



# REPORT INTEGRATO

---

# 2023

*Netfintech Srl*



# REPORT INTEGRATO

## 2023

Netfintech Srl

## Sommario

### 3. Lettera agli stakeholder

### 4. Nota metodologica

### 6. Chi siamo

- 7. Modello di business
- 8. Mission e Vision
- 9. Valori
- 10. Culture Deck
- 10. Road-Map: la nostra storia
- 11. Dove siamo

### 12. Analisi di materialità

- 14. Matrice di materialità

### 16. Struttura e composizione della Governance

- 16. Assetto societario
- 18. Team di lavoro
- 18. Intangible Assets
- 19. Etica ed integrità del business
- 20. Whistleblowing
- 22. Analisi dei rischi e opportunità

### 24. Mappatura degli stakeholder

- 25. Stakeholder Approach

### 26. Capitale finanziario

- 26. Performance economiche
- 27. Etica ed integrità del business
- Supporto alla transizione ecologica
- 28. ecologica
- 29. Approccio fiscale trasparente

### 30. Capitale infrastrutturale

- 30. Soluzioni Fintech
- 31. Algoritmo CC-Rank
- 32. Virtual HR
- 33. Tax Credit Point

### 34. Capitale intellettuale

- 34. Sviluppo Tecnologico
- 35. Obiettivi futuri

### 36. Capitale umano

- 36. Composizione del personale
- 37. Diversità e inclusione
- 38. Tipologia contrattuale
- 39. Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover
- 40. Analisi dell'assenteismo
- 40. Lavoratori non dipendenti
- 41. Sviluppo delle competenze del personale
- 42. Salute e sicurezza sul lavoro
- 42. Iniziative di welfare aziendale
- 42. L'obiettivo è unico: favorire il Life Balance di ogni Changelers
- 43. Organizzazione Eventi per i Changelers
- 43. Obiettivi Futuri

### 44. Capitale relazionale

- 44. I nostri clienti e lenders
- 45. Partner
- 46. Network strategico
- 46. Sviluppo delle partnership
- 47. Comunità locale
- 47. Obiettivi futuri

### 48. Capitale naturale

- 48. Politiche e gestione degli impatti ambientali
- 49. Consumi Energetici
- 50. Consumi idrici
- 51. Emissioni di CO2
- 53. Obiettivi futuri



In linea con i **nostri valori** e con **la nostra sensibilità** nei confronti dei temi di **sostenibilità**, vogliamo rafforzare i nostri processi di monitoraggio e di gestione degli impatti che le nostre attività hanno su **economia, ambiente e persone**.



## Lettera agli stakeholder

Cari lettori, anche quest'anno siamo lieti ed orgogliosi di presentarvi il nostro Report Integrato, giunto ormai alla sua terza edizione.

Il 2023, ha seguito la scia dei successi e della crescita dell'anno precedente e ha visto tra i suoi momenti più importanti l'acquisizione di *Finage Consulting Srl* con cui abbiamo espanso e rafforzato la nostra presenza nel mercato della finanza agevolata, proiettandoci come leader del settore nel centro nord.

Abbiamo proseguito il nostro cammino sempre ispirati dalla filosofia Human-Tech, facendo convergere, in un connubio perfetto, l'innovazione tecnologia e la componente umana, mirando ad essere un'azienda digitale che mette al centro le persone. In virtù di ciò, abbiamo acquisito l'app *Virtual Hr*, uno strumento che digitalizza e agevola la gestione del personale; abbiamo sviluppato *Tax Credit Point*, una piattaforma sempre più rilevante nel facilitare l'incontro e il dialogo con i nostri Clienti; abbiamo lanciato la nuova versione di *CC-Suite*, che la trasforma in un vero e proprio sistema gestionale. Risultati che ci rassicurano sulla bontà del percorso intrapreso e che ci spingono a migliorarci continuamente, cercando sempre nuovi orizzonti.

In linea con i nostri valori e con la nostra sensibilità nei confronti dei temi di sostenibilità, vogliamo rafforzare i nostri processi di monitoraggio e di gestione



degli impatti che le nostre attività hanno su economia, ambiente e persone, e che faranno sì che la nostra azienda possa essere sempre più resiliente e pronta alle sfide del futuro. Alla luce di questo, il nostro prossimo obiettivo è quello di migliorare ulteriormente la raccolta dei dati per evidenziare con maggiore precisione e affidabilità le nostre performance in materia di sostenibilità e pianificare azioni di miglioramento sempre più efficaci.

Proprio "Futuro" è una parola che da sempre abbiamo fatto nostra: è per questo che, alla luce del Report Integrato di quest'anno, ci poniamo l'obiettivo ambizioso di riconoscere la molteplicità delle interconnessioni tra la dimensione economica, ambientale e sociale, e di creare valore condiviso e duraturo con il Territorio, con i Dipendenti, i Clienti, i Fornitori e tutti coloro che ogni giorno contribuiscono al continuo miglioramento del nostro ecosistema agile.

**Francesco Brami**  
CEO

# Nota Metodologica

Il Report Integrato 2023 rappresenta per Change Capital il percorso per una comunicazione trasparente e strutturata con i propri stakeholder evidenziando le connessioni esistenti tra le strategie aziendali, la gestione delle relazioni e le principali tematiche di sostenibilità.

La stesura del **Report Integrato** richiede di illustrare il processo con cui un'organizzazione crea valore nel tempo. È stato, quindi, scelto

di dare al bilancio una struttura che segua la logica dei capitali, cioè le variabili che determinano la creazione di valore:

## 1 CAPITALE FINANZIARIO

Insieme delle risorse economiche impiegate nei processi di business.

## 2 CAPITALE INFRASTRUTTURALE

Insieme di immobili e infrastrutture utilizzati per l'attività.

## 3 CAPITALE INTELLETTUALE

Le risorse intangibili rappresentate dal know how dell'azienda.

## 4 CAPITALE RELAZIONALE

Capacità di creare relazioni con gli stakeholder esterni e condivisione di valori al fine di aumentare il benessere individuale e collettivo.

## 5 CAPITALE UMANO

Insieme delle competenze, capacità ed esperienze delle persone che lavorano nell'azienda.

## 6 CAPITALE NATURALE

Tutti i processi e le risorse ambientali che contribuiscono alla produzione dei servizi offerti dall'azienda.



Il Report è stato redatto su base volontaria rendicontando una selezione dei **"GRI Sustainability Reporting Standards"** pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione di rendicontazione with reference to. Le informazioni e i dati riportati nel documento si riferiscono ai temi rilevanti identificati, attraverso un'analisi di materialità, per l'azienda e per i suoi stakeholder. Tali informazioni sono state riepilogate nell'indice denominato **GRI Content Index**, che consente di rintracciare facilmente gli indicatori e le altre informazioni quantitative e qualitative presenti nel documento.

