in materia di antiriciclaggio; (II) esercizio di autovalutazione dei rischi di riciclaggio al 31 dicembre 2021.

Inoltre, relativamente a Master Gardant si segnala che nel corso del 2022 è stato portato a termine il progetto finalizzato alla revisione del modello operativo adottato dalla stessa nell’ambito delle operazioni di cartolarizzazione per l’assolvimento degli adempimenti in materia di antiriciclaggio, con particolare focus sulle attività di adeguata verifica in merito alle operazioni in cui sono presenti anche special servicer terzi, al fine di evolvere i relativi processi e i relativi strumenti informatici a supporto.

Per quanto riguarda Gardant SGR, la funzione AML ha principalmente fornito il proprio contributo mediante lo svolgimento di attività di valutazione preventiva e di supporto consultivo della società, nonché tramite la realizzazione di specifiche attività di verifica, in coerenza con il piano dei controlli approvato dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, è stata erogata una formazione apposita, con aggiornamenti a cadenza almeno annuale.

Relativamente a Special Gardant e Gardant Liberty Servicing, nel corso del 2022 le strutture della Capogruppo deputate ai controlli (ivi incluso l’Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001) hanno condotto alcune verifiche in ambito antiriciclaggio, volte ad accertare la corretta applicazione della normativa antiriciclaggio in vigore, sia esterna che interna. Le verifiche hanno avuto esito sostanzialmente positivo, con individuazione di alcune aree di rafforzamento, prontamente indirizzate e in parte già risolte dai process owner.

Si evidenzia che, nel corso del 2022, non sono stati segnalati casi di violazione della normativa antiriciclaggio.

Infine, nel 2022 le funzioni AML e la struttura HR Management & Development della Capogruppo hanno definito percorsi di formazione in materia di antiriciclaggio da somministrare all’intera popolazione aziendale. I corsi relativi alle tematiche AML sono stati erogati, sia in aula che online, nel corso del secondo semestre 2022 e del mese di gennaio 2023.

Obiettivi, impegni e prospettive

Relativamente agli strumenti di controllo afferenti al rispetto delle disposizioni del D.lgs. 231/2001, si segnala che, tra fine novembre ed inizio dicembre 2022, è stato avviato un progetto di definizione e implementazione di specifici flussi informativi verso l’OdV, attraverso incontri di ingaggio con le strutture aziendali coinvolte e successiva richiesta di compilazione delle cd. “schede reporting” predisposte per la raccolta dei suddetti flussi informativi. Nei primi mesi del 2023 si concluderà la fase di analisi dei primi flussi (aventi come orizzonte temporale di riferimento tutto il 2022), mediante la raccolta, il consolidamento e la predisposizione di reportistica sintetica verso l’OdV di tutte le “schede reporting” redatte dai vari process owner.

Inoltre, al fine di consolidare la conoscenza e l’adozione dei Modelli 231 da parte delle strutture aziendali, saranno erogate, nel corso del 2023, ulteriori sessioni formative con focus sulle “Parti Speciali” dei Modelli, indirizzate principalmente alle strutture coinvolte nella conduzione delle attività sensibili core del Gruppo. Saranno, infine, anche valutate le esigenze di aggiornamento/integrazione dei Modelli 231 di pari passo con eventuali novità organizzative e/o normative e svolti i controlli previsti nei “Piani delle verifiche” predisposti dall’Organismo di Vigilanza per le singole società del Gruppo.

Con riferimento, invece, al Sistema dei Controlli considerato nel suo complesso, si sottolinea che, nel corso del 2023, saranno effettuate attività di follow-up sulle azioni di miglioramento individuate e definite ulteriori verifiche all’interno dei piani dei controlli, al fine di monitorare l’adeguatezza, l’efficacia e il rispetto del processo predisposto in ambito compliance e antiriciclaggio. Verranno, infine, monitorate le evoluzioni normative e di contesto per valutare eventuali esigenze di affinamento del framework di gestione del processo di whistleblowing e del Codice Etico vigente.



La sostenibilità nel *business*

- 3.1 L'approccio agli investimenti responsabili della SGR
- 3.2 Integrità e correttezza nel credit servicing
- 3.3 Solidità economica e creazione di valore
- 3.4 Privacy e sicurezza dei dati

3.1 L'approccio agli investimenti responsabili della SGR

Sin dalla propria costituzione e in linea con gli obiettivi definiti dal Gruppo, la SGR si impegna a integrare la considerazione dei fattori ESG all'interno della propria operatività e della propria offerta, anche mediante la strutturazione di prodotti sostenibili classificati come art. 8 ai sensi del Regolamento (UE) 2019/2088 Sustainable Finance Disclosure Regulation (il **"Regolamento 2019/2088"**). Adottare un approccio corretto e responsabile nel processo di investimento e nella gestione dei rischi e delle opportunità legati alle tematiche ESG rappresenta per il Gruppo e per la SGR una delle chiavi attraverso cui generare un valore aggiunto per:

- gli investitori che necessitano di partner commerciali affidabili e competenti;
- i soggetti debitori interessati che possono fare affidamento su comportamenti che integrano le valutazioni di sostenibilità e continuità del business;
- il sistema economico del Paese in cui il Gruppo opera e, più in generale, nel quale competenze e strumenti specializzati possano valorizzare asset già classificati come deteriorati;
- l'ambiente e il territorio, grazie agli interventi di riqualificazione ambientale e di rivalutazione degli asset di titolarità.

Gardant SGR, come parte del proprio impegno in tema di sostenibilità, si è dotata di una politica interna, la Policy SRI, volta ad illustrare i principi e l'approccio adottati nell'ambito della strategia di investimento, con riferimento alla sostenibilità ambientale, sociale e di governance (si veda: <https://www.GardantSGR.eu/sostenibilita/lapproccio-allinvestimento-responsabile/>). È un documento di indirizzo trasversale a integrazione delle procedure in vigore e delle politiche di investimento declinate nei regolamenti di gestione dei fondi gestiti. L'approccio responsabile agli investimenti è per Gardant SGR parte essenziale del proprio posizionamento nel settore di riferimento in cui essa opera con l'obiettivo di coniugare la qualità dei servizi con lo sviluppo economico e la tutela ambientale. La gestione di portafogli di crediti deteriorati viene supportata inoltre dall'adozione del Codice Etico e di Comportamento di Gruppo (si veda: <https://www.gardant.eu/wp-content/uploads/2021/08/Gruppo-Gardant-Codice-Etico-e-di-Comportamento.pdf>), applicato e



osservato da parte dalle società controllate e dei loro eventuali sub-delegati, incaricati della gestione dei portafogli.

Le caratteristiche uniche degli investimenti in crediti deteriorati limitano le possibilità di applicare strategie di carve-out o esclusione in sede di selezione degli asset; cionondimeno, Gardant SGR conduce screening e due diligence approfondite sui potenziali investimenti e adotta un approccio di correttezza e responsabilità in fase di gestione degli stessi. La Policy SRI è caratterizzata da alcuni elementi essenziali: prevede impegni per ciascun portafoglio di crediti deteriorati e azioni per specifiche categorie di investimento.

Tutte le società incaricate della gestione del portafogli adottano un Codice di Comportamento che prevede i seguenti impegni:

- allinearsi ai principi e alle buone pratiche di UNIREC (Unione Nazionale Imprese di Tutela del Credito);
- adottare e promuovere una modalità di gestione improntata alla trasparenza e alla correttezza;
- dare la preferenza al recupero stragiudiziale rispetto al recupero giudiziale;
- promuovere l'applicazione di standard negoziali che tengano conto anche di comportamenti responsabili e affidabili da parte dei debitori.

In secondo luogo, per specifiche categorie di investimento, le azioni adottate da Gardant SGR in ottica sia di responsabilità del business sia di gestione dei rischi sono le seguenti:

1. portafogli di crediti leasing, prevalentemente di natura immobiliare:
 - > valutazione del rischio ambientale dei beni oggetto di contratti di leasing in fase di acquisizione e due diligence del portafoglio;
 - > monitoraggio delle caratteristiche ambientali dei beni e interventi per la messa a norma, riqualificazione o rivalutazione sui beni di cui ha assunto la titolarità;
 - > cessione o interventi di riqualificazione di beni di propria titolarità a scopo sociale.
2. portafogli o singole posizioni UTP:
 - > promozione di strategie di gestione che mirino al ripristino delle condizioni di solvibilità e continuità;
 - > valutazione di strategie di active ownership, interventi di riqualificazione ed efficientamento, etc.;
 - > valutazione dell'integrazione di fattori ESG negli interventi e strategie di rivalutazione e riqualificazione.

Approccio generale



Allinearsi ai principi e alle buone pratiche di UNIREC (Unione Nazionale Imprese di Tutela del Credito).



Adottare e promuovere una modalità di gestione improntata alla trasparenza e alla correttezza.



Dare la preferenza al recupero stragiudiziale rispetto al recupero giudiziale.



Promuovere l'applicazione di standard negoziali che tengano conto anche di comportamenti responsabili e affidabili da parte dei debitori.

La governance di sostenibilità

Al fine di assicurare la corretta implementazione della Policy SRI, Gardant SGR ha definito ruoli e responsabilità a ciascuna Struttura Organizzativa/Funzione per l'implementazione della Policy stessa e la supervisione dei processi di integrazione della sostenibilità negli investimenti, coinvolgendo direttamente il team di investimento e il top management e creando una linea di dialogo diretta con la governance di sostenibilità complessiva del Gruppo.

In linea con l'approccio del Gruppo, **Gardant SGR opera promuovendo la sostenibilità nella propria operatività** mediante l'applicazione della Policy SRI, e adotta un impegno coerente per la sostenibilità anche rispetto alla responsabilità verso gli stakeholder (interni ed esterni), l'ambiente, la comunità e le istituzioni.

Per tali aspetti, le azioni di Gardant SGR rientrano nella più ampia Policy ESG del Gruppo, che Gardant SGR applica integralmente nella propria operatività e nel proprio business. A tal fine, Gardant SGR contribuisce alla definizione e all'implementazione delle iniziative del Gruppo in tema di sostenibilità, attraverso la partecipazione alle attività del Comitato per la sostenibilità e dei Working Groups).

Trasparenza sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari e implementazione del regolamento 2019/2088

Il Regolamento 2019/2088, in vigore da marzo 2021, impone ai partecipanti ai mercati finanziari e ai consulenti finanziari di divulgare il proprio approccio all'integrazione dei fattori di sostenibilità e di migliorare il livello di informazione sui prodotti sostenibili, in particolare con riguardo a:



- le modalità con cui i rischi ESG possano essere presi in considerazione nell'ambito dei propri processi decisionali e di investimento;



- le valutazioni relative a eventuali impatti negativi delle politiche di investimento adottate nei confronti di ambiente e temi sociali.

Gardant SGR, coerentemente con quanto previsto dalla più recente normativa europea, adotta attività e processi mirati a garantire la corretta implementazione della normativa stessa: questo processo avviene, in particolare, attraverso l'integrazione dei criteri ESG nei propri processi e nella propria operatività. Gardant SGR, in questo senso, si pone l'obiettivo di monitorare e presidiare i rischi connessi ai fattori di sostenibilità che gli investimenti potrebbero generare per gli investitori e per le controparti.

Gardant SGR si impegna, inoltre, a **comunicare in modo trasparente il proprio approccio all'integrazione dei fattori di sostenibilità negli investimenti**, con particolare riferimento alla valutazione e gestione dei rischi ESG, attraverso i canali previsti dalla normativa vigente, a partire dall'informativa precontrattuale e periodica e dalla disclosure attraverso il proprio sito web (si veda https://www.GardantSGR.eu/wp-content/uploads/2022/06/FY22_Gardant-SGR_Rendicontazione-SFDR Pubbl.pdf). A tal fine, Gardant SGR mantiene una pagina sul proprio sito web, intitolata **"Sustainability related disclosure"**, recante la rendicontazione ai sensi del Regolamento 2019/2088.

I Fondi Sostenibili della SGR

Oltre ai due FIA in gestione (Fondo Forward e Italian Distressed & Special

Situations Fund), nel 2022 Gardant SGR ha avviato un progetto per i nuovi fondi volto a sviluppare la propria offerta di prodotti sostenibili classificati come art. 8 ai sensi del Regolamento 2019/2088. Con questo obiettivo, Gardant SGR si è impegnata nella strutturazione di prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali, partendo dalla definizione di strategie e metriche fino allo sviluppo di tool di monitoraggio per la misurazione delle specifiche performance di sostenibilità. Il progetto ha portato Gardant SGR a istituire il FIA immobiliare riservato denominato Terre Agricole Italiane (il **"Fondo TAI"**), classificato come art. 8 ai sensi del Regolamento 2019/2088 e dedicato al settore agricolo, del quale è in corso la commercializzazione.

