

Bilancio di Sostenibilità 2025

GENERAL FINANCE

Indice dei contenuti

Guida alla lettura **3**
Lettera agli stakeholder **5**

1. Chi siamo **7**
1.1 Il contesto in cui operiamo 8
1.2 La nostra missione e i nostri valori 11
1.3 Oltre 40 anni di storia 12
1.4 I settori in cui operiamo 14
1.5 Andamento del mercato e performance di Generalfinance 16
1.6 Valore economico generato e distribuito 18

2. L'approccio alla sostenibilità **20**
2.1 Il nostro percorso e la nostra strategia 21
2.2 Gli stakeholder 25
2.3 L'analisi di materialità 28
2.4 Gestione del rischio 32
2.5 Il nostro contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 36

3. La Governance **38**
3.1 La Governance della Società 39
3.2 Etica di business 48
3.3 Approccio alla fiscalità 52

4. Le nostre persone **54**
4.1 Il nostro organico 55
4.2 Pari opportunità e diversity 62
4.3 Formazione e sviluppo 65

5. I rapporti con la clientela e la comunità **69**
5.1 Ruolo sociale per supporto alle imprese 70
5.2 Le caratteristiche del nostro operato con le imprese 72
5.3 Comunità e territorio 77
5.4 Innovazione e digitalizzazione 79
5.5 Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni 81

6. L'impatto ambientale **83**
6.1 Gestione ambientale 84
6.2 Efficientamento energetico ed emissioni in atmosfera 85

Appendice **90**
Annex 91
Nota metodologica 95
Glossario 97
GRI content index 98

Guida alla lettura

Vi presentiamo il nostro **quarto Bilancio di Sostenibilità**, redatto su base volontaria, con l'obiettivo di rendere noto agli stakeholder le nostre performance ambientali, sociali e di governance.
Nel presente documento descriviamo le politiche adottate, le azioni implementate e i risultati raggiunti, partendo dall'identificazione degli impatti attuali e potenziali generati da Generalfinance e dall'analisi degli indicatori più rilevanti per il nostro business, con un orizzonte informativo esteso al triennio 2023–2025.

Per garantire l'allineamento alle best practice a livello italiano ed europeo, il nostro Bilancio è redatto **in conformità con i principi di rendicontazione e con le richieste informative definite dalla Global Reporting Initiative (GRI)**[1] secondo un approccio "with reference".

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

Il corpo centrale del documento è organizzato in **sei capitoli.**
All'interno di ogni capitolo abbiamo incluso:

- le **informazioni qualitative** sulle modalità di gestione adottate in riferimento a ciascuno dei temi di sostenibilità analizzati;
- le **informazioni quantitative** rappresentate tramite grafici e tabelle.

Nel primo capitolo, **"Chi siamo"**, presentiamo i principali **macro-trend che caratterizzano il settore finanziario**, con un focus particolare sul mercato del **factoring**.
Raccontiamo la nostra mission, i valori che guidano le nostre scelte strategiche e operative, e ripercorriamo le tappe fondamentali della nostra storia, dalla fondazione fino a oggi. Approfondiamo inoltre la **classificazione dei segmenti di mercato** in cui operiamo, offrendo una panoramica della **composizione della nostra clientela**.
Chiudiamo il capitolo con una sintesi del nostro andamento economico-finanziario e di quello del mercato del factoring, con un approfondimento sulla creazione di valore economico e sulla sua distribuzione tra gli stakeholder.

Il secondo capitolo **"L'approccio alla sostenibilità"** descrive il percorso di avvicinamento svolto nel corso degli anni verso le materie ESG, con un focus sull'**analisi di materialità** condotta per identificare i temi rilevanti per la nostra realtà, e un dettaglio sulla **gestione dei rischi ESG**.

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



È inoltre presente la ricostruzione del nostro contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile al 2030 definiti dall'ONU.

Il terzo capitolo **"La Governance della Società"** fornisce una panoramica della nostra **struttura organizzativa** e delle modalità con cui assicuriamo il **rispetto dei principi di etica e integrità**, sia nello svolgimento dell'attività aziendale, sia nei rapporti con i nostri stakeholder.

Il quarto capitolo **"Le nostre persone"** si concentra sull'analisi del rapporto con i nostri dipendenti, descrivendo le politiche in essere e le iniziative proposte in materia di **pari opportunità, formazione e sviluppo.**

Il quinto capitolo **"I rapporti con la clientela e la comunità"** descrive uno dei temi principali di questo bilancio, ossia il nostro ruolo, all'interno dell'ecosistema finanziario, di realtà **a supporto delle imprese in difficoltà**.

Qui sono inoltre raccontate le forme di sostegno, in termini di sponsorizzazioni e adesioni a iniziative, che adottiamo in favore delle comunità locali per noi di primario riferimento. Viene infine approfondito il nostro approccio volto alla soddisfazione e alla fidelizzazione della clientela, affrontando il tema dell'**innovazione digitale** e della **sicurezza dei dati e delle informazioni.**

Nel sesto capitolo, **"L'impatto ambientale"**, presentiamo i principali aspetti ambientali legati alle attività della nostra Società, con particolare riferimento al **consumo energetico** e alle **emissioni generate.**

Infine, all'interno dell' **"Appendice"** è contenuta la **Nota metodologica** in cui si trovano gli aspetti tecnici alla base della realizzazione del Bilancio di Sostenibilità; il **GRI Content Index** all'interno del quale è realizzato un raccordo tra informative del GRI e ciascun capitolo del documento; e un **Glossario** a chiarimento di alcuni termini caratteristici del nostro business.

Lettera agli stakeholder

Siamo lieti di presentare il **Bilancio di Sostenibilità 2025 di Generalfinance**, uno **strumento attraverso il quale intendiamo rendere conto, con trasparenza, del valore economico, sociale e ambientale** che ogni giorno ci impegniamo a creare.

Per Generalfinance la sostenibilità non rappresenta un insieme di iniziative collaterali, ma un principio che guida il nostro modo di fare impresa. È un approccio che integra **crescita, responsabilità e visione di lungo periodo**, nella convinzione che il successo di un intermediario finanziario si misuri non solo dai risultati economici conseguiti, ma anche dall'impatto positivo che è in grado di generare per clienti, persone, investitori e comunità.

La **dimensione sociale** continua a rappresentare il cuore della nostra identità. Da oltre quarant'anni affianchiamo imprese che attraversano momenti di particolare complessità, sostenendone i percorsi di risanamento e rilancio attraverso soluzioni finanziarie specialistiche. Ogni intervento contribuisce non soltanto alla continuità aziendale, ma anche alla tutela dell'occupazione, delle competenze e del patrimonio industriale del Paese.

È in questa prospettiva che interpretiamo il nostro ruolo: **creare valore sostenibile significa contribuire concretamente alla crescita del tessuto produttivo italiano e alla salvaguardia del Made in Italy.**

Il 2025 ha rappresentato un anno di ulteriore consolidamento del nostro **percorso di sviluppo**. Abbiamo conseguito i migliori risultati della nostra storia, rafforzando la leadership nel mercato delle "Special Situation" e accelerando gli investimenti previsti dal Piano Industriale Mission to Grow 2025-2027. In particolare, abbiamo proseguito con decisione nel percorso di digitalizzazione dei processi, nell'espansione internazionale e nel rafforzamento della nostra organizzazione, creando le basi per una crescita ancora più solida, efficiente e sostenibile.

Parallelamente, abbiamo continuato a investire nelle nostre persone, promuovendo un **ambiente di lavoro inclusivo, orientato al merito e alla valorizzazione delle competenze**. Siamo convinti che il capitale umano rappresenti il principale fattore competitivo della nostra organizzazione e che lo sviluppo professionale, la formazione continua e il benessere delle persone siano condizioni indispensabili per creare valore nel lungo periodo.

Sul fronte della **governance** abbiamo ulteriormente rafforzato il nostro sistema di presidi, integrando in modo sempre più strutturato i principi ESG nei processi decisionali e di gestione dei rischi.



La sostenibilità è oggi parte integrante della nostra strategia industriale e costituisce uno dei pilastri su cui intendiamo costruire la crescita futura della Società, nel rispetto dei più elevati standard di trasparenza, correttezza e responsabilità nei confronti del mercato. Guardiamo al futuro con fiducia, consapevoli che il contesto economico continuerà a presentare sfide significative.

Proprio in scenari complessi emerge il valore del nostro modello di business: essere un partner affidabile per le imprese, sostenendone la continuità e la crescita creando al tempo stesso valore duraturo per tutti gli stakeholder.

Desidero infine ringraziare le nostre persone, i clienti, gli azionisti, gli investitori, i partner e tutte le istituzioni che ogni giorno ci accordano la loro fiducia. I risultati raggiunti sono il frutto del loro contributo e rappresentano il punto di partenza per continuare a crescere con responsabilità, competenza e visione di lungo periodo.

Massimo Gianolli
CEO Generalfinance S.p.A.

«Crediamo che la sostenibilità significhi innanzitutto generare valore nel tempo: per le imprese che supportiamo, per le persone che lavorano con noi, per gli azionisti che investono nel nostro progetto e per il sistema economico del Paese. È questa la responsabilità che ci guida da oltre quarant'anni e che continuerà a orientare il nostro percorso di crescita.»



capitolo 1
Chi Siamo

1.1 Il contesto in cui operiamo
1.2 La nostra missione e i nostri valori
1.3 Oltre 40 anni di storia
1.4 I settori in cui operiamo
1.5 Andamento del mercato e performance di Generalfinance
1.6 Valore economico generato e distribuito

1.1
Il contesto in cui operiamo

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

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

In particolare, il factoring è uno strumento con il quale una parte, denominata factor, acquista a titolo oneroso i crediti derivanti da attività di impresa, consentendo al cedente di ottenere liquidità immediata. Con riferimento al rischio di mancato pagamento, due sono le modalità di cessione del credito, pro solvendo e pro soluto, che si distinguono dal fatto che la garanzia di solvenza del debitore è assunta dal cedente, ovvero dal factor. In particolare, il factoring pro solvendo è uno strumento finanziario con cui l'impresa cedente mantiene il rischio di inadempienza del debitore, pur cedendo il credito al factor. In taluni casi Generalfinance effettua anticipazioni a fronte di ordini o contratti (Anticipo crediti futuri), il cui rischio è relativo alla controparte (cedente). Con il factoring pro soluto, invece, il rischio di inadempienza del debitore è assunto dalla società di factoring stessa. Entrambe le modalità descritte possono essere utilizzate per le imprese finanziariamente solide, imprese in bonis, e per quelle che presentano una situazione finanziaria difficile, imprese distressed. In particolare, la modalità pro solvendo è particolarmente indicata per quest'ultima categoria di imprese poiché consente di ottenere liquidità immediata, difficilmente reperibile attraverso il canale bancario tradizionale, sfruttando, in ottica di partnership operativa, la capacità del factor di gestire portafogli di debitori numerosi e complessi, ottimizzando i tempi d'incasso.

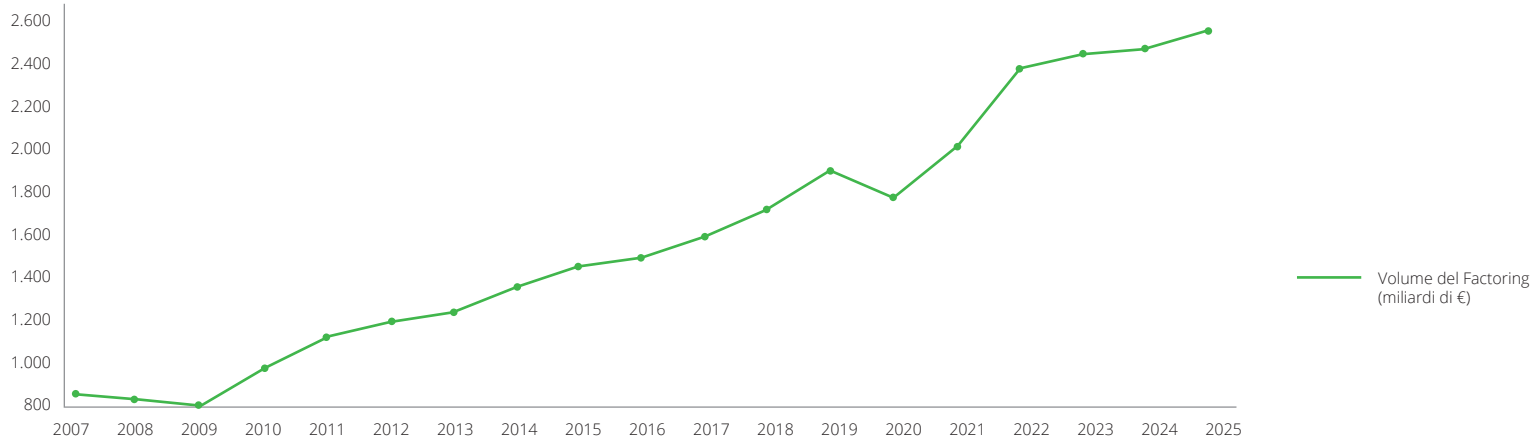
FACTORING PRO SOLVENDO	L'impresa cedente mantiene il rischio di inadempienza del debitore. l'operatività pro solvendo include anche l'anticipo a fronte di contratti e ordini.
FACTORING PRO SOLUTO (C.D. "ACQUISTO A TITOLO DEFINITIVO")	Il rischio di inadempienza del debitore è trasferito e assunto dalla società di factoring.

In uno scenario in cui il mercato globale sta attraversando una fase caratterizzata da un'elevata incertezza macroeconomica e finanziaria, segnata dal rallentamento della crescita globale, dal riemergere di tensioni commerciali e geopolitiche, dalla normalizzazione della politica monetaria e dall'aumento delle pressioni sulle imprese in termini di liquidità e rischio di credito, il factoring conferma il proprio ruolo strategico quale strumento flessibile e resiliente a supporto della gestione del capitale circolante, della continuità operativa delle imprese e della stabilità delle filiere produttive[2].

In particolare, i dati raccolti dalla EU federation for factoring and Commercial Finance for European factoring market per il 2025 evidenziano un turnover in crescita rispetto all'anno precedente. Infatti, come mostrato nel grafico sottostante, il turnover totale del settore del factoring in Europa nel corso dell'anno ha superato i 2.550 miliardi di euro (confrontati agli oltre 2.400 miliardi del 2024) e il turnover del settore del factoring ha rappresentato circa il 11,5% del PIL europeo a dicembre 2025[3].

2- Assifact, Rapporto sul mercato del factoring, 2025.
3- https://www.euf.eu.com/data-statistics/annual-factoring-data.html

L'EVOLUZIONE DEL FACTORING 2007-2025 (IN MILIARDI DI €)



Fonte - EU federation for factoring and Commercial Finance, 2025

Quanto evidenziato varia a seconda del Paese di riferimento: il factoring in Italia, nel corso del 2025, ha registrato una crescita del turnover pari al 3,8% rispetto al 2024, confermando una quota di mercato pari a circa il 12% del volume totale del factoring in Europa.

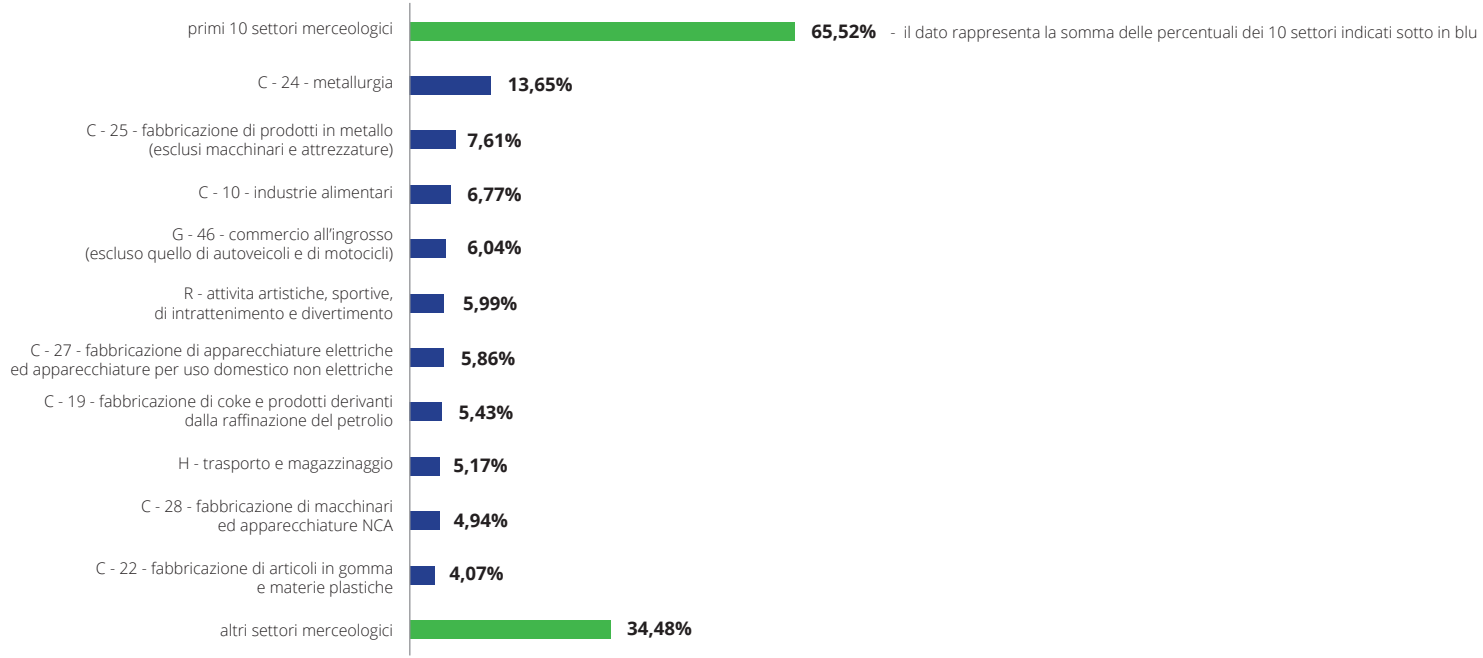
La Francia nel 2025 è rimasta il leader del mercato in Europa con una quota del 17,2% del volume totale del factoring, seguita dalla Germania (16,6%), Regno Unito (14,2%), Italia (11,6%) e Spagna (10,6%)[4].

Nei primi mesi del 2026 Assifact, l'Associazione Italiana per il Factoring, ha pubblicato un report in collaborazione con SACE relativo al factoring internazionale in Italia[5], dal quale emerge come il factoring internazionale rappresenti un segmento strategico e in forte crescita del mercato dei servizi finanziari, con implicazioni significative per la liquidità delle piccole e medie imprese e la resilienza delle catene di fornitura global. Infatti, il turnover ha registrato una crescita significativa, passando da una presenza pressoché trascurabile a incidere per oltre un quarto sull'intero mercato nazionale, trainato in modo particolare dall'export factoring, che copre oggi più del 90% dei volumi. Questo andamento è coerente con l'evoluzione stessa delle modalità di pagamento nel commercio internazionale: mentre gli strumenti di credito documentale tradizionali si riducono progressivamente, l'open account richiede soluzioni capaci di coniugare flessibilità, sicurezza e immediatezza.

Nel contesto italiano, la domanda di servizi di factoring internazionale proviene, in modo significativo, dalle filiere metallurgiche, alimentari, dell'elettromeccanica e del commercio all'ingrosso. Dal punto di vista geografico, prevalgono controparti residenti nei principali mercati dell'Eurozona – Germania e Francia in particolare – e, al di fuori dell'Europa, gli Stati Uniti e il Messico. La distribuzione dei volumi evidenzia inoltre un buon grado di diversificazione e una crescente esposizione verso controparti localizzate in economie emergenti, caratterizzate da un profilo di rischio operativo e legale più elevato, in cui l'intervento del factor risulta ancora più cruciale.

4- ibidem
5- Assifact, SACE, Il factoring internazionale in Italia, 2026.

RIPARTIZIONE DEI SETTORI MERCEOLOGICI PER CEDENTE NELLE OPERAZIONI DI EXPORT FACTORING (% TURNOVER) AL 31.12.2024



Fonte - Assifact, SACE, Il factoring internazionale in Italia, 2026.

Assifact sottolinea l'importanza di mantenere e accrescere il presidio dei mercati globali, attraverso una maggiore diversificazione di clienti e fornitori, nonché una maggiore presenza diretta, cogliendo le opportunità nei paesi emergenti ad alto potenziale di crescita e nei settori innovativi. La capacità di adattamento delle imprese, il supporto istituzionale e la spinta verso la sostenibilità e la digitalizzazione saranno determinanti per consolidare il posizionamento dell'Italia nel contesto internazionale.

Infatti, in linea con l'evoluzione del quadro normativo europeo in materia di sostenibilità, anche il settore del factoring sta progressivamente integrando i criteri ESG in molteplici ambiti aziendali, dalla definizione della strategia alla gamma dei prodotti offerti. L'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nei processi gestionali e nelle pratiche di rendicontazione può tradursi in benefici tangibili, tra cui una riduzione degli assorbimenti di capitale e un rafforzamento del posizionamento competitivo e reputazionale. Tali vantaggi contribuiscono alla creazione di valore per l'intero ecosistema del factoring, a beneficio di operatori, Cedenti e Ceduti.



1.2

La nostra missione e i nostri valori

In qualità di intermediario finanziario vigilato, specializzato nel factoring e leader nel segmento delle imprese in "Special Situation", il nostro impegno è orientato a sostenere il tessuto produttivo italiano, con particolare attenzione alle aziende coinvolte in percorsi di risanamento o comunque con limitato accesso al finanziamento bancario.

Il nostro intervento, oltre a generare valore economico, si è dimostrato nel tempo rilevante anche sotto il profilo sociale. Attraverso il factoring, offriamo un canale alternativo di accesso al credito a imprese che difficilmente otterrebbero finanziamenti tramite i circuiti bancari tradizionali.

Questo sostegno ha permesso a centinaia di realtà imprenditoriali in difficoltà di salvaguardare posti di lavoro e garantire la continuità della loro funzione economica e sociale. Un approccio responsabile che, unito a una gestione patrimoniale e finanziaria solida, a politiche di incentivazione mirate e a investimenti nello sviluppo delle risorse umane, costituisce il fondamento della crescita sostenibile della nostra Società.

«La nostra crescita trova fondamento in un modello di business che coniuga sviluppo sostenibile, elevata profittabilità e rigoroso presidio del rischio. Creare valore per gli azionisti significa, prima di tutto, creare valore per le imprese che supportiamo, per le persone che lavorano con noi e per il sistema economico del Paese.»