I principi generali applicati sono quelli stabiliti dai GRI Standards: **rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità e chiarezza.**

Questa terza edizione del Report Integrato di Change Capital, pubblicato con frequenza annuale, contiene i dati e le informazioni non finanziarie relative all'esercizio dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. I temi trattati sono presentati assicurando, ove possibile, un confronto con il biennio precedente al fine di consentire a tutti gli stakeholder una comparazione delle performance nel tempo. Al fine di assicurare una corretta rappresentazione delle performance e di garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono opportunamente segnalate.

Il perimetro dei dati e delle informazioni riportate si riferisce alla società **Nefintech Srl** che opera nel mercato con il marchio Change Capital, con sede legale a Milano, in Viale Andrea Doria 7 e sedi operative ad Arezzo, in Via Trasimeno, 10, a Firenze, in Viale S.Lavagnini, a Viterbo in Via Antonio Pacinotti, 21. Lo stesso è in linea con il perimetro del bilancio d'esercizio annuale. Eventuali ulteriori esclusioni dal perimetro sono opportunamente descritte nelle relative sezioni del documento.

Da gennaio 2023 sono entrati in vigore i nuovi **GRI Universal Standards**, con l'obiettivo di migliorare il modo in cui le organizzazioni li utilizzano per comunicare i propri impatti sull'economia, l'ambiente e le persone, con un beneficio sulla qualità e la coerenza della rendicontazione di sostenibilità. Si segnala dunque la sostituzione dei precedenti Standard Universali **GRI 101, 102, 103** con i **GRI 1, 2, 3**. Non sono in vigore standard applicabili al settore in cui opera Change Capital.

Il progetto di redazione è stato studiato e costruito dal Gruppo di lavoro con il supporto del team di **Rewind S.r.l.**

**Il Report Integrato è approvato dall'Assemblea dei Soci in data 07/06/2024.**

Per richiedere informazioni riguardanti il Report Integrato è possibile rivolgersi al seguente indirizzo:

 [segreteria@changecapital.it](mailto:segreteria@changecapital.it)



# CHI SIAMO

Change Capital è la Fintech che innova l'accesso al credito e alla liquidità per le PMI, e ne sostiene i progetti di investimento attraverso gli strumenti della Finanza Agevolata.

Individuare le **soluzioni migliori** e più convenienti.



Identificando i più efficaci strumenti finanziari di credito e finanza agevolata, **Change Capital** permette agli imprenditori di trovare rapidamente le risorse necessarie a dare esecuzione alle proprie strategie di crescita e di sviluppo.

I trend strategici di crescita e sviluppo sono quelli **incentrati sulla collaborazione tra Incumbent e Fintech, ossia tra banche tradizionali, attori innovativi e Istituzioni**, sulla base dei principi dell'*Open Innovation*. Si tratta, quindi, di un processo basato sul B2B2X.

L'avvento del *Fintech* favorisce la crescita di nuove soluzioni di credito e finanziamento che oggi si affiancano a quelle tradizionali. Se da un lato si assiste a un incremento esponenziale di nuove possibilità per le imprese, dall'altro risulta fondamentale avere le competenze tecniche necessarie ad individuare le soluzioni migliori e più convenienti, aprendosi anche al campo della **Finanza Agevolata**.

Change Capital nasce per risolvere questo bisogno. Come?

**ANTICIPA**  
i bisogni dell'azienda attraverso i nostri algoritmi che prevedono il fabbisogno di liquidità e le opportunità agevolative più adatte per l'impresa.

**IDENTIFICA**  
rapidamente oltre 200 soluzioni di credito e finanza agevolata disponibili sul mercato per sostenere la crescita.

**ACCOMPAGNA**  
l'imprenditore fino alla chiusura dell'operazione o all'ottenimento del contributo.

Grazie all'esclusiva piattaforma proprietaria di AI "**CC Suite**", l'impresa può ottenere una vera e propria **consulenza predittiva** attraverso il semplice inserimento della

Partita IVA, ricevendo (visualizzando) in modo tempestivo e sicuro un'indicazione delle **migliori soluzioni finanziarie disponibili e vicine ai reali fabbisogni**.

## Modello di business

Con l'avvento del fintech sono aumentate esponenzialmente le **soluzioni di liquidità**: analizzarle tutte e identificare quella più adatta richiede molto tempo e burocrazia. Spesso senza successo.

Parallelamente, l'avvento del PNRR ha reso disponibili **ingenti risorse per le PMI, erogate attraverso gli strumenti della Finanza Agevolata** e spesso non utilizzate per la complessità delle procedure di accesso.

**Change Capital** nasce proprio per rispondere a questo bisogno: aggrega **oltre 200 soluzioni**



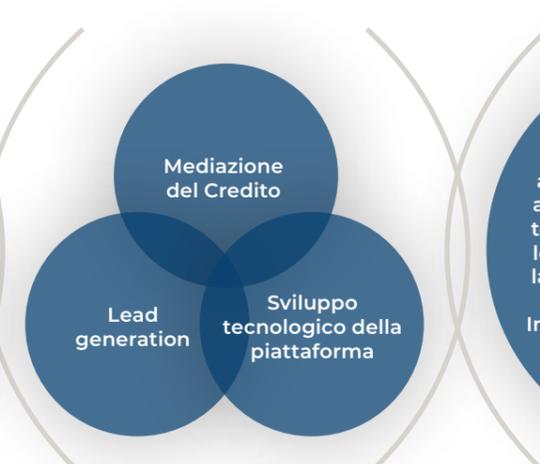
**finanziarie** in un'unica piattaforma, offrendo una **modalità di accesso al credito e ai contributi rapida e sicura**.

Attraverso un team di Fintech Advisor aiuta gli imprenditori a identificare la soluzione su misura per la crescita della propria impresa.

### Partner e Clienti



### Attività Principale



### Valore Offerto



# Mission e Vision

Tecnologia digitale e Capitale umano per la crescita del sistema Paese.



## Vision

La nostra Vision è migliorare la vita finanziaria delle imprese attraverso l'innovazione.

## Mission

La nostra Mission incarna e riassume i fondamenti, i valori, gli obiettivi e le caratteristiche dell'attività che svolgiamo per garantire i più elevati standard di qualità e sicurezza dei servizi erogati ai nostri clienti.

In **Change Capital** ci impegniamo a innovare e semplificare l'accesso al Credito e agli strumenti di Finanza Agevolata, sostenendo la crescita delle PMI e il miglioramento della loro competitività nei mercati di riferimento. Adottiamo un modello **HumanTech**, che integra i più avanzati strumenti digitali con le capacità professionali e umane della persona, per offrire soluzioni finanziariamente sostenibili che si adattano alle specifiche esigenze degli imprenditori e delle loro Imprese.