L'obiettivo del Fondo TAI è quello di conseguire un rendimento per effetto dell'investimento del proprio patrimonio in conformità al Regolamento 2019/2088 e al business plan del Fondo TAI stesso (come modificato tempo per tempo). Inoltre, esso promuove l'obiettivo ambientale elencato alla lettera f) dell'articolo 9 del Regolamento (UE) 2020/852 **"protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi"** ma non effettua investimenti sostenibili che tengono conto dei criteri dell'UE per le attività economiche ecosostenibili e, pertanto, non contribuisce agli obiettivi ambientali elencati all'articolo 9 del Regolamento (UE) 2020/852. La SGR seleziona gli investimenti che per natura e caratteristiche intrinseche si presentino idonei a conseguire l'obiettivo del Fondo TAI.

Il Fondo TAI adotta una politica di investimento tale da promuovere caratteristiche ambientali o sociali ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento 2019/2088, includendo dunque fattori ESG nelle decisioni di investimento.

La politica di investimento del Fondo è attuata mediante l'acquisizione, direttamente o indirettamente, di terreni agricoli nonché immobili accessori all'attività agricola, situati prevalentemente in Italia e/o in altri Stati membri dell'Unione Europea, al fine di supportare l'economia reale e contribuire attivamente allo sviluppo e al rilancio del settore agroalimentare quale infrastruttura essenziale per il nostro Paese.

Obiettivi, impegni e prospettive

La finalità di Gardant SGR è la **progressiva e complessiva copertura dell'integrazione ESG nelle proprie strategie**, con l'obiettivo di rendere compliant alle norme di riferimento e aumentarne l'attrattività verso gli investitori, mediante ampliamento del portafoglio di prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali ai sensi del Regolamento SFDR. In aggiunta al Fondo TAI, nel 2022 Gardant SGR ha avviato le attività di strutturazione di altri prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali e che verranno lanciati nel corso del 2023.

Inoltre, in risposta alla richiesta di Banca d'Italia del 28 dicembre 2022 di predisporre specifici piani d'azione atti all'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei paradigmi gestionali di intermediari bancari e non-bancari, le due controllate vigilate Master Gardant e Gardant SGR hanno presentato a marzo 2023 due distinti piani triennali per l'allineamento alle aspettative di Banca d'Italia.

Tali piani, presentati al Collegio Sindacale e approvati dal rispettivo Consiglio di Amministrazione, presentano gli interventi e le azioni puntuali che Master Gardant e Gardant SGR intendono realizzare nel breve-medio termine al fine di integrare aspetti organizzativi e operativi con considerazioni relative a fattori di rischio climatici ed ambientali, in particolare rispetto alle aree nelle quali siano state riscontrate maggiori debolezze ed esigenze di miglioramento.



3.2 Integrità e correttezza nel credit servicing

Con particolare riferimento alle attività di special servicing, il Gruppo adotta delle specifiche “Regole relative al recupero del credito” (le “**Regole**”), come parte del Codice di Comportamento nella Gestione e Recupero dei Crediti, con i valori di:

- integrità e legalità - operare in maniera irreprensibile e imparziale, nel massimo rispetto delle leggi e delle normative e tenendo in considerazione la propria responsabilità sociale;
- trasparenza – costruire tutte le proprie relazioni con i principali stakeholder sulla base dei valori di fiducia e onestà reciproca, impegnandosi a comunicare loro le informazioni di importanza fondamentale in maniera chiara, tempestiva e continuativa;
- centralità del cliente e adattabilità – porre il cliente al centro del proprio operato cercando di comprenderne le esigenze e di fornirgli una soluzione personalizzata.

Le Regole prevedono che i soggetti che operano nella gestione e nel recupero del credito in nome e per conto di Special Gardant e di Gardant Liberty Servicing - indipendentemente dal fatto che si tratti di dipendenti del Gruppo o professionisti terzi - siano tenuti a far sì che l’attività svolta sia conforme ai principi enucleati dal Garante per la Protezione dei Dati Personali in materia di Privacy e Recupero Crediti e che la loro attività venga svolta nel rispetto della dignità personale del debitore, evitando comportamenti che possano ledere la riservatezza dello stesso.

In particolare, dipendenti e professionisti esterni sono tenuti all’osservanza delle seguenti disposizioni:

1. rappresentare alle controparti (obbligati diretti, coobbligati e garanti) le ragioni del creditore in modo puntuale e trasparente, con spirito conciliativo nel totale rispetto dei canoni di correttezza;
2. concordare sconti, dilazioni e modifiche dell’importo dovuto dal debitore, oltre gli interessi e le spese medio tempore maturate e maturande, solo nei casi in cui abbiano ricevuto specifici poteri;
3. invitare le controparti a formulare per iscritto eventuali proposte diverse rispetto alla corresponsione immediata dell’intera somma dovuta, da sottoporre all’organo aziendale competente con relativa esaustiva relazione;
4. negoziare e/o comunicare informazioni sensibili soltanto al debitore o suo delegato cercando, per quanto possibile, di accertare l’identità e/o chiedendo copia della delega.
5. mantenere sempre un contegno professionale e non trattenere rapporti confidenziali con il debitore;
6. non esercitare pressioni indebite o minacce nei confronti del debitore al fine di indurlo al pagamento;
7. dimostrare in ogni occasione la massima professionalità, a tutela dell’immagine della società creditrice.

Principali attività nell’esercizio 2022

Iscrizione a UNIREC

Nel corso del 2022 si è perfezionata l’adesione a UNIREC (Unione Nazionale Imprese a Tutela del Credito) da parte di Gardant Liberty Servicing.

Gardant Liberty Servicing ha aderito con l’obiettivo di contribuire all’impegno, assunto da tutti i componenti del network, di adottare un codice di condotta che normi il comportamento etico nelle attività di recupero. Il “Codice di condotta per i processi di gestione e tutela del

credito” adottato da UNIREC richiama le regole già applicate da Gardant Liberty Servicing e da Special Gardant (le due società del Gruppo con licenza ex articolo 115 TULPSTULPS), per cui l’adesione non ha determinato alcuna modifica in termini di comportamento formale o sostanziale.

In questo stesso anno sono maturati i termini per l’adesione di Special Gardant ed è stata anche avviata la relativa pratica di iscrizione.

Digitalizzazione dei fascicoli creditizi

L’acquisizione dei fascicoli cartacei delle posizioni acquisite dai soggetti cedenti i crediti è una delle attività di special servicing che ha il maggiore impatto in tema di sostenibilità. L’attività di recupero delle informazioni correnti e pregresse dei titolari di posizioni debitorie è di primaria importanza a tutela anche di quest’ultimi, per garantire la continuità dei rapporti in un’ottica di trasparenza e correttezza.

Tuttavia, la movimentazione dei fascicoli cartacei con i cedenti presenta dei costi diretti e indiretti in termini ambientali tra i quali: trasporto, stoccaggio, richiamo delle pratiche e fotocopie.

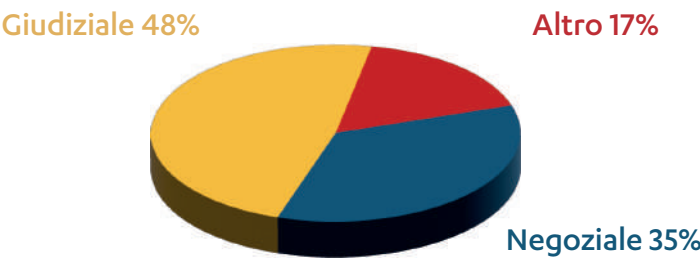
Per i motivi di cui sopra, il processo di digitalizzazione dei fascicoli è stato considerato prioritario dal Gruppo; avviato nello scorso esercizio, ha trovato il suo consolidamento nel 2022: da quest’anno, per ogni acquisizione di crediti, un team specializzato (all’interno di Special Gardant) prende contatti con l’ente cedente, affinché tutto il materiale cartaceo, prima dell’archiviazione presso il provider di riferimento che ne cura la custodia, venga scansionato, indicizzato secondo la nomenclatura in uso e travasato in formato digitale nei sistemi gestionali del Gruppo.

Gli ulteriori obiettivi conseguiti, oltre quelli già menzionati sopra, sono connessi alla drastica riduzione di carta nelle sedi di Special Gardant, con relativi costi e rischi correlati (es. minori spazi occupati, facilitazione delle pulizie giornaliere, minore materiale incendiabile, minore esposizione a polveri per i dipendenti, etc.). Inoltre, ciascun gestore dispone di tutte le informazioni sulle pratiche gestite nel “fascicolo digitale” all’interno del sistema gestionale di riferimento. Per cui, sono state ridotte le richieste da parte dei gestori del materiale cartaceo presso l’archivio; ulteriore beneficio indotto è il contenimento del transito su strada di furgoni deputati al trasferimento del cartaceo nelle varie sedi operative e successivo rientro. Nello specifico, nel 2022 sono stati scansionati più di 15.000 fascicoli, per un totale di più di 430.000 fogli di carta.

Obiettivi, impegni e prospettive

Nel 2023 è attesa la formale finalizzazione dell’iscrizione di Special Gardant ad UNIREC, rallentata quest’anno da aspetti amministrativi-burocratici legati al cambio sede.

Strategie di incasso



3.3 Solidità economica e creazione di valore

Gli azionisti di riferimento del Gruppo sono:

- Tiber Investment SARL, una subsidiary dei fondi gestiti da Elliott Management Corporation, con una quota di controllo;
- investitori privati, alcuni imprenditori e i membri del top management.

Il Gruppo si posiziona tra i primi 10 operatori del settore in Italia sia come special servicer, gestendo circa 20 miliardi di Euro di valore nominale di crediti, sia come master servicer e provider di altri servizi per le cartolarizzazioni. Le masse gestite in questo senso ammontano a circa Euro 40 miliardi di valore nominale.

Le capacità, l’esperienza ed il know how del Gruppo sono riconosciute dal mercato ed in questo senso il Gruppo ha realizzato alcune importanti partnership a lungo termine con alcuni primari gruppi bancari: negli anni passati con il Gruppo Banco BPM e con l’ex Gruppo Carige e nel 2022 con il Gruppo BPER Banca.

L’anno 2022 è stato importante anche per la strutturazione e implementazione dell’attività di fronting entity di un portafoglio di crediti NPL e UtP; in accordo con la banca cedente ha assunto il ruolo di gestione dei contratti con fidi revolving in conto corrente. Il modello proposto, che si applica ai crediti UtP del portafoglio già in essere, ma che può essere esteso alle medesime tipologie di credito che saranno gestiti in futuro, è innovativo e prevede l’intervento della banca cedente solo come entità che riceve il cliente presso i propri sportelli senza alcun aggravio operativo ulteriore, e permette alla banca stessa di deconsolidare totalmente il rischio sui contratti/crediti relativi a questi fidi rotativi.

L’EBITDA 2022 normalizzato del Gruppo, ossia la marginalità lorda effettiva non dipendente da componenti di natura valutativa, è di Euro 26 milioni (contro Euro 7,9 milioni del 2021) e i ricavi totali ammontano a Euro 81,1 milioni (anch’essi al netto della componente di natura valutativa). Tutto ciò a conferma della solidità del business model e della capacità di creare valore.

Le eccellenti performance sono frutto di un sapiente coordinamento e valorizzazione delle risorse umane e informatiche che costituiscono una componente unica e distintiva del business model del Gruppo. In particolare, il Gruppo fa leva su una piattaforma di data valorisation con dati e servizi informativi pienamente integrati all’interno di un framework di software proprietario.

Obiettivi, impegni e prospettive

Nei primi mesi del 2023 il Gruppo ha approvato un Business Plan aggiornato 2023-2025 per tener conto del mutato contesto economico, delle variate prospettive di sviluppo del settore bancario italiano rispetto a quelle considerate nel 2021 e della citata nuova partnership firmata con il Gruppo BPER Banca, che si realizzerà nel corso del 2023.

Il nuovo Business Plan conferma la bontà delle tre direttrici di sviluppo già considerata nel piano di sviluppo del 2021 ossia: consolidare il business in essere, aumentare sempre più la presenza nella gestione dei crediti UtP e sostenere l’attività di fund management.

Il piano prevede un mantenimento sostanziale delle quote di mercato del Gruppo ed una crescita costante dei ricavi e delle performance di incasso sui crediti.