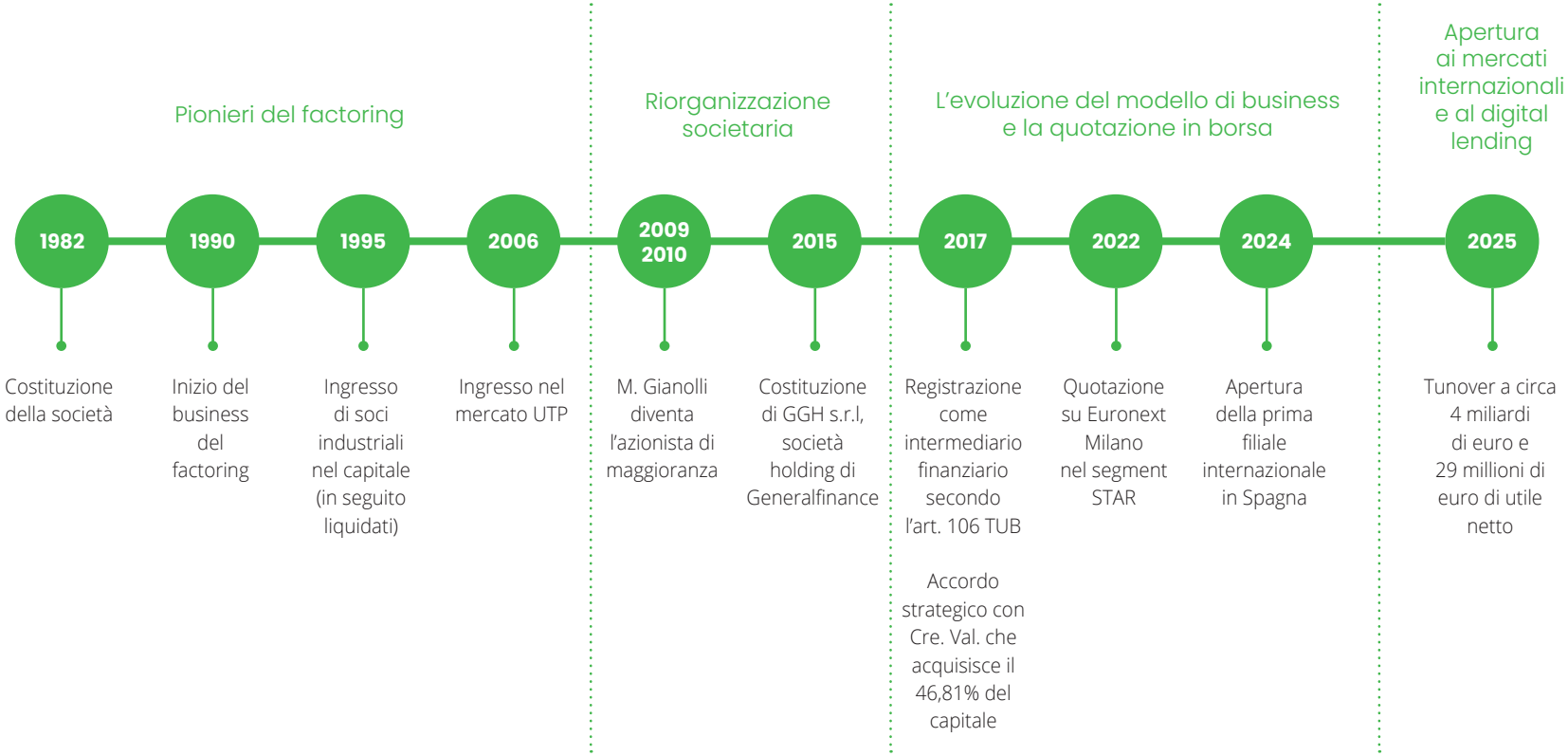
Massimo Gianolli,
CEO Generalfinance S.p.A.

1.3
Oltre 40 anni di storia

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

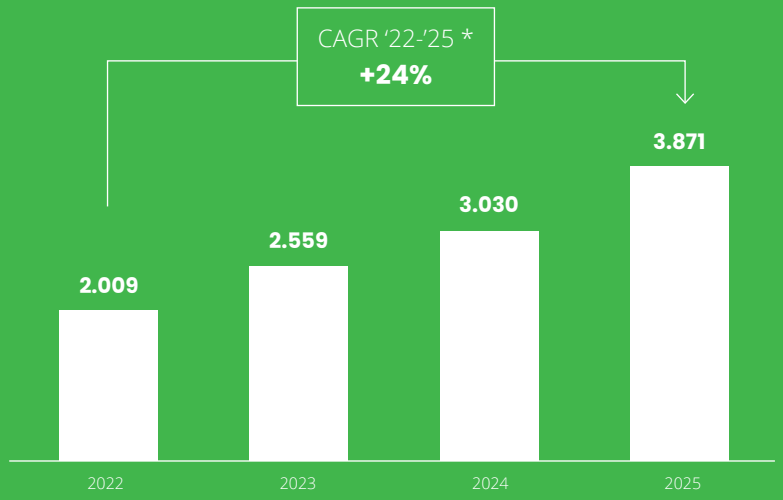
Siamo specializzati nel finanziamento «su misura» alle imprese, che realizziamo mediante l'anticipazione dei crediti commerciali e la gestione degli stessi. Proponiamo da oltre quarant'anni servizi di intervento flessibili, personalizzabili e volti alla risoluzione della pluralità di esigenze di liquidità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

Dal 2022 siamo una società quotata nel segmento STAR di Euronext Milan, riconosciuta nel mercato, con oltre 3,8 miliardi di turnover nel 2025 e una crescita dell'utile d'esercizio del +36% rispetto all'anno precedente. Tali risultati sono stati conseguiti grazie alla fiducia dei clienti e al lavoro delle persone che fanno parte della nostra Società.



I risultati conseguiti nel 2025 rappresentano un traguardo rilevante, nonostante le difficoltà che hanno caratterizzato i mercati negli ultimi anni, in particolare a causa del conflitto in Ucraina e delle tensioni geopolitiche in Medio Oriente, grazie anche alla natura anticiclica del nostro business, siamo passati da 590 milioni di euro di turnover nel 2019 a oltre 2 miliardi di euro nel 2022, sino ad arrivare a oltre 3,8 miliardi di euro alla chiusura dell'esercizio del 2025, come riportato nel box sottostante.

CRESCITA DEL VOLUME DI TURNOVER (€Mln)



* Il CAGR (Compound Annual Growth Rate) rappresenta il tasso medio annuo di crescita di un valore in un determinato periodo, assumendo una crescita composta. Esprime quindi la crescita che, applicata costantemente ogni anno, consente di passare dal valore iniziale a quello finale.



1.4
I settori in cui operiamo

Il factoring è una combinazione di tre servizi:
- gestione del credito;
- anticipo della liquidità;
- assicurazione dei crediti commerciali.



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

Attraverso il servizio di finanziamento (anticipo della liquidità) il factor smobilizza i crediti ceduti fornendo la liquidità richiesta dal cedente.

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

I TRE SERVIZI DEL FACTORING



La nostra offerta nell'ambito dei servizi descritti è rivolta ad aziende in "Special Situation", vale a dire aziende che affrontano situazioni temporanee di tensione finanziaria, che possono avere un limitato accesso al credito bancario tradizionale, oppure che attraversano percorsi di ristrutturazione secondo uno degli strumenti previsti dal codice della crisi d'impresa. Per i nostri clienti offriamo servizi flessibili, che possono essere estesi a livello di filiere produttive con l'aiuto dei nostri professionisti esterni, i quali, grazie all'eterogeneità dei loro elevati profili, strutturano con competenza ed esperienza soluzioni personalizzate ed efficienti.

Le aree di intervento si trovano prevalentemente nel Nord e Centro Italia, con una forte presenza della clientela in Lombardia, in cui si registra il 54,3% del turnover, in Veneto (10,8%), in Piemonte (7,6%) e in Lazio (7,3%).

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

Il factoring può altresì accompagnare le società in procinto di accedere attraverso i diversi strumenti, nell'alveo del codice della crisi d'impresa e della composizione negoziata, sulla base del percorso di risanamento in continuità aziendale.

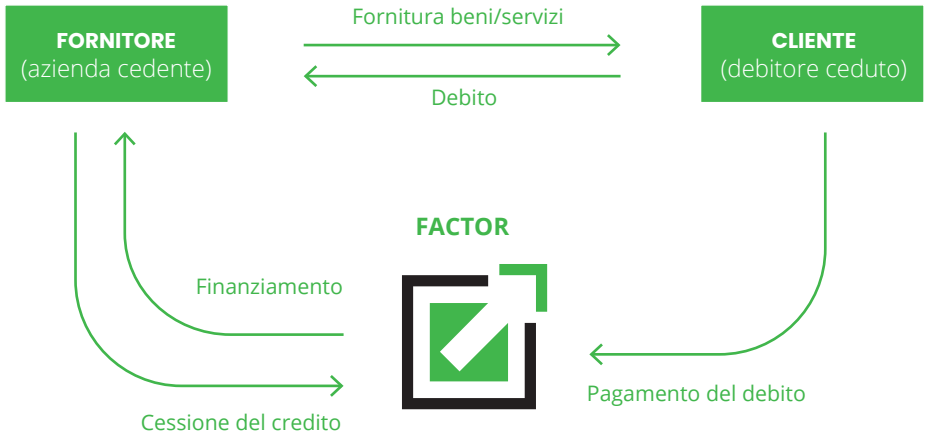
Il nostro modello di business si rivolge da un lato ai Cedenti che, a causa di un merito creditizio "non investment grade", trovano difficoltà ad accedere ai tradizionali canali bancari e finanziari; dall'altro, ai Debitori Ceduti con un merito creditizio medio-alto, buone performance nei pagamenti e un basso profilo di rischio.

LE FASI DEL NOSTRO PROCESSO OPERATIVO:

- **Valutazione cedente e ceduto**
- **Concessione affidamento**
- **Contratto di factoring**
- **Cessione credito**
- **Erogazione anticipazione**
- **Gestione del credito fino all'incasso**
- **Liquidazione quote non anticipate**

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

IL FACTORING IN SINTESI



In entrambe le aree di intervento prendiamo in considerazione Cedenti italiani (imprese) principalmente del settore manifatturiero, i quali rappresentano la parte/quota più importante del nostro turnover – circa il 60% – e più in generale i settori produttivi, dai servizi al commercio. L'attività della Società viene svolta principalmente attraverso il factoring pro solvendo, includendo altresì l'anticipazione a fronte di crediti futuri; a complemento, Generalfinance offre anche il prodotto factoring pro soluto, con il trasferimento del rischio di credito dall'azienda al factor.

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

1.5

Andamento del mercato e performance di Generalfinance

Negli ultimi tre anni, lo scenario macroeconomico è stato fortemente influenzato da fattori esogeni e da shock sistemici che hanno generato un ambiente di crescente incertezza per imprese e investitori.

Il 2023, nonostante una moderazione graduale dell'inflazione, è stato caratterizzato da un contesto instabile, principalmente a causa delle tensioni geopolitiche in Medio Oriente, della volatilità dei mercati finanziari e del perdurare degli effetti del rialzo dei tassi d'interesse dovuti alla politica monetaria restrittiva avviata dalla BCE. Le imprese, in particolare le PMI, hanno continuato a registrare difficoltà nell'accesso al credito, in un contesto di irrigidimento delle condizioni bancarie.

Il 2024 ha visto un'ulteriore fase di assestamento macroeconomico, con segnali di rallentamento della crescita in molte economie europee e un persistente clima di incertezza globale. Il conflitto russo-ucraino, tuttora in corso, ha continuato a generare pressioni su energia e materie prime, mentre la crisi del Mar Rosso ha acuito le tensioni sulle rotte commerciali. In questo contesto, le aziende hanno mostrato un crescente fabbisogno di liquidità per finanziare il capitale circolante, sostenendo così una domanda stabile di soluzioni di factoring e strumenti di finanza alternativa.

Anche il 2025 è stato caratterizzato da un contesto geopolitico complesso e volatile, con implicazioni significative per i mercati internazionali. Il conflitto in Ucraina ha continuato a rappresentare una fonte di incertezza, sebbene l'esposizione diretta di Generalfinance verso debitori ceduti operanti in Russia, Ucraina e Bielorussia rimanga estremamente contenuta (circa €30.000 al 31 dicembre 2025), grazie alla specializzazione della Società nei servizi di factoring domestico rivolti principalmente a PMI italiane. Va inoltre segnalato che Generalfinance ha proceduto alla sospensione degli affidamenti relativi a debitori insediati nei paesi direttamente coinvolti dal conflitto a partire dall'invasione.

Inoltre, sebbene l'introduzione di dazi doganali da parte degli Stati Uniti abbia generato squilibri globali, l'impatto diretto sull'operatività di Generalfinance è limitato: il turnover verso debitori ceduti residenti negli USA ammonta a circa €53 milioni (1,4% del totale), mentre l'esposizione è pari a circa €7 milioni (1% dell'esposizione lorda), confermando la prevalente concentrazione su controparti e mercati europei.

Verso la fine di febbraio 2026, tensioni significative in Medio Oriente hanno determinato un aumento della volatilità sui mercati globali e dei prezzi delle materie prime, in particolare energetiche, con conseguenti pressioni sui costi operativi. La Società continua a monitorare attentamente l'evoluzione del contesto geopolitico e macroeconomico per adeguare le proprie strategie di investimento e gestione del rischio, pur non rilevando al momento effetti significativi sulle proprie dinamiche di crescita o sulla qualità del credito.



TURNOVER PER NAZIONALITÀ DEL CEDUTO - 2025



In questo contesto complesso, segnato da incertezza e crescente fabbisogno di liquidità da parte delle imprese, Generalfinance ha registrato una performance economico-finanziaria solida e in netta controtendenza rispetto al quadro macroeconomico generale. L'esercizio 2025 si è chiuso con un utile netto pari a 28,76 milioni di euro, in crescita di oltre 36% rispetto al 2024. Il turnover ha raggiunto i 3,8 miliardi di euro (+28%) e l'erogato si è attestato a 3 miliardi (+26%).

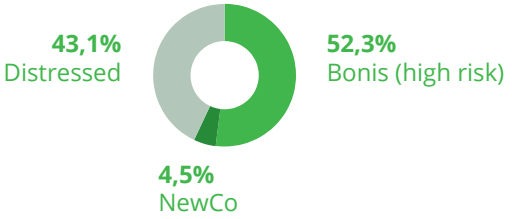
Tali risultati confermano il carattere anticiclico del modello di business di Generalfinance: in fasi di rallentamento economico, il ricorso a soluzioni di finanza alternativa tende ad aumentare, sostenuto dalla crescente necessità delle imprese – in particolare di quelle in fase di ristrutturazione o turnaround – di accedere a strumenti flessibili per la gestione del capitale circolante.

TURNOVER PER PRODOTTO - 2025



Il turnover complessivo di Generalfinance è frutto principalmente dell'attività di factoring pro solvendo, che rappresenta circa il 76% dei volumi complessivi, mentre il factoring pro soluto incide per il restante 24%. Un dato particolarmente rilevante è che circa il 52% del turnover proviene da Cedenti in situazione di difficoltà finanziaria, confermando il posizionamento distintivo della Società nel supportare imprese in fase di ristrutturazione o stress finanziario.

TURNOVER PER STATUS CONTROPARTE - 2025



Nel corso del 2025 si è registrato un ulteriore rafforzamento dell'attività commerciale, che ha posto le basi per una prospettiva positiva in vista del 2026. Le previsioni indicano una crescita ancora più marcata rispetto all'anno precedente, in linea con gli obiettivi definiti nell'attuale Piano Strategico.



1.6
Valore economico generato e distribuito

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

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

La distribuzione di valore tra gli stakeholder rafforza non solo il rapporto tra l'azienda e il territorio, ma contribuisce anche a generare un contesto favorevole allo sviluppo socio-economico.

Investire nella formazione e nella crescita dei dipendenti consente di accrescere competenze e produttività, creando opportunità di sviluppo professionale; collaborare con fornitori locali aiuta a costruire un tessuto economico territoriale più solido e interconnesso; offrire prodotti e servizi di qualità permette di soddisfare le aspettative dei clienti e di consolidare e ampliare la clientela.

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

	2025	2024	2023
Valore economico generato	**65.737.719 €**	**49.342.438 €**	**37.323.972 €**
Valore economico distribuito	**52.224.212 €**	**37.268.513 €**	**28.384.311 €**
Fornitori	*8.951.482 €*	*6.855.785 €*	*6.471.458 €*
Personale	*10.881.082 €*	*9.095.838 €*	*7.196.181 €*
Pubblica Amministrazione	*14.980.633 €*	*10.668.581 €*	*7.120.223 €*
Comunità locale	*227.325 €*	*161.205 €*	*141.760 €*
Azionisti	*17.183.690 €*	*10.487.104 €*	*7.454.689 €*
Valore economico trattenuto	**13.513.507 €**	**12.073.925 €**	**8.939.661 €**

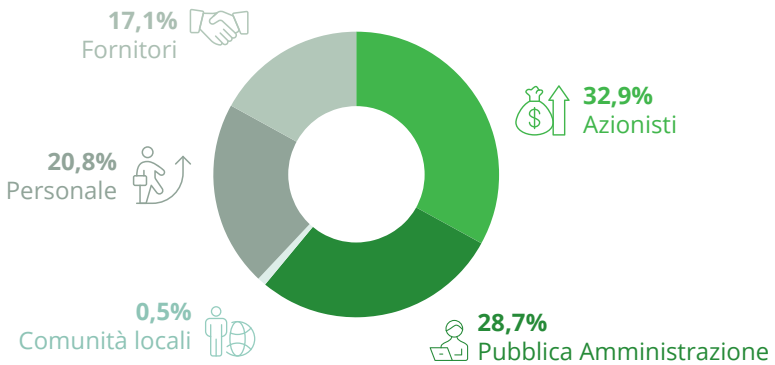
Come osservabile dalla precedente tabella[6], il valore economico che abbiamo generato è aumentato nel corso dell'ultimo triennio, passando da un totale di oltre 37 milioni di euro nel 2023 a oltre 65 milioni nel corso del 2025, di pari passo con l'aumento del turnover, come analizzato precedentemente.

Tale aumento è stato possibile grazie allo spostamento di parte del portafoglio da clientela retail ad una di tipo corporate, che ha consentito un aumento del ticket medio di crediti ceduti, consentendo una crescita del turnover in termini di CAGR maggiore al 23% sugli ultimi 3 anni. Di conseguenza, anche il valore economico distribuito sul territorio ha subito una forte crescita (+84% dal 2023), incrementando il rilievo della nostra organizzazione nei territori in cui operiamo.

Parallelamente, il valore trattenuto internamente registra un incremento pari a +51% nello stesso periodo, confermando la capacità di generare valore sia per gli stakeholder che per la crescita interna.

In particolare, il valore distribuito nel 2025 è stato destinato agli azionisti (32,9%), alla Pubblica Amministrazione (28,7%), al personale (20,8%) e ai fornitori (17,1%). La restante parte è destinata alle comunità locali dei territori in cui storicamente la nostra società opera, tramite erogazioni liberali e donazioni ad associazioni e realtà territoriali.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO - 2025



6- Il calcolo del valore economico generato e distribuito è basato sulle indicazioni specifiche fornite dagli Standard GRI.
Il valore economico generato misura il contributo alla creazione di valore economico complessivo – assimilabile al valore del margine di intermediazione aumentato degli altri proventi di gestione e nettato dalle rettifiche di valore per deterioramento;
Il valore economico distribuito consiste nella riclassificazione dei costi secondo una logica di destinatario finale, al posto della tipologia di costo, in modo da definire i valori distribuiti agli stakeholder.



capitolo 2

L'approccio alla sostenibilità

2.1 Il nostro percorso e la nostra strategia
2.2 Gli stakeholder
2.3 L'analisi di materialità
2.4 Gestione del rischio
2.5 Il nostro contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

2.1

Il nostro percorso e la nostra strategia

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

1990

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

2006

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

2022

Nel corso del 2022, a seguito della quotazione in Borsa su Euronext Milan, il nostro approccio alla sostenibilità ha subito un'accelerazione con sviluppi relativi in particolar modo alla gestione della governance, anche in virtù della quotazione sul segmento STAR del mercato Euronext Milan di Borsa Italiana che presenta specifici requisiti di natura ESG (trasparenza, corporate governance). Uno dei primi passi è stato quello di predisporre dall'esercizio 2022 il Bilancio di Sostenibilità, che ci permette di mostrare al mercato in maniera più chiara il contributo che forniamo e l'impatto sociale positivo della nostra attività, nonché di strutturare con ancora maggior rigore il nostro impegno e di individuare le tematiche sulle quali concentrarci per migliorare le nostre performance ESG.

2024

Generalfinance apre la sua prima filiale estera in Spagna, avviando il progetto d'internazionalizzazione. L'apertura della prima filiale estera in Spagna segna per Generalfinance l'avvio concreto del proprio progetto di internazionalizzazione, con l'obiettivo di estendere il modello operativo e il portafoglio di servizi su scala europea. Questa espansione non rappresenta solo un traguardo commerciale, ma anche un'evoluzione in termini di governance: l'internazionalizzazione richiede infatti un rafforzamento dei presidi organizzativi, una gestione più articolata dei rischi e l'adozione di pratiche di controllo e compliance coerenti con i diversi contesti regolamentari. In tale quadro, la governance assume un ruolo strategico nel garantire la coerenza tra crescita, sostenibilità e presidio dei valori aziendali.

2025

Il Consiglio di Amministrazione approva il Piano Industriale "M2G Mission to Grow – Roadmap 2025-2027" confermando una traiettoria di crescita sostenuta con rafforzamento della redditività e solidità patrimoniale. Il piano si fonda su cinque pilastri strategici: consolidamento nel factoring distressed italiano, sviluppo retail per small business, espansione nei mercati spagnolo e svizzero, diversificazione delle fonti di finanziamento, e Sostenibilità integrata come driver di crescita territoriale e digitalizzazione dei processi.

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



SUPPORTO ALLE IMPRESE IN DIFFICOLTÀ

Il pilastro principale sul quale ci siamo sempre concentrati e che rappresenta l'aspetto principale nell'approccio di Generalfinance alla sostenibilità.
Ci impegniamo a sostenere le aziende in difficoltà e ad aiutarle a superare la crisi d'impresa, attraverso servizi e finanziamenti personalizzati. In questo modo non offriamo solo strumenti finanziari, ma soluzioni che consentono alle imprese di mantenere viva la propria attività, preservando la generazione di valore socio-economico propria e dell'indotto, nonché la stabilità dei propri dipendenti.