**Innovazione, Integrità, Trasparenza, Semplicità e Sostenibilità** sono i Valori a cui ci ispiriamo per costruire con i nostri clienti relazioni di fiducia che durano nel tempo.

Aggregiamo oltre 200 soluzioni finanziarie in un'esclusiva Piattaforma che, grazie all'algoritmo proprietario **CC Rank**, permette

di fornire alle imprese un vero e proprio servizio di consulenza predittiva. Dal semplice inserimento della Partita IVA, identifichiamo i fabbisogni, effettuiamo un **pre-screening delle possibili opportunità finanziarie**, calcoliamo la probabilità di accesso al credito o agli strumenti di Finanza Agevolata.

Operiamo con **responsabilità** nei confronti dei nostri Stakeholder adottando pratiche aziendali sostenibili e partecipando attivamente allo sviluppo del territorio, per diventare l'interlocutore di riferimento nell'ambito delle Fintech e della consulenza in Finanza Agevolata.

## Valori



### Innovazione

Siamo quelli che vanno **oltre ciò che ci si aspetta**, che ogni giorno vogliono **crescere in modi nuovi**. Siamo curiosi di studiare, progettare, cambiare. In una parola: **innovare**.



### Integrità

Il nostro agire fondato su **onestà e responsabilità** non è negoziabile. Aderiamo ai più elevati standard morali ed etici, ponendo al **centro** di ogni attività **gli interessi e il benessere degli stakeholder** dai quali dipende il nostro successo.



### Trasparenza

Siamo **persone** prima di piattaforme e ci teniamo a mostrarvi ogni possibilità, nel bene e nel male, con **chiarezza e senza indugi**.



### Semplicità

Vogliamo **facilitare il lavoro degli imprenditori**, costruendo insieme esperienze finanziarie **semplici, veloci e sicure**.



### Sostenibilità

Siamo una giovane realtà **attenta all'ambiente, al territorio, alle persone e al futuro**. Adottiamo e promuoviamo la cultura della **sostenibilità** nello svolgimento della nostra attività, cercando, ogni giorno, di **migliorare il nostro impatto sul mondo**.

# Culture Deck



Dai suddetti principi portanti deriva la Culture Deck aziendale: una serie di direttive che guidano e ispirano le persone di Change Capital, immersa nell'ecosistema di Officina Agile.

- 1 Libertà e responsabilità
- 2 Il cliente al centro
- 3 Conta il risultato
- 4 Fare e costruire velocemente
- 5 Pensa in grande
- 6 Il team prima di tutto
- 7 Comportati da leader
- 8 Proponi idee e progetti
- 9 Cambiamento come una costante
- 10 Sacralità del luogo di lavoro

## Road-Map: LA NOSTRA STORIA

Change Capital nasce nel 2019 ad Arezzo dall'incontro dei due fondatori, **Francesco Brami** e **Tiziano Cetarini**, che condividono una visione precisa: dar vita a una Fintech in grado di spalancare le porte a **un nuovo mondo di opportunità** per sostenere economicamente la spina dorsale del Sistema Paese: **le piccole e medie imprese**.

L'azienda è iscritta all'**Organismo degli Agenti e dei Mediatori Creditizi**. Nel 2020 è diventata start up innovativa: ciò contribuisce all'evoluzione e allo sviluppo tecnologico delle nostre imprese, ancora ancorate a vecchi sistemi.

### LE TAPPE SALIENTI



## Dove siamo

**Officina Agile**  
AREZZO PMI FINTECH ECOSYSTEM



È l'**ecosistema Fintech** che sviluppa prodotti verticalizzati sulle PMI, integrando l'accesso al credito e all'attività di consulenza tramite le migliori tecnologie.

Change Capital opera all'interno di **Officina Agile**, un campus urbano situato nel cuore della città. L'obiettivo è riqualificare il quartiere di Saione (AR). Officina Agile è diventata **un punto di integrazione sociale per tutti i suoi stakeholder**.

**Healty Lifestyle**

Nel 2022 è nata la partnership con **Panzanella Orto Lab**, gastronomia facente parte del nostro ecosistema **Officina Agile**, che propone prodotti selezionati a **km 0 e di stagione**.



### All'interno troviamo:

- **Sedi di lavoro innovative** all'insegna del welfare aziendale.
- **Spazi per la co-creazione** che comprendono zone per la socializzazione, aree per meeting e videocall, ambienti creativi e un Rooftop per eventi e incontri informali.
- **Zona Living** dove poter consumare il proprio pranzo con colleghi e clienti.
- **Aree destinate al relax**.
- **Palestra interna**.
- **Parcheggio riservato** agli ospiti, con l'installazione di una colonnina e la ricarica dei veicoli elettrici.
- **Defibrillatore** esterno destinato alla comunità.

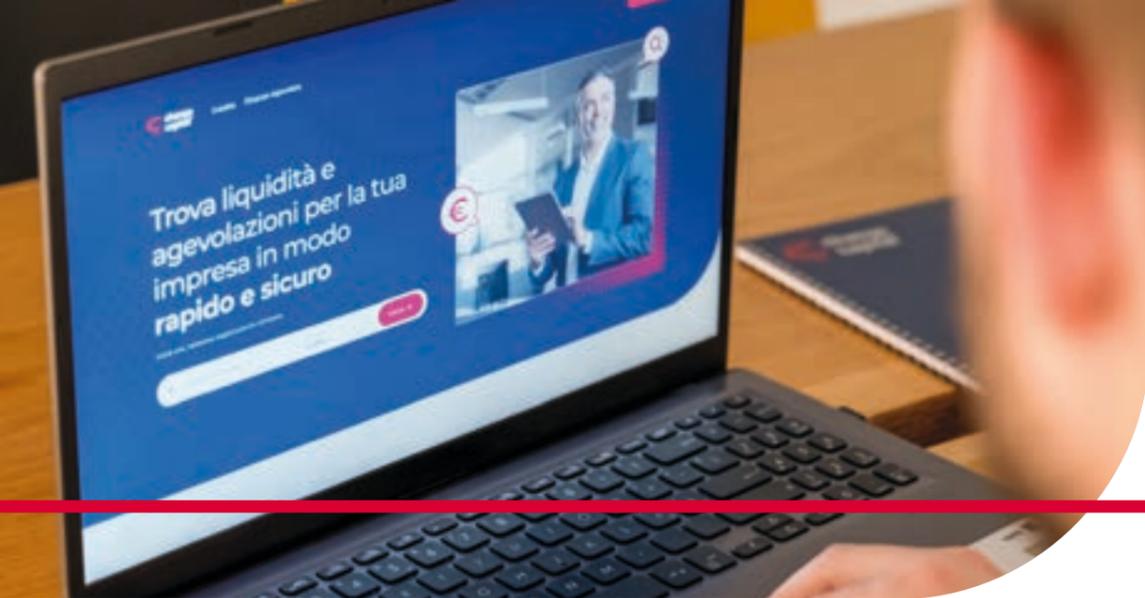
**Milano**  
Gennaio 2022

**Firenze**  
Settembre 2022

**Viterbo**  
Ottobre 2022

**Brescia**  
Dicembre 2022

Le location sono state selezionate quale punto strategico per il Network, situate in prossimità dei Distretti Fintech