Ebitda	26 milioni
Crediti in servicing	40,4 miliardi
Totale ricavi netti*	81,1 milioni
Crediti gestiti come special servicer	19,6 miliardi

* Ricavi totali al netto delle componenti non ricorrenti

3.4 Privacy e sicurezza dei dati

Privacy

Il Gruppo persegue con estrema decisione i più elevati standard di trasparenza, equità, correttezza nel trattamento dei dati personali come previsti dalla normativa europea e nazionale, cioè il Regolamento (Ue) 2016/679 e il Codice Privacy (D.lgs. 196/2003) come modificato e integrato dalle normative più recenti. La cultura della protezione dei dati è parte integrante dell’intero asset informativo dell’organizzazione, tenuto conto che un livello adeguato di protezione dei dati deve garantire alla stessa, in primo luogo, la tutela nel tempo del brand aziendale e della reputazione dell’istituzione.

I principi del trattamento dei dati personali secondo il GDPR e a cui il Gruppo aderisce, sono i seguenti:

- liceità, correttezza e trasparenza;
- limitazione delle finalità;
- minimizzazione dei dati;
- esattezza;
- limitazione della conservazione;
- sicurezza, integrità e riservatezza;
- privacy by design (protezione dei dati fin dalla progettazione);
- privacy by default (protezione dei dati per impostazione predefinita).

A tale scopo il Gruppo ha definito un sistema organico e articolato di responsabilità e di processi volti ad assicurare la qualità del servizio ai propri stakeholder e a garantire la tutela della privacy, il corretto trattamento dei dati sensibili e la minimizzazione dei rischi che ne minaccino l’integrità, quali quelli di perdita, furto, distruzione, alterazione, accesso abusivo e divulgazione non autorizzata.

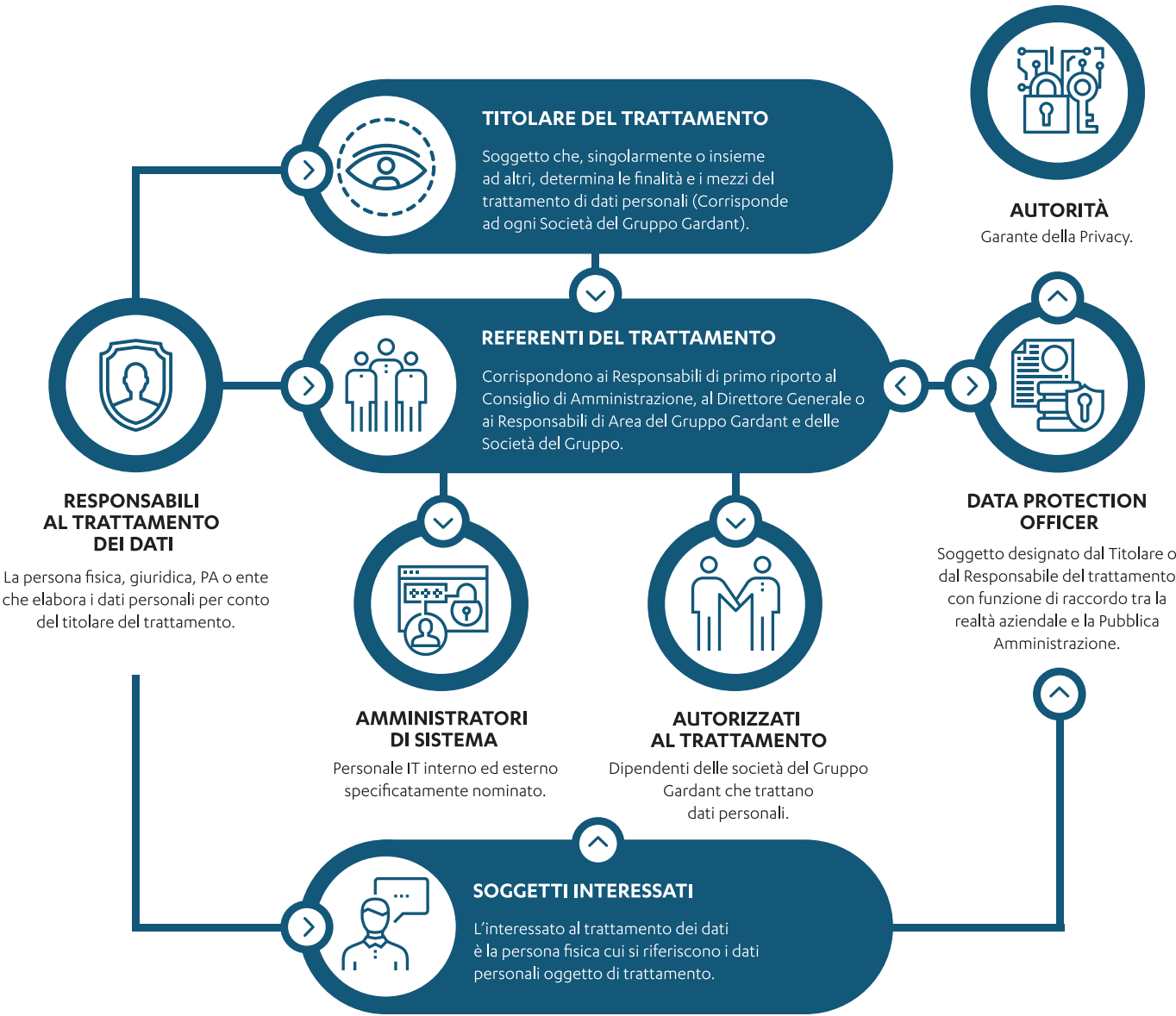
Al fine di rappresentare in modo agevole quali sono i ruoli, i compiti e le responsabilità in materia di protezione dei dati personali, è riportato l’organigramma privacy del Gruppo, che rispetta le indicazioni previste dalla normativa vigente.

Organigramma privacy

Il DPO ha un ruolo centrale nel Gruppo, nella gestione generale della privacy e nell’esecuzione di nuovi progetti che abbiano un impatto sulla protezione dei dati personali. In particolare, assicura il presidio della normativa in materia di privacy, garantendo il recepimento dei relativi aggiornamenti e l’allineamento normativo, monitorando gli adempimenti previsti anche dai provvedimenti dell’Autorità Garante e presidiando in questo modo il rischio di non conformità.



Modello organizzativo di Data protection



Principali attività nell'esercizio 2022

Nel corso del 2022 sono stati aggiornati tutti i processi che regolamentano la privacy nel Gruppo, nello specifico:

- esecuzione dei diritti dell'interessato;
- data breach;
- privacy by design-default;
- portabilità dei dati personali;
- amministratori di sistema.

Sono state aggiornate anche le policy in materia dei dati personali, ovvero:

- Policy di Protezione dei Dati Personali;
- Policy di Sicurezza Informatica.

Tali documenti sono pubblicati e messi a disposizione sul portale aziendale ed è prevista la loro condivisione con ciascun dipendente o collaboratore al momento dell'assunzione.

Nel 2022 non sono pervenute denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti, né si sono verificate fughe, furti o perdite di dati dei clienti.

Sempre nel 2022, con riferimento alla gestione delle richieste degli interessati, il Gruppo ha adottato e formalizzato specifiche procedure dirette a garantire che gli stessi vengano debitamente gestiti nelle tempistiche previste dal GDPR. Questi strumenti hanno permesso la mitigazione dei rischi reputazionali e di non conformità nell'ambito del trattamento dei dati personali, anche con riferimento alla liceità e correttezza del trattamento medesimo.

Sicurezza dei dati

La sicurezza informatica, o cyber security, nonché la sicurezza fisica degli apparati, sono temi preponderanti per ogni tipologia di azienda e anche per il Gruppo rappresentano uno dei principali punti di attenzione ed investimento.

A fine di presidiare la sicurezza dell'infrastruttura IT, il Gruppo si è dotato di:

- servizio MSS - Managed Security Services, che garantisce un monitoraggio proattivo del traffico sugli apparati network, del logging di sessioni, di intrusion prevention con l'intelligenza artificiale ed è presidiato da personale specializzato 24 ore su 24, 7 giorni su 7;
- gestione accentrata dei dispositivi aziendali (mobile e laptop) attraverso un sistema di MDM - Mobile Device Management. Tutti i dispositivi sono cifrati e l'accesso ai sistemi gestionali avviene esclusivamente tramite MFA - Multi Factor Authentication (autenticazione a più fattori);
- servizi cloud erogati da un data center innovativo con elevati standard di sicurezza:
 - > sistema di alimentazione UPS tri-ridondante,
 - > infrastruttura in acciaio, che sostiene il sistema T-SCIF, e ha funzione di volano termico, permettendo alla facility di raggiungere livelli di resilienza superiori ai più elevati standard di settore,
 - > resistenza della sede del data center a eventi sismici a un livello di zona 2 di rischio (palificata sotto il terreno per mezzo di micropali fino a 15 metri).
 - > location in no-fly-zone.

La scelta del data center è stata guidata anche dall'orientamento verso le tematiche di sostenibilità. Il fornitore che eroga il servizio ha varie certificazioni in questo ambito, come ISO 14001 (sistemi gestione ambientale) e ISO 50001 (gestione dell'energia), e utilizza esclusivamente fonti di energia rinnovabile. Inoltre, è monitorato da un Network Operation Center (NOC) per mezzo del Living Data Center (LDC), ovvero il sistema proprietario automatizzato di monitoraggio delle performance e delle regolazioni dei parametri ambientali. A titolo di esempio, garantisce la totale compartimentazione tra l'aria calda e quella fredda, garantendo una temperatura uniforme all'interno del data center, e un ambiente ottimale per il life cycle degli apparati IT.

Principali attività nell'esercizio 2022

Nel corso del 2022 sono stati portati a termine gli obiettivi e gli impegni presi nell'anno precedente. In particolare:

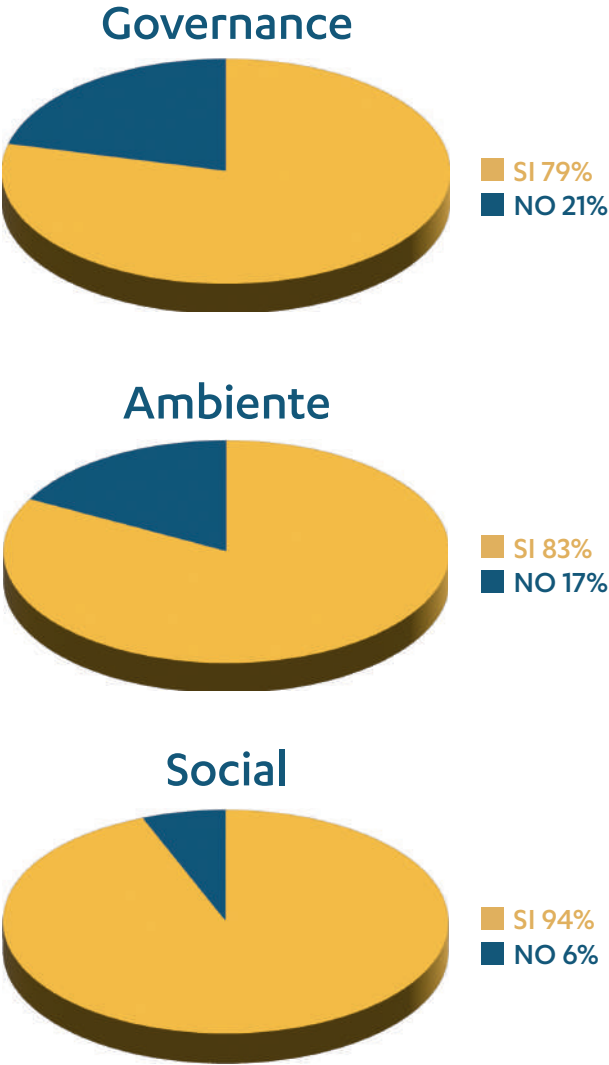
- sono stati effettuati due Penetration Test e quattro Vulnerability Assessment nel corso del 2022 con il supporto di società terze specializzate. Queste verifiche hanno lo scopo di valutare i presidi di sicurezza e identificare la presenza di vulnerabilità nei sistemi aziendali;
- è stata avviata un'attività di monitoraggio sul dark web con lo scopo di far emergere l'eventuale presenza di credenziali compromesse, riferite al personale del Gruppo, e attivare immediate contromisure;
- è stata sottoscritta una polizza assicurativa di copertura sui cyber risk. La polizza copre eventuali danni e costi di ripristino legati ad attacchi hacker subito dal Gruppo.

Inoltre, come l'anno scorso, sono stati effettuati due test di Disaster Recovery che includevano gli scenari di indisponibilità dei due principali outsourcer ICT e lo scenario di indisponibilità della sede principale del Gruppo.

Nel corso del 2022, la funzione di Data Protection e IT Risk ha effettuato un audit sui due principali outsourcer ICT del Gruppo, con il supporto di una società esterna specializzata. L'audit ha dato esito positivo, con l'identificazione di alcuni ambiti di miglioramento.