LE PERSONE AL CENTRO DEL BUSINESS DI GENERALFINANCE

Come Società che offre servizi alle imprese, il cuore della nostra Azienda è rappresentato dalle persone che la compongono e che ci aiutano a crescere e a sviluppare le nostre competenze all'interno del mercato. Per questo ci impegniamo al fine di garantire a tutti i nostri dipendenti opportunità di crescita e di sviluppo, ambienti di lavoro sani, anche con il fine di mantenere un eccellente posizionamento nel mercato del lavoro.



GOVERNANCE TRASPARENTE E RESPONSABILE

Il terzo pilastro è costituito dallo sviluppo di una governance trasparente ed efficiente, in grado di rispondere in modo coerente alle esigenze del mercato e dei nostri stakeholder.
L'obiettivo per il futuro è quello di continuare in questo percorso definendo una governance in grado di affrontare in modo ancora più concreto sia i temi legati al business che le tematiche ESG.



Generalfinance, pur non essendo tenuta per legge a rendicontare le informazioni di sostenibilità, considera la sostenibilità un fattore rilevante nel proprio modello di business. L'obiettivo è contribuire allo sviluppo sostenibile adottando comportamenti che rispettino le persone, l'ambiente e le comunità, integrando tali principi nelle scelte strategiche e nelle attività quotidiane.

Infatti, come sancito all'interno del Codice Etico, Generalfinance è consapevole dell'importanza che rivestono i profili di sostenibilità nel contesto delle strategie di crescita, nei processi operativi e nella strutturazione della governance. Essa, pertanto adotta politiche di sviluppo che, in un contesto di sana e prudente gestione, perseguono la creazione di valore nel tempo nonché un approccio di crescita consapevole e responsabile, definendo obiettivi di medio e lungo periodo in un'ottica di sviluppo sostenibile, in linea con i più rilevanti principi nazionali e internazionali.

Con riferimento all'aspetto "environmental", la società riconosce l'ambiente come valore primario da salvaguardare e si impegna nella riduzione progressiva dell'impatto delle proprie attività e del proprio modello di business sull'ambiente, ricercando un punto di equilibrio tra iniziativa economica ed esigenze ambientali.

In relazione al profilo sociale, Generalfinance promuove il benessere dei propri dipendenti ed è consapevole che il supporto finanziario assicurato ai propri clienti consente loro di evitare – in molti casi – la perdita di posti di lavoro e di valore industriale, con positive ricadute anche sul territorio e sul contesto socioeconomico nel quale i clienti medesimi operano.

Con riguardo, infine, ai profili di governance societaria, Generalfinance adotta un sistema di governo orientato alla massimizzazione del valore per gli azionisti e gli stakeholder nel medio-lungo termine, al controllo dei rischi d'impresa, alla trasparenza nei confronti del mercato, nonché al rispetto della legge, delle normative vigenti e delle best practice nazionali e internazionali di settore. Nello specifico, la Società ha istituito in seno al Consiglio di Amministrazione il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità con il compito di supportarne le valutazioni e le decisioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché di promuovere la continua integrazione delle best practice nazionali e internazionali nella corporate governance della Società e dei fattori ambientali, sociali e di governance nelle strategie aziendali volte al perseguimento del successo sostenibile.

Generalfinance ha sviluppato e implementato uno specifico Piano di Azione ESG in risposta alle linee guida emanate dalla Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali. Il piano prevede un coinvolgimento attivo del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, che monitorano e supportano l'integrazione dei rischi ESG nei processi aziendali. La Società ha individuato il responsabile dell'Ufficio Risk Management quale referente interno ESG, che si occupa di monitorare lo sviluppo del Piano di Azione e aggiorna periodicamente il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e il Consiglio di Amministrazione medesimo, in ordine allo stato di avanzamento.

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

Sulla base dei risultati 2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un aggiornamento del **Business Plan 2025-2027.**
Il piano di sviluppo rimane focalizzato su cinque pilastri strategici:

1. Consolidamento nel mercato del factoring dedicato alle "Special Situation" con particolare focus nell'ambito "Distressed" italiano, rafforzando la leadership nel factoring per imprese in situazioni di turnaround / tensione finanziaria e con un turnover in Italia in crescita;
2. Sviluppo del mercato "Retail" attraverso la costituzione di una nuova area commerciale focalizzata sullo sviluppo di prodotti di factoring digitale specificamente dedicati alla clientela small business;
3. Espansione internazionale, con l'ingresso nei mercati spagnolo e svizzero;
4. Diversificazione delle fonti di finanziamento, con linee di credito/funding stabili e diversificate per supportare la crescita;
5. **Sostenibilità integrata nel piano, rafforzando l'impegno a supportare le aziende, prevalentemente manifatturiere e commerciali in "Special Situation", con il relativo indotto a livello territoriale e la digitalizzazione dei processi, al fine di favorire una crescita "low cost".**

Inoltre, nel corso del 2026, sono state adottate la **Policy ESG: gestione dell'impatto Ambientale, Sociale e di Governance**;
e la **Policy DEI: Diversità, Equità e Inclusione.**

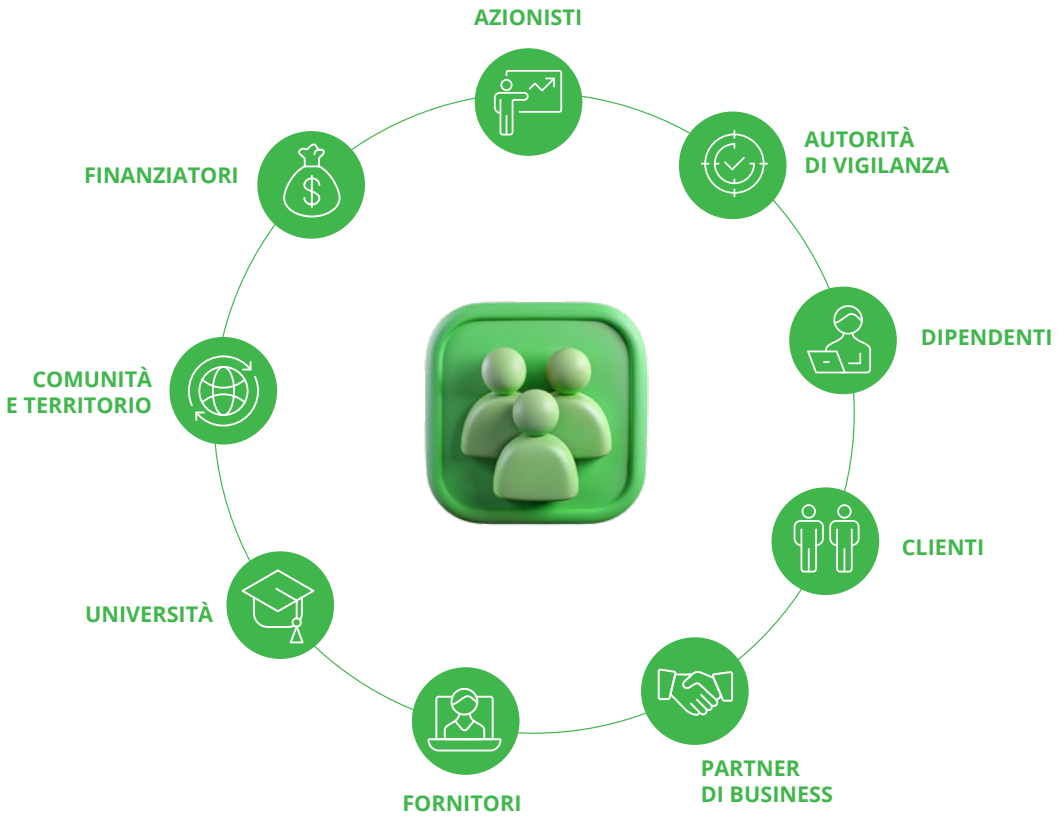


2.2
Gli stakeholder

Anche nel corso del 2025 abbiamo continuato e rafforzato il percorso di stakeholder engagement.



Nell'infografica che segue è rappresentata la mappatura completa dei nostri stakeholder, effettuata tramite il coinvolgimento diretto del top management e la predisposizione di apposite schede di raccolta delle informazioni.



Inoltre, come riepilogato di seguito, abbiamo analizzato le principali modalità di comunicazione da noi utilizzate per interagire con ciascuna categoria in termini di strumenti e canali di dialogo, identificando le Unit aziendali coinvolte in questi processi.

Stakeholder	Descrizione	Strumenti, canali di dialogo e modalità di comunicazione
Finanziatori	La maggior parte dei finanziatori sono Banche, Intermediari finanziari ed Investitori Istituzionali da cui ci approvvigioniamo per quanto riguarda le necessità di funding.	Momenti periodici di confronto attraverso contatto diretto con la struttura di Generalfinance e in particolare con il CEO e con il CFO/Investor. Con questi stakeholder vengono inoltre tenute periodiche call di approfondimento e incontri aventi ad oggetto i risultati e piani finanziari della società o sulla base di specifiche necessità.
Azionisti	Al 31.12.25 il capitale sociale è suddiviso tra gli azionisti "GGH - Gruppo General Holding S.r.l." (n. 5.227.750 azioni ordinarie), "Investment Club S.r.l." (n. 1.207.267 azioni ordinarie), "BFF Bank S.p.A. (n. 1.013.470 azioni ordinarie) "First4Progress S.p.A." (n. 620.000 azioni ordinarie), "Banca del Ceresio SA" (n. 603.028 azioni ordinarie). Le restanti n. 3.963.551 azioni ordinarie sono detenute da altri azionisti, principalmente investitori istituzionali e professionali italiani ed esteri.	Tenuto conto della "Politica per la gestione del dialogo con gli azionisti e gli altri soggetti interessati", il Presidente, l'Amministratore delegato, il CFO/ Investor Relator si occupano del dialogo con gli azionisti, anche tramite call periodiche (trimestrali), della pubblicazione delle informazioni rilevanti nella sezione Investor Relation del portale aziendale e di incontri ad hoc con gli azionisti.
Autorità di vigilanza	Le Autorità di Vigilanza, tra cui Banca d'Italia e Consob, definiscono il regime di vigilanza a cui si è sottoposti in qualità di intermediario finanziario quotato; tale regime è finalizzato a perseguire obiettivi di stabilità finanziaria e di salvaguardia della sana e prudente gestione.	La Direzione Affari Legali e il top management hanno rapporti periodici di confronto con l'Autorità di Vigilanza, che si sviluppano sia tramite i canali ufficiali previsti dalla normativa di settore, sia tramite interlocuzione diretta.
Dipendenti	87 persone costituiscono il nostro organico al 31.12.2025, di cui il 44% rappresentato da popolazione femminile.	Il reparto Human Resources coinvolge i dipendenti tramite strumenti di comunicazione tradizionali (mail aziendali, comunicazioni in presenza...) e interventi specifici quali le convention aziendali, gli strumenti di team building e incentivazione e gli strumenti di welfare aziendale.
Clienti	Sono circa 400 le aziende italiane di dimensioni variabili, che supportiamo quotidianamente nell'ambito delle loro esigenze finanziarie.	I clienti sono gestiti quotidianamente dalla struttura commerciale. È in particolare presente un team di 7 dipendenti che si occupa di intrattenere relazioni con i clienti a loro assegnati (tra i 20 e i 50 ciascuno) tramite canali diretti o indiretti, sulla base delle specifiche necessità
Partner di business	Consulenti, professionisti, agenti e broker che contribuiscono a sviluppare il nostro business e con cui collaboriamo costantemente, attraverso relazioni consolidate negli anni.	La Direzione Business Development si occupa di mantenere le relazioni con queste realtà e di sviluppare nuove relazioni in partnership con soggetti terzi in modo da garantire lo sviluppo del business e la crescita di nuovi clienti.

Stakeholder	Descrizione	Strumenti, canali di dialogo e modalità di comunicazione
Fornitori	Sono suddivisi in due categorie principali: i fornitori di servizi digitali e informatici, strategici per il business e i fornitori di materiali e altri servizi.	L'Area del Chief Operating Officer per il tramite della Direzione Information Communication Technology e Organizzazione, si occupa di mantenere i contatti con i fornitori principali di Generalfinance, ovvero con quelli che forniscono servizi digitali e informatici, mentre insieme al team di Risk Management si occupa di effettuare controlli formalizzati e periodici. Per quanto riguarda invece i fornitori specifici di singoli materiali e servizi, essi fanno invece capo alle singole aree, che intrattengono dialoghi e contatti con loro.
Università	Numerose università italiane (e.g. Università di Torino, Verona, Sapienza Università di Roma, Bocconi, Cattolica, Politecnico di Milano, ESCP Business School) sono nostri partner strategici, con cui collaboriamo nell'ambito dell'inserimento di giovani professionisti, sia in qualità di dipendenti sia tramite la formula del tirocinio curriculare.	Amministrazione e HR mantengono vive le relazioni con le principali Università italiane, allo scopo di ricercare giovani talenti da formare e supportare nello sviluppo della loro carriera.
Comunità e territorio	Le comunità nelle quali siamo maggiormente presenti, direttamente o indirettamente, sono quelle di Biella, Milano e Verona. Agiamo anche in favore di territori da noi distanti, supportando comunità ed iniziative umanitarie.	Rapporti annuali con le organizzazioni e gli enti presenti sul territorio in occasione delle sponsorizzazioni o delle partnership realizzate. Presenza costante nel corso di eventi ed incontri ad hoc allo scopo di favorire l'interazione e la realizzazione di iniziative e progetti mirati.



Infine, per l'aggiornamento dell'analisi di materialità si è proceduto al coinvolgimento diretto degli stakeholder, al fine di tenere conto delle loro prospettive sugli impatti di sostenibilità. In particolare, sono stati coinvolti gli stakeholder interni: tutti i dipendenti, il top management (le direzioni aziendali, ossia le prime linee di riporto al vertice) e l'Amministratore Delegato hanno espresso la propria valutazione degli impatti tramite una survey strutturata. Parallelamente, per la prima volta sono stati coinvolti anche gli stakeholder esterni, in particolare azionisti e clienti, che hanno valutato gli impatti di maggiore interesse tramite la compilazione di un questionario dedicato.
Maggiori dettagli sulle modalità di valutazione e sui risultati dell'analisi sono presentati nel capitolo successivo.

2.3

L’analisi di materialità

Al fine di definire la rilevanza dei temi trattati nel presente Bilancio di Sostenibilità, Generalfinance ha provveduto ad aggiornare l’analisi di materialità. In coerenza con quanto previsto dagli Standard GRI, l’esercizio condotto fa riferimento alla **materialità di impatto**.

Rispetto agli esercizi precedenti, Generalfinance ha affinato il processo di analisi di materialità, focalizzandosi in modo più puntuale sul **concetto di impatto**, rafforzando le modalità di identificazione, valutazione e classificazione degli impatti rilevanti.

Con “impatto” si intende l’effetto che un’organizzazione genera sull’economia, sull’ambiente e/o sulla società, evidenziando di conseguenza il contributo – positivo o negativo – allo sviluppo sostenibile.

Per l’analisi di materialità è stato seguito un **processo strutturato** articolato in tre macro-fasi: analisi del contesto, coinvolgimento degli stakeholder e relativa valutazione degli impatti e delle tematiche, e infine validazione degli esiti di materialità.



1

ANALISI DI CONTESTO

È stata condotta un'analisi di contesto, con l'obiettivo di comprendere il settore di business in cui operiamo e i principali macro-trend in tema di sostenibilità a livello nazionale e internazionale.
Tale fase si è basata su un'analisi documentale che ha preso in considerazione peer e competitor, organismi internazionali e standard setter, raters e media, oltre a documenti interni. Questo lavoro ha consentito di mappare una long-list di impatti collegati a tematiche per noi potenzialmente rilevanti, da sottoporre successivamente alla valutazione degli stakeholder.
Sono state quindi identificate le tematiche di interesse, intese come aspetti della gestione aziendale in grado di generare impatti diretti o indiretti sull'organizzazione e sui suoi stakeholder, rilevanti per Generalfinance, per i portatori di interesse e per il settore nel suo complesso.
Per ciascuna tematica sono stati individuati gli impatti associati, classificati come positivi o negativi, attuali o potenziali, a seconda della tipologia di effetto che producono.

2

STAKEHOLDER ENGAGEMENT: VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI

A partire dalla long-list di impatti definita nella fase di analisi di contesto, si è proceduto al coinvolgimento degli stakeholder per effettuare la relativa valutazione. È stata predisposta una survey nella quale si è richiesto di esprimere un giudizio sulla rilevanza di ciascun impatto, attribuendo un punteggio (da 1 a 5) in funzione della sua importanza, tenendo conto di quanto l'impatto negativo o positivo sia – o possa essere – rilevante per le persone, l'ambiente e/o l'economia, della sua diffusione (ad esempio in termini di numero di persone e/o aree geografiche coinvolte) e della possibilità di porvi rimedio nel caso di impatti negativi.
Inoltre, per ogni impatto potenziale si è richiesto di attribuire un punteggio (da 1 a 5) a rappresentare la probabilità di accadimento.Tra gli stakeholder interni, il top management ha valutato gli impatti di propria competenza tramite una survey strutturata, mentre tutti gli altri dipendenti e l'Amministratore Delegato hanno espresso la propria valutazione su tutti gli impatti inclusi nella long-list.
Per quanto riguarda gli stakeholder esterni, azionisti e clienti hanno valutato gli impatti di maggiore interesse per le rispettive categorie.

3

VALIDAZIONE DELL'ANALISI DI MATERIALITÀ

L'insieme delle fasi descritte ha condotto alla definizione dell'analisi di materialità attraverso il consolidamento delle votazioni espresse dagli stakeholder sugli impatti, anche a seguito dell'approvazione finale da parte dell'Amministratore Delegato.
Le tematiche risultate materiali per Generalfinance si articolano lungo le tre dimensioni E-S-G.

Per quanto riguarda l'Environment, è emerso come materiale:

- cambiamento climatico

Per la dimensione Social, sono risultati materiali:

- gestione dei talenti e work-life balance
- pari opportunità, diversità e inclusione
- relazione con il cliente
- coinvolgimento e sviluppo delle comunità e dei lavoratori delle aziende clienti

Infine, per la dimensione Governance, sono risultati materiali:

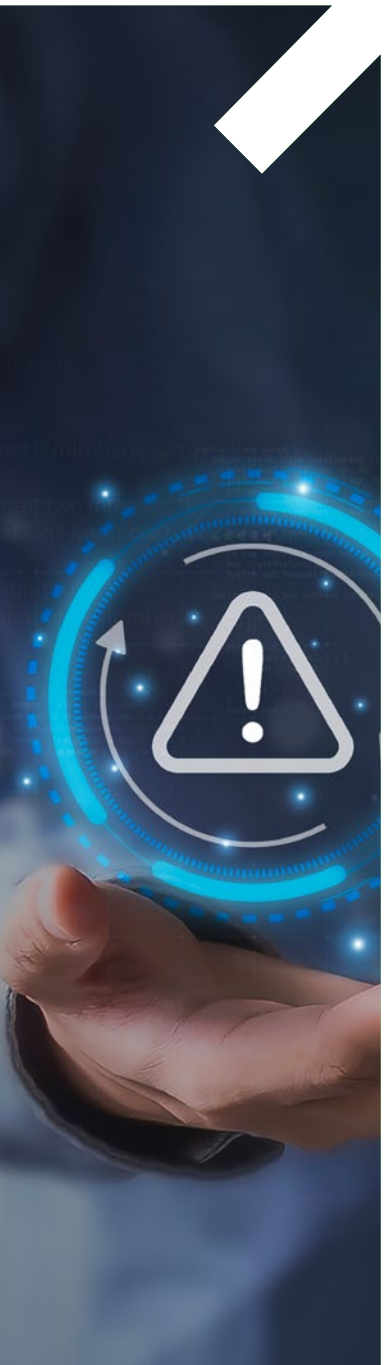
- corporate governance ed etica di business
- crescita economica e stabilità finanziaria

Nella tabella sottostante è riportata la lista degli impatti materiali associati alle tematiche sopra citate, unitamente a una descrizione dell'impatto e alla relativa natura. Con "natura" si intende la caratteristica dell'impatto che, in coerenza con quanto previsto dagli Standard GRI, può essere:

- positivo o negativo, a seconda che generi effetti favorevoli o sfavorevoli sulle persone, sull'ambiente o sull'economia;
- attuale o potenziale, a seconda che si stia già manifestando oggi oppure possa verificarsi in futuro.