# ANALISI DI MATERIALITÀ

L'analisi di materialità ha l'obiettivo di individuare i temi rilevanti per Change Capital e per i suoi stakeholder e riguardano "gli impatti significativi economici, ambientali e sociali dell'organizzazione o che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder" (*Linee Guida GRI Standards*).

Preparare la strada per futuri ed importanti sviluppi.

Nel 2023 è stato avviato un processo di aggiornamento di tale analisi, in virtù sia dei cambiamenti societari avvenuti nel periodo di riferimento, sia al fine di incorporare le sempre più stringenti aspettative degli stakeholder e l'evoluzione del contesto normativo di riferimento.

L'analisi è conforme ai nuovi standard di rendicontazione della Global Reporting Initiative (GRI), che richiedono una definizione dei temi partendo dall'individuazione degli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi, generati dall'organizzazione e dai suoi rapporti di business sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi i diritti umani.

L'attività si è svolta a partire dalla consultazione della documentazione aziendale e tramite interviste alla Direzione e alle figure interne preposte al coordinamento delle principali attività di Change Capital. Sono stati, inoltre, analizzati i più recenti standard concernenti la sostenibilità, la normativa di riferimento nazionale ed europea e le aspettative degli stakeholder. Parallelamente, è stata condotta un'analisi di benchmark con Società operanti nello stesso settore

di riferimento al fine di consentire una più completa comprensione del posizionamento dell'Organizzazione anche rispetto a suoi competitor.

L'obiettivo per il 2023 è stato, da una parte, di tenere conto di un approccio più sistemico e attuale alle dimensioni della sostenibilità aziendale, dall'altra di preparare la strada per futuri ed importanti sviluppi nell'uso di questo strumento all'interno dell'organizzazione.

Rispetto alle tematiche ritenute materiali per Change Capital e i suoi stakeholder pubblicate nel Report Integrato 2022, si segnalano i seguenti cambiamenti:

- ➔ i temi "Supporto all'economia circolare" e "Investimenti responsabili e sostenibili" sono **confluiti** nel tema "Supporto alla transizione ecologica", ritenuto dall'azienda più allineato agli obiettivi della Commissione Europea di finanziare la trasformazione dei business verso modelli di economia più sostenibile;
- ➔ i temi "Tematica legata all'acqua", "Materiali utilizzati" e "Rifiuti prodotti" sono **confluiti** nella tematica "Gestione responsabile delle risorse naturali e dei rifiuti", volendo tener conto sia dell'impatto ambientale limitato proprio delle società di servizi, sia della volontà dell'Organizzazione di guardare a queste tematiche nel loro insieme;
- ➔ il tema "Crescita professionale e formazione" è stato **analizzato** alla luce non solo di una specifica formazione dei dipendenti su privacy e OAM avvenuta nel 2023, ma anche dell'innovazione tecnologica propria dei servizi offerti dall'azienda, che **lega in maniera indissolubile lo sviluppo delle competenze dei dipendenti alla crescita economica e strategica dell'azienda**. È stato, pertanto, assorbito da "Innovazione tecnologica e digitalizzazione in campo finanziario" e "Protezione dei dati e riservatezza (dei clienti)".
- ➔ i temi "Salute e sicurezza dei lavoratori" e "Politiche di welfare" sono **confluite** in "Rispetto dei diritti umani e tutela dei lavoratori", che meglio sintetizza l'approccio dell'azienda a queste tematiche, considerando la salute, la sicurezza e il benessere dei propri dipendenti come parte inalienabile dei loro diritti fondamentali;
- ➔ Il tema "Gestione responsabile della catena di fornitura" è stato **riassorbito dalle altre tematiche** e in particolare da "Anticorruzione, trasparenza e compliance", un tema trasversale che ha inglobato al suo interno anche i temi "Etica, trasparenza e integrità del business" e "Governance trasparente" estendendone i contorni;
- ➔ il tema "Efficienza energetica e fonti rinnovabili" ha **assorbito** al suo interno anche "Tematica legata allo sfruttamento energetico", in ragione di un approccio più olistico alle tematiche energetiche;
- ➔ il termine "mitigazione" ha **sostituito "lotta"** nella tematica "Lotta al cambiamento climatico", alla luce di una presa di coscienza che riflette un **cambiamento di approccio più maturo e strategico** nella gestione di questa sfida globale;
- ➔ in una visione che guarda all'intero come un unicum e non come una somma delle parti, i temi "Partnership con istituzioni e imprese", "Supporto alla comunità e al territorio locale", "Collaborazione con università e istituti di istruzione" sono **confluiti** nel tema più trasversale "Sviluppo delle partnership (enti locali, imprese, università ecc.)"

# Matrice di materialità

Il processo di analisi applicato ha portato all'identificazione di sei macroaree, che seguono la logica dei capitali del report integrato, ossia quelle variabili che permettono a Change Capital di creare valore nel tempo. Le stesse sono state a loro volta declinate in sotto-tematiche, rispetto alle quali sono stati individuati gli impatti effettivi e potenziali, positivi e negativi, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi i diritti umani, nell'ambito delle attività e delle relazioni di business di Change Capital.

Successivamente, le tematiche sono state valutate e priorizzate da parte dei diversi stakeholder interni ed esterni individuati, attraverso la somministrazione di un questionario.