Infine, a novembre 2022 è stato inviato un questionario (il "Questionario ESG") a 6 fornitori IT selezionati nell'ambito del più ampio progetto pilota volto a sensibilizzare i fornitori sui temi ESG (Governance, Social,

Environment) che per Gardant risultano importanti. Con riferimento ai fornitori IT, il questionario ha prodotto dei riscontri positivi:



Obiettivi, impegni e prospettive

Nell'ambito di continuo miglioramento dei processi di sicurezza del Gruppo è stato avviato un Progetto per l'ottenimento della certificazione ISO/IEC 27001:2013 (ISO 27001) "Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni". Lo standard ISO 27001 definisce i requisiti per pianificare, attuare, verificare e migliorare il sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni. È uno standard volontario riconosciuto a livello mondiale e certificato da un ente terzo (organismo di certificazione) accreditato. Si applica a tutte le informazioni, in qualsiasi modalità di trattamento (informatico o cartaceo). La conformità alla ISO 27001 evidenzia la capacità del Gruppo di proteggere i dati sensibili e gestire adeguatamente i rischi informatici.

È stato predisposto un programma di sicurezza informatica per l'anno 2023 ("Gardant IT Security Program") volto a rafforzare ulteriormente la sicurezza e la resilienza dei sistemi informativi aziendali. Il programma include tutte le evidenze che sono emerse e/o emergeranno nell'ambito del progetto di certificazione ISO 27001.

Il valore ambientale

4.0
Il valore ambientale

L’“impronta ambientale” prodotta dal Gruppo con la propria attività è poco significativa se considerata la tipologia di business di cui si occupa; tuttavia, questo non rende meno importante per il Gruppo l’impegno a ridurre gli impatti che la propria operatività ha in termini di inquinamento ambientale.

In tale ottica, il Gruppo ha già posto in essere alcune importanti azioni, realizzando gli obiettivi del 2021 prefissati nel Piano per l’esercizio in oggetto, e ulteriori azioni sono in corso.

Una nuova sede in ottica green

Il 2022 il Gruppo ha cambiato sede. Al momento del trasferimento, era ancora in corso l’iter di certificazione LEED® categoria Gold dell’immobile, ottenuta dalla proprietà a dicembre 2022.

Questo garantisce al Gruppo di presidiare, seppur indirettamente, le prestazioni dei luoghi in cui svolge la propria attività, in termini di risparmio energetico ed idrico, riduzione delle emissioni inquinanti, miglioramento della qualità ecologica degli interni, materiali e risorse impiegate.

Non solo la ricerca dello stabile, ma anche il trasferimento alla nuova sede e la ristrutturazione dei locali interni sono stati curati da Gardant con un’attenzione all’impatto ambientale.



Il moving alla nuova sede

Il trasferimento è stato realizzato con una grande attenzione alla minimizzazione degli scarti e alla possibilità di riciclo. In particolare, il 45% delle unità di arredamento non riutilizzabili ma ancora in ottime condizioni è stato donato in beneficenza, con l’aiuto di Banco Building che ha curato l’operazione di smontaggio, consegna e rimontaggio presso gli enti riceventi individuati, mentre il 55% è stato rivenduto a società terze.

La ristrutturazione degli interni

Nei lavori di ristrutturazione particolare cura è stata posta nel dotare la sede di:

- sistemi e meccanismi volti al contenimento dei consumi energetici. In particolare, sono stati installati impianti di condizionamento e

- d’illuminazione connessi a un sistema di supervisione attivo-passiva dell’impiantistica (BMS, Building Management System), finalizzato all’efficientamento energetico, che permette di ottimizzare i tempi di start-up e di power-down con possibilità di impostazione centralizzata;
- impianto di luci a basso consumo energetico in tutti i locali con sistemi di dimeraggio dell’intensità della luce in funzione degli effettivi lux presenti nell’ambiente;
 - appositi spazi e relativi accorgimenti per la gestione dei rifiuti e la riduzione degli sprechi, come riportato in dettaglio nelle voci specifiche che seguono.

Processi paperless

Il processo di dematerializzazione volto a sostituire il supporto digitale a quello cartaceo, consolidato all’interno del Gruppo, interessa la corrispondenza in entrata e in uscita e la gestione del ciclo passivo di tutto il Gruppo ed è ulteriormente sostenuto dai sistemi applicativi di smistamento volti a ridurre drasticamente anche la necessità di stampa nella fase successiva, quella di riconduzione dei documenti agli interessati.

A titolo esemplificativo, nel 2022 è stato gestito con successo l’iter approvativo di circa 69.000 fatture tramite workflow dematerializzato; inoltre, sono stati smistati oltre 3.400 elementi di corrispondenza in ingresso con workflow informativi senza necessità di ricorrere ad alcuna stampa e circa 38.500 elementi di corrispondenza in uscita inviati tramite il sistema informatizzato.

Coerentemente, il Gruppo si è dotato di tecnologie atte alla gestione paperless anche a supporto delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati (CDA paperless).

Spedizioni green

Il Gruppo, attraverso Gardant e Gardant Liberty Servicing, aderisce al programma Go Green Climate Neutral di DHL, attraverso il quale può compensare le emissioni di anidride carbonica generate dalle spedizioni mediante l’investimento in progetti a sostegno dell’ambiente o di popolazioni svantaggiate.

DHL certifica con reportistica annuale il totale di CO₂ emesse; con riferimento alle spedizioni commissionate dal Gruppo nell’esercizio 2022, tale valore è pari a 8.841,79 kg CO₂.

Consumo di acqua

Il Gruppo ha l’obiettivo di ottimizzare il consumo di acqua nelle proprie sedi, e a tal fine ha posto in essere due tipologie di azioni: ha installato negli uffici di Milano e Roma i rubinetti a risparmio idrico con fotocellule e ha dotato le stesse sedi di distributori di acqua collegati alla rete idrica, a disposizione di tutti i dipendenti e degli ospiti. Nella sede di Milano sono già attivi da più di un anno, mentre nella sede di Roma è stato predisposto un sistema analogo che sarà attivato nel corso del 2023. Con quest’ultima azione, oltre a minimizzare gli sprechi di acqua, il Gruppo persegue anche i seguenti obiettivi:

- riduzione dell’utilizzo della plastica, sostituendo l’acquisto di acqua in bottiglie e/o in fusti;
- risparmio di risorse per l’approvvigionamento e la distribuzione.

Smaltimento rifiuti



Raccolta differenziata

L’ingresso nella nuova sede è stata anche l’occasione per introdurre la raccolta differenziata nella sede centrale, come fatto lo scorso anno nei nuovi uffici di Milano.



Carta

Nel 2022 la quasi totalità della carta utilizzata è stata portata al macero e destinata al processo di riciclo.

A seguito del rientro del personale in presenza è stato inevitabile un aumento dell’utilizzo della carta rispetto al 2021.

Il Gruppo ha adottato dei meccanismi di compensazione per ridurre l’uso e l’accumulo di carta:

- messa a disposizione nelle diverse aree dell’ufficio di contenitori ad hoc per la raccolta della carta destinata al macero,
- rimozione delle cassettiere e dei cestini,
- incremento dei centri di raccolta differenziata della carta,
- riduzione del numero di armadiature,
- sistema di prenotazione delle postazioni di lavoro non più fisse.

Al contempo, la dotazione di block-notes per l’uso da parte dei dipendenti è interamente con carta realizzata da residui della lavorazione della mela.



Toner

Il Gruppo aderisce al programma di riciclaggio delle cartucce delle stampanti offerto dal proprio fornitore, il quale si impegna a ridurre a zero i rifiuti destinati in discarica. In particolare, garantisce che nessuna parte delle cartucce venga inviata alle discariche, ma riciclata in diversi usi.



Apparecchiature informatiche

Il set in dotazione che viene fornito a ciascun dipendente include un cellulare e un pc portatile. Nel caso dei cellulari, il Gruppo si avvale di contratti di fornitura a noleggio operativo, che prevedono:

- la manutenzione ordinaria e straordinaria degli apparecchi per assicurarne un funzionamento duraturo nel tempo,
- il cambio a scadenza definita, con vantaggi non solo dal punto di vista della produttività e dell’efficienza, ma anche in termini di smaltimento e riciclo; gli apparecchi sono riconsegnati in modo programmato allo stesso fornitore, che può generare economie di scala nel riciclo e nello smaltimento.

I pc sono tutti di proprietà e anch’essi sono sottoposti ad accordi di manutenzione ordinaria e straordinaria per assicurarne la massimizzazione del loro ciclo di vita. Tale gestione ha permesso di effettuare il passaggio da torrette fisse a dispositivi portatili senza generare materiale da inviare in discarica.

Anche tutte le altre apparecchiature, come ad esempio le stampanti e i server, prevedono un contratto di

manutenzione con tempestivi interventi di riparazione che permettono di allungarne il ciclo di vita.



Raccolta pile esauste

A partire dal mese di ottobre 2021 la Capogruppo ha aderito al servizio di raccolta delle pile esauste e accumulatori portatili. Il servizio è esteso a tutte le società del Gruppo ed è svolto per tutte le tipologie di pile portatili previste dal D.lgs. 188/08; per esigenze di trattamento e riciclo la raccolta avviene in modo differenziato tra le diverse tipologie (pila alcalina, pila al litio, altro).

La torretta è a disposizione di tutto il personale e rientra nel progetto di smaltimento dei rifiuti consapevole.

Consumi energetici

Oltre agli accorgimenti sopra menzionati, che sono stati introdotti in fase di ristrutturazione dei locali con riferimento al consumo d’acqua e ai sistemi di impianto e condizionamento, il Gruppo si è dotato per tutte le sedi di contratti di manutenzione dei locali e delle apparecchiature che permettono di rilevare in modo tempestivo malfunzionamenti di diverso genere che potrebbero compromettere l’efficienza energetica o aumentare i consumi energetici, incrementando il potenziale impatto ambientale del Gruppo.

Ad esempio, con cadenza periodica, sulla base della programmazione prevista nei contratti dei contratti stessi ed in ogni caso ad esigenza, il personale delle ditte di manutenzione ispeziona il funzionamento di porte, finestre così come il funzionamento delle fotocellule nel sistema di illuminazione.

Nel corso del 2022, inoltre, sono state avviate le attività volte ad adottare l’impiego di energia da fonti rinnovabili, individuando ambito, fornitori e offerte.

Obiettivi, impegni e prospettive



Distributori di acqua

Visto l’esito positivo del progetto pilota nella sede di Milano, è stato previsto anche per la sede di Roma il passaggio dal servizio tramite boccioni d’acqua all’allaccio diretto alla rete idrica. I lavori di impianto effettuati nel 2022 hanno previsto l’installazione di sistemi di erogazione e di filtraggio. I distributori sono presenti in diverse parti degli uffici e sono a disposizione ad uso gratuito di tutti i dipendenti e degli ospiti.



Accordo energia fonti rinnovabili

Nei primi mesi del 2023 il Gruppo ha firmato i contratti per la fornitura di energia con certificazione da fonti 100% d’origine rinnovabile, che saranno attivi per tutte le sedi da tale data in avanti.



Raccolta differenziata

Al fine di rafforzare le azioni poste in essere nel 2022, è previsto per il 2023 un piano di comunicazione per sensibilizzare i dipendenti al corretto smistamento dei rifiuti prodotti nelle sedi lavorative.



Indicatori di performance

Materiali utilizzati per peso o volume

Il peso o il volume totale dei materiali utilizzati per produrre e confezionare i prodotti e i servizi primari dell’organizzazione durante il periodo di rendicontazione sono divisi in: (I) materiali non rinnovabili utilizzati; (II) materiali rinnovabili utilizzati.

Udm: Ton	2022
Carta riciclata	-
Carta non riciclata	1,6
Totale carta	1,6

Rispetto al 2021, si è modificato il parametro di misurazione, ovvero la tipologia di carta in fase di acquisto e non la destinazione al riciclo al termine del suo utilizzo. La tabella riporta il peso in tonnellate delle risme acquistate e include anche quelle non ancora consumate al 31/12/2022.

Rifiuti prodotti

Peso totale in tonnellate dei rifiuti prodotti e suddivisione del peso totale in base alla composizione dei rifiuti.

CODICE CER	Categoria di rifiuto	[kg]	[t]
200101	Carta e cartone	5040	5,0
150106	Imballaggi in materiali misti	1360	1,4
150103*	Imballaggi in legno	4560	4,6
170405*	Ferro e acciaio	860	0,9
Totale		11820,0	11,8

*Il dato relativo ai codici CER I 150103 - 170405 riguarda i rifiuti prodotti nella fase di trasferimento di sede, i cui FIR non sono intestati a Gardant ma alla società che ha curato il moving.