Tematica materiale	Impatto	Descrizione	Natura
Cambiamento climatico	Generazione di emissioni di gas serra dirette e indirette	Contributo al cambiamento climatico attraverso le emissioni di gas serra dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) derivanti dai consumi di combustibili (gas naturale, diesel, benzina) e consumi di energia elettrica	Negativo / Attuale
	Generazione di emissioni di gas serra lungo la catena del valore a monte e a valle (Scope 3)	Emissioni di gas serra generate lungo l'intera catena del valore attraverso le proprie relazioni commerciali con fornitori, partner e clienti, ad esempio, attraverso l'acquisto di beni e servizi, e le emissioni finanziate	Negativo / Attuale
	Consumi di energia	Consumi di energia nelle operazioni aziendali (uffici, processi, auto aziendali) che contribuiscono all'impatto ambientale di Generalfinance	Negativo / Attuale
Gestione dei talenti e work-life balance	Sviluppo delle competenze del personale	Sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la promozione di programmi di formazione e attività di sviluppo professionale	Positivo / Attuale
	Promozione del Work-life balance	Diffusione di una cultura basata sul benessere psicofisico delle persone (ad esempio, tramite welfare aziendale, smart-working, iniziative per la genitorialità), che favorisce l'attrattività e la fidelizzazione del personale	Positivo / Attuale
	Attrattività e benessere dei talenti	Adozione di una strategia di assunzione e sviluppo che permette di identificare e selezionare i talenti emergenti, generando opportunità di crescita	Positivo / Attuale
Pari opportunità, diversità e inclusione	Mancanza di inclusione e diversità nell'organizzazione	Assenza di un ambiente inclusivo all'interno dell'organizzazione, con limitata diversità negli organi di governo e tra i dipendenti, e potenziali disparità retributive	Negativo / Potenziale

Tematica materiale	Impatto	Descrizione	Natura
Relazione con il cliente	Protezione dei dati e privacy dei clienti	Violazione del diritto alla privacy dei clienti e diffusione di dati sensibili a causa di inadeguati sistemi di gestione o un'applicazione inefficace di procedure e azioni preventive con conseguente perdita di dati	Negativo / Potenziale
	Innovazione tecnologica e Digitalizzazione del business	Miglioramento della customer experience attraverso l'adozione di pratiche digitali innovative e sempre più efficienti nei processi di servizio al cliente, anche tramite l'utilizzo di Intelligenza Artificiale	Positivo / Attuale
Coinvolgimento e sviluppo delle comunità e dei lavoratori della clientela	Inclusione finanziaria di PMI escluse dal credito tradizionale	Supporto finanziario a PMI in bonis che hanno limitato accesso al credito tradizionale, promuovendo inclusione finanziaria, migliorando la loro liquidità e preservando l'attività operativa	Positivo / Attuale
	Supporto alla continuità operativa delle imprese in "Special Situation"	Mantenimento della stabilità operativa delle imprese in tensione finanziaria e/o in crisi durante periodi di difficoltà di liquidità, proteggendo l'occupazione e la stabilità dei loro dipendenti	Positivo / Attuale
	Contributo al PIL e all'economia locale	Contributo alla crescita economica, all'occupazione e alla stabilità del tessuto imprenditoriale italiano attraverso il potenziamento di canali di accesso al credito, con particolare attenzione per le PMI	Positivo / Attuale
Corporate governance ed etica di business	Compliance normativa e integrità commerciale	Conformità alle normative italiane ed europee che garantisce l'integrità del mercato e la fiducia degli stakeholder	Positivo / Attuale
	Corruzione attiva e passiva	Episodi di corruzione e condotta illecita dovuti al mancato rispetto da parte dei dipendenti di politiche e presidi anti-corruzione	Negativo / Potenziale
Crescita economica e stabilità finanziaria	Contributo all'equa distribuzione del valore economico generato	Equa distribuzione del valore economico generato tra i principali stakeholder attraverso salari competitivi, pagamenti puntuali ai fornitori, contributi agli enti locali e istituzioni di riferimento, creando prosperità condivisa e sviluppo economico inclusivo dei territori	Positivo / Attuale



2.4
Gestione del rischio

IL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT

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

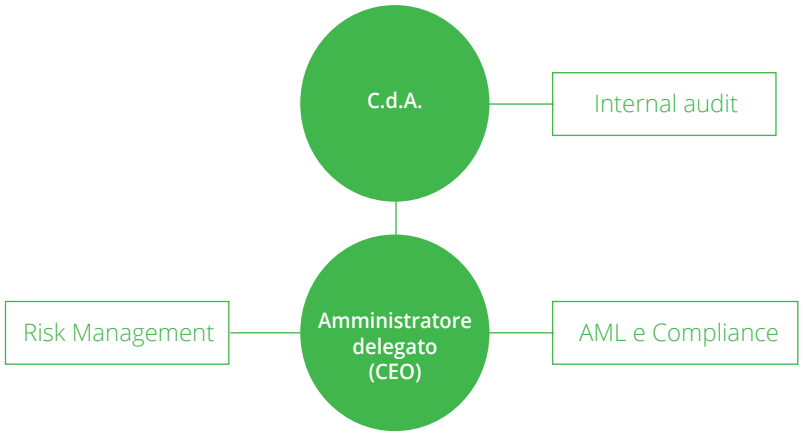
Il know-how sviluppato nel tempo consente oggi di offrire alla clientela un elevato livello di efficienza, in particolare in termini di performance di incasso. Gli strumenti e le metodologie adottati permettono inoltre di presidiare i principali rischi attraverso un controllo continuo dei processi operativi e creditizi.

Per garantire un presidio efficace dei rischi, la Società ha adottato un sistema di gestione commisurato alle caratteristiche, alle dimensioni e alla complessità delle proprie attività. Tale sistema è finalizzato a identificare, valutare, monitorare e gestire in modo tempestivo i rischi rilevanti ai quali la Società potrebbe essere esposta.

Le linee guida del processo di gestione dei rischi sono definite e approvate dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità. Quest'ultimo assicura la coerenza del sistema con le strategie aziendali e valuta l'adeguatezza del sistema di controllo interno rispetto alla natura dell'impresa e al profilo di rischio adottato.

Una volta approvato il framework di gestione dei rischi, l'Amministratore Delegato ne assicura l'attuazione, garantendo il presidio dei rischi rilevanti attraverso valutazioni prospettiche e metodologie adeguate e promuovendo la diffusione del processo all'interno dell'organizzazione, affinché sia formalizzato, condiviso e pienamente integrato nelle attività aziendali.

Sul piano operativo, l'Ufficio Risk Management contribuisce alla definizione delle politiche di governo dei rischi, cura il processo di risk management e ne monitora l'efficacia nel tempo; l'Ufficio Antiriciclaggio (AML) e Compliance verifica il rispetto delle disposizioni normative applicabili; mentre la Funzione di Internal Audit svolge attività di revisione indipendente sull'efficacia del sistema di controllo interno e del processo di gestione dei rischi.





Nell'ambito di tale processo, l'Ufficio Risk Management conduce periodicamente un'analisi strutturata dei rischi, finalizzata a individuare, valutare e classificare le tipologie di rischio cui la Società è esposta o potrebbe essere esposta. I risultati dell'analisi costituiscono la base per la predisposizione e il costante aggiornamento della mappa dei rischi, che rappresenta uno dei principali strumenti di supporto alle attività di monitoraggio e di definizione delle misure di mitigazione.

L'analisi si articola nelle seguenti fasi:

- **Censimento dei processi aziendali:** individuazione dei principali processi e delle macro-attività svolte da ciascuna area organizzativa, attraverso interviste ai responsabili delle funzioni e l'analisi della documentazione aziendale, quali organigramma, manuali e procedure.
- **Mappatura dei rischi lordi:** identificazione dei rischi associati a ciascun processo o macro-attività censiti e valutazione della probabilità di accadimento, della frequenza e dell'impatto potenziale di ciascun rischio.
- **Stima dei rischi netti:** analisi dei controlli e dei presidi di mitigazione esistenti, valutazione della loro efficacia e determinazione del livello di rischio residuo, al netto delle misure di controllo adottate.

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

RISCHI RILEVANTI DI PRIMO PILASTRO:

Rischio di credito: rischio che il debitore (e il cedente, in caso di operazioni pro solvendo) non sia in grado di adempiere ai propri obblighi di pagamento di interessi e di rimborso del capitale. Esso comprende il rischio di controparte, ossia il rischio che la controparte di un'operazione risulti inadempiente prima del regolamento definitivo dei flussi finanziari di un'operazione.

Rischio operativo: rischio di perdite derivanti da disfunzioni a livello di procedure, inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi tecnologici, oppure derivanti da eventi esterni inattesi.

ULTERIORI RISCHI DI SECONDO PILASTRO:

Rischio di concentrazione: rischio derivante da esposizioni verso controparti, incluse le controparti centrali, gruppi di controparti connesse e controparti operanti nel medesimo settore economico, nella medesima regione geografica o che esercitano la stessa attività o trattano la stessa merce, nonché dall'applicazione di tecniche di attenuazione del rischio di credito, compresi, in particolare, i rischi derivanti da esposizioni indirette, come, ad esempio, nei confronti di singoli fornitori di garanzie (per il rischio di concentrazione verso singole controparti o gruppi di controparti connesse).

Rischio di liquidità: il rischio di non essere in grado di adempiere alle proprie obbligazioni alla loro scadenza. Il mancato pagamento può essere causato dall'incapacità di reperire fondi necessari (funding liquidity risk) oppure da limiti allo smobilizzo di alcuni asset (market liquidity risk). Per Generalfinance rileva in particolare la fattispecie del funding liquidity risk. In altri termini, il rischio di liquidità deriva da un possibile sbilancio tra i flussi e i deflussi di cassa attesi e i conseguenti sbilanci/eccedenze in diverse fasce di scadenza, in funzione dell'esigibilità dell'attivo o pagamento del passivo distinti per vita residua (maturity ladder).

Rischio di reputazione: il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della Società da parte di clienti, controparti, azionisti dell'intermediario, investitori o autorità di vigilanza ed è, nella maggior parte dei casi, legato ad inefficienze o carenze operative che possono deteriorare l'immagine che l'azienda vanta nei confronti del mercato e dei terzi in generale, in relazione alla sua condotta e alla qualità dei prodotti e dei servizi resi.

Rischio di non conformità: rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative (di legge o di regolamenti) ovvero di norme di autoregolamentazione (es. statuti, codici di condotta, etc.), includendo la normativa sul riciclaggio / finanziamento al terrorismo internazionale e la normativa sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari.

Rischio informatico: rischio di incorrere in perdite economiche, di reputazione e di quote di mercato in relazione all'utilizzo di tecnologia dell'informazione e della comunicazione (Information and Communication Technology – ICT).



RISCHI CLIMATICI

Generalfinance ha intensificato il proprio impegno nell'integrazione dei fattori ESG nei processi di gestione del rischio, rispondendo alle linee guida della Banca d'Italia pubblicate ad aprile 2022 e ai successivi aggiornamenti del luglio 2025. L'approccio adottato consente di rafforzare la consapevolezza interna sui rischi ESG e creare le basi per un'integrazione efficace e strutturata di tali fattori nei processi decisionali e nelle strategie aziendali. Infatti, questo percorso ha portato alla formalizzazione di una metodologia strutturata per l'analisi di materialità dei rischi climatici e ambientali, completata nel 2026.

La Società ha valutato come preminente la componente climatica in relazione al proprio modello di business, all'attività di finanziamento e alla propria clientela. In relazione all'attività svolta dalla Società, caratterizzata da una significativa rotazione dei Debitori Ceduti, i rischi di credito e di mercato non sono stati considerati rilevanti e non sono stati individuati canali di trasmissione per il rischio di liquidità.

Il punto di partenza per l'analisi di materialità è stato l'identificazione dei portafogli clienti, asset e linee di business su cui insistono le tradizionali categorie di rischio, in particolare il rischio di concentrazione e il rischio operativo.

In seguito, sono stati mappati i fattori di rischio climatico potenzialmente applicabili alle categorie di rischio tradizionali:

- Rischio fisico (acuto e cronico);
- Rischio di transizione (Politiche e regolamentazione, tecnologia, market sentiment).

Per ciascun rischio tradizionale, sono stati poi descritti i canali di trasmissione derivanti dai fattori di rischio climatici rilevanti. Per quantificare il livello di materialità per ciascun fattore di rischio climatico sono stati definiti opportuni strumenti e specifiche metodologie per le categorie di rischio tradizionale analizzate.

Nel corso dei prossimi mesi, l'impegno sarà quello di finalizzare l'analisi di materialità e di tradurre i relativi esiti in specifici interventi che avranno impatti sul Risk Appetite Framework, proseguendo poi nel percorso di valutazione del profilo ESG del portafoglio cedenti. Inoltre, sarà progressivamente integrata un'analisi di ulteriori rischi ambientali non legati esclusivamente al cambiamento climatico.



2.5

Il nostro contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. L'agenda comprende 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile per un totale di 169 target[7].

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

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

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

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

7- https://unric.org/it/agenda-2030/

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

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



capitolo 3

La Governance

3.1 La Governance della Società
3.2 Etica di business
3.3 Approccio alla fiscalità

Siamo convinti che sistemi di governance ben strutturati siano essenziali a favorire lo sviluppo del business, a preservare gli interessi degli azionisti e di tutti stakeholders oltre che a garantire una sana e prudente gestione dell'impresa.

3.1 La Governance della Società

Generalfinance è organizzata secondo il modello tradizionale, con **Assemblea, Consiglio di Amministrazione** e **Collegio Sindacale**.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono stati costituiti due comitati endo-consiliari: il **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità** e il **Comitato Nome e Remunerazioni.** Il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità svolge anche la funzione di comitato per le operazioni correlate, tranne per le decisioni in ordine a operazioni aventi a oggetto le remunerazioni degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, la cui competenza è stata attribuita al Comitato Nomine e Remunerazione.

Il nostro sistema di corporate governance rispetta i principi contenuti nel **Codice di Corporate Governance delle Società Quotate** al quale abbiamo aderito nel giugno 2022.

ASSEMBLEA

L'Assemblea costituisce un organo centrale nel rapporto tra la Società e gli azionisti, in quanto i titolari del diritto di voto sono chiamati a deliberare sulle principali questioni della vita societaria, così come su tutti i temi di competenza previsti dalla legge e dallo Statuto.

L'Assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che lo ritenga necessario o su richiesta nei casi previsti dalla legge.

Può riunirsi in sede ordinaria o straordinaria; tra le competenze dell'Assemblea straordinaria rientra, in particolare, la modifica dello Statuto.

1 — **riunione dell'assemblea** nel corso del 2025

81% — **tasso di partecipazione** nel corso del 2025

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA AL 31.12.2025

La Società è guidata da un Consiglio di Amministrazione, cui sono attribuiti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria. Il Consiglio è composto da nove membri, che restano in carica per un periodo massimo di tre esercizi. La nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di liste presentate dagli azionisti, garantendo così una rappresentazione diretta dei punti di vista degli stakeholder proprietari. Il processo di selezione è strutturato secondo criteri specifici e vincolanti: ogni lista deve contenere candidati in possesso dei requisiti previsti dalla normativa applicabile agli intermediari finanziari. Infatti, i candidati sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione attestante il possesso dei requisiti richiesti dalla vigente normativa applicabile agli intermediari finanziari e l'inesistenza di cause di ineleggibilità o incompatibilità, assicurando una valutazione ex ante della loro idoneità.

In materia di indipendenza, ogni lista composta da almeno 2 candidati deve includere un minimo di 2 soggetti indipendenti secondo i criteri dell'articolo 147-ter del TUF e dei codici di comportamento in materia di governo societario, con uno di essi posizionato al primo posto della lista. Il Consiglio di Amministrazione valuta, inoltre, con cadenza annuale il possesso dei requisiti di indipendenza sulla base delle informazioni fornite dai consiglieri, i quali comunicano senza indugio la perdita di tali requisiti o la sopravvenienza di cause di ineleggibilità.

La diversità di genere è garantita attraverso l'obbligo statutario che le liste con almeno tre candidati non possono essere composte esclusivamente da un unico genere; la composizione finale del Consiglio deve rispettare le disposizioni di legge e regolamentari in materia di equilibrio tra generi.

Tra i suoi componenti, il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente – salvo diversa designazione da parte dell'Assemblea – il quale ha il ruolo di favorire il confronto interno e garantire il corretto funzionamento del sistema di governance societaria. Il Consiglio può inoltre nominare un Vicepresidente e un segretario, che può essere scelto anche al di fuori dei suoi membri e, se necessario, anche esterno alla Società.

Consiglio di Amministrazione

Maurizio Dallocchio Presidente

Paolo Alberto De Angelis Vice Presidente

Massimo Gianolli Amministratore Delegato

Gabriele Albertini Amministratore

Marta Bavasso Amministratore

Federica Casalvolone Amministratore

Ivonne Forno Amministratore

Leonardo Luca Etro Amministratore

Maria Luisa Mosconi Amministratore

25 **riunioni del C.d.A.** nel corso del 2025

90% **tasso di partecipazione** nel corso del 2025



Il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, svolge un ruolo centrale nello sviluppo e nell'approvazione delle strategie e delle politiche aziendali, incluse quelle connesse allo sviluppo sostenibile. Il Consiglio approva il Piano Industriale, in cui la sostenibilità è riconosciuta tra i pilastri strategici, e valuta periodicamente i principali rischi e le opportunità connessi agli impatti di Generalfinance sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Il Consiglio di Amministrazione approva anche il Bilancio di Sostenibilità, inclusi i temi e gli impatti materiali e le principali informazioni riportate. La bozza del documento viene predisposta dalle funzioni competenti e condivisa con il top management e con i comitati endoconsiliari per le verifiche di coerenza rispetto alle strategie, al profilo di rischio e al quadro normativo di riferimento, prima della sottoposizione al Consiglio per l'approvazione finale.

Al fine di rafforzare le competenze del massimo organo di governo sui temi ESG, Generalfinance sottopone il Consiglio a un'autovalutazione sulle proprie conoscenze: si ritiene infatti che tutti i membri abbiano adeguate competenze riguardanti i temi economici, ambientali e sociali. Negli ultimi anni sono stati organizzati momenti di presentazione e formazione dedicati a tematiche regolamentari e di sostenibilità; nel 2025 è stato avviato il processo di definizione di un piano di formazione strutturato per il Board, che si concretizzerà nel 2026-2027, prevendo anche sessioni dedicate ai temi ESG. La formazione erogata è costruita come un mix tra richieste dei singoli componenti del Consiglio, esigenze derivanti dalla normativa e priorità strategiche della Società.

COLLEGIO SINDACALE IN CARICA AL 31.12.2025

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

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

In materia di sostenibilità, tutti i membri del Collegio Sindacale dispongono di competenze adeguate sui profili economici, ambientali e sociali, garantendo un presidio qualificato dei temi ESG nell'esercizio delle proprie funzioni di controllo.

Membri del Collegio Sindacale

Gianluca Bolelli Presidente

Paolo Francesco Maria Lazzati Sindaco effettivo

Maria Enrica Spinardi Sindaco effettivo

Stefania Rusconi Sindaco supplente

Luca Zambanini Sindaco supplente

10 **riunioni del Collegio** nel corso del 2025

97% **tasso di partecipazione** nel corso del 2025



COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ IN CARICA AL 31.12.2025

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

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

In relazione ai temi di sostenibilità, tutti i membri del Comitato dispongono di competenze adeguate sui profili economici, ambientali e sociali, assicurando un presidio qualificato delle tematiche ESG nell'ambito delle proprie attribuzioni.

Membri comitato controllo rischi e sostenibilità

Leonardo Luca Etro Presidente

Marta Bavasso Membro

Ivonne Forno Membro

12 — **riunioni del Comitato** nel corso del 2025

97% — **tasso di partecipazione** nel corso del 2025

COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE
IN CARICA AL 31.12.2025

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

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

Al Comitato spetta inoltre il compito di supportare il Consiglio di Amministrazione nell'attività di autovalutazione, nella definizione della sua composizione ottimale, nell'individuazione dei candidati a sostituire i componenti del Consiglio di Amministrazione in caso di cooptazione e nella predisposizione dell'eventuale piano di successione del CEO e degli altri amministratori esecutivi.
Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Membri comitato nomine e remunerazione

Federica Casalvolone Presidente

Leonardo Luca Etro Membro

Ivonne Forno Membro

6 — **riunioni del Comitato** nel corso del 2025

100% — **tasso di partecipazione** nel corso del 2025



ORGANISMO DI VIGILANZA IN CARICA AL 31.12.2025

Infine, è attivo presso la Società l'Organismo di Vigilanza previsto dal n. 1 della lettera "b" dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 (recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300") ("OdV") le cui funzioni sono, principalmente, quelle di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza sia del Codice Etico (cfr. Par. 1.6) sia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, cosiddetto Modello 231 (cfr. Par. 1.6), adottato dalla Società e di curarne il relativo aggiornamento.

Membri dell'organismo di vigilanza

Vittore D'Acquarone Presidente

Margherita De Pieri Membro

Marco Carrelli Membro

9

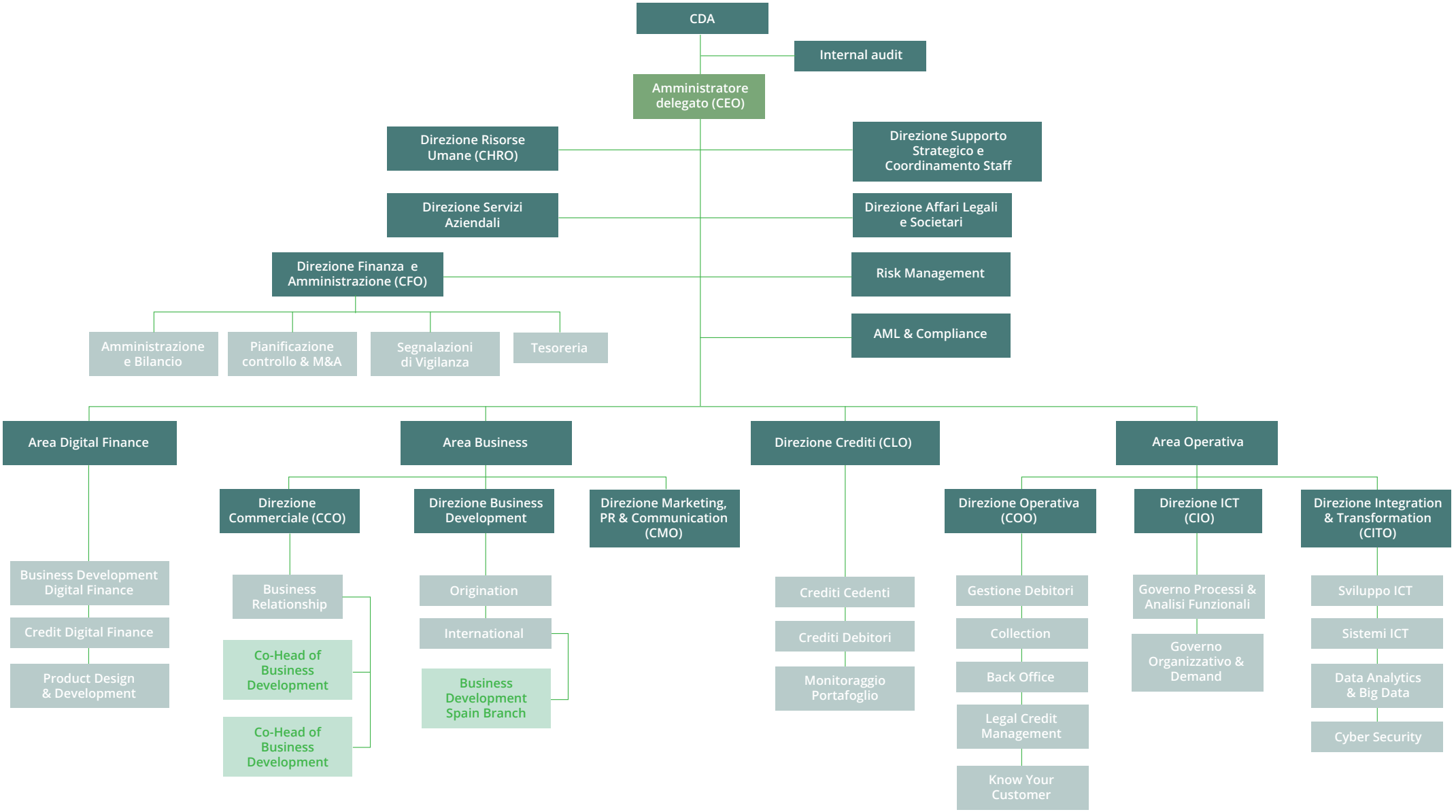
riunioni dell'Organismo di Vigilanza
nel corso del 2025

100%

tasso di partecipazione
nel corso del 2025

ORGANIZZAZIONE DEL MANAGEMENT

Si riporta di seguito la struttura organizzativa di Generalfinance, con particolare riferimento all'assetto del management e alle principali funzioni aziendali. L'organigramma evidenzia le linee di riporto verso il vertice, la distribuzione delle responsabilità operative e di controllo e il presidio dei processi chiave a supporto del modello di business.