Nel dettaglio, tra gli stakeholder interni sono rientrati:

- DIREZIONE
- RESPONSABILI DI FUNZIONE
- DIPENDENTI

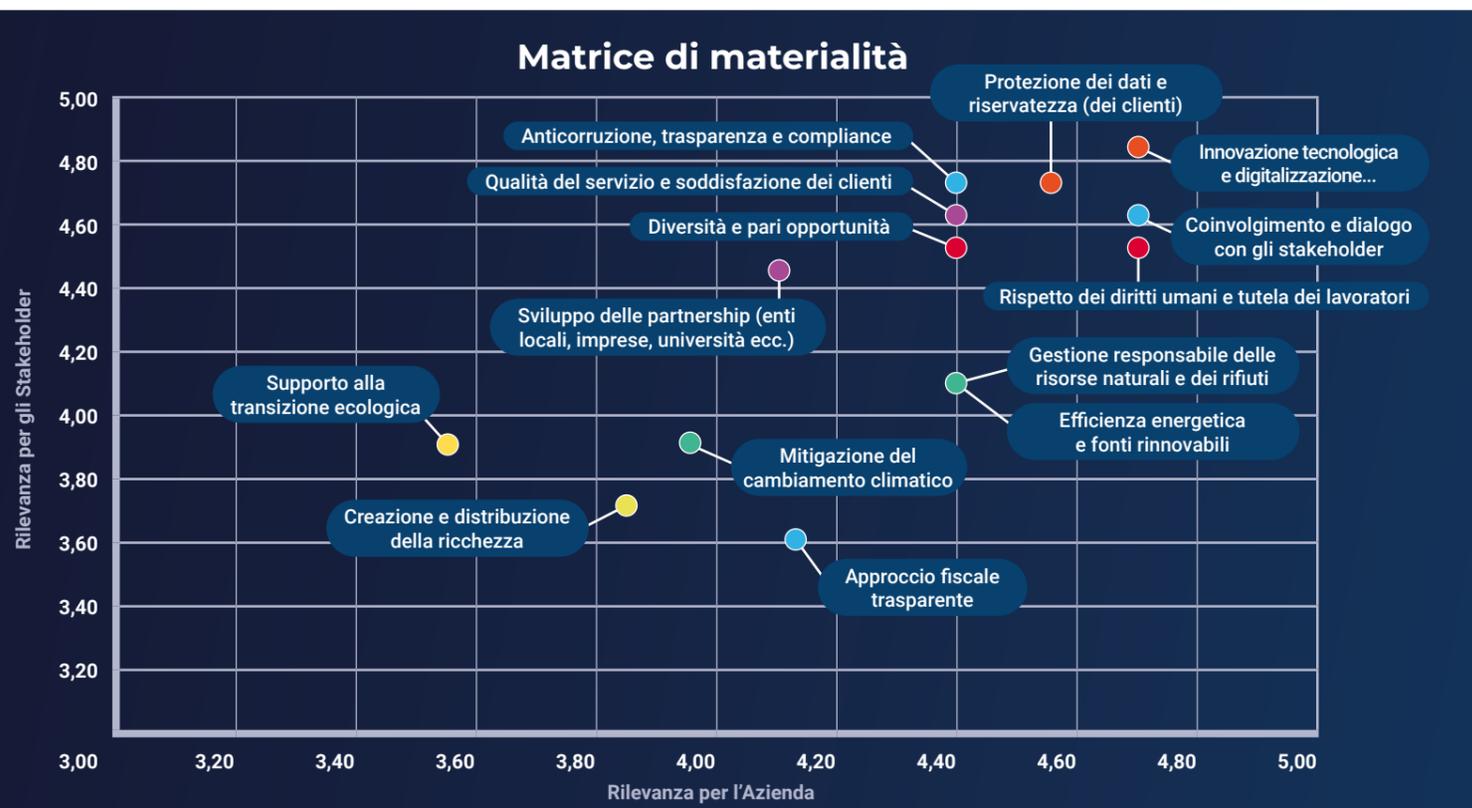


Tra gli stakeholder esterni, invece:

- PARTNER
- FORNITORI
- PROFESSIONISTI E COLLABORATORI OAM

Il tasso di risposta al questionario è stato del 58%.

La definizione dell'area di materialità è avvenuta selezionando un valore soglia pari a 4. Le tematiche che hanno ottenuto un punteggio uguale o superiore alla soglia di materialità fissata, da parte sia di Change Capital, sia dei suoi stakeholder, saranno oggetto di rendicontazione all'interno del presente documento.



| TEMI RILEVANTI >4   | IMPATTO (positivo/negativo, effettivo/potenziale)  | SDG           |
|---|--|---------------|
| <b>Gestione responsabile delle risorse naturali e dei rifiuti</b>         | Positivo: la gestione responsabile delle risorse naturali e dei rifiuti porta a una serie di benefici economici e reputazionali a Change Capital, ma soprattutto contribuisce ad un impatto positivo sia per l'azienda che per l'ambiente.<br>Negativo: esistono alcuni possibili effetti negativi che possono derivare anche da un approccio responsabile come una ridotta flessibilità operativa e una maggiore complessità nella gestione.  | 7, 11, 12, 13 |
| <b>Efficienza energetica e fonti rinnovabili</b>                          | Positivo: l'integrazione di pratiche sostenibili da parte dell'Organizzazione non solo riduce l'impatto ambientale delle sue attività, ma può anche generare una serie di benefici economici, competitivi e reputazionali, contribuendo a un futuro più sostenibile e resiliente.  | 7, 11, 12, 13 |
| <b>Rispetto dei diritti umani e tutela dei lavoratori</b>                 | Positivo: il rispetto dei diritti umani e la tutela dei lavoratori portano a numerosi benefici per Change Capital, inclusi un ambiente di lavoro migliore, una maggiore produttività, una reputazione aziendale positiva e una maggiore sostenibilità aziendale nel lungo termine.   | 5, 8, 10, 11  |
| <b>Diversità e pari opportunità</b>                                       | Positivo: la promozione della diversità e delle pari opportunità porta a una serie di benefici per l'Organizzazione e per i suoi stakeholder, tra cui un ambiente di lavoro più stimolante, migliori prestazioni aziendali, una reputazione aziendale migliorata, talent attraction e retention, minori rischi legali e una maggiore opportunità di scambio e circolazione delle idee.   | 5, 8, 10, 11  |
| <b>Protezione dei dati e riservatezza (dei clienti)</b>                   | Positivo: la protezione dei dati e la riservatezza dei clienti porta ad una maggiore fiducia dei clienti, ad una solida reputazione aziendale, alla conformità normativa e ad un vantaggio competitivo sul mercato. Se l'Organizzazione non adottasse misure in tal senso, correrebbe molteplici e gravi rischi.   | 9, 16         |
| <b>Innovazione tecnologica e digitalizzazione in campo finanziario</b>    | Positivo: l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione nel settore finanziario offrono una serie di vantaggi significativi per l'Organizzazione, tra cui maggiore efficienza operativa, miglioramento dell'esperienza del cliente, espansione dell'accesso ai servizi finanziari, riduzione dei rischi e opportunità di innovazione dei prodotti oltre alla riduzione dell'impatto ambientale. Questa trasformazione è fondamentale per rimanere competitivi e fornire valore aggiunto ai clienti nell'era digitale.<br>Negativo: l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione nel settore finanziario possono comportare anche alcuni impatti negativi per l'Organizzazione come i rischi di cybercrime e di sicurezza informatica. | 8, 9, 10, 11  |
| <b>Anticorruzione, trasparenza e compliance</b>                           | Positivo: l'adesione a standard elevati di anticorruzione, trasparenza e compliance ha numerosi impatti positivi su Change Capital come l'integrità aziendale, la riduzione del rischio legale e reputazionale, l'attrattiva per gli investitori e i clienti, il miglioramento della cultura aziendale e la sostenibilità aziendale a lungo termine.<br>Negativo: non ci sono impatti negativi, a parte una maggiore complessità operativa   | 16            |
| <b>Coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder</b>                       | Positivo: il coinvolgimento degli stakeholder ha un impatto positivo su diversi aspetti dell'attività dell'Organizzazione, contribuendo alla fiducia, alla trasparenza, all'innovazione, alla conformità normativa, alla reputazione, alla riduzione dei conflitti e delle controversie, alla responsabilità sociale e alla sostenibilità aziendale.<br>Negativo: rischio di non soddisfare le aspettative.  | 17            |
| <b>Sviluppo delle partnership (enti locali, imprese, università ecc.)</b> | Positivo: lo sviluppo di partnership strategiche ha un impatto positivo su diversi aspetti del business di Change Capital, inclusa l'espansione della presenza e della portata, la diversificazione dei servizi offerti, il miglioramento della soddisfazione del cliente, lo scambio di risorse e conoscenze, la creazione di relazioni solide e l'accesso a nuove opportunità di business. Questo rende le partnership un elemento fondamentale della strategia aziendale di Change Capital per il successo a lungo termine.<br>Negativo: il solo impatto negativo che potrebbe emergere è legato al possibile danno reputazionale che investirebbe l'Organizzazione qualora uno dei partner si rivelasse poco affidabile.               | 17            |
| <b>Qualità del servizio e soddisfazione dei clienti</b>                   | Positivo: fornire un servizio di alta qualità ha un impatto positivo su numerosi aspetti del business dell'Organizzazione, inclusa la fidelizzazione del cliente, la reputazione aziendale, la differenziazione sul mercato, la riduzione del churn dei clienti, il miglioramento della vita del cliente e il feedback utile per l'innovazione. Questo sottolinea l'importanza di mantenere sempre alti standard di qualità nel servizio offerto ai clienti.   | 8, 9, 10, 11  |



# STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE

## Assetto societario

Change Capital adotta un sistema di **Governance** che prevede la presenza di un Amministratore Unico nella persona di **Francesco Brami**, presente fin dalla sua fondazione insieme a **Rewind Srl**. Successivamente hanno preso parte alla compagine sociale anche **Alessio Donati**, attuale CTO, la **Banca Popolare di Cortona** e la **Banca Valsabbina S.C.p.A.**

Dopo i successi del 2022, tra i quali si ricordano l'ingresso nel capitale sociale di We Holding e Banca Valsabbina, l'acquisizione di Credit Team s.r.l e di Rieca Finanza srl e la costituzione di Change Capital Finanza Agevolata, anche il 2023 è stato un anno di crescita per l'azienda.

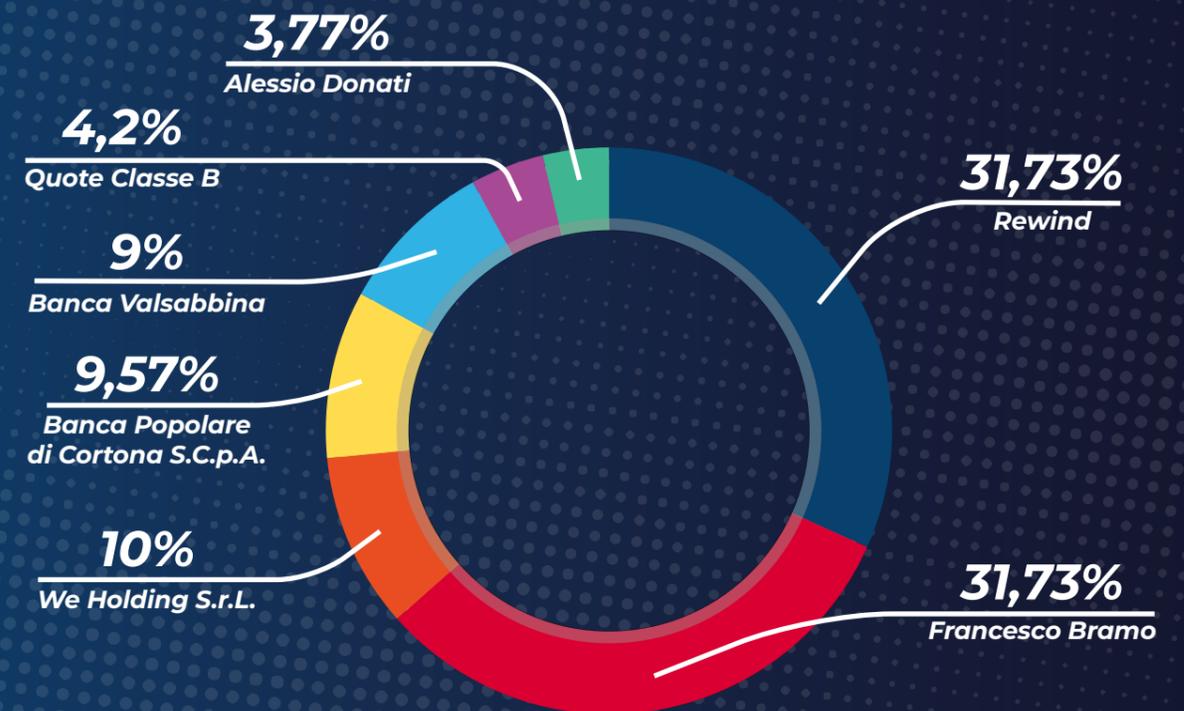
Banca Valsabbina S.C.p.A ha acquisito un ulteriore 4% delle quote societarie, aumentando la propria partecipazione nel capitale sociale di Change Capital. Inoltre, a dicembre dello stesso anno, la banca ha sottoscritto un aumento patrimoniale da

euro 2,5 milioni, realizzato tramite Strumenti Finanziari Partecipativi ("SFP"). L'operazione si configura come particolarmente innovativa anche grazie alla collaborazione con "FLEAP", la prima piattaforma digitale di Smart Governance in grado di gestire su blockchain l'emissione di strumenti finanziari, partecipata da Banca Valsabbina

Change Capital ha, inoltre, acquisito il 100% di Finage Consulting Srl ("Finage"), società milanese di advisory del gruppo Finage specializzata nel settore della finanza agevolata. L'operazione ha permesso a Change Capital di rafforzare la divisione di finanza agevolata. Finage andrà infatti a integrarsi con la bresciana Credit Team, andando così a creare una divisione leader nel centro nord nel settore di riferimento.