Energia consumata

Consumo totale di energia		
Consumi interni di energia primaria (da fonti non rinnovabili) ¹	[GJ]	721,58
Gas naturale per riscaldamento	[m3]	20.106
Consumi interni di energia trasformata	[GJ]	771,97
Energia elettrica acquistata (da fonti non rinnovabili)	[KWh]	214.437

Nel 2022, il Gruppo ha consumato 721,58 GJ di energia primaria proveniente da fonti non rinnovabili, ossia dal gas naturale consumato per il riscaldamento degli edifici, pari a 20.106 m3.

I consumi interni di energia acquistata sono stati pari a circa 772 GJ, derivanti dall’energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili, per un totale di 214.437 KWh, utilizzata per riscaldamento, forza motrice e illuminazione.

Emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra (GHG)

Emissioni dirette di GHG (Scope 1) Gas naturale per riscaldamento	tCO ₂ e	36,71
Emissioni indirette suddivise per fonte energetica (Scope 2 - Location based ²)	tCO ₂ e	52,97
Emissioni indirette all’interno dell’organizzazione suddivise per fonte energetica (Scope 2 - Market-based)	tCO ₂ e	97,91

Il Gruppo monitora le proprie emissioni dirette derivanti dall’utilizzo di gas naturale per il riscaldamento (Scope 1), nonché le emissioni indirette, derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata da terzi (Scope 2). In particolare, il consumo di energia del Gruppo è legato principalmente all’utilizzo dei sistemi di riscaldamento e condizionamento e dai sistemi di illuminazione degli uffici.

1 I fattori di conversione applicati vengono forniti dalla libreria DEFRA aggiornata all’anno 2022.

2 Il calcolo delle emissioni GHG Scope 2, secondo il metodo location based, viene effettuato applicando ai consumi di energia elettrica il fattore di emissione riferito al fuel mix nazionale italiano come definito da European Environment Agency.





Lo sguardo verso gli stakeholder: persone, fornitori e comunità

5.1

Sviluppo e tutela dei dipendenti

5.1.1

Le persone al centro

5.1.2

La composizione

5.1.3

Lo sviluppo professionale

5.1.4

Salute, Sicurezza e Welfare

5.2

Fornitori e catena del valore

5.2.1

Modello di sourcing

5.2.2

Gestione dei rapporti con i fornitori

5.2.3

Rischio fornitore

5.3

Impegno verso la comunità locale

5.3.1

Restituire al territorio parte
del valore creato

5.3.2

Charity

5.3.3

Formazione all'esterno

5.3.4

Sponsorizzazioni

5.1 Sviluppo e tutela dei dipendenti

5.1.1 Le persone al centro

Il modello di gestione del Gruppo dedicato allo sviluppo e alla tutela dei dipendenti si fonda sul principio per cui **le persone costituiscono l'elemento fondante dell'organizzazione**. In tal senso il focus principale è quello di favorire il benessere organizzativo, creando un ambiente stimolante orientato al senso di responsabilità, alla collaborazione e al confronto costante.

Contribuisce allo sviluppo di un ambiente di questo tipo:

- la continua attenzione alla costruzione di una cultura aziendale in cui tutti possano riconoscersi;
- un'organizzazione del lavoro accurata e con processi chiari e costantemente migliorati;
- la cura dedicata a garantire spazi di lavoro confortevoli;
- la presenza di servizi a disposizione del dipendente che possano favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa;
- un costante sviluppo delle competenze garantito attraverso la formazione e l'adeguamento tecnologico orientato all'innovazione al fine di anticipare le trasformazioni e i cambiamenti.

5.1.2 La composizione

Il 2022 vede il Gruppo composto da 341 dipendenti, con una proporzione, in termini di genere, pari al 44% dei dipendenti di sesso femminile ed il 56% di sesso maschile. Il 98,5% sono assunti a tempo indeterminato.

Tra le 7 sedi del Gruppo in Italia, in quella legale basata a Roma si concentrano il 65% dei dipendenti. Seguono, in termini di numerosità, le città di Genova e Milano. L'età media è di 45 anni, tuttavia vi è una grande ricchezza in termini di patrimonio di competenze e differenze generazionali.

5.1.1 Lo sviluppo professionale

Cultivare il talento, favorire il confronto e condividere conoscenze e competenze sono i principi alla base dell'approccio orientato allo sviluppo professionale all'interno del Gruppo. Lo sviluppo è inteso in una triplice direzione: da una parte l'acquisizione di competenze e conoscenze nuove, dall'altra lo sviluppo di una capacità di lettura del contesto per una più efficace capacità di collocarsi in esso, non ultimo, sviluppare il percorso professionale coerentemente con i propri talenti.

Recruiting e turnover

Nella propria politica di recruiting il Gruppo considera fondamentale la condivisione di valori con i candidati valutati all'interno dei processi di selezione. Inoltre, l'**adesione agli obiettivi**, la **facilità d'integrazione nel team**, insieme alle **competenze necessarie**, alla **motivazione** e alla **crescita** restano gli elementi rispetto ai quali viene gestita la valutazione dei candidati. Tale attenzione è rilevante in maniera trasversale rispetto ai candidati, sia che si tratti di profili junior che senior.

L'approccio culturale nell'accogliere professionisti junior e senior come nuovi dipendenti è quello di favorire un rapporto di reciprocità, attraverso il quale se da un lato il Gruppo offre un'opportunità nel contesto di lavoro di una realtà d'eccellenza, dall'altro il neoassunto può portare una visione fresca e un approccio originale al lavoro.



Nel corso del 2022, sono state assunte 43 risorse, 39 delle quali presso la sede di Roma e i restanti 4 su Milano, con un mix equilibrato sia rispetto al genere che rispetto all'età: il 47% al femminile; il 51% con età compresa tra i 27 e i 35 anni e il 49% tra i 36 ed i 50 anni.

L'organico complessivo è aumentato di 11 risorse rispetto al 2021, pur a seguito dell'importante numero di assunzioni effettuate nell'arco del 2022. Ciò si può ricondurre a due fattori, in particolare. Il primo fattore impattante consiste nelle cessioni di contratto programmate rispetto ad una società azionista non appartenente al Gruppo. Il fenomeno ha riguardato il 42% delle cessazioni di contratto. Il secondo fattore impattante è relativo ad un incremento di dimissioni, da leggere nel quadro generale di un mutamento di dinamiche di mercato del lavoro registrato in tutta Europa³.

Particolare attenzione è posta anche al processo di onboarding previsto per tutti i neoassunti, che prevede la fornitura immediata al nuovo dipendente di tutte le dotazioni informatiche e l'inserimento rapido nella rete di relazioni aziendali.

Tirocini formativi

Nel corso del 2022 sono state attivate convenzioni con le principali università italiane per supportare l'attività formativa di studenti e neolaureati attraverso l'attivazione di tirocini curriculari ed extracurriculari all'interno delle società del Gruppo, rispettando così l'impegno, preso nel 2021, di ampliare e strutturare accordi con il mondo universitario per offrire ai giovani un'opportunità e per permettere al Gruppo di scoprire nuovi talenti. Nello specifico, durante il 2022 sono state attivate 10 convenzioni di cui il 40% con atenei della regione Lazio, e per il restante 60% divise tra la regione Lombardia, Liguria e Puglia.

In seguito alla pubblicazione di annunci di stage su LinkedIn e sulle principali piattaforme di job placement delle università, sono state ricevute circa quattrocento candidature.

A seguito del processo selettivo sono stati attivati stage curriculari ed extracurriculari nelle società del Gruppo.

Al termine dello stage, se l'esperienza formativa è di successo e vi sono le condizioni, ai giovani neolaureati viene proposto di proseguire l'esperienza con un contratto a tempo determinato. L'obiettivo è garantire un percorso di crescita non solo formativo ma anche professionale e stabilizzare i giovani all'interno della realtà organizzativa offrendo loro un percorso di apprendimento continuo.

Formazione interna

Gli obiettivi perseguiti dalla politica formativa del Gruppo sono i seguenti:

- **rafforzare** i contenuti tecnico-professionali necessari a svolgere ciascuno il proprio ruolo e mantenere aggiornato il livello di professionalità;
- **favorire** le relazioni e gli scambi tra colleghi;
- **sviluppare** le competenze trasversali, funzionali al ruolo e alla categoria;
- **garantire** lo sviluppo di una cultura orientata all'apprendimento continuo.

³ In particolare, in Italia durante il 2022 il dato relativo alle dimissioni ha registrato un aumento del 23%, come rilevato dalla Relazione INPS relativa all'osservatorio sul precariato del 15 dicembre 2022.



Anche nel 2022 il Gruppo ha ottenuto la conferma della Certificazione Qualità ISO 9001:2015 settore EA37 in ambito formativo. Il processo di certificazione permette di ripensare, in modo strutturato e continuativo, il metodo di formazione utilizzato affinché sia il più possibile aderente alle strategie di business e crei valore sia per l'organizzazione che per i dipendenti.

Il focus sul metodo formativo, curato in ogni particolare, garantisce che le conoscenze e le competenze contenute nella formazione possano essere trasmesse in modo efficace. Inoltre, il metodo certificato prevede l'utilizzo di un questionario di gradimento anonimo al termine delle sessioni formative. I risultati dei questionari raccolti parlano di un livello di qualità valutato in una fascia alta costante. Infatti, il 40% delle risposte ai questionari confermano una valutazione compresa nel livello della scala più alto, il 55% dei questionari comunque valuta la formazione come buona e soltanto una parte residuale si attesta sulla sufficienza. Questo testimonia che la focalizzazione sul metodo contribuisce in modo sostanziale a trasmettere in maniera efficace le conoscenze e le competenze oggetto dei corsi.

Il mantenimento del sistema di gestione per la qualità è garantito attraverso audit annuali da parte dell'ente certificatore.

L'offerta formativa nel Gruppo è definita tenendo conto di:

- competenze distintive target per i diversi ruoli e posizioni;
- fabbisogno formativo individuale, tramite la valutazione del livello di competenze posseduto rispetto a quello richiesto dal profilo target;
- aggiornamenti necessari rispetto ai contenuti professionali;
- valorizzazione del potenziale individuale.

In linea con l'obiettivo fissato, nel 2022 il Gruppo si è dotato di una piattaforma e-learning, che permette di coniugare lo sviluppo di una cultura dell'apprendimento con l'esigenza di gestire flessibilmente il tempo tra esigenze personali ed organizzative.

Ciascun dipendente può accedervi con le credenziali personali e fruire del catalogo formativo dei corsi obbligatori e facoltativi.

Nell'ambito dei progetti dedicati allo sviluppo professionale, il Gruppo si è avvalso, come di consueto, anche della formazione a docenza interna, oltre che di fonti esterne (società di consulenza formativa, liberi professionisti, enti ed associazioni di categoria). La proposta della docenza

interna da un lato valorizza le competenze specialistiche presenti, giustificando in questo modo i dipendenti investiti del ruolo di docente, dall'altro permette uno scambio ed un confronto diretto tra i partecipanti ai progetti che possono riguardare processi di lavoro anche in senso più ampio.

In particolare, nel 2022 si sono tenuti 3 corsi a formazione interna su tematiche tecnico professionali e operative, che hanno fatto registrare 199 partecipazioni, per un totale di 373 ore di formazione. Le competenze dei colleghi impegnati nella docenza interna vengono riconosciute anche all'esterno del Gruppo, come dimostra il loro coinvolgimento nel mondo universitario o nella partecipazione del nostro Top Management a tavole rotonde e tavoli tecnici.

Non sono mancati altresì progetti di formazione dedicati alla figura centrale dell'asset manager, sia con una formazione tecnico professionale, prevista nell'Academy dedicata, che con una formazione specifica sugli aspetti identitari e di approccio all'attività di gestione dei crediti deteriorati.

Non ultimo, il Gruppo, sensibile alle tematiche di legalità e di tutela dei dipendenti, ha curato un programma di formazione generale sull'Antiriciclaggio (D.lgs. n. 231/2007), inserendo nel piano dell'offerta formativa anche un corso a docenza interna, oltre ai corsi specifici sul tema. Il corso ha interessato la totalità dei dipendenti.

Il Servicing in Gardant

Nel corso del 2022 è stato realizzato un progetto di formazione e sviluppo che ha coinvolto tutti i colleghi che si dedicano all'attività di special servicing, che è la famiglia di professionisti più numerosa, pari al 48% dell'organico a livello di Gruppo.

L'iniziativa rientra nell'ambito degli impegni fissati lo scorso anno, di agevolare la costruzione di sinergie all'interno delle società del Gruppo in modo trasversale e di alimentare la condivisione di obiettivi e la collaborazione costante.