MANAGEMENT

Massimo Gianolli	Amministratore Delegato (CEO)
Elisa Addis	Chief Operating Officer (COO)
Stefano Biondini	Chief Information Officer (CIO)
Marco Cleva	Chief Commercial Officer (CCO)
Ugo Colombo	Chief Financial Officer (CFO) | Investor Relator | Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili
Alessandro Ferrari	Chief Lending Officer (CLO)
Cristiano Perone	Head of Payroll and Facility Officer
Stefano Saviolo	Responsabile della Direzione Affari Legali e Societari
Massimo Bullo	Chief Marketing Officer (CMO)
Matteo Pizzicoli	Chief Integration and Transformation Officer (CITO)
Fabrizio Negri	Chief Digital Finance Officer (CDFO)
Maria Virginia Piccirilli	Chief Human Resource Officer (CHRO)
Tommaso Tovaglieri	Strategic Support and Staff Coordination Director



3.2
Etica di business

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

I principi etici definiti sono regole di comportamento che guidano la Società e la sua condotta nelle corrette relazioni con le diverse parti interessate, come, tra le altre, l'osservanza delle leggi, l'equità e l'imparzialità, la trasparenza e correttezza, la tutela della concorrenza e la prevenzione del riciclaggio.

A seguire, nel 2015, abbiamo recepito il D. Lgs. n. 231 del 2001, costituendo un insieme di regole che mira a mitigare i rischi di commissione di illeciti penali da parte di soggetti apicali, dirigenti e dipendenti.
Il Modello 231, aggiornato nel dicembre 2025, esplicita le misure e le procedure preventive e disciplinari adeguate a mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo, con lo scopo di salvaguardare gli interessi degli investitori, dei soci, degli amministratori e della Società nel suo insieme.

Il Modello 231 presenta strumenti per il monitoraggio di processi a rischio, con lo scopo di prevenire efficacemente eventuali comportamenti illeciti attraverso interventi tempestivi e provvedimenti disciplinari. Il Modello 231, assieme al Codice Etico, costituisce un corpus unitario del sistema di prevenzione decisivo per rafforzare il livello interno di controllo.

Nel marzo 2026 abbiamo adottato la nostra Carta dei Valori, un documento che esprime in modo chiaro e condiviso i principi che guidano il nostro modo di lavorare ogni giorno. I Valori non sono semplici enunciazioni, ma rappresentano la base della nostra identità aziendale, orientano i comportamenti quotidiani, rafforzano la coesione interna e garantiscono coerenza e rispetto nelle scelte organizzative e strategiche. Sono il riferimento comune che ispira le relazioni tra colleghi, con i clienti e con tutti i nostri stakeholder. La Carta dei Valori è parte integrante del nostro sistema di riferimento etico e organizzativo e si inserisce in continuità con il Codice Etico e il Modello 231, contribuendo a promuovere una cultura fondata su integrità, responsabilità, rispetto, collaborazione, trasparenza e sostenibilità.

L'impegno di Generalfinance verso l'etica di business e la conformità normativa si traduce concretamente nell'assenza di casi di non conformità a leggi e regolamenti, nonché nell'inesistenza di controversie legali in corso o concluse relative a comportamenti anticompetitivi.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

Generalfinance ha adottato un sistema integrato di politiche e procedure volto a prevenire e contrastare la corruzione in tutte le sue forme. Il Codice Etico della Società sancisce il principio di probità e prevenzione dell'uso di pratiche corruttive, vietando ai destinatari di promettere, autorizzare, ratificare, accettare o offrire, in via diretta o indiretta, qualsiasi beneficio in denaro o di altra specie al fine di influenzare azioni, omissioni o decisioni volte ad assicurare vantaggi ingiusti. La Società proibisce inoltre di offrire o accettare oggetti, servizi, prestazioni o favori di valore per ottenere trattamenti più favorevoli in relazione a rapporti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti privati, salvo che per omaggi e atti di cortesia di modico valore, conformi alla normativa vigente e autorizzati secondo le procedure interne.

A complemento del Codice Etico, Generalfinance ha adottato un Protocollo Anticorruzione e di Comportamento nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione che disciplina regole di condotta specifiche per i destinatari (amministratori, dipendenti, fornitori, consulenti e collaboratori). Il Protocollo vieta espressamente: (i) la promessa o la dazione di denaro o utilità a pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio per indurre esercizi impropri di funzioni; (ii) l'assunzione di incarichi di collaborazione con funzionari pubblici che abbiano avuto ruoli decisionali in situazioni di interesse della Società negli ultimi due anni; (iii) qualsiasi comportamento finalizzato a influenzare l'indipendenza di giudizio di pubblici ufficiali o a violare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

Il Protocollo prevede inoltre una procedura strutturata per la richiesta e gestione di erogazioni di denaro, beni e sponsorizzazioni per finalità benefico-assistenziali, che devono essere sottoposte all'Amministratore Delegato per valutazione e approvazione, con documentazione conservata per verifiche dell'Organismo di Vigilanza.

Tutte le violazioni delle regole anticorruzione sono soggette a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità della condotta, conformemente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001. La Società assicura inoltre formazione regolare a tutti i dipendenti sui contenuti del Codice Etico, del Protocollo Anticorruzione e delle procedure di segnalazione, al fine di diffondere una cultura della legalità e della trasparenza in tutti i livelli organizzativi.

Infatti, a tutti i dipendenti e i membri del Consiglio di Amministrazione sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione. Inoltre, tutti i dipendenti hanno ricevuto una formazione in materia.

Si segnala infine che nel triennio 2023-2025 non si sono verificati episodi di corruzione accertati.



GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Generalfinance ha adottato una Policy per la gestione dei potenziali conflitti di interesse, approvata nel 2024 dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al parere del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, al fine di garantire trasparenza, integrità e correttezza procedurale nelle operazioni in cui si intersecano gli interessi privati degli amministratori e dei componenti degli organi sociali. La Policy disciplina i presidi organizzativi per la gestione delle situazioni di interesse rilevanti ai sensi dell'articolo 2391 del Codice Civile e della Circolare di Banca d'Italia n. 288/2015, applicandosi agli Esponenti Aziendali (Consiglieri di Amministrazione e Sindaci Effettivi), all'Amministratore Delegato e alle Funzioni Interne Delegate. Ad esempio, la Policy copre i seguenti ambiti: finanziamenti a familiari, operazioni con società dove l'amministratore detiene una partecipazione, rapporti professionali con lo studio dell'amministratore, operazioni con società concorrenti in cui l'amministratore ha interessi economici.

La Policy disciplina un processo strutturato di prevenzione e mitigazione: quando un membro dell'organo di governo o un dirigente ha un interesse personale in un'operazione aziendale, deve comunicarlo per iscritto alla Direzione Affari Legali almeno tre giorni prima della deliberazione. La comunicazione deve indicare la natura, l'origine e la portata dell'interesse. Durante la riunione del Consiglio di Amministrazione, il soggetto interessato espone le ragioni del suo interesse ma non partecipa alla votazione. Nel caso dell'Amministratore Delegato, questi deve astenersi completamente e rimettere la decisione al Consiglio.

La Società istituisce inoltre un Registro Operazioni in Conflitto di Interesse, mantenuto su supporto elettronico e curato dalla Direzione Affari Legali e Societari, nel quale vengono iscritte tutte le operazioni analizzate.

WHISTLEBLOWING

Generalfinance ha istituito procedure strutturate che consentono a dipendenti, collaboratori, fornitori, amministratori e altre categorie di stakeholder di chiedere chiarimenti e di sollevare preoccupazioni sulla condotta d'impresa della Società.

Tutti i destinatari del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e delle relative policy possono rivolgersi direttamente ai propri responsabili gerarchici, alle funzioni aziendali competenti (quali la Direzione Affari Legali e Societari, l'Ufficio AML e Compliance, l'Internal Audit) o all'Organismo di Vigilanza per ottenere chiarimenti sull'interpretazione e l'applicazione delle norme di condotta aziendali. La Società garantisce che tali richieste ricevano tempestiva risposta senza alcun rischio di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi le presenta.

Inoltre, Generalfinance mette a disposizione un sistema di segnalazione interno (Whistleblowing) accessibile attraverso tre canali alternativi: (i) piattaforma web dedicata; (ii) linea telefonica registrata e sistema di messaggistica vocale registrato; (iii) incontri diretti con il Comitato Interno per il Whistleblowing. Attraverso questi canali, chiunque può segnalare preoccupazioni riguardanti: comportamenti corruttivi o anticoncorrenziali; violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; illeciti in materia di salute e sicurezza, protezione dei dati, trasparenza finanziaria e altre aree coperte dalla normativa; conflitti di interesse non gestiti correttamente; discriminazioni o molestie sul luogo di lavoro; qualsiasi altra condotta che possa ledere l'integrità della Società o violare leggi e regolamenti applicabili.

La Policy Whistleblowing sancisce che tutte le segnalazioni sono trattate con massima riservatezza, garantendo l'anonimato del segnalante e proteggendo la sua identità in ogni fase del processo, salvo consenso esplicito. La Società vieta categoricamente atti ritorsivi o discriminatori nei confronti di chi presenta segnalazioni, inclusi demansionamenti, molestie, sospensioni ingiustificate, note di merito negative o qualsiasi altra forma di trattamento sfavorevole. Le segnalazioni sono gestite da un Gestore del Sistema autonomo e dedicato e da un Comitato Interno per il Whistleblowing composto da figure indipendenti, che conducono istruttorie imparziali e professionali entro 60 giorni, comunicando i risultati al segnalante entro tre mesi dalla ricezione.

In caso di fondatezza della segnalazione, la Società adotta misure disciplinari proporzionate nei confronti dei responsabili delle violazioni accertate e implementa azioni correttive volte a rimediare alle conseguenze della condotta illecita e a prevenire reiterazioni. La Società assicura inoltre formazione regolare a tutti i dipendenti e collaboratori sui canali di segnalazione, sulle procedure, sui diritti e sulle tutele previste, al fine di promuovere una cultura della trasparenza e della responsabilità in tutti i livelli organizzativi.

3.3 Approccio alla fiscalità

L'approccio alla fiscalità adottato da Generalfinance è coerente con i principi enunciati nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 231/2001 e si fonda sui principi di prudenza, responsabilità, coerenza e trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder, incluse le Amministrazioni Fiscali. Infatti, seppur la Società non sia attualmente dotata di una strategia fiscale formalizzata in linea con gli standard internazionali, l'approccio fiscale è improntato all'adozione di misure ragionevoli per rispettare la lettera e lo spirito della normativa fiscale vigente; inoltre, la Società non effettua operazioni aventi come scopo unico o principale la riduzione dell'onere fiscale e non realizza operazioni in Paesi che adottano regimi fiscali privilegiati, operando sostanzialmente in Italia.

L'approccio della Società è orientato a:

- garantire il corretto e tempestivo adempimento degli obblighi fiscali, assicurando l'assolvimento del carico tributario in relazione alle imposte di propria pertinenza e in qualità di sostituto d'imposta;
- non attuare schemi di pianificazione fiscale aggressiva nelle operazioni realizzate a livello domestico e internazionale;
- rispettare le prescrizioni tributarie applicabili attraverso un'interpretazione della normativa fiscale in linea con lo spirito e lo scopo della stessa, al fine di gestire responsabilmente il rischio fiscale.

Le attività svolte dalla Società sono conformi alla normativa fiscale di riferimento e la Società affronta le questioni fiscali assumendo un comportamento improntato all'osservanza delle leggi, alla professionalità e all'affidabilità, nel rispetto della trasparenza e della correttezza, garantendo la prevenzione del riciclaggio e la dissuasione di pratiche corruttive in materia fiscale.

Nell'ambito del proprio incarico, la società di revisione legale pro-tempore effettua verifica che i dati della dichiarazione siano coerenti con il bilancio certificato. Il revisore controlla la corretta quantificazione di imposte correnti, anticipate e differite, l'esecuzione dei versamenti e l'eventuale presenza di anomalie, senza tuttavia sostituirsi al consulente fiscale nella gestione del contenzioso tributario.

La responsabilità della conformità alla strategia fiscale è affidata alla Direzione Finanza e Amministrazione che presidia le attività per il tramite dell'ufficio Bilancio e Amministrazione, anche con il coinvolgimento di consulenti esterni. Al fine di creare un allineamento con i principi enunciati nel Codice Etico, Generalfinance si impegna a responsabilizzare le diverse figure coinvolte nella trattazione delle tematiche fiscali e a diffondere internamente una cultura orientata al rispetto della normativa e della compliance.

Generalfinance si è dotata di una procedura (Manuale Metodologico Regolamento del Dirigente Preposto) finalizzata all'adeguamento organizzativo e operativo alle disposizioni previste dalla Legge 262/2005. Il processo è stato oggetto di audit nel 2024 e di verifica di Compliance nel 2025. Inoltre, all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è presente la Parte Speciale VII dedicata ai Reati Tributari (articolo 25-quinquiesdecies).

Come menzionato precedentemente, è infine attivo un sistema di segnalazione finalizzato a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di governance.

La tabella riportata di seguito illustra dettagli relativi alle imposte con riferimento alla giurisdizione fiscale italiana.

	2025	2024	2023
Attività principali	Attività di finanziamento sotto forma di factoring, acquisto di crediti d'imprese pro solvendo e pro soluto, anticipazioni contro cessione di credito, di servizi accessori		
Numero dei dipendenti	87	77	71
Ricavi da vendite a terze parti	100.177.156 €	80.838.383 €	62.301.343 €
Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali	0 €	0 €	0 €
Utile/perdita ante imposte	43.478.559 €	31.541.034 €	22.001.629 €
Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti	5.947.875 €	6.477.209 €	4.993.230 €
Imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa	5.734.114 €	8.895.778 €	5.563.845 €
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite	14.722.402 €	10.441.885 €	6.934.236 €
Motivazioni della differenza tra l'imposta sul reddito delle società maturata sugli utili/perdite e l'imposta dovuta, se l'aliquota fiscale prevista dalla legge è applicata sugliutili/perdite ante imposte	Dal punto di vista normativo le imposte dovute dalla Società sono determinate applicando l'aliquota fiscale sugli utili/perdite ante imposte e alle risultanze contabili in conformità, e tenuto conto delle regole di cui al D.P.R. 917/1986 e D.Lgs. 446/1997. Eventuali differenze tra le imposte sul reddito della società, maturate sugli utili/perdite, e l'imposta dovuta sono riconducibili alla valutazione delle varie poste contabili secondo le regole fiscali e alle informazioni disponibili a seconda del momento di elaborazione del calcolo delle imposte. Inoltre, ulteriori divergenze sono imputabili all'utilizzo di crediti d'imposta da parte della società, conformemente alle condizioni di accesso poste in essere dal legislatore.		



capitolo 4

Le nostre persone

4.1 Il nostro organico
4.2 Pari opportunità e diversity
4.3 Formazione e sviluppo

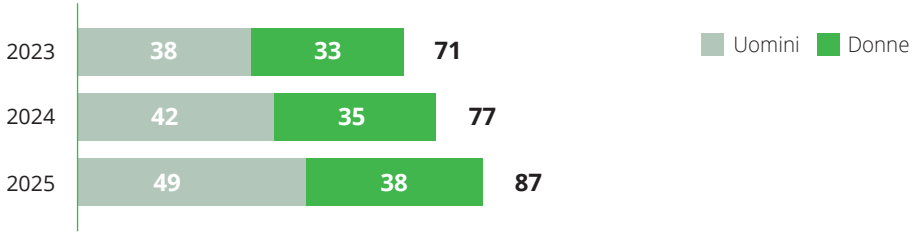
Le persone sono l'elemento imprescindibile della nostra attività: una popolazione aziendale di elevato profilo professionale, in grado di realizzare e accompagnare la crescita aziendale sotto ogni punto di vista.

4.1 Il nostro organico

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

Nell'ultimo triennio, il nostro organico ha registrato una crescita costante e graduale, passando da 71 persone nel 2023 a 87 nel 2025, 47 dei quali appartenenti alla sede di Milano, 35 a quella di Biella, 1 a Roma e 1 a Madrid.

EVOLUZIONE DELL'ORGANICO



Per quanto concerne i contratti, fornire un posto di lavoro stabile è la nostra priorità. Come si evince dalla tabella, infatti è presente solo un contratto a tempo determinato nel 2025 e nel 2023 e due nel 2024, il resto dei dipendenti è assunto con un contratto a tempo indeterminato.

2-7 LAVORATORI DIPENDENTI[8]

Tipologia di contratto	Al 31 dicembre 2025		Al 31 dicembre 2024		Al 31 dicembre 2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Contratto a tempo indeterminato	49	37	41	34	37	33
Contratto a tempo determinato	0	1	1	1	1	0
Contratti a ore con monte ore non garantito	0	0	0	0	0	0
Totale per genere	**49**	**38**	**42**	**35**	**38**	**33**
Totale dipendenti	**87**		**77**		**71**	

8- I dati relativi ai GRI 2-7 & 2-8 sono calcolati in headcount alla fine del periodo di rendicontazione.

Allo stesso modo, prediligiamo tipologie di impieghi full time: con riferimento all'annualità 2025, è possibile notare come soltanto il 2% dei contratti sia di tipo part-time.

2-7 LAVORATORI DIPENDENTI

Tipologia di impiego	Al 31 dicembre 2025		Al 31 dicembre 2024		Al 31 dicembre 2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Full time	48	36	41	33	37	32
Part time	1	2	1	2	1	1
Totale per genere	**49**	**38**	**42**	**35**	**38**	**33**
Totale dipendenti	**87**		**77**		**71**	

Inoltre, impieghiamo **2 lavoratori non dipendenti** al 31 dicembre 2025, appartenenti alla categoria dei tirocinanti.

I nostri dipendenti sono parte essenziale della crescita aziendale e per questo la ricerca continua di nuove eccellenze risulta un requisito fondamentale al fine di mantenere quanto più alto possibile il livello qualitativo dei nostri servizi. Nell'ultimo triennio l'andamento delle nuove assunzioni, nonostante si tratti di posizioni mirate ad elevato contenuto specialistico, si è rivelato in crescita. Tali dati evidenziano un trend positivo, come è possibile notare dalla tabella sottostante.

401-1 NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER DEI DIPENDENTI

Nuovi assunti	Al 31 dicembre 2025		Al 31 dicembre 2024		Al 31 dicembre 2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
< 30 anni	4	0	4	1	3	1
	1	0	80%	20%	75%	25%
	4		5		4	
30-50 anni	6	6	4	3	4	2
	50%	50%	57%	43%	67%	33%
	12		7		6	
> 50 anni	1	0	1	1	0	1
	100%	0%	50%	50%	0%	100%
	1		2		1	
Totale nuovi assunti, per genere	**11**	**6**	**9**	**5**	**7**	**4**
Totale nuovi assunti	**17**		**14**		**11**	

Numero di cessati	Al 31 dicembre 2025		Al 31 dicembre 2024		Al 31 dicembre 2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
< 30 anni	2	0	1	0	0	0
	100%	0%	100%	0%	0%	0%
	2		1		0	
30-50 anni	2	3	3	2	2	1
	40%	60%	60%	40%	67%	33%
	5		5		3	
> 50 anni	0	0	1	1	0	0
	0%	0%	50%	50%	0%	0%
	0		2		0	
Totale cessazioni, per genere	**5**	**3**	**5**	**3**	**2**	**1**
Totale cessazioni	**8**		**8**		**3**	

Per il processo di selezione dei nuovi talenti, Generalfinance si avvale di società di executive search specializzate per la ricerca di profili altamente qualificati. Tale scelta riflette la specificità del settore in cui opera la Società e la necessità di individuare competenze tecniche e professionali di elevata specializzazione. La collaborazione con head hunter di riconosciuto standing consente di garantire un processo di selezione mirato, rigoroso e in linea con le esigenze strategiche dell'organizzazione.

PARTECIPAZIONE AL "BOCCONI&JOBS" - 13 NOVEMBRE 2025, MILANO

Nel corso del 2025, Generalfinance ha partecipato al Bocconi&Jobs, il career day promosso dall'Università Bocconi e dedicato all'incontro tra imprese e giovani talenti. L'iniziativa ha rappresentato un'importante occasione per presentare la realtà aziendale, illustrarne il modello di business, i principali progetti strategici e le opportunità di crescita professionale offerte.

Attraverso il confronto diretto con studenti e neolaureati, la Società ha rafforzato il dialogo con le nuove generazioni, promuovendo la propria cultura aziendale e i valori che guidano lo sviluppo delle persone. La partecipazione all'evento si inserisce nell'impegno di Generalfinance a valorizzare il capitale umano, favorire l'attrazione di giovani professionisti qualificati e consolidare il proprio posizionamento come datore di lavoro di riferimento nel settore.

FOCUS: IL PROCESSO DI ONBOARDING PRESSO GENERALFINANCE

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

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





4.1.1 Il welfare aziendale

Per valorizzare e supportare al meglio le nostre risorse umane, a partire dal 2021 abbiamo ulteriormente potenziato il piano di welfare aziendale, uno strumento concreto attraverso cui esprimiamo il nostro riconoscimento verso ogni dipendente.

In questo contesto, abbiamo stipulato un accordo con Happily, un player di mercato specializzato nell'offerta di servizi per lo sviluppo di piani di welfare aziendale.

HAPPILY
PERSONE • VALORE • CRESCITA

FOCUS: LA COLLABORAZIONE CON HAPPILY

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

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

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

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

Abbiamo inoltre ampliato i servizi di welfare dedicati ai dipendenti, introducendo anche modalità di lavoro più flessibili. Nel 2022, infatti, è stato definito un protocollo aziendale per lo smart working, con l'obiettivo di favorire un migliore equilibrio tra vita lavorativa e personale. Dal 1° settembre 2022 è possibile svolgere attività lavorative fuori sede per un massimo di dieci giornate al mese, pari a circa il 50% delle giornate lavorative.

Un'ulteriore misura di flessibilità, pensata per il benessere delle nostre persone, riguarda l'orario di lavoro: è previsto un ingresso mattutino tra le 8:30 e le 9:00, con la possibilità di una pausa pranzo flessibile a partire dalle 13:00.

Abbiamo inoltre fornito buoni pasto giornalieri[9] e libero accesso ad acqua e caffè presso tutte le sedi aziendali[10]; mettiamo a disposizione dei nostri dipendenti, e di un familiare per ognuno, l'assistenza CAF per la compilazione del Modello 730.