Infine, è stata lanciata l'app proprietaria Virtual Hr per la gestione delle presenze e dei cedolini paga, che digitalizza e agevola la gestione del personale.

### COMPAGINE SOCIALE NETFINTECH S.R.L.



## Team di lavoro



Seguendo i principi dell'**Organizzazione Agile** e tenendo conto della capacità, sempre più importante, di saper affrontare un contesto in continua evoluzione, abbiamo adottato un'organizzazione che puntasse a evitare la tradizionale rigidità gerarchica.

Il cambiamento diventa una costante attraverso la creazione di processi flessibili e la valorizzazione delle Persone, coinvolte in un percorso di responsabilizzazione continuo che ha come primo ed evidente impatto la riduzione dei tempi dei processi decisionali.

L'autonomia progettuale viene portata ai massimi livelli e si concretizza nella creazione di nuovi team che, in autonomia e pienamente responsabilizzati del risultato finale, si occupano dello sviluppo di un prodotto/servizio, unendo al loro interno persone con ruoli, competenze e funzioni diverse.

Questo significa che viene meno anche la tradizionale divisione per dipartimenti aziendali e gerarchie.

L'autonomia progettuale viene portata ai massimi livelli.

## Intangible Assets



Change Capital, in qualità di società di mediazione creditizia, è iscritta all'Organismo degli Agenti e dei Mediatori Creditizi («OAM»), dunque soggetta alla vigilanza e alla verifica dello svolgimento della relativa attività in linea con le norme legislative e amministrative che la regolano.

Change Capital è certificata **ISO 9001:2015** dal 2021. Questa norma internazionale per i Sistemi di Gestione per la Qualità, nel caso di Netfintech ha un campo di applicazione relativo all'erogazione dei servizi di mediazione creditizia e di finanza agevolata - IAF 32.

Nel **2023** è stata ottenuta la certificazione del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, implementato secondo lo standard **ISO 27001:2022** e applicato alla piattaforma CCSuite. L'obiettivo di Change Capital è quello di proteggere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni in suo possesso, rafforzando ulteriormente il livello di fiducia da parte dei clienti.

Dal 2021, grazie alla pubblicazione del proprio **Report Integrato** Change Capital illustra ai suoi stakeholder come strategia, governance, performance e prospettive in un'ottica di sostenibilità consentano all'organizzazione di creare valore.

## Etica ed integrità del business



Change Capital impronta la sua condotta e quella dei propri dipendenti e collaboratori alla **massima trasparenza** nei rapporti con la clientela e all'attenta osservanza delle norme di legge, di regolamento e di deontologia professionale.

In ragione di ciò, l'azienda mette anche a disposizione degli utenti del proprio sito web il proprio Codice Etico, la Politica Aziendale, la Privacy Policy e il Foglio Informativo Trasparenza.

Costituiscono parte del Modello di Governance:

- ➔ Relazione sui requisiti organizzativi;
- ➔ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- ➔ Procedure di gestione e regolamenti interni;
- ➔ Codice Etico;
- ➔ Manuale Antiriciclaggio;
- ➔ Procedura interna di segnalazione di violazioni.

Change Capital si è impegnata nell'applicazione di un Modello Organizzativo D.Lgs. 231/01, garanzia di affidabilità nelle Relazioni con i Partner commerciali.

Dal 2021 l'Assemblea dei Soci ha approvato il **Codice Etico** e il **Modello di Organizzazione e controllo ex D.lgs. 231/2001**, a seguito del quale è stato costituito un Organismo di Vigilanza (OdV). L'OdV ha il compito di vigilare sul buon funzionamento ed il rispetto del Modello da parte di organi sociali, dipendenti, collaboratori e terzi. In particolare, l'OdV deve prevenire la commissione delle fattispecie di reato di cui al d.lgs.231/2001 attraverso periodiche verifiche sulle attività e procedure aziendali e fornendo, al contempo, adeguata informazione e formazione ai dipendenti / collaboratori.

Attraverso questi strumenti, Change Capital pone le basi per una condotta etica, richiedendo ai propri dipendenti/ collaboratori, nello svolgimento delle loro mansioni, il rispetto dei più elevati standard di condotta negli affari. Il Codice Etico, in particolare, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili all'attività svolta.

Tutto ciò va a confermare l'importanza che **Change Capital** dà alla tutela dei principi di **meritocrazia, politiche inclusive e non discriminatorie**, tutela e sicurezza sul lavoro e tutela ambientale.

Allo stesso modo viene sottolineato l'impegno a operare con responsabilità, collaborando assieme a clienti e partner nel rispetto dei valori di **correttezza, lealtà, tutela della concorrenza e ripudio di potenziali conflitti di interessi**.

L'Azienda si è dotata di una procedura apposita per eventuali reclami o controversie derivanti da rapporti intrattenuti con la Società, ed avente ad oggetto rilievi circa il modo con cui Change Capital gestisce operazioni o servizi. Il cliente può presentare un reclamo attraverso canali informatici e no. Le modalità attraverso cui il cliente può presentare reclamo sono individuate dall'azienda in modo da far sì che il cliente possa adottare quella a lui più congeniale (si può infatti scegliere di inoltrare il reclamo via posta ordinaria o lettera raccomandata a/r, via posta elettronica, via pec) fermo restando la possibilità da parte di Change Capital di accogliere eventuali nuove proposte al fine di migliorare il servizio. L'Organizzazione mette, inoltre, a disposizione del cliente, un'apposita pagina del proprio sito web, attraverso cui l'interessato può ricavare le informazioni utili alla procedura. L'Azienda si impegna a rispondere in forma scritta ad ogni segnalazione entro 60 giorni. La gestione dei reclami è considerata da Change Capital di grande rilievo, perché consente di recepire segnalazioni da parte della clientela in merito a eventuali criticità nell'erogazione dei servizi, con effetti positivi sulla mitigazione del rischio reputazionale e sul mantenimento di relazioni positive e aperte con le parti interessate. Non essendo stati registrati reclami, ad oggi, l'organizzazione non ha potuto tenere traccia dell'efficacia dei meccanismi di reclamo e degli altri processi di rimedio, compresi i feedback degli stakeholder.