Il progetto è nato dall'esigenza di consolidare un'identità che fosse condivisa da tutto il personale impegnato nelle attività di servicing e di favorire lo sviluppo di una capacità di lettura del contesto e del mercato di riferimento.

In particolare, il percorso proposto ha messo al centro il ruolo professionale dell'asset manager, con l'intento di interrogarsi, confrontarsi e



Rafforzare i contenuti tecnico-professionali necessari a svolgere ciascuno il proprio ruolo e mantenere aggiornato il livello di professionalità.



Favorire le relazioni e gli scambi tra colleghi.



Sviluppare le competenze trasversali, funzionali al ruolo e alla categoria.



Garantire lo sviluppo di una cultura orientata all'apprendimento continuo.



apprendere il modo migliore per interpretarlo all'interno del mercato di riferimento, con uno stile distintivo Gardant.

Le sessioni di lavoro, in totale 15, di cui 14 in presenza nella sede di Roma e una in remoto, hanno costituito un tassello importante per la costruzione di questo processo, attivando uno scambio su prassi e procedure di lavoro, accorciando le distanze dovute alla lontananza territoriale e valorizzando quindi una più diretta conoscenza.

Il progetto ha ottenuto dei risultati importanti in termini di apprezzamento e di esempio di buona prassi. Il 64% dei questionari di valutazione (anonimi) classificano l'iniziativa con un "ottimo", il 36% con un "buono" e in nessun caso vi è stata una valutazione come "sufficiente".

Per quanto riguarda la valutazione del metodo formativo, il 71% dei questionari ha riportato una valutazione come "ottimo" e i restanti si sono attestati sul "buono".

Nel 2023, si darà seguito ad una serie di spunti emersi dai laboratori formativi per proseguire nella diffusione delle competenze e nella creazione di sinergie tra i vari team.

Il processo di valutazione delle performance e il sistema premiante

La valutazione delle competenze e delle capacità sviluppate assume un ruolo centrale nella definizione dei percorsi di sviluppo professionale ed è anche alla base del sistema premiante.

È un processo che interessa tutti i dipendenti del Gruppo ed è gestito dalla funzione Risorse Umane, che cura la personalizzazione del processo sulle base delle competenze molto specialistiche riferite alle posizioni lavorative nel Gruppo, nonché relative al mercato di riferimento. Alla base del processo di valutazione del Gruppo vi sono tre principi chiave:



- **semplicità:** valutazione delle competenze tecnico-professionali concretamente osservabili così come delle competenze trasversali fondamentali per ogni prestazione lavorativa;



- **equità valutativa:** le capacità tecnico-professionali richieste sono definite in specifici comportamenti rilevabili al fine di eseguire valutazioni eque e coerenti con quanto viene chiesto quotidianamente nel proprio lavoro;



- **responsabilità:** i risultati della valutazione del responsabile e dell'autovalutazione compongono un report, che viene discusso all'interno di un colloquio. L'approfondimento del report insieme al proprio responsabile è un punto di partenza per sviluppare ulteriormente le proprie competenze e capacità durante l'anno successivo. Ciò avviene al fine di facilitare la creazione di un momento di 'bilancio' personale dell'anno, che porti ad interrogarsi su quanto realizzato e come. Ogni colloquio di feedback è un punto d'inizio, da cui si pongono le basi per lo sviluppo professionale, tenendo conto delle competenze già consolidate e di quelle da sviluppare.

La percentuale dei dipendenti che nel 2022 ha ricevuto la valutazione periodica è pari al 100% dell'organico in forza al 30 giugno dell'anno stesso. Gli esiti del processo di valutazione delle prestazioni, nell'ambito del sistema di performance management, contribuiscono alla definizione

del sistema incentivante secondo le regole di remunerazione declinate nelle policy delle singole società del Gruppo.

L'attenzione al singolo ha fatto sì che nel 2022 non vi siano stati episodi di discriminazione e siano state garantite, dunque, inclusione e pari opportunità per i dipendenti nell'ambito del processo di valutazione delle performance.

5.1.4 Salute, Sicurezza e Welfare

Favorire il benessere dei dipendenti è una direttrice che il Gruppo considera fondamentale per consolidare una cultura organizzativa che favorisca il singolo, la comunità e i risultati di business.

Sicurezza sul posto di lavoro

L'impegno per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro è costante. Il monitoraggio e le verifiche frequenti eliminano eventuali fattori di rischio e contribuiscono al rispetto di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Il 2022 ha visto ancora in essere la necessità di mantenere alta l'attenzione su tutte le misure necessarie per la prevenzione e la gestione della situazione emergenziale pandemica. Come nel 2021, la situazione è stata monitorata dal Comitato Covid, composto da: Risorse Umane, Affari Generali (ufficio tecnico), responsabili del Servizio di Protezione e Prevenzione, medici competenti, rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza e OO.SS.

Rispetto alle normative tempo per tempo vigenti, il Gruppo ha applicato misure rigorose, utilizzando una modalità di lavoro ibrida, con alternanza di smart working e presenza in ufficio e garantendo la distribuzione gratuita a tutto il personale di dispositivi di protezione.

Inoltre, il Gruppo ha ritenuto fondamentale personalizzare il corso obbligatorio sulla sicurezza per le sedi delle società dal Gruppo per adattarlo alla propria realtà e lo ha reso disponibile per tutti i dipendenti sull'intranet aziendale. Nel corso del 2022 è stato registrato un caso di infortunio sul lavoro, senza conseguenze gravi.

Lavoro agile e altre forme di flessibilità lavorativa

Il Gruppo, nel settembre 2022, è passato da un utilizzo del lavoro agile ("LA"), applicato in base alle normative emanate in periodo pandemico, all'introduzione di un regolamento aziendale sul LA in modalità ibrida. L'intento è continuare a favorire la conciliazione tra i tempi della vita lavorativa, le esigenze della dimensione privata di ciascuno e le esigenze tecniche, organizzative e produttive del Gruppo.

Il modello organizzativo proposto prevede l'alternanza del lavoro in sede con quello presso il proprio domicilio.

Tale organizzazione del lavoro non muta gli obblighi, i doveri ed i diritti posti in capo al personale e al datore di lavoro dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale e aziendale, dunque deve essere realizzato nel rispetto di tutte le disposizioni della normativa di servizio tempo per tempo vigenti.

Il Regolamento prevede che l'accordo, sottoscritto individualmente da ciascun dipendente, abbia una durata a tempo determinato con termine 30 settembre 2023. È fatta salva la possibilità di prorogarla di un ulteriore periodo qualora ne ricorrano le condizioni.

Possono usufruire del LA tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, full-time oppure part-time, che abbiano superato il periodo di prova. In situazioni specifiche è previsto inoltre un numero maggiore di giorni di LA al mese rispetto al numero prestabilito per tutti, ad esempio se si è in stato di gravidanza o con figli con un'età inferiore ai 3 anni o nel caso in cui si è soggetti a cure per patologie gravi.

Il Gruppo si è dotato di una piattaforma proprietaria sia per la gestione degli accordi sottoscritti che per la pianificazione delle giornate in LA. In questo modo è possibile ottimizzare e gestire flessibilmente l'organizzazione del lavoro.

Quale misura di miglior favore per il lavoratore rispetto a quanto previsto nell'articolo 11 del rinnovo del contratto nazionale di lavoro di settore sottoscritto in data 19 dicembre 2019 ed in applicazione delle normative aziendali vigenti in materia di buono pasto, nel caso di LA è riconosciuta l'erogazione del buono pasto.

Il Regolamento introdotto disciplina e dà indirizzo su tutto quello che riguarda l'orario di lavoro, il diritto alla disconnessione, gli strumenti di lavoro, il luogo di lavoro, la privacy e la sicurezza.

Sistema di welfare aziendale integrato

Il welfare aziendale permette di promuovere con azioni concrete il benessere dei dipendenti. In questa direzione, anche nel 2022 sono stati proposti strumenti integrativi di welfare per la popolazione aziendale.

Ad esempio, il premio aziendale è stato distribuito, su scelta del singolo, in denaro oppure beneficiando dell'uso di una piattaforma welfare attraverso la quale, in toto o in parte, possono acquistare i servizi presenti sulla piattaforma con relativo beneficio fiscale.

La piattaforma mette a disposizione una varietà di servizi in grado di rispondere ai bisogni sia del singolo dipendente che a quelli della sua famiglia.

Rientrano in questa area di intervento a favore dei dipendenti anche altre iniziative:

- **bonus mobilità:** prevede un importo, come rimborso in busta paga, che va a coprire costi quali il parcheggio oppure l'utilizzo di forme di car-sharing o bike-sharing. Questo bonus è stato istituito durante l'emergenza sanitaria, a seguito dei rischi connessi all'uso dei mezzi pubblici,
- **mezzi pubblici:** rimborso dell'abbonamento annuale per la città in cui vi è la sede di lavoro,
- **assistenza sanitaria:** per i dipendenti e per il loro nucleo familiare a totale costo aziendale,
- **medicina preventiva:** un check up annuale garantito a tutti i dipendenti.

La gestione delle relazioni industriali

Nel 2022 il dialogo con le organizzazioni sindacali si è concentrato sul nuovo assetto societario, sulla salvaguardia di istituti normativi e contrattuali del rapporto del lavoro e sulla gestione dell'emergenza Covid-19, seguendo coerentemente l'evoluzione normativa avvenuta durante l'anno.

Nell'arco del 2022 il Gruppo ha sottoscritto un accordo con le organizzazioni sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISI per il riconoscimento di buoni benzina da 200 Euro a favore dei dipendenti delle società del Gruppo.

L'iniziativa ha permesso di fornire un aiuto concreto ai dipendenti per le problematiche relative allo scenario macroeconomico emerso nel 2022, in particolare per il contenimento degli effetti economici dovuti all'aumento del prezzo dei carburanti. In linea con quanto contemplato dalla legge 20 maggio 2022, è stato, pertanto, previsto un contributo una tantum per l'anno 2022 per i dipendenti del Gruppo con retribuzione annua lorda non superiore ai 60.000 Euro.

Welfare aziendale



Bonus mobilità

Prevede un importo, come rimborso in busta paga, che va a coprire costi quali il parcheggio oppure l'utilizzo di forme di car-sharing o bike-sharing. Questo bonus è stato istituito durante l'emergenza sanitaria, a seguito dei rischi connessi all'uso dei mezzi pubblici.



Mezzi pubblici

Rimborso dell'abbonamento annuale per la città in cui vi è la sede di lavoro.



Assistenza sanitaria

Per i dipendenti e per il loro nucleo familiare a totale costo aziendale



Medicina preventiva

Un check up annuale garantito a tutti i dipendenti.



Obiettivi, impegni e prospettive

Il Gruppo intende continuare a **promuovere una cultura della sostenibilità** in maniera diffusa e condivisa nell’organizzazione.

Nel 2022 si sono poste le basi per l’implementazione di una piattaforma gestionale HR al fine di garantire una maggiore fluidità e ottimizzazione dei processi di lavoro. Tale progetto sarà terminato nel 2023.

L’obiettivo dell’inclusione e dell’equilibrio tra bisogni che possono sorgere a seguito di differenze generazionali, di genere, di provenienza o altro è stato ed è l’obiettivo principale di tutte le iniziative che vedono il Gruppo impegnato sul piano dell’attenzione alle persone.

Gli ambiti su cui si investirà per il futuro con azioni ed iniziative di medio periodo sono i seguenti:

- **processo di valutazione della performance:** proseguire in una mappatura sempre più accurata dei ruoli e delle competenze, al fine di indirizzare meglio il piano formativo e identificare talento e motivazione;
- **onboarding:** strutturare ancora più accuratamente il processo di onboarding, permettendo a chi si affaccia alla realtà del Gruppo di capirne cultura, valori, processi operativi, strategia e regole interne. Ciò permetterà di creare più rapidamente una rete di relazioni, favorendo lo scambio e anche il riconoscimento reciproco anche nelle differenze;

- **stage:** contribuire ulteriormente a creare opportunità per i giovani studenti per favorire la connessione tra il mondo accademico e il mondo del lavoro, ad esempio offrendo borse di studio;
- **LA:** è importante raccogliere le esperienze e verificare il livello di soddisfazione del modello proposto, sia per il singolo che per l’organizzazione come entità produttiva. Nell’ambito di questo nuovo modello di organizzazione del lavoro, è utile fornire ai responsabili dei vari team occasioni di confronto e di formazione per agevolare sempre più un approccio al lavoro orientato agli obiettivi aziendali e con modalità sempre più flessibili rispetto al luogo e al tempo;
- **gestione dei talenti:** creare un contesto incentivante calibrato ed equilibrato sul piano della crescita che possa premiare la capacità di valorizzare gli altri, di favorire sinergie e di creare valore nelle differenze, attraverso un progetto mirato e strutturato ad hoc;
- **formazione:** dare seguito al progetto di sviluppo ‘Il servicing in Gardant’, creando laboratori ad hoc con ambassador interni che possano diffondere nei vari team delle diverse sedi un modello di riferimento in termini di contenuti e processi di lavoro.