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

Generalfinance riconosce il valore delle proprie persone quale elemento essenziale per la crescita sostenibile dell'organizzazione e si impegna a promuovere condizioni di lavoro eque, inclusive e orientate al benessere dei dipendenti.

Il 100% dei dipendenti della Società è coperto da Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), che disciplinano i principali aspetti del rapporto di lavoro, inclusi il sistema retributivo, gli istituti di welfare e le misure di tutela previste per il personale.

L'accesso ai benefit aziendali è regolato in funzione della tipologia contrattuale e delle disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva. Generalfinance garantisce un approccio trasparente nella gestione delle condizioni di impiego, assicurando che eventuali differenze nel riconoscimento dei benefit siano determinate esclusivamente da criteri oggettivi e dalle previsioni dei CCNL applicabili.

In particolare, il sistema di welfare comprende l'assistenza sanitaria integrativa e i contributi pensionistici previsti dai rispettivi contratti collettivi. Per il personale dirigente è inoltre prevista una copertura assicurativa sulla vita e una tutela assicurativa in caso di disabilità e invalidità, secondo quanto stabilito dal relativo CCNL. La Società non prevede forme di partecipazione azionaria né ulteriori benefit aziendali oltre a quelli disciplinati dalla contrattazione collettiva e dagli accordi applicabili.

Nel periodo di rendicontazione non sono stati previsti benefici riservati esclusivamente ai dipendenti a tempo pieno e a tempo indeterminato.

9- Da tale politica sono esclusi solo i dirigenti e alcuni quadri. Il buono pasto viene riconosciuto per ogni giornata nella quale il dipendente è presente per almeno sei ore nella sede lavorativa, viene meno nel momento in cui il lavoratore è in ferie o in smart working.
10- Inoltre, per quanto riguarda le tipologie di benefit, evidenziamo che assistenza sanitaria, congedo parentale e contributi pensionistici sono regolati da Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.



I benefit sono infatti riconosciuti in modo coerente con la tipologia di rapporto di lavoro e con le disposizioni contrattuali applicabili, fatti salvi gli eventuali riproporzionamenti previsti per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Generalfinance garantisce a tutto il personale l'accesso agli istituti di tutela della genitorialità previsti dalla normativa e dai CCNL, tra cui il congedo parentale. Nel corso del 2025, tutti gli 87 dipendenti della Società hanno avuto diritto a tale istituto; nel periodo di rendicontazione il congedo è stato fruito da 2 dipendenti, entrambi uomini. Tutti i dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale sono rientrati al lavoro al termine del periodo di assenza, a conferma dell'impegno della Società nel promuovere la conciliazione tra vita privata e lavorativa e nel garantire il pieno esercizio dei diritti riconosciuti ai propri dipendenti.

Più in generale, Generalfinance promuove una gestione del rapporto di lavoro improntata a trasparenza e correttezza, assicurando che i dipendenti siano tempestivamente informati in merito ai cambiamenti operativi suscettibili di incidere sulle condizioni di impiego. Pur non avendo adottato una policy formalizzata in materia, la Società applica una prassi organizzativa che prevede un periodo minimo di preavviso pari a quattro settimane, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali applicabili.

4.2 Pari opportunità e diversity

La quotazione in Borsa del 2022 ha rappresentato un momento di crescita aziendale sotto molteplici punti di vista, non solo quello economico-finanziario: anche la cultura interna è stata rafforzata, ampliando il perimetro di azione al quale la nostra società era abituata.

Alcune tematiche di carattere sociale, quali le Pari Opportunità e la Diversity and Inclusion, sono diventate elemento di costante riflessione e attenzione nell'ambito della strategia aziendale, promuovendo un ambiente inclusivo e diversificato all'interno del quale ogni risorsa è incoraggiata a dare il proprio apporto.

Ci impegniamo a garantire pari opportunità in tutte le fasi del percorso professionale – dal reclutamento alla formazione, fino allo sviluppo di carriera – escludendo ogni forma di discriminazione legata a genere, età, origine, orientamento, convinzioni personali o condizioni individuali. Questi principi sono consolidati da tempo nei processi e nella gestione del personale, rappresentando un elemento strutturale della cultura organizzativa della Società.

Il personale di Generalfinance è composto dal 56% di dipendenti uomini e il 44% di dipendenti donne nel 2025, un buon livello di parità di genere nell'organico sempre di più in crescita negli ultimi anni.

Per quanto riguarda la distribuzione anagrafica, oltre la metà del personale dipendente (63%) appartiene alla fascia 30-50 anni. La fascia over 50 rappresenta il 25% del totale, mentre i dipendenti under 30 costituiscono una quota residuale dell'11%.

405-1b DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI

Dipendenti, per età e genere	2025			2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	9%	2%	**11%**	10%	5%	**16%**	8%	6%	**14%**
30-50 anni	34%	29%	**63%**	34%	27%	**61%**	37%	31%	**68%**
> 50 anni	13%	13%	**25%**	10%	13%	**23%**	8%	10%	**18%**
Totale	**56%**	**44%**	**100%**	**55%**	**45%**	**100%**	**54%**	**46%**	**100%**

Il Consiglio di Amministrazione rispecchia oggi un equilibrio significativo, contando 4 donne e 5 uomini al suo interno, a differenza della situazione precedente alla quotazione in cui la composizione era unicamente di genere maschile.

405-1a DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE

Consiglieri, per età e genere	2025			2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	0%	0%	**0%**	10%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
30-50 anni	11%	0%	**11%**	11%	0%	**11%**	11%	0%	**11%**
> 50 anni	44%	44%	**89%**	44%	44%	**89%**	44%	44%	**89%**
Totale	**56%**	**44%**	**100%**	**56%**	**44%**	**100%**	**56%**	**44%**	**100%**

A livello salariale nel 2025, il rapporto tra lo stipendio base femminile e quello maschile si attesta al 91% per la categoria dei Dirigenti e Quadri e al 78% per la categoria degli impiegati. Si tratta di un valore influenzato da molteplici variabili, quali la retribuzione lorda di ingresso della risorsa assunta e l'area geografica dell'assunzione, poiché parametrizziamo gli stipendi anche in considerazione del costo della vita su scala locale.

405-2 RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

Categorie di dipendenti, per genere	2025		2024		2023	
	Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione
Dirigenti e quadri	91%	84%	89%	89%	68%	69%
Impiegati	78%	75%	80%	77%	76%	74%



L'inclusione e la valorizzazione delle diversità rappresentano per noi un impegno concreto verso la costruzione di un ambiente di lavoro sempre più equo, accessibile e attento alle esigenze delle persone, in coerenza con i nostri principi etici e con gli obiettivi di sostenibilità sociale. In quest'ottica, presso la sede di Biella abbiamo realizzato interventi finalizzati alla rimozione delle barriere architettoniche, adeguando gli accessi e predisponendo spazi idonei ad accogliere persone appartenenti alle categorie protette. Gli interventi non rappresentano soltanto un adeguamento strutturale, ma costituiscono un investimento volto a garantire pari opportunità di accesso al lavoro e condizioni inclusive, favorendo la partecipazione e l'autonomia delle persone. A supporto di questo percorso, abbiamo inoltre stipulato con il Collocamento Mirato di Milano una Convenzione ex art. 14 D.Lgs 273/03 Legge 68/99, "Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità", finalizzata all'inserimento lavorativo di persone con disabilità. Il progetto si inserisce in un più ampio percorso di responsabilità sociale, nel quale l'inclusione lavorativa viene considerata non solo come adempimento normativo, ma come un'opportunità per generare valore sociale, promuovere la diversità e contribuire concretamente a una società più inclusiva e sostenibile. In questo percorso, Right Hub, tra i principali operatori di riferimento nel settore, ci affianca come partner specializzato, supportandoci nella progettazione e nella realizzazione delle azioni di inclusione lavorativa.

Per il 2025 sono state inoltre previste attività di team building, rivolte al personale sul tema dell'inclusione. Nel corso del 2025 è stata infatti realizzata un'attività di team building che ha coinvolto l'intera popolazione aziendale, suddivisa in sei gruppi di lavoro.

Ciascun gruppo è stato composto in modo da rappresentare in maniera eterogenea le diverse funzioni aziendali e ha partecipato a un laboratorio HR finalizzato all'individuazione di un valore da inserire nella Carta Valori di GF. Per ciascun valore, i partecipanti hanno definito dieci comportamenti concreti che ne descrivono l'applicazione nella quotidianità lavorativa. Al termine del percorso è stata elaborata, attraverso un processo partecipativo e bottom-up, la Carta Valori di GF, composta da sei valori con i relativi comportamenti. Il documento è stato successivamente sottoposto all'Amministratore Delegato, che ha integrato un settimo valore, **Evoluzione**, concepito come principio guida e cornice dell'intera Carta Valori.

È stato inoltre istituito lo **Sportello Counselling**, un servizio interno gestito dalla Direzione HR. L'accesso avviene tramite una casella di posta elettronica dedicata, attraverso la quale è possibile richiedere un appuntamento. Lo Sportello ha l'obiettivo di offrire uno spazio di ascolto, orientamento e supporto, favorendo la gestione delle dinamiche lavorative, l'accompagnamento nei percorsi di sviluppo professionale e nelle ambizioni di crescita, nonché la prevenzione e la gestione di potenziali situazioni di conflitto.

Si segnala che nel corso del 2025 non sono stati registrati episodi di discriminazione né sono state ricevute segnalazioni relative a comportamenti discriminatori. Di conseguenza, non si è reso necessario adottare azioni correttive in materia.

4.3 Formazione e sviluppo

Abbiamo a cuore il tema della formazione e promuoviamo la crescita personale e professionale del nostro organico. Grazie al supporto delle associazioni di categoria, in particolare Assifact, abbiamo la possibilità di fornire l'accesso a percorsi formativi perfettamente calibrati sulle nostre esigenze a dipendenti e collaboratori.

4.3.1 La formazione dei dipendenti

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

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

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

Nel corso del 2025, la formazione ha continuato a rappresentare un asset strategico per lo sviluppo delle competenze interne. Particolare attenzione è stata riservata ai temi della cybersecurity e della conformità normativa, con l'erogazione di corsi specialistici rivolti sia ai profili manageriali sia alle nuove risorse.

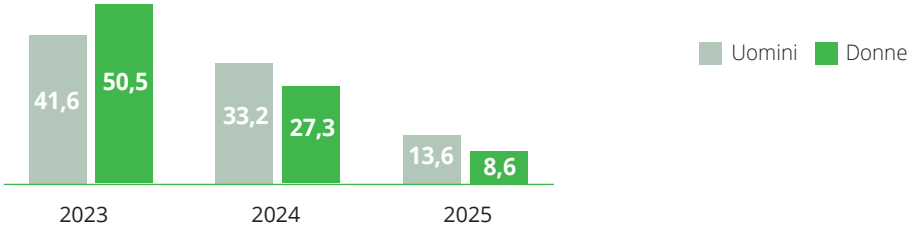
Tra questi, si segnalano i percorsi dedicati all'antiriciclaggio e quelli sulla gestione del rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché corsi su sanzioni internazionali e trade compliance (AICOM) e il corso DORA sulle richieste della Banca d'Italia in materia di gestione del rischio digitale.

Il rafforzamento delle competenze core in ambito factoring è stato inoltre al centro delle iniziative formative, grazie all'avvio di moduli tecnici curati da Assifact e da altre realtà specialistiche, che hanno approfondito aspetti legati al merito di credito, alla trasparenza, al recupero crediti e alla contrattualistica. Nel 2025, l'offerta si è ulteriormente sviluppata con corsi specifici su digitalizzazione e fintech nel factoring, analisi creditizia (Infinance), contabilità factoring e transizione sostenibile nel settore, oltre a moduli dedicati al rischio di credito e alla composizione negoziata della crisi d'impresa. Parallelamente, è proseguita l'attività di onboarding digitale tramite la piattaforma e-learning, che ha reso disponibili contenuti aggiornati su GDPR, sicurezza sul lavoro, formazione obbligatoria e onboarding dei nuovi ingressi.

In materia di salute e sicurezza, è stata mantenuta l'attenzione sugli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. 81/08, con corsi di aggiornamento quinquennale, formazione generale e specifica, nonché percorsi dedicati a rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), antincendio e primo soccorso. La formazione obbligatoria è stata inoltre integrata con il programma Tabilia per il secondo anno.

Infine, nell'ottica di favorire l'internazionalizzazione, è stato potenziato il percorso di Business English (partner "WSE Italy Srl") pensato per migliorare la comunicazione professionale in lingua e supportare l'operatività in contesti globali.

ORE DI FORMAZIONE MEDIE PER GENERE E CATEGORIA DI DIPENDENTE (2023-2025)



404-1 ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2025		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	5,4	6	11,4
Quadri	6,7	14	20,7
Impiegati	17,9	8,5	26,4
Ore medie di formazione per genere	**13,6**	**8,6**	**22,2**

FOCUS - PRINCIPALI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Continuiamo ogni anno la formazione obbligatoria circa le tematiche di salute e sicurezza (ex. D. Lgs. 81/2001), al fine di informare e aggiornare l'intera popolazione aziendale sui rischi e sui comportamenti più idonei da tenere nello svolgimento delle proprie funzioni.
Nel corso del triennio, i nostri dipendenti hanno partecipato alle seguenti attività formative: corsi di formazione sulla salute e sicurezza ex D.Lgs. 81/08 (aggiornamento quinquennale, parte generale e parte specifica), nonché percorsi dedicati ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), antincendio e primo soccorso; un corso di formazione circa la privacy e il data protection per il corretto trattamento dei dati (E-CO Learning GDPR); un corso di formazione sulla cybersecurity awareness; un corso di formazione circa il whistleblowing, in particolare circa la regolamentazione; un corso di formazione circa il sistema organizzativo previsto dal D.Lgs 231, con riferimento al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC) ed al Codice Etico; ed infine, una sessione formativa sul contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, circa l'adeguata verifica della clientela e la due diligence AML (Anti-money laundering) delle controparti. La partecipazione continuativa a livello annuale, unitamente all'importanza che tali aspetti ricoprono nella nostra vita lavorativa, attesta un elevato grado di cura e attenzione nei confronti di tale tematica.



4.3.2 Valorizzazione e sviluppo delle risorse umane

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

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

L'intera popolazione aziendale riceve una valutazione annuale della performance sulla base dei seguenti parametri:
- orientamento al risultato;
- organizzazione del lavoro;
- autonomia e iniziativa;
- propensione all'innovazione;
- flessibilità;
- capacità relazionali.

Gli andamenti delle performance sono valutati dai responsabili degli uffici ed eventuali variazioni e scostamenti rispetto all'annualità precedente sono discussi con un colloquio organizzato appositamente. A partire dal 2022 abbiamo inserito una rilevante novità, rendendo la scheda di valutazione disponibile al dipendente, in modo che la possa visionare e prendere atto della valutazione effettuata nei suoi confronti.

Ci siamo inoltre dotati di una policy sulla remunerazione, con la finalità di avvalerci di un sistema di retribuzione allineato ai valori aziendali. La performance dei dipendenti viene associata ad una premialità, basata sugli individual performance factor, finalizzati alla valorizzazione della qualità del lavoro del personale. Tale indicatore di performance viene associato a obiettivi qualitativi o quantitativi assegnati a ciascun beneficiario nel corso dell'anno. Il punteggio finale dell'individual performance factor viene poi condizionato dai principali indicatori finanziari aziendali, in modo da commisurare le performance individuali all'andamento aziendale. Il punteggio costituisce quindi la base dei Management By Objectives (MBO) e Annual Bonus che vengono erogati sia come premialità in denaro sia, soprattutto, attraverso i sistemi di welfare aziendale, orientati alla retention e al benessere dei dipendenti.





capitolo 5

I rapporti con la clientela e la comunità

5.1 Ruolo sociale per supporto alle imprese

5.2 Le caratteristiche del nostro operato con le imprese

5.3 Comunità e territorio

5.4 Innovazione e digitalizzazione

5.5 Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni

5.1

Ruolo sociale per supporto alle imprese

«Il nostro obiettivo non è semplicemente finanziare le imprese, ma contribuire alla loro continuità, accompagnandole nei momenti più complessi. Ogni azienda che riusciamo a sostenere significa posti di lavoro salvaguardati, competenze preservate e valore restituito al sistema economico del Paese.»

Massimo Gianolli

Ci affianchiamo alle imprese italiane offrendo soluzioni concrete, rapide ed efficienti, accompagnandole sin dalle prime difficoltà finanziarie, lungo il percorso di risanamento e nella fase successiva di uscita dalla crisi.

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

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

La caratteristica fondamentale della nostra attività è di aver strutturato, in oltre 30 anni di presenza nel mercato del factoring, un sistema in grado di aiutare concretamente le aziende con particolare riferimento a quelle in "Special Situation".

La nostra attività si distingue per un'esperienza trentennale nel factoring e per aver sviluppato un sistema capace di offrire un supporto concreto alle imprese, in particolare a quelle in situazioni di difficoltà finanziaria o con limitato accesso al credito bancario tradizionale. Ci rivolgiamo a realtà che, anche necessitando di una ristrutturazione del debito, conservano solidità industriale e potenzialità produttiva. Il nostro intervento mira a preservare impianti, occupazione e valore, sostenendo aziende in grado di generare prodotti e servizi di qualità. La nostra prospettiva di mercato fotografa, infatti, una situazione composta da numerose aziende solide da un punto di vista del business e in grado di generare adeguati livelli di fatturato e reddito, con buona richiesta commerciale nel mercato di riferimento, che però, a causa di problemi di liquidità e dei vincoli che spesso impediscono al sistema bancario tradizionale di intervenire, rischiano di dover interrompere l'attività in quanto non più in grado di adempiere regolarmente ai propri pagamenti.

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

Uno degli aspetti più rilevanti dell'attività di Generalfinance è il ritorno socioeconomico generato, sia in termini di aziende supportate – molte delle quali hanno evitato il fallimento grazie al nostro intervento – sia in termini di posti di lavoro salvaguardati.



POSTI DI LAVORO NELLE IMPRESE SUPPORTATE[11]

41.945
Imprese
in bonis

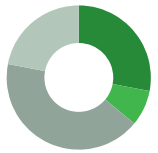


25.573
Imprese in
“Special Situation”

DIPENDENTI

14.662
Large Corporate >250 mln

28.510
Corporate 50-250 mln



18.988
Medie imprese 10-50 mln

5.358
Piccole imprese <10 mln

Come evidenza concreta dell’impatto sociale e del contributo al tessuto economico italiano, nel 2025 le imprese finanziate da Generalfinance – sia bonis che nell’ambito di procedure di composizione della crisi – impiegano complessivamente circa 67.000 dipendenti. In particolare, i clienti in situazione di difficoltà finanziaria (distressed) rappresentano circa il 43% del turnover complessivo e circa 25.000 posti di lavoro, confermando il ruolo strategico della nostra attività nel sostenere imprese in fasi delicate di continuità operativa.

Dal punto di vista dimensionale, circa il 42% del turnover proviene da imprese “Corporate” (fatturato tra 50 e 250 milioni di euro), che impiegano 28.510 dipendenti, seguite dalle “Medie imprese” con circa il 28% del turnover (fatturato tra 10 e 50 milioni di euro) e 18.988 dipendenti, e dalle “Large corporate” con circa il 23% del turnover (fatturato superiore a 250 milioni di euro), che occupano 14.662 dipendenti. Le piccole imprese (fatturato inferiore a 10 milioni di euro), pur rappresentando solo il 7% del turnover, garantiscono 5.358 posti di lavoro, a conferma dell’impatto positivo anche sui segmenti più vulnerabili del sistema produttivo.

Nell’analisi sono stati inclusi tutti i dipendenti delle aziende finanziate, che senza le linee di credito erogate da Generalfinance avrebbero potuto interrompere l’attività operativa.

In molti casi, sebbene l’azienda non presentasse criticità finanziarie gravi, Generalfinance ha rappresentato l’unica fonte di finanziamento disponibile, contribuendo così alla continuità aziendale.

Attraverso una gestione specialistica del credito e performance di incasso eccellenti, supportiamo l’ottimizzazione dei flussi di cassa e la gestione efficiente del capitale circolante delle imprese clienti.
La qualità del nostro portafoglio si distingue rispetto alla media di mercato, grazie a ritardi di pagamento estremamente contenuti e a una forte diversificazione settoriale e dimensionale. Questi fattori si traducono in un ciclo finanziario più breve e in una maggiore liquidità disponibile per i nostri clienti.

40%

imprese presenti nel nostro portafoglio
che presentano condizioni di pagamento superiori a 120 giorni rispetto al 54% del mercato[12]

81%

imprese presenti nel nostro portafoglio
che non presentano ritardi nei pagamenti a differenza del dato di mercato del 32%[13]

11- Tale misurazione prende in esame sia aziende distressed che aziende bonis, dal momento che tiene in considerazione anche il criterio della struttura di finanziamento. Ad esempio, ci sono molte aziende in bonis che hanno come unica linea di credito quella fornita da Generalfinance.
12- Dati iTrade aggiornati al 31 dicembre 2025.
13- Dati iTrade aggiornati al 31 dicembre 2025.