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI



Totale dipendenti

341

Donne

44%

Uomini

56%

Nuove assunzioni

43

Under 30

10

Over 40

11

Contratti a tempo indeterminato

98%

Indicatori di performance

Numero totale di dipendenti			Anno 2022
	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti per genere	149	192	341
Percentuali di dipendenti per genere	44%	56%	100%

Numero di dipendenti per livello di inquadramento e genere			Anno 2022
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	5	18	23
Quadri Direttivi	71	116	187
3° area professionale	73	58	131
2° area professionale	0	0	0
Totale dipendenti	149	192	341

Numero di dipendenti per livello di inquadramento ed età			Anno 2022
	<= 29 anni	30 - 50 anni	>= 51 anni
Dirigenti	0	15	8
Quadri Direttivi	1	107	79
3° area professionale	15	85	31
2° area professionale	0	0	0
Totale dipendenti	16	207	118

Numero di dipendenti per area geografica e qualifica				Anno 2022
	Dirigenti	Quadri direttivi	3° area professionale	2° area professionale
Roma	12	133	81	0
Milano	10	21	12	0
Genova	1	13	31	0
Bergamo	0	3	1	0
Verona	0	8	4	0
Lodi	0	7	2	0
Napoli	0	2	0	0
Totale dipendenti	23	187	131	0

Numero di dipendenti per area geografica e tipologia di contratto				Anno 2022
	Tempo det. full time	Apprendistato Full time	Indeterminato Full time	Indeterminato Part time
Roma	5	0	213	8
Milano	0	0	37	6
Genova	0	0	40	5
Bergamo	0	0	4	0
Verona	0	0	8	4
Lodi	0	0	8	1
Napoli	0	0	2	0
Totale dipendenti	5	0	312	24

Numero di dipendenti per genere e tipologia di contratto				Anno 2022
	Tempo det. full time	Apprendistato Full time	Indeterminato Full time	Indeterminato Part time
Donne	1	0	125	23
Uomini	4	0	187	1
Totale dipendenti	5	0	312	24



Ore di formazione

Totale numero di ore di formazione erogate			Anno 2022
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	192	692	884
Quadri Direttivi	2.579	4.213	6.792
3° area professionale	2.651	2.107	4.758
2° area professionale	0	0	0
Totale numero di ore di formazione	5.422	7.012	12.434

Totale di dipendenti per categoria di lavoro (indicatore Personale - GRI 2-7)			Anno 2022
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	5	18	23
Quadri Direttivi	71	116	187
3° area professionale	73	58	131
2° area professionale	0	0	0
Totale numero di dipendenti	149	192	341

Ore medie di formazione per dipendente			Anno 2022
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	38	38	38
Quadri Direttivi	36	36	36
3° area professionale	36	36	36
2° area professionale	0	0	0
Totale	36	37	36

N.B. Il calcolo delle ore di formazione viene eseguito seguendo la metodologia consueta, per la quale il numero di ore unitario viene moltiplicato per il numero dei partecipanti all’evento formativo. Ad esempio, un corso di 5 ore seguito da 10 partecipanti costituisce n. 50 ore di formazione. Nel calcolo delle ore erogate nel 2022 sono stati calcolati come completati da tutti i dipendenti i corsi di formazione obbligatori (Sicurezza 8 ore, Privacy Reg. EU D.lgs. 101/2018, Cybersecurity, Responsabilità Enti/Società e Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001, Antiriciclaggio D.lgs. 231/2007), inclusi anche quelli ancora non interamente fruiti al 31 dicembre 2022.

Società	gg/malattia	gg/congedo parentale	gg/maternità	gg/infortunio
Gardant S.p.A.	437	78	443	-
Master Gardant S.p.A.	337	190	157	-
Special Gardant S.p.A.	529	11	132	-
Gardant Liberty Servicing S.p.A.	856	218	0	44
Gardant Investor SGR S.p.A.	19	-	-	-

5.2 Fornitori e catena del valore

5.2.1 Modello di sourcing

Il modello di sourcing adottato dal Gruppo è univoco per tutte le società, così da presidiare tutto il perimetro dei rischi connessi alle attività di acquisto del Gruppo, ed è “decentrato” presso ciascuno dei Centri di Responsabilità (i “CdR”) definiti nell’ambito del processo di pianificazione del budget.

Nello specifico, per ciascuno dei CdR è stato definito un responsabile di budget che ha l’ownership della sua definizione e autorizza gli acquisti a valere sullo stesso, sulla base dei poteri vigenti.

La gestione dell’intero modello è supportata da un gestionale di Gruppo, all’interno del quale vengono tracciate per ciascuna società tutte le iniziative di spesa richieste dalle strutture. Questa pratica garantisce un monitoraggio continuo delle richieste rispetto a quanto previsto dai poteri di spesa attribuiti per le rispettive società.

Le attività relative alle modalità di ingaggio e alla formalizzazione degli accordi con i fornitori devono essere conformi alle seguenti linee guida, definite nella Policy sul Ciclo Passivo di Gruppo:

- è necessario preparare una documentazione tecnica sufficientemente esplicativa al fine di mettere i fornitori nelle condizioni di fare la propria proposta tecnico-commerciale in piena consapevolezza e favorire il confronto delle offerte;
- si deve documentare ogni decisione intrapresa, a partire dalla fase di ingaggio del fornitore fino a quando verrà formalizzato l’accordo;
- è necessario predisporre di una documentazione tanto più dettagliata, chiara e completa, quanto più elevato è il valore del bene/servizio da acquistare;
- ciascun contratto che presuppone un impegno formale di spesa verso uno o più fornitori deve essere preventivamente autorizzato all’interno dell’applicativo di “ciclo passivo” e successivamente sottoscritto sulla base dei poteri vigenti;
- quando disponibili, è necessario utilizzare gli accordi quadro, così come ne va promossa la stipula di nuovi quando non disponibili;
- in caso di mancata disponibilità di accordi quadro, si devono applicare le linee guida definite per la selezione dei fornitori, mantenendo la tracciabilità dell’esecuzione delle azioni.

5.2.2 Gestione dei rapporti con i fornitori

Nel documento Policy sul Ciclo Passivo del Gruppo, che insieme al Manuale Operativo Ciclo Passivo costituisce il compendio normativo adottato dal Gruppo in materia di gestione dei rapporti con i fornitori, sono definite le linee guida a cui devono attenersi tutte le strutture che sono coinvolte nel processo di sourcing.

In particolare, il fornitore deve impegnarsi a mantenere riservato il contenuto di qualsiasi informazione o documento ricevuto durante il rapporto con società del Gruppo. Tale impegno da parte dell’azienda viene esteso anche ai propri dipendenti o terze parti con cui collabora.

Il rapporto con i fornitori da parte di ciascuna struttura del Gruppo dovrà fondarsi su principi di integrità etica, rispettando inoltre quanto disciplinato all’interno delle policy del Gruppo per la gestione delle operazioni con soggetti collegati e delle operazioni in conflitto di interesse. A tale riguardo, ai sensi del relativo contratto, le controparti del Gruppo si impegnano ad accettare il relativo Modello 231 e il Codice Etico e di Comportamento del Gruppo. Ciascuna struttura coinvolta dovrà dedicarsi a favorire un sistema concorrenziale di approvvigionamento dei beni e servizi richiesti, adottando processi e strumenti che consentano l’analisi di mercato della fornitura in fase preventiva, nonché la comparazione di offerte di fornitori diversi o la trattativa diretta secondo l’importo della fornitura.

Inoltre, tra i parametri di selezione dei fornitori, il Gruppo si assume l’obbligo di prevedere la valutazione delle politiche a sostegno dei principi di integrità etica e responsabilità sociale, ambientale e di governance nel loro business. A riguardo, a seconda del valore e della ricorsività della fornitura, è prevista la somministrazione ai fornitori di un questionario per la valutazione di tali aspetti.

5.2.3 Rischio fornitore

La gestione del rischio fornitore nel Gruppo è finalizzata a garantire la qualità dei servizi offerti mitigando il rischio di esposizione nei confronti degli stessi.

Ciascun responsabile di budget dovrà quindi privilegiare fornitori che:

- garantiscono il migliore rapporto qualità prezzo per la fornitura richiesta;
- sono risultati storicamente più competitivi e dispongono di certificazioni di qualità per il prodotto o servizio;
- hanno comprovata esperienza e hanno dimostrato idonea competenza sia all’interno del Gruppo che in altre aziende leader di settore;
- adottano principi di integrità etica e responsabilità sociale, ambientale e di governance nel loro business, minimizzando l’esposizione del Gruppo a rischi reputazionali;
- garantiscono l’adesione alle linee guida di Gruppo sulle modalità di pagamento dei beni o servizi che vengono erogati.

Principali attività nell’esercizio 2022

Nel corso del 2022, in occasione dell’aggiornamento della Policy sul Ciclo Passivo di Gruppo e come previsto nel Piano, è stata introdotta una disposizione che prevede la somministrazione di un questionario in fase di selezione del fornitore o di rinnovo del contratto, volto ad acquisire informazioni su alcuni dei principi a cui il Gruppo si ispira in tema di ambiente, social e governance.

Tale disposizione interna sarà messa a regime nel 2023: nel 2022 è stato infatti condotto un progetto pilota con l’obiettivo di verificare la rispondenza del questionario alle aspettative che hanno guidato la redazione delle domande, ossia che da un lato fosse un impegno sostenibile per il fornitore, e che dall’altro desse realmente una indicazione circa la sensibilità e l’attenzione del compilatore alle tematiche in oggetto.

Il progetto pilota si è concluso a dicembre del 2022 con esito positivo: tutti i questionari pervenuti sono stati compilati nella loro interezza, e la maggior parte dei fornitori ha risposto positivamente alle domande poste.

Sempre in un’ottica di monitoraggio della sostenibilità in termini di ottimizzazione delle trasferte effettuate dai fornitori e di sviluppo del territorio in cui il Gruppo opera, sono state estrapolate dall’applicativo che gestisce il ciclo passivo le spese fatturate per area geografica di provenienza dei fornitori.

I risultati mostrano che, anche per il 2022, la prevalenza dei fornitori (pari a ca. l’80% del totale) opera nelle regioni Lazio e Lombardia, in cui sono situate le principali sedi del Gruppo (Roma e Milano).

Il ricorso a fornitori stranieri inoltre è del tutto residuale (ca. 5%) ed è riconducibile principalmente ad iniziative di business che coinvolgono stakeholder con sedi non in Italia.

Obiettivi, impegni e prospettive

Tra gli obiettivi principali in tema di sostenibilità del Gruppo, vi sono i seguenti:

- mettere a regime l’impegno per tutti i centri di responsabilità a somministrare il questionario ESG in presenza delle condizioni previste;
- monitorare tale processo al fine di ottimizzarne il valore aggiunto e valutare eventuali evoluzioni;
- consolidare i risultati ottenuti in termini di scelta di forniture locali rispetto al totale dei fornitori utilizzati.



Indicatori di performance

Proporzione di spesa verso fornitori locali

Percentuale del budget di approvvigionamento utilizzato per le sedi operative significative che viene spesa per i fornitori locali.

Proporzione di spesa verso fornitori locali	€	%
Spesa per l'approvvigionamento su fornitori italiani	4.671.918,53 €	16%
Spesa per l'approvvigionamento su fornitori locali (Regione Lazio, Regione Lombardia e Regione Liguria)	22.761.998,82 €	79%
Spesa per l'approvvigionamento su fornitori esteri	1.533.999,02 €	5%
Totale spesa	28.967.916 €	100%

Nota: Per fornitore locale si intende con sede operativa in Lombardia e/o nel Lazio.

Sono state estrapolate nel sistema applicativo di gestione del ciclo passivo del Gruppo (Business Central) le fatture emesse nei confronti delle società del Gruppo (ivi compresi i FIA gestiti da Gardant SGR) che riportavano la data di registrazione da parte del fornitore tra il 01/01/22 e il 31/12/22. Non sono state considerate le fatture emesse nell’ambito dei contratti di servizi che sono stati stipulati tra le società del Gruppo. I dati sono comparabili con i corrispondenti dell’anno 2021 rispetto alla percentuale e non al valore assoluto, poiché per l’esercizio scorso tutti i dati e le informazioni si riferiscono dalla data in cui ha avuto origine il Gruppo (1° agosto 2021).