5.2

Le caratteristiche del nostro operato con le imprese

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

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

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

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

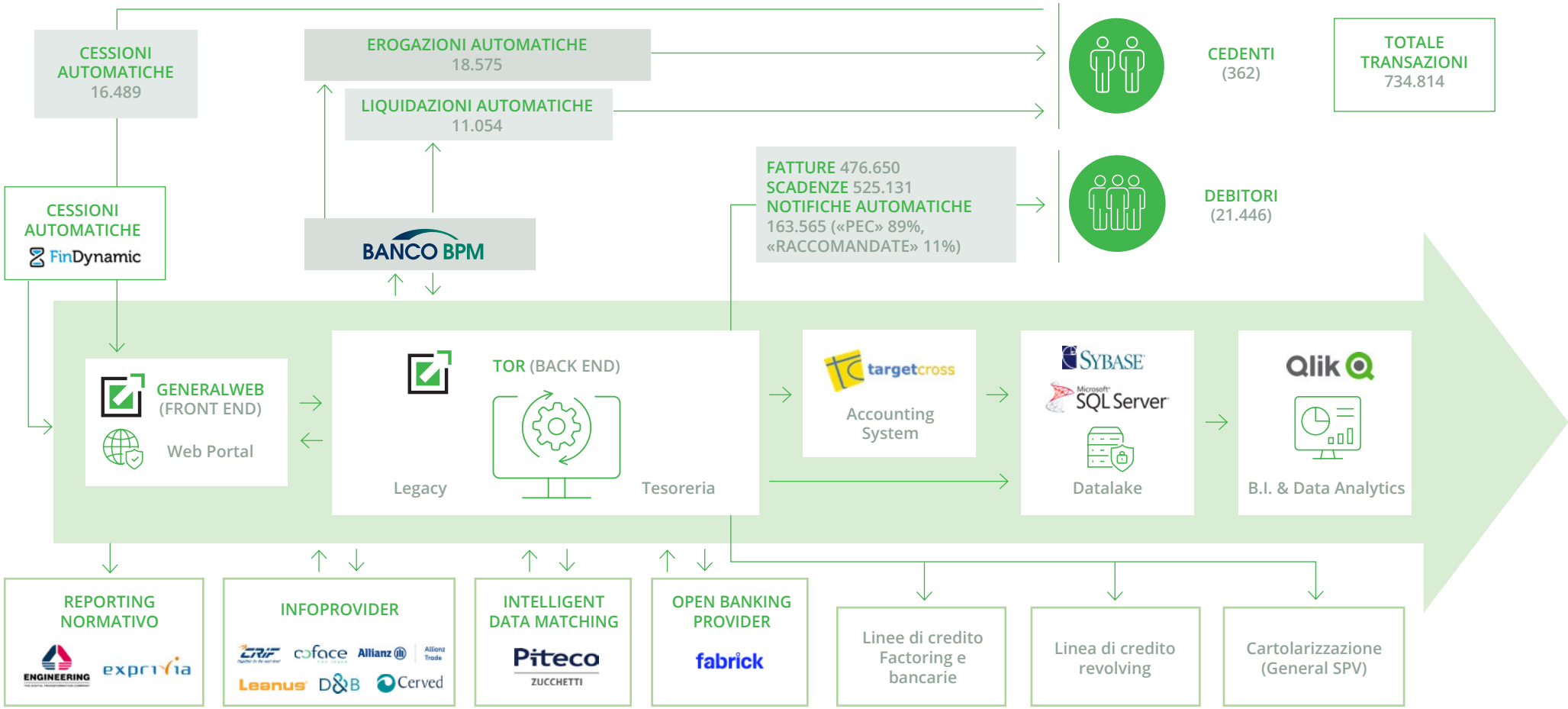
MODELLO DI BUSINESS DI GENERALFINANCE, SCHEMA SEMPLIFICATO

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

NPL Cost of risk ▼

Margini ROE ▲

UN ASSET STRATEGICO: LA PIATTAFORMA DIGITALE PROPRIETARIA[14]



14- I dati riportati nella figura si riferiscono al periodo [30 giugno 2025 - 30 giugno 2026].

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

Analisi di dettaglio e attività personalizzate in base alle richieste del cliente consentono di differenziare le modalità operative e le condizioni commerciali applicate e di soddisfare con maggiore flessibilità le necessità specifiche evidenziate dalle imprese, soprattutto nei momenti di difficoltà.

Tale supporto è possibile anche grazie a:

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

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

FATTORI CHIAVE DI VALUTAZIONE DI CEDENTI IN DIFFICOLTÀ E CEDENTI PERFORMANTI

Cedente distressed

Fattibilità delle misure finanziarie e presenza di tutele legali

Posizionamento nel mercato

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

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

punteggio del cedente in difficoltà + **punteggio del Debitore Ceduto/ portafoglio del cedente** = **punteggio finale dell'operazione**

FATTORI PRINCIPALI DI VALUTAZIONE

Cedente performing

Analisi economico-finanziaria del Bilancio/P&L/Flussi di cassa

Posizionamento nel settore

Sostenibilità della posizione debitoria (Debt-Service Coverage Ratio)

Credibilità del management

punteggio del cedente in difficoltà + **punteggio del Debitore Ceduto/ portafoglio del cedente** = **punteggio finale dell'operazione**



MODELLO DI SCORING DI VALUTAZIONE DEI DEBITORI CEDUTI

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

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

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

Cerchiamo di mantenere un basso **rischio di credito** assistendo i nostri clienti nell'ambito di piani di risanamento e rilancio sviluppati utilizzando i diversi strumenti messi a disposizione dal Codice della Crisi d'Impresa, i quali spesso, sono caratterizzati anche da miglioramenti nella governance dei soggetti che vi accedono e da iniezioni di capitali o nuovi finanziamenti, a breve e medio termine.
Se sono rispettate le condizioni previste dalla normativa, i finanziamenti che eroghiamo sonoassistiti dalla prededucibilità, in caso di eventuale, successivo, default della controparte.

Gli strumenti a disposizione per il risanamento aziendale consentono inoltre un significativo contenimento dei **rischi operativi**, tenuto conto in particolare dello standing elevato di consulenti, professionisti e advisor che assistono di norma l'impresa in crisi e dell'attività di supervisione e controllo, laddove previsto dalla legge, svolta dagli organi del tribunale.

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

OVERVIEW SINTETICA DEL PROCESSO DEL CREDITO

FASE	1 Acquisizione clientela	2 Analisi & Istruttoria	3 Proposta operativa	4 Contrattazione e accettazione	5 Delibera	6 Gestione ordinaria	7 Monitoraggio
ATTIVITÀ	• Acquisizione di nuova clientela • Raccolta informazioni sulla clientela per analisi commerciale (es: fatturato, clienti/ fornitori, etc) • Predisposizione relazione di presentazione cliente	• Valutazione cliente (analisi economiche/ finanziarie, controlli AML, produzione doc. riepilogativo di sintesi) • Valutazione procedura (per politiche distressed) • Valutazione debitori (raccolta info, verifica merito creditizio)	• Valutazione complessiva della pratica (esame del doc. riepilogativo e altra doc. rilevante) • Definizione di una proposta operativa di massima, non vincolante, da condividere con il cliente	• Inoltro al cliente della proposta • Discussione di eventuali modifiche entro i limiti di autonomia decisionale della Direzione Commerciale • Sottoscrizione delle condizioni per accettazione del cliente	• Raccolta ulteriori informazioni sul Cedente • Aggiornamento valutazione Cedente/ ceduto • Delibera del Massimo Erogabile al Cedente e degli affidamenti sui debitori • Firma del contratto	• Acquisizione cessione del credito, erogazioni anticipazioni e loro gestione management • Gestione rapporto con il Cedente e con i debitori ceduti • Gestione incassi	• Monitoraggio dei crediti ceduti • Monitoraggio rischio di credito • Gestione insoluti • Monitoraggio incassi • Reporting flussi informativi verso organi aziendali
STRUTTURA GF	**Direzione Commerciale**	**Direzione Crediti**	**Comitato New Business**	**Direzione Commerciale**	**Comitato Crediti**	**Direzione Crediti**	**Direzione Operativa**

5.3 Comunità e territorio

«Un'impresa crea valore quando contribuisce anche alla crescita della comunità in cui opera.
Per questo sosteniamo il territorio, promuoviamo la cultura, investiamo nelle persone e affianchiamo le realtà che ogni giorno generano coesione sociale. Restituire valore al Paese è parte integrante del nostro modo di fare impresa.»

Massimo Gianolli

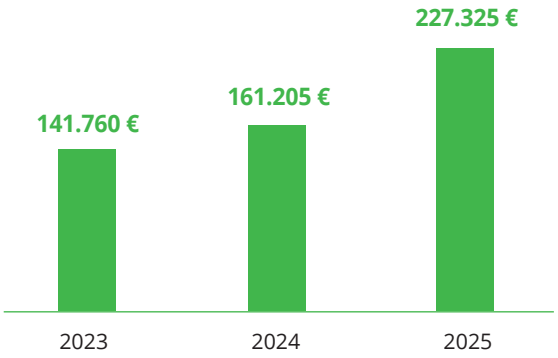
Oltre al ruolo di supporter alle imprese, che esercitiamo tramite la nostra attività core business, ci impegniamo attivamente anche **a favore della comunità locale nella quale operiamo**, in particolare nei territori di Biella, Milano e Verona.

Attraverso attività di beneficenza e sponsorizzazioni nel 2025 abbiamo erogato **227 mila euro** a favore di associazioni ed enti locali che svolgono progetti concreti per il territorio.

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

- **tutela dell'arte e del patrimonio**, con progetti a favore del Duomo di Milano e dell'Arena di Verona;
- **sostegno alla Chiesa** e agli Enti ecclesiastici, contribuendo ad attività educative, sociali e pastorali locali;
- **valorizzazione del territorio**, supportando scuole, asili e associazioni locali per progetti formativi;
- **inclusione e solidarietà**, con interventi a favore della salute, della disabilità, della prevenzione, dell'infanzia e della lotta alla violenza di genere.

EROGAZIONI LIBERALI (2023-2025)



PROGETTO "67 COLONNE" CON FONDAZIONE ARENA DI VERONA

A partire del 2021, supportiamo la Sovraintendenza della Fondazione Arena di Verona nel progetto di Fundraising e Corporate Membership denominato «67 Colonne per l'Arena di Verona», nato con l'obiettivo di sostenere concretamente l'ente nella ricostruzione ideale delle 67 colonne che formavano la cinta esterna delle arcate crollate nel 1117 d.C. a seguito di un terremoto.
Lo scopo è quello di potenziare il rapporto economico della Fondazione, ente cardine della città di Verona, e rafforzare il senso di responsabilità e condivisione di valori artistico-culturali.

PROGETTO "ADOTTA UNA STATUA"

Generalfinance ha rinnovato anche nel 2025 il proprio sostegno al progetto "Adotta una Statua", promosso dalla Veneranda Fabbrica del Duomo di Milano, con l'obiettivo di contribuire alla conservazione e alla valorizzazione del patrimonio storico e artistico della Cattedrale. La collaborazione riguarda il prestito e la tutela del Gigante 29, elemento scultoreo, restaurato grazie al supporto di Generalfinance e oggi esposto presso La Collina dei Ciliegi, realtà vitivinicola della famiglia Gianolli nel territorio veronese.

FONDAZIONE VERONESI

Nel 2025 Generalfinance ha proseguito il proprio impegno a favore della ricerca scientifica e della promozione della salute sostenendo la Fondazione Umberto Veronesi in occasione delle iniziative organizzate per il centenario della nascita del Professor Umberto Veronesi. Il sostegno conferma la volontà dell'azienda di contribuire concretamente a progetti ad alto valore sociale, scientifico ed educativo, in linea con i propri principi di responsabilità verso la comunità e di attenzione ai temi della prevenzione e della salute.

IL SUPPORTO ALLA CHIESA

Per quanto concerne invece le erogazioni liberali a supporto delle attività religiose, esse sono volte a supportare le parrocchie della realtà di Biella, Milano e Verona.
L'obiettivo di queste donazioni è quello di sostenere le feste patronali per il raduno della comunità locale, aiutare nella stampa dei bollettini parrocchiali e nelle attività quotidiane di queste realtà religiose.
Oltre al supporto alle parrocchie, nel corso degli ultimi anni sono stati molti anche gli Enti, legati al mondo ecclesiastico, che sono stati da noi finanziati e sostenuti tramite erogazioni liberali.



5.4
Innovazione e digitalizzazione

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

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

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

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

Dal 2022 abbiamo intrapreso un progetto di innovazione digitale basato sui dati, con l'obiettivo di sostituire la precedente infrastruttura database con una soluzione più efficiente, economica e sicura. La **nuova piattaforma digitale EFintecH** - supportata da Reti – ha consentito la realizzazione di un'architettura data driven permettendo la migrazione da una gestione su file system ad una gestione centralizzata Integration Services di SQL Server Management Studio. In questo modo risulta possibile ridurre i costi di mantenimento del database, gestire in modo più efficiente i dati, potenziare il processo decisionale attraverso l'utilizzo di dati proprietari e quindi aumentare la qualità dei servizi offerti ai clienti.

EFINTECH

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

FINTEC: rimanda alla t**rasformazione digitale** sino ad ora sviluppata al nostro interno.

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

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

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

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

Il processo di uniformazione dei dati e delle informazioni all'interno di un unico database ha richiesto circa tre anni di lavoro, dal 2019 al 2022. Attualmente, la digitalizzazione è stata rilanciata grazie a un investimento di 5,5 milioni di euro previsto nel Piano Industriale 2025-2027, con l'obiettivo di potenziare i software, digitalizzando la valutazione dei Cedenti e dei Debitori Ceduti, monitorandone i rischi e integrando una gestione elettronica del fido digitale.

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

L'Intelligenza Artificiale sta trasformando i modelli organizzativi e decisionali delle imprese. In questo contesto di rapida evoluzione tecnologica, è essenziale che le organizzazioni sviluppino una governance consapevole e responsabile dell'AI, in grado di identificare e gestire i rischi emergenti mentre colgono le opportunità di innovazione e crescita.

A tal proposito, il **12 novembre 2025** Generalfinance ha ospitato il **convegno "Governare l'Innovazione: l'amministratore tra opportunità e rischi dell'AI"**, un momento di confronto ad alto livello su un tema cruciale per le strategie aziendali contemporanee. Il CEO Massimo Gianolli ha partecipato al panel dedicato a CEO & Innovation, condividendo la prospettiva aziendale insieme a esperti di profilo legale, istituzionale e manageriale.
L'evento ha affrontato i rischi emergenti dell'AI, dall'AI Act alla governance, fino alla necessità per le imprese di adottare strumenti sicuri e policy chiare. Un ringraziamento particolare ad Alessandro De Nicola (The Adam Smith Society) per la moderazione, allo SLG LAW e ai relatori che hanno contribuito al confronto costruttivo.



5.5

Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni

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

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

Per questa ragione **raccogliamo e trattiamo i dati personali, relativi alla gestione e all'amministrazione del personale dei dipendenti e all'esercizio dell'attività di factoring nei confronti dei nostri clienti, pienamente in linea con le normative vigenti in tema di protezione e trattamento dei dati personali** tra cui il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e il Decreto Legislativo n. 196/2003, modificato dal Decreto Legislativo n. 101/2018, nonché dalle disposizioni dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. Dal 2022, in particolare, abbiamo affinato il nostro framework GDPR attraverso un progetto dedicato con il supporto di una società di consulenza esterna – LTA Advisory – alla quale è stata anche dato mandato di Data Protection Officer (DPO). Tra le attività condotte all'interno del progetto vi è stata la predisposizione di un ampio set documentale in materia privacy, tra cui **l'implementazione delle procedure per l'analisi del rischio e la valutazione dell'impatto** (DPIA) legate al trattamento dei dati personali, la procedura di data breach (violazione dei dati personali), la procedura dei diritti degli interessati, la procedura di privacy by design e by default[15], **la revisione di diverse informative privacy** le lettere di incarico per il personale dipendente e collaboratore della Società e delle lettere di nomina dei responsabili esterni che trattano dati per conto di quest'ultima.

Inoltre, dal 2022, per mitigare il rischio che i dati personali di clienti e altre parti coinvolte possano essere danneggiati, persi, sottratti, divulgati o utilizzati per scopi non autorizzati abbiamo avviato un progetto supportato dalla Società Reti tramite il quale sono state **implementate soluzioni per l'auditing e il logging delle attività relative ai nostri dati** con l'obiettivo di monitorare le operazioni di accesso e di modifica degli stessi, tracciando e controllando le azioni svolte dagli utenti grazie ad una differenziazione nei livelli di controllo sulla base del ruolo della persona e della responsabilità del dato.

Nel settore della cybersecurity è attualmente in fase di svolgimento un'attività di valutazione approfondita, condotta in collaborazione con la società HWG. Questa attività prevede un coordinamento interno con l'area **compliance**, in particolare per quanto riguarda gli aspetti legati alla gestione dei **data breach** e al piano di risposta agli incidenti.

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



Inoltre, annualmente viene svolta formazione in ambito sicurezza delle informazioni, con un focus particolare sulle tematiche di **cybersecurity e privacy**. Nel 2025 è stato definito un percorso strutturato, articolato in otto incontri della durata di 2,5 ore ciascuno, destinato all'intera popolazione aziendale e programmato nel periodo ottobre-novembre. L'iniziativa è finalizzata a rafforzare le competenze dei partecipanti in materia di sicurezza informatica e ad accrescere la consapevolezza rispetto ai principali rischi digitali e alle corrette modalità di prevenzione e gestione.

L'approccio integrato di valutazione, governance e formazione continua rappresenta il fondamento della strategia di protezione dei dati e gestione del rischio cyber di Generalfinance. A conferma di ciò, nel corso del 2025, non si sono verificati casi di violazione della privacy dei clienti.

L'impegno della Società si estende, tuttavia, anche oltre il proprio perimetro organizzativo, nella convinzione che la diffusione della cultura della cybersecurity richieda il coinvolgimento dell'intero ecosistema di riferimento. In quest'ottica, il 21 marzo 2025 Generalfinance ha promosso **CYBERSHIELD – Strategie trasversali per la resilienza digitale**, un convegno organizzato presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Verona, con il coinvolgimento dei Dipartimenti di Informatica e di Management, nonché di rappresentanti delle istituzioni, del mondo imprenditoriale e di esperti del settore.

L'iniziativa ha costituito un'importante occasione di confronto sui temi della resilienza digitale, dell'evoluzione del quadro normativo, della gestione del rischio cyber e della collaborazione tra ricerca, imprese e istituzioni. Attraverso questo evento, Generalfinance ha voluto sensibilizzare Cedenti, Debitori Ceduti e, più in generale, tutti gli stakeholder sull'importanza di promuovere una cultura condivisa della sicurezza informatica e di adottare un approccio sempre più consapevole nella protezione dei dati, delle informazioni e dei processi aziendali.

Coerentemente con questo approccio, Generalfinance promuove il dialogo tra impresa, istituzioni e mondo accademico, contribuendo allo sviluppo di competenze avanzate nei settori della sicurezza, della cybersecurity e della prevenzione dei reati economico-finanziari. In tale ambito, il Chief Information Officer, Stefano Biondini, partecipa attivamente a iniziative di alta formazione, tra cui il Corso di Laurea interateneo in **Scienze Giuridiche e Criminologiche per la Sicurezza e l'Intelligence**, promosso dalle Università di Verona e Trento. Attraverso questo coinvolgimento, la Società contribuisce alla diffusione di conoscenze e competenze specialistiche, favorendo il confronto tra università, istituzioni e imprese sui temi della cybersecurity, dell'intelligence finanziaria e della prevenzione dei reati economici, con l'obiettivo di sostenere la formazione di professionalità qualificate e rafforzare, nel lungo periodo, la cultura della sicurezza.



capitolo 6

L'impatto ambientale

6.1 Gestione ambientale
6.2 Efficientamento energetico ed emissioni in atmosfera



6.1
Gestione ambientale

Negli ultimi anni abbiamo lavorato con impegno per ridurre il nostro impatto ambientale, consapevoli dell'importanza di adottare politiche aziendali sostenibili. Il nostro obiettivo è promuovere un approccio responsabile al business, considerando la natura della nostra attività nel settore dei servizi finanziari, che per sua natura comporta generalmente un impatto ambientale contenuto.

Nel 2026, Generalfinance ha redatto una politica integrata di gestione dell'impatto ambientale, sociale e di governance, attualmente in fase di approvazione. Questa politica rappresenta un ulteriore consolidamento del nostro impegno verso la sostenibilità, fornendo un quadro strutturato e coerente per l'integrazione dei principi ESG in tutte le aree della nostra operatività.

Pur operando come società di servizi alle imprese, Generalfinance ha avviato diverse iniziative per **rendere la propria attività più sostenibile**. Tra queste, l'aumento dell'utilizzo di fonti di energia rinnovabile per ridurre le emissioni, e l'adozione di una car policy che incentiva l'uso di veicoli ibridi o elettrici.

Abbiamo inoltre investito nella riduzione del consumo di carta, sostituendo progressivamente l'invio di comunicazioni tramite posta ordinaria con soluzioni digitali. A ciò si aggiunge l'implementazione di data server green, che hanno permesso di contenere il consumo energetico legato alla gestione dei dati aziendali.

In linea con il nostro percorso di integrazione progressiva dei principi ESG, **abbiamo avviato importanti interventi di efficientamento energetico e riqualificazione dei nostri spazi.** A Biella, la sede è stata oggetto di una ristrutturazione mirata al miglioramento delle performance ambientali, con la sostituzione degli infissi e l'installazione di una caldaia a condensazione. Parallelamente, anche presso la sede di Milano sono stati ristrutturati alcuni piani dell'edificio, con l'obiettivo di migliorare il comfort operativo e l'efficienza degli ambienti di lavoro, in coerenza con un approccio sostenibile e orientato al benessere delle persone.

Per concludere, pur non potendo essere considerata un'impresa energivora con rilevanti impatti ambientali, Generalfinance riconosce nella **tutela dell'ambiente un valore di lungo periodo**, sia per la società che per i propri stakeholder. Una gestione ambientale responsabile rappresenta, infatti, una concreta espressione del **nostro impegno verso un futuro sostenibile.**

6.2 Efficientamento energetico ed emissioni in atmosfera

6.2.1 I consumi energetici

Negli ultimi anni, Generalfinance ha intrapreso un percorso concreto di transizione verso un modello energetico più sostenibile. L'obiettivo è ridurre la dipendenza da energia tradizionale coprendo, per la maggior parte, il fabbisogno energetico delle strutture con fonti rinnovabili. Questo impegno si è concretizzato nel 2023 con la sottoscrizione di un contratto con CVA Energie, che garantisce la fornitura di energia elettrica prodotta esclusivamente da fonti rinnovabili nelle sedi di Milano e Biella. Nel corso del 2024 CVA Energie è divenuto unico fornitore di energia di Generalfinance, il che significa che l'azienda acquista il 100% di energia da fonti rinnovabili nelle due sedi citate.

Questo impegno è confermato anche per il 2025. Tuttavia, nel presente anno di rendicontazione il perimetro è stato esteso alle sedi di Roma e Madrid, le quali possiedono uffici in affitto dove non si ha la possibilità di scegliere il fornitore di energia elettrica. Per tale ragione, nel 2025 sono stati consumati 16 GJ di energia elettrica non rinnovabile, che comprende i consumi energetici delle sedi appena citate[16] e i consumi di energia delle auto ibride ed elettriche della flotta aziendale.