5.3 Impegno verso la comunità locale

5.3.1 Restituire al territorio parte del valore creato

Il Gruppo ha individuato alcune principali aree di azione in cui promuovere iniziative finalizzate a supporto della comunità nel territorio in cui opera, destinando le proprie risorse e competenze a progetti ad impatto sociale; in particolare:

- attività di charity;
- donazione o destinazione di beni di proprietà a beneficio di progetti ad impatto sociale;
- attivazione di partnership e networking su iniziative a valenza sociale;
- formazione su tematiche finanziarie di competenza;
- volontariato d’impresa;
- sponsorizzazione di eventi sportivi o con altre finalità che abbiano ricadute positive sul territorio.

La costituzione del nuovo gruppo industriale ha rappresentato il punto di avvio di un approccio strutturato e organico di attenzione alla tematica sociale, rivolta alle persone e al territorio. Iniziative in tal senso erano state promosse anche nel precedente assetto societario, ma il Gruppo ha definito la volontà di destinare risorse e impegno secondo un piano intenzionale e organico.

In tale ambito, le aree di azione individuate, in continuità con l’anno precedente, sono: charity, formazione e sponsorizzazione.

5.3.2 Charity

Una delle principali leve per produrre impatti positivi in ambito sociale che il Gruppo ha individuato è la destinazione di fondi a iniziative specifiche per dare, così, concretezza all’impegno di sostenere progetti

ad impatto sociale nel territorio in cui opera, attraverso l’utilizzo di una parte del valore economico prodotto.

Policy, Strategia e Piano operativo di charity

Nei primi mesi del 2022 sono state portate a compimento le attività iniziate l’anno precedente volte a definire l’infrastruttura di riferimento in termini di principi, linee guida e indirizzo strategico. A marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la Policy per le attività di Charity, in cui sono delineate linee guida e regole affinché l’attività diventi parte dell’operatività secondo criteri di funzionalità, trasparenza, legalità ed eticità.

A tale framework ha fatto seguito la definizione della strategia e del conseguente piano operativo per il triennio 2021-2023, finalizzati alla messa a terra degli intenti del Gruppo all’interno del set di principi e regole definite nella suddetta policy e in particolare: il documento di Strategia di Charity, che definisce l’indirizzo strategico di riferimento e delinea i criteri per canalizzare impegno e risorse su uno o più progetti specifici; il documento Piano Operativo di Charity, che recepisce le linee di indirizzo e presenta il progetto selezionato che realizza la strategia e ne stabilisce il piano attuativo.

Il progetto “Spazio alla Comunità Traguardo”

La Comunità Traguardo è una delle cinque comunità ospitate e gestite dalla Fondazione Pio Istituto del Buon Pastore. L’istituto è una realtà storica di Milano che dal 1848 si occupa dello sviluppo integrale della persona umana attraverso la scuola primaria paritaria e le comunità educative e familiari. Le comunità accolgono minori allontanati dalle rispettive famiglie con sentenza del Tribunale dei Minorenni per situazioni di grave disagio (abbandono, maltrattamento fisico/psicologico).

Il progetto, selezionato nel 2021 e avviato nei primi mesi del 2022, ha avuto la finalità di ristrutturare un appartamento sito all’interno del comprensorio in cui si sviluppa l’attività dell’Istituto, per destinarlo alla “Comunità Traguardo” che, con 5 minori e l’equipe degli educatori, era ospitata in un altro appartamento, sempre di proprietà della Fondazione, ma situato al di fuori delle mura dell’Istituto.

La ristrutturazione, completata ad ottobre 2022, ha permesso di far entrare i ragazzi all’interno della struttura, e quindi di contribuire a portare avanti il progetto educativo e di autonomia in maggiore sicurezza e con maggiore efficacia. Gli effetti positivi si riscontrano sia sulla partecipazione attiva alla vita dell’Istituto e alle iniziative sociali offerte sia sulla qualità delle interazioni sociali tra i ragazzi grazie alla dimensione e alla cura degli spazi.

Si possono annoverare altri due benefici indotti: il risparmio energetico, grazie agli accorgimenti avuti nei lavori di ristrutturazione; l’opportunità di mettere a reddito l’appartamento liberatosi, che può consentire di generare risorse economiche a sostegno delle attività sociali dell’Istituto.

Il progetto ha impegnato il budget del triennio 2021-2023 che il Gruppo ha destinato alla donazione ed è espressione dell’intento sancito nella Policy per le attività di Charity di concentrare le risorse per realizzare qualcosa di strutturale e significativo per la comunità ricevente. Per policy interna non sarà possibile sostenere finanziariamente la Fondazione, ma sono state attivate sinergie con altre società con le quali il Gruppo collabora nell’ambito del proprio business, in modo da creare un effetto volano e far sì che la Fondazione continui ad essere sostenuta o perlomeno diventi più conosciuta.

Donazione di arredi

Come anticipato nelle pagine precedenti, in occasione del cambio di sede, non potendo riutilizzare nei nuovi locali tutti gli arredi in uso, Gardant si è attivata, sia in modo diretto che per il tramite l’Associazione di volontariato Banco Building, per destinare la parte in eccesso ad enti del terzo settore che potessero usufruirne.

Grazie al servizio offerto da Banco Building, sono state donate più di 220 unità di arredamento, tutte in ottime condizioni, ad enti non profit (Croce Rossa Italiana, Protezione Civile, Fondazione Noopolis - Ospedale di Civitavecchia).

Volontariato aziendale

Il Volontariato aziendale - inteso come iniziative in cui l’impresa incoraggia, supporta o organizza la partecipazione attiva e concreta del proprio personale alla vita della comunità locale o a sostegno di organizzazioni non-profit, durante l’orario di lavoro⁴ - rientra tra le iniziative previste nel Piano, riprese anche nella stessa Policy per le attività di Charity.

A settembre 2022 è stato avviato il processo, non ancora concluso, volto ad attivare il volontariato aziendale a livello di Gruppo; in particolare, sono state portate avanti le seguenti attività:

- screening delle iniziative promosse da altre realtà analoghe a quella del Gruppo, per dimensioni e localizzazione;
- valutazione dell’applicabilità e della «personalizzazione» per il Gruppo;
- classificazione in macro ambiti, con prime considerazioni sui relativi obiettivi e sulle ricadute sulla struttura aziendale (sia lato organizzativo che sul personale);
- incontri con alcune delle realtà selezionate;
- studio e analisi degli elementi che possono contribuire al successo delle iniziative proposte.

Il processo è stato condotto con l’obiettivo di creare le fondamenta di una linea di azione che da un lato trovi l’adesione volontaria da parte dei dipendenti e dall’altro sia di utilità all’ente ospitante.

5.3.3 Formazione all’esterno

La cultura dell’innovazione, l’etica comportamentale del recupero, il rispetto di codici di condotta, la ricerca di soluzioni il più possibile sostenibili e la valorizzazione degli asset sono elementi in cui Gardant crede e che mira a trasferire sotto forma di know-how e competenze nel settore dell’asset management. L’obiettivo è contribuire a formare professionisti che siano in grado di intervenire per valorizzare la gestione del credito, a favore di tutti i soggetti coinvolti.

In tale direzione si inserisce la seconda edizione del “Corso di specializzazione sulla gestione degli NPL” del Dipartimento di Economia Aziendale dell’Università Roma Tre, che ha visto impegnato il management interno durante il 2022. Il corso, tenutosi sulla piattaforma on-line dell’Ateneo, ha approfondito metodologie e strategie per la valorizzazione dei portafogli di crediti deteriorati, ed è stato il primo corso universitario specialistico tenuto in Italia in materia di NPL. Delle 80 ore di lezione, circa il 40% è stato svolto sia dal top management che da esperti senior del Gruppo.

⁴ La definizione promossa da Fondazione Sodalitas è stata condivisa nel Laboratorio sul Volontariato d’Impresa realizzato nel 2013 da Fondazione Sodalitas, Ciessevi e Bocconi insieme con 11 imprese e 17 organizzazioni non profit.

La strada che il Gruppo ha intrapreso della professionalità e dell’innovazione continua sui contenuti e sul come fare business è quella giusta e ripaga il tempo del nostro top e middle management impiegato nella formazione, interna ed esterna. È un tempo sottratto alle attività di business, ma considerato almeno di pari valore, affinché gli interlocutori del settore possano essere sempre più maturi e preparati.

5.3.4 Sponsorizzazioni

Gardant SGR ha sottoscritto per il 2022 un nuovo contratto di sponsorizzazione del Settore Giovanile di Atlante Eurobasket Roma (“Eurobasket”), realtà consolidata del panorama cestistico italiano, fondata nel 2000.

Le somme erogate nella precedente stagione sportiva si sono rivelate di fondamentale importanza per Eurobasket, al fine di iscrivere le squadre giovanili ai tornei e dare loro la possibilità di crescere e maturare in abilità e socialità.

Il 2022 ha visto impegnata la Capogruppo nella sponsorizzazione di due eventi per finalità sociali con le seguenti organizzazioni:

- Associazione Libellule, ente non profit che si occupa di accompagnare le donne colpite da tumore in percorsi personalizzati. Nello specifico, Gardant ha contribuito a sponsorizzare la Charity Dinner 2022, che ha avuto l’obiettivo di raccogliere fondi a sostegno delle iniziative promosse dall’Associazione stessa. Le somme ricevute dall’evento sono state utilizzate per l’acquisto di un macchinario diagnostico specializzato.
- Club Alpino Italia, Sezioni Società Escursionisti Ossolani (S.E.O.) Domodossola, per la realizzazione del secondo raduno nazionale di escursionismo adattato, rivolto a persone con mobilità ridotta. All’evento hanno partecipato più di 400 persone, tra persone con disabilità, accompagnatori e interessati provenienti da tutta Italia.

Obiettivi, impegni e prospettive

Nell’anno 2023 il Gruppo sarà impegnato sia in attività sul territorio sia in attività interne come di seguito specificato:



- **donazioni:** in conseguenza della conclusione del triennio di riferimento del Piano e dei relativi documenti di Strategia di Charity e del Piano operativo di Charity, saranno definite sia la strategia per le donazioni sia il relativo piano attuativo per il periodo 2024-2026, valorizzando l’esperienza maturata nel triennio in corso.



- **volontariato aziendale:** si intende attivare un progetto pilota, che servirà per valutare la messa a regime di iniziative accrescimento per tutte le parti coinvolte, dipendenti ed enti che accolgono. La costruzione di progetti di volontariato aziendale, sulla base dell’esperienza pilota, sarà oggetto del Piano operativo di Charity 2024-2026.



- **policy/regolamento di sponsorizzazione:** il Gruppo intende dotarsi di un altro istituto normativo volto a definire e regolare le attività di sponsorizzazione. Tale attività, come visto nel corso del 2022, può essere rivolta anche ad iniziative sociali e sarà riservato una specifica in tal senso nel documento in questione.

Nota metodologica & Contatti

Nota Metodologica

Il Report è stato redatto in forma volontaria al fine di rappresentare le performance del Gruppo in ambito di sostenibilità, con riferimento alle proprie principali attività, alle aree di business, ai principi e alle politiche interne e ai risultati conseguiti nel corso del 2022. I contenuti del documento, con particolare riferimento alla sezione “Le azioni svolte: uno sguardo in avanti”, sono stati selezionati con il coinvolgimento dei referenti degli ESG Working Group, a partire dalle priorità identificate nel Piano, al fine di permettere la comprensione delle performance del Gruppo da parte degli stakeholder di riferimento.

Le strutture aziendali, attraverso gli ESG Working Group, hanno contribuito alla redazione dei contenuti del Report, partecipando alla raccolta dei dati e delle informazioni e alla convalida del documento.

Il Report è pubblicato con cadenza annuale: il perimetro di rendicontazione corrisponde con il perimetro di consolidamento del Gruppo. Gli indicatori riportati fanno riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, e coprono l'anno solare, con l'eccezione dei valori esposti con riferimento al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.

Il Report, infine, è stato redatto facendo riferimento ai Global Sustainability Reporting Standards (GRI Standards), pubblicati e

aggiornati nel 2021 dalla Global Sustainability Standards Board, per alcuni specifici indicatori, in particolare:

- GRI 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali;
- GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese;
- GRI 206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, anti-trust e pratiche monopolistiche;
- GRI 301-1 Materiali utilizzati per peso o volume;
- GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione;
- GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1);
- GRI 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2);
- GRI 306-3 Rifiuti prodotti;
- GRI 403-9 Infortuni sul lavoro;
- GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente;
- GRI 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale;
- 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti, con riferimento alla diversità tra i dipendenti;
- GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate;
- GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti.

Contatti

Per maggiori informazioni sul Report, è possibile contattare communication@gardant.eu



Your Investment and Servicing Partner

REPORT SOSTENIBILITA' 2022



Your Investment and Servicing Partner