	Unità di misura	2025	2024	2023
Totale consumi energia elettrica	**GJ**	**615**	**465**	**452**
Energia rinnovabile	GJ	599	465	208
Energia non rinnovabile	GJ	16	0	244
% Energia rinnovabile sul totale	**%**	**97%**	**100%**	**46%**

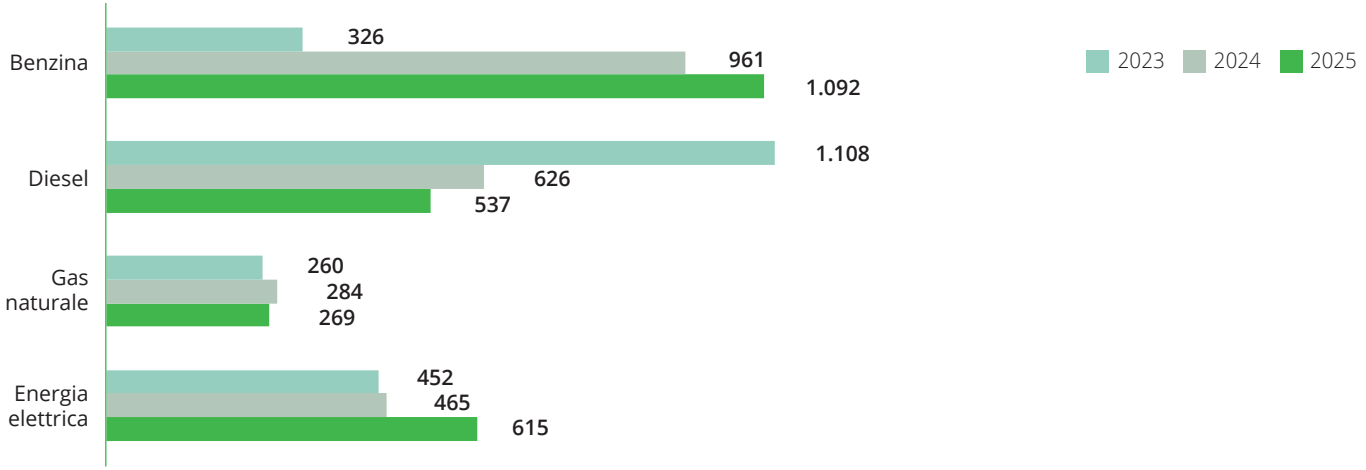
I consumi di energia elettrica di Generalfinance rimangono comunque contenuti, seppur in lieve aumento rispetto all'anno precedente, passando da 465 GJ nel 2024 a 615 GJ nel 2025, anche a causa dell'ampliamento di perimetro.

16- Si segnala che, in relazione ai consumi di energia elettrica, il dato è stato parzialmente stimato in quanto, ad oggi il dato non è disponibile in modo puntuale per le sedi di Roma e Madrid, infatti, solo in riferimento agli uffici di Milano e Biella sono disponibili dati puntuali relativi ai consumi energetici. Per questi ultimi è stato calcolato un indice medio di intensità energetica come rapporto fra i Kwh di energia elettrica consumata e il numero di dipendenti. Tale indice medio è stato poi riproporzionato sulla base dei dipendenti degli altri uffici, al fine di calcolare una stima dei consumi energetici totali.



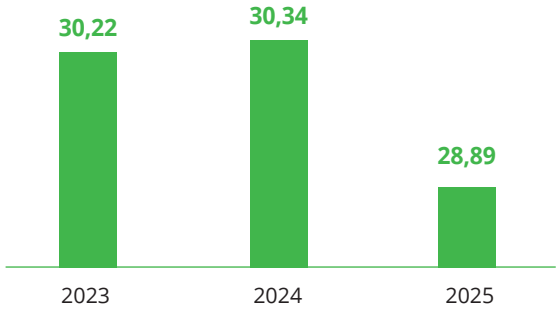
La tabella riassume il consumo energetico dell'azienda dal 2023 al 2025, suddiviso per tipologia. Si osserva che il consumo di gas naturale per riscaldamento diminuisce nel 2025 rispetto al 2024, anche grazie agli interventi di efficientamento condotti lo scorso anno.
Per quanto riguarda il carburante utilizzato per la **flotta aziendale**, si nota una diminuzione del consumo di diesel nel 2025 rispetto all'anno precedente e un aumento del consumo di benzina, dovuto a un cambiamento nella flotta aziendale.

CONSUMI ENERGETICI (GJ)



L'**indice di Intensità Energetica è diminuito nel presente periodo di rendicontazione**, nonostante un aumento dei consumi, che tuttavia è andato di pari passo a un aumento del numero di dipendenti presenti nell'organizzazione. Tale indice è calcolato come rapporto tra i consumi energetici complessivi di un'organizzazione, espressi in Giga Joules (GJ), e il numero dei dipendenti.

INTENSITÀ ENERGETICA (GJ/N. di dipendenti)



Sebbene non siamo un'impresa energivora, riteniamo fondamentale migliorare costantemente l'efficienza dei nostri processi e infrastrutture.

Tra le misure adottate, rientra l'utilizzo di un **data center di livello Tier 4**, ubicato a Milano e alimentato al 100% da fonti rinnovabili, a supporto delle nostre operazioni digitali. A questo si affianca un secondo **data center a Roma**, anch'esso progettato con logiche di basso impatto energetico, contribuendo alla riduzione dell'impronta ambientale legata alla gestione e all'archiviazione dei dati aziendali.

L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELLE NOSTRE SEDI

Le sedi di Generalfinance sono progettate e gestite in linea con gli attuali **standard di efficientamento energetico**, con l'obiettivo di ridurre i consumi, migliorare il comfort operativo e minimizzare l'impatto ambientale.

Presso la **sede di Milano**, nonostante si tratti di un immobile in locazione, sono stati realizzati interventi di **ammodernamento degli impianti elettrici e ristrutturazione degli spazi**, per garantire maggiore efficienza e una migliore vivibilità degli ambienti di lavoro, in coerenza con un approccio sostenibile.

Nella **sede di Biella**, di proprietà, è stata completata una **riqualificazione energetica completa** che ha incluso la sostituzione di infissi e porte con materiali ad alte prestazioni isolanti, l'installazione di una **caldaia a condensazione ad alta efficienza**, la **ristrutturazione delle pavimentazioni** e l'introduzione di un sistema automatico per la gestione dell'illuminazione in funzione degli orari lavorativi.



6.2.2 Le emissioni in atmosfera

Generalfinance riconosce la rilevanza del cambiamento climatico e monitora l'impatto ambientale delle proprie attività. Inoltre, promuove interventi volti a migliorare l'efficienza energetica e incrementare l'utilizzo di fonti rinnovabili.

La società monitora sistematicamente le proprie emissioni di gas serra, distinguendo tra:

- **Emissioni dirette (Scope 1):** emissioni generate da sedi, veicoli e processi controllati direttamente da Generalfinance, incluse quelle derivanti dalla combustione di combustibili in fonti fisse (caldaie, generatori) e mobili (flotta aziendale), nonché le emissioni fuggitive da sistemi di climatizzazione.
- **Emissioni indirette (Scope 2):** emissioni associate al consumo di energia (elettricità, vapore, calore, raffreddamento) acquistata da fornitori esterni.

Questo monitoraggio consente di identificare aree di miglioramento e implementare interventi mirati per la gestione responsabile dell'impatto ambientale.

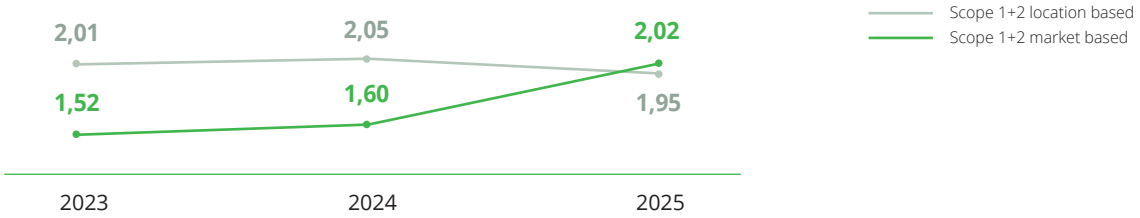
Per quanto riguarda le emissioni dirette di Scope 1, l'Azienda ha registrato nel 2025 un totale di 130,85 tCO_2eq. Le emissioni indirette di Scope 2, invece, ammontano a 43,61 tCO2eq secondo l'approccio location-based e a 1,66 tCO_2eq secondo l'approccio market-based. In linea con l'aumento dei consumi energetici, anche le emissioni market—based sono aumentate rispetto al 2024, a causa dell'ampliamento del perimetro di consolidamento che nel 2025 include anche le sedi di Roma e Madrid.

Il totale delle emissioni di Scope 1 e Scope 2, calcolato secondo l'approccio location-based, ammonta a 174,45 tCO_2eq. Applicando invece l'approccio market-based, le emissioni raggiungono 132,51 tCO_2eq.

EMISSIONI DIRETTE DI GHG SCOPE 1 ED EMISSIONI INDIRETTE DI GHG SCOPE 2[18]

	Unità di misura	2025	2024	2023
Totale emissioni Scope 1[17]	tCO_2eq	130,85	122,82	112,16
Totale emissioni Scope 2 location based	tCO_2eq	43,61	34,91	25,98
Totale emissioni Scope 2 market based	tCO_2eq	1,66	-	30,93
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 location based)	tCO_2eq	**174,45**	**157,73**	**138,14**
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 market based)	tCO_2eq	**132,51**	**122,82**	**143,09**

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI[19] (tCO_2eq/n. di dipendenti)



17- Per il calcolo delle emissioni di Scope 1, sono stati utilizzati i fattori di emissione del DEFRA 2025.
18- I GRI Sustainability Reporting Standards prevedono due metodologie per il calcolo delle emissioni di Scope 2: il "Location-based method" e il "Market-based method". Per il calcolo delle emissioni di Scope 2, sono state adottate entrambe le metodologie, in linea con i suddetti standard. Il "Market-based method" si basa sulle emissioni di CO_2 prodotte dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista energia elettrica tramite contratti. Questo metodo può considerare: certificati di Garanzia di Origine dell'energia, contratti diretti con i fornitori, fattori di emissione specifici del fornitore, e fattori di emissione relativi al "residual mix", che si riferisce all'energia e alle emissioni non monitorate o non reclamate (fonte perimetro Italia e Spagna: AIB - European Residual Mixes 2025). Il "Location-based method", invece, si basa su fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia in confini geografici definiti, come quelli locali, subnazionali o nazionali (fonte perimetro Italia: ISPRA 2025 - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei; fonte perimetro Spagna: AIB – European Supplier Mixes 2025).
19- L'indice di intensità delle emissioni di gas a effetto serra è calcolato come rapporto tra le emissioni in tonnellate di CO_2 equivalente (tCO_2eq) e il numero di dipendenti. È stato inoltre calcolato l'indice di intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) come rapporto tra le emissioni in tonnellate di CO_2 equivalente (tCO_2eq) e il totale dei ricavi, riportato nella sezione "Annex" del presente documento.



Appendice

Annex
Nota metodologica
Glossario
GRI content index

Annex

Capitolo 3 – La Governance

Membri del massimo organo di governo

2-9 Struttura e composizione della Governance

Nome e Cognome	Genere	Carica	Ruolo	Indipendenza	Durata della carica
Maurizio Dallocchio	M	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Paolo Alberto De Angelis	M	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Esecutivo	Non indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Massimo Gianolli	M	Amministratore Delegato	Esecutivo	Non indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Leonardo Luca Etro	M	Consigliere	Non esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Gabriele Albertini	M	Consigliere	Non esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Maria Luisa Mosconi	F	Consigliera	Non esecutivo	Non indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Ivonne Forno	F	Consigliera	Non esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Marta Bavasso	F	Consigliera	Non esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Federica Casalvolone	F	Consigliera	Non esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027

Membri del comitato controllo rischi e sostenibilità

2-9 Struttura e composizione della Governance

Nome e Cognome	Genere	Carica	Ruolo	Indipendenza	Durata della carica
Leonardo Luca Etro	M	Presidente del Comitato	Non esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Marta Bavasso	F	Membro del Comitato	Non esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Ivonne Forno	F	Membro del Comitato	Non esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027

Membri del comitato nomine e remunerazioni

2-9 Struttura e composizione della Governance

Nome e Cognome	Genere	Carica	Ruolo	Indipendenza	Durata della carica
Federica Casalvolone	F	Presidente del Comitato	Esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Ivonne Forno	F	Membro del Comitato	Non esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027
Leonardo Luca Etro	M	Membro del Comitato	Non esecutivo	Indipendente	Fino all'approvazione del bilancio 31/12/2027

Membri del collegio sindacale

2-9 Struttura e composizione della Governance

Nome e Cognome	Genere	Carica	Ruolo	Indipendenza	Durata della carica
Gianluca Bolelli	M	Presidente del Collegio Sindacale	Esecutivo	Indipendente	Durata in carica 3 anni
Paolo Francesco Maria Lazzati	M	Sindaco Effettivo	Non esecutivo	Indipendente	Durata in carica 3 anni
Maria Enrica Spinardi	F	Sindaca Effettiva	Non esecutivo	Indipendente	Durata in carica 3 anni
Stefania Rusconi	F	Sindaca Supplente	Non esecutivo	Indipendente	Durata in carica 3 anni
Luca Zambanini	M	Sindaco Supplente	Non esecutivo	Indipendente	Durata in carica 3 anni

Capitolo 4 – Le nostre persone

403-1 Congedo parentale

Categorie di dipendenti	2025	2024	2023
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI CHE HANNO AVUTO DIRITTO AL CONGEDO PARENTALE, PER GENERE			
Uomini	49	42	38
Donne	38	35	33
Totale	**87**	**77**	**71**
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE, PER GENERE			
Uomini	2	3	3
Donne	0	0	0
Totale	2	3	3
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI CHE SONO TORNATI AL LAVORO DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE DOPO AVER USUFRUITO DEL CONGEDO			
Uomini	2	3	3
Donne	0	0	0
Totale	2	3	3
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI CHE SONO TORNATI AL LAVORO DOPO AVER USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE E CHE SONO ANCORA DIPENDENTI			
Uomini	2	3	1
Donne	0	0	1
Totale	2	3	2
TASSO DI RIENTRO AL LAVORO DEI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE, PER GENERE			
Uomini	100%	100%	100%
Donne	0%	0%	0%
TASSO DI RETENTION IN AZIENDA DEI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE, PER GENERE			
Uomini	66,67%	100%	0%
Donne	0%	0%	0%

Capitolo 6 – L'impatto ambientale

GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione[20]

Tipologia di consumo	Unità di misura	2025	2024	2023
COMBUSTIBILI NON RINNOVABILI				
Gas naturale	GJ	269	284	260
Diesel (per veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing/noleggio a lungo termine)	GJ	537	626	1.108
Benzina (per veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing/noleggio a lungo termine)	**GJ**	**1.092**	**961**	**325**
Consumo totale da combustibili non rinnovabili	**GJ**	**1.898**	**1.871**	**1.693**
ENERGIA ELETTRICA				
Energia elettrica acquistata	**GJ**	**615**[21]	**465**	**452**
di cui da fonti rinnovabili	*GJ*	*599*	*465*	*208*
di cui fonti non rinnovabili	*GJ*	*16*	*0*	*244*
TOTALE ENERGIA CONSUMATA	**GJ**	**2.513**	**2.336**	**2.145**
di cui da fonti rinnovabili	*GJ*	*599*	*465*	*208*
di cui da fonti non rinnovabili	*GJ*	*1.914*	*1.871*	*1.937*

GRI 302-3: Intensità energetica[22]

	Unità di misura	2025	2024	2023
Intensità energetica	(GJ/Ricavi)	0,00065	0,00077	0,00088

GRI 305-4: Intensità delle emissioni di gas serra (GHG)[23]

	Unità di misura	2025	2024	2023
Intensità delle emissioni GHG (Scope 1 + 2 location based)	(tCO_2eq/Ricavi)	0,00005	0,00005	0,00005
Intensità delle emissioni GHG (Scope 1 + 2 market based)	(tCO_2eq/Ricavi)	0,00003	0,00004	0,00005

20- I consumi di energia sono riportati in GJ secondo le indicazioni del GRI. Per la conversione dei consumi energetici in GJ, i fattori sono stati tratti dal DEFRA 2025.
21- Si segnala che, in relazione ai consumi di energia elettrica, il dato è stato parzialmente stimato in quanto, ad oggi il dato non è disponibile in modo puntuale per tutti gli uffici delle sedi di Generalfinance; solo in riferimento agli uffici di Milano e Biella sono disponibili dati puntuali relativi ai consumi energetici. Per questi ultimi è stato calcolato un indice medio di intensità energetica come rapporto fra i Kwh di energia elettrica consumata e il numero di dipendenti. Tale indice medio è stato poi riproporzionato sulla base dei dipendenti degli altri uffici, al fine di calcolare una stima dei consumi energetici totali della Società.
22- L'intensità energetica complessiva è calcolata come rapporto tra i consumi complessivi di energia in GJ, e il totale dei ricavi.
23- L'intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) complessiva è calcolata come rapporto tra le emissioni complessive e il totale dei ricavi.

Nota metodologica

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

Le informazioni contenute all'interno del presente documento fanno riferimento all'**esercizio 2025, nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre, coincidente con il periodo di rendicontazione del Bilancio consolidato.**

Il perimetro di rendicontazione coincide con quello del Bilancio d'Esercizio al 31 dicembre 2025 e comprende Generalfinance S.p.A.. Rispetto al precedente periodo di rendicontazione, sono incluse anche le informazioni relative alle sedi di Roma e Madrid, operative dalla fine del 2024 e pertanto ricompresa nel perimetro di rendicontazione per l'esercizio 2025.

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

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

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

I temi trattati sono inoltre presentati assicurando, ove possibile, un confronto con il biennio precedente al fine di consentire agli stakeholder la comprensione dell'andamento complessivo della Società e una comparazione temporale delle performance.

Il documento è stato redatto secondo i **GRI Sustainability Reporting Standards**, pubblicati dal Global Reporting Iniziative nella versione del 2021 ed entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2023, secondo l'opzione di rendicontazione "With reference to".

In linea con tali Standard di rendicontazione, Generalfinance ha adottato i principi di inclusività degli stakeholder e di completezza per la definizione dei contenuti, tenendo conto del proprio contesto di sostenibilità, nonchè i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, tempestività e verificabilità, al fine di assicurare la qualità delle informazioni e l'adeguatezza delle modalità di presentazione.

La definizione delle tematiche materiali è avvenuta nell'ambito del processo di analisi di materialità, aggiornato in conformità ai requisiti degli Standard GRI 2021 e descritto nel capitolo **"2. L'approccio alla sostenibilità".**

Negli anni precedenti, Generalfinance ha previsto il coinvolgimento degli stakeholder nel processo di analisi di materialità. Nel corso del 2025, tale attività è stata ulteriormente rafforzata attraverso un ampliamento della platea dei soggetti coinvolti, che ha interessato non solo il management e le prime linee aziendali, ma anche ulteriori categorie di stakeholder interni ed esterni. Questo approccio ha consentito di raccogliere una gamma più ampia e rappresentativa di punti di vista, a supporto dell'identificazione e della validazione degli impatti più significativi sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli impatti connessi ai diritti umani, derivanti dalle attività della Società e dalle relative relazioni di business.

L'ampliamento del processo di coinvolgimento ha contribuito a rafforzare la qualità dell'analisi di materialità, consentendo di rappresentare in modo sempre più completo, trasparente e aderente al contesto operativo di Generalfinance gli impatti connessi alle proprie attività.

Inoltre, al fine di assicurare l'affidabilità dei dati, nella redazione del documento e stato limitato il ricorso a stime e, nel caso in cui siano state impiegate, sono state debitamente segnalate e basate sulle migliori metodologie disponibili.

Nel corso del 2025 non si segnalano cambiamenti significativi delle dimensioni, della struttura, dell'organizzazione o della sua catena di fornitura, mentre, con riferimento agli eventi significativi verificatesi nell'esercizio, si rimanda al Bilancio d'esercizio della Società al 31 dicembre 2025.

Si segnala che il presente documento non è sottoposto ad Assurance esterna.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Generalfinance S.p.A. in data 18 settembre 2026.

Per qualsiasi informazione relativa al presente Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare l'indirizzo e-mail: info@generalfinance.it

Il Bilancio di Sostenibilità è inoltre disponibile sul sito web aziendale: http://www.generalfinance.it/sostenibilita/

Glossario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRI content index

Dichiarazione d'uso Generalfinance ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025, con riferimento agli Standard GRI.

Utilizzato GRI 1 GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

Standard di settore GRI pertinenti Non applicabile

Standard GRI / altra fonte	Informativa	Ubicazione	Note
Informative Generali			
GRI 2: Informative Generali (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	p. 12	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	p. 95	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	p. 95	
	2-4 Restatement delle informazioni	NA	
	2-5 Assurance esterna	p. 96	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	pp. 14-15	
	2-7 Dipendenti	pp. 55-56	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	p. 56	
	2-9 Struttura e composizione della governance	pp. 39-47, 91-92	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	pp. 40-41	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	p. 40	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	p. 41	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	p. 41	
	2-15 Conflitti d'interesse	p. 50	
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	pp. 40-41	

Standard GRI / altra fonte	Informativa	Ubicazione	Note
GRI 2: Informative Generali (2021)	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	pp. 5-6	
	2-23 Impegni assunti tramite policy	pp. 21-24, 48	
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	pp. 21-24, 48	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	p. 51	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	p. 48	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	pp. 77-78	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pp. 25-27	
	2-30 Contratti collettivi	p. 60	
Temi materiali			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	pp. 28-29	
	3-2 Elenco di temi materiali	pp. 30-31	
Contributo all'equa distribuzione del valore economico generato			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 18-19	
GRI 201: Performance economica (2016)	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	pp. 18-19	
Corporate governance ed etica di business			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 48-53	
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	p. 49	
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	p. 49	
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	p. 48	

Standard GRI / altra fonte	Informativa	Ubicazione	Note
GRI 207: Tasse (2019)	207-1 Approccio alle imposte	p. 52	
	207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	p. 52	
	207-4 Reportistica per Paese	p. 53	
Cambiamento climatico			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 85, 87	
GRI 201: Performance economica (2016)	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	p. 35	
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	pp. 85-86, 94	
	302-3 Intensità energetica	pp. 87, 94	
GRI 305: Emissioni (2016)	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	p. 89	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	p. 89	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	pp. 89, 94	
Gestione dei talenti e work-life balance			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 55-61, 65-68	
GRI 401: Occupazione (2016)	401-1 Nuove assunzioni e turnover	pp. 56-57	
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	pp. 60-61	
	401-3 Congedo parentale	p. 93	
GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali (2016)	402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	p. 61	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	p. 66	
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	pp. 65, 67	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	p. 68	

Standard GRI / altra fonte	Informativa	Ubicazione	Note
Pari opportunità, diversità e inclusione			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 62-64	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	pp. 62-63	
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	p. 63	
GRI 406: Non discriminazione (2016)	406-1 Episodi e misure correttive adottate	p. 64	
Relazione con il cliente			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 79-82	
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	418-1 - Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	p. 82	
Coinvolgimento e sviluppo delle comunità e dei lavoratori della clientela			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 70-78	


GENERAL
FINANCE