## WHISTLEBLOWING

In ottemperanza al D.lgs 231/2001 e al D.lgs 24/2023, **Change Capital** ha adottato tutte le misure previste dalla disciplina sul “*whistleblowing*”, con cui s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto “segnalante” (in inglese “whistleblower”), di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.

Le segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

**Change Capital** ha messo a punto una “**Procedura per la gestione delle segnalazioni**”, incoraggiando tutti coloro che vengono a conoscenza di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e a violazioni relative agli ambiti previsti dal D.Lgs. 24/23 a segnalarle attraverso Canali interni messi a disposizione dall'azienda. Sono stati stabiliti canali sia informatici, che non informatici per effettuare le segnalazioni. In ogni caso **Change Capital**, attua tutte le misure necessarie per garantire la protezione dei dati e l'anonimato del Segnalante, garantendo al tempo stesso i diritti dei segnalati.

**Change Capital** ha scelto di utilizzare un **applicativo digitale** per le segnalazioni in forma scritta con modalità informatiche. Si tratta di una **piattaforma dedicata** che, grazie al codice identificativo univoco definito al momento della segnalazione, consente al segnalante di “dialogare” con il destinatario in modo anonimo e spersonalizzato. Nel sito web dell'Azienda è data evidenza dell'esistenza dei canali di comunicazione predisposti, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne ed esterne. L'Azienda, in qualità di titolare del trattamento, fornisce al segnalante l'informativa relativa al trattamento dei dati personali. I soggetti coinvolti nella gestione dei canali interni sono:

- il Titolare, in quanto l'Azienda è il titolare del trattamento dei dati e definisce la Politica e nomina gli Autorizzati (dopo averne curato la formazione) ed i Responsabili;
- il Segnalante, colui che effettua la segnalazione;
- il Gestore dei canali, cioè, colui al quale l'Azienda ha affidato il compito di gestire i canali predisposti ai sensi del D. Lgs. 24/23. Sarà l'unico che potrà conoscere l'identità del Segnalante. Dovrà dare seguito alla segnalazione (valutazione della sussistenza dei fatti segnalati, esito delle indagini e eventuali misure proposte) e fornire, entro 3 mesi, un riscontro al segnalante.

- l'Addetto, una persona che il Gestore dei canali può coinvolgere, senza fornire accesso diretto alla segnalazione, per analizzare problematiche specifiche in funzione del ruolo aziendale ricoperto come avverrebbe per comunicazioni ordinarie.

Una volta effettuata, la segnalazione viene sottoposta ad un'analisi di procedibilità (che verifica che la violazione rientri tra gli ambiti di applicazione del D.Lgs. 24/23) e di ammissibilità (che verifica che ci siano tutti i presupposti perché si possa procedere). Successivamente si apre un'istruttoria al fine di:

- avviare attività di analisi specifiche in collaborazione con le funzioni interessate dalla segnalazione;
- concludere l'istruttoria se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
- avvalersi, se necessario, di addetti, esperti o periti esterni all'Azienda, selezionati, autorizzati dal Titolare e formati sulla riservatezza (escludendo, ovviamente, eventuali soggetti che il Segnalante ha richiesto che non trattino la segnalazione);
- concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi dell'Azienda;
- richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- sottoporre alla valutazione dell'organo dirigente gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i segnalati.



Una volta concluse le attività per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, analizzato l'esito delle indagini e proposte eventuali misure, la segnalazione verrà chiusa fornendo informazioni al segnalante.

Trascorsi 3 mesi dall'apertura della segnalazione, qualora questa non sia già stata chiusa, verrà fornito, un riscontro alla segnalazione indicando lo stato (archiviazione, analisi, inoltro all'autorità giudiziaria, ecc.).

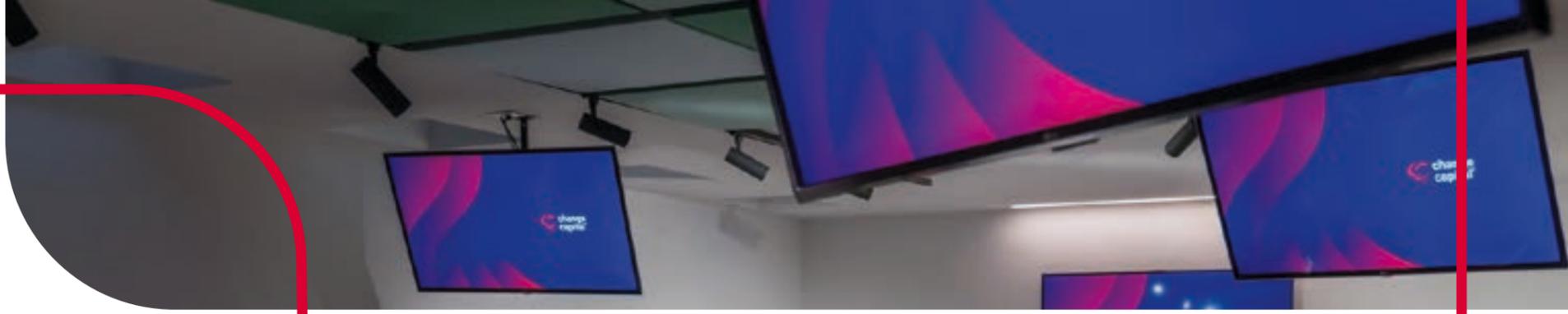
Appena dall'informazione non potrà derivare un pregiudizio effettivo e concreto allo svolgimento delle investigazioni o alla riservatezza dell'identità del segnalante l'Azienda provvederà a fornire adeguata informativa al Segnalato. In caso di accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, non informerà il Segnalato della circostanza che l'accertamento ha avuto origine da una segnalazione.

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni nei casi di accertata commissione dell'illecito segnalato; di violazione delle misure di riservatezza e tutela del Segnalante; di ritorsioni nei confronti del segnalante da parte di personale dell'Azienda; di segnalazioni in malafede.

L'OdV dovrà ricevere immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 e un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni.

Nel triennio di riferimento non si segnalano episodi di corruzione accertati e azioni intraprese.

# Analisi dei rischi e opportunità



| RISCHI ESTERNI<br>NORMATIVI  | MISURE ADOTTATE<br>ED OPPORTUNITÀ  | RISCHI INTERNI   | MISURE ADOTTATE<br>ED OPPORTUNITÀ  |
|--|--|--|--|
| <p><b>Quadro normativo e fiscale</b></p>   | <p>Change Capital si appoggia a Rewind per le attività inerenti la fiscalità e a Audirevi per la revisione del bilancio d'esercizio, garantendo una minimizzazione del rischio. Per quanto riguarda la parte normativa l'appartenenza alle associazioni di categoria favorisce il continuo aggiornamento sulle nuove normative.</p>  | <p><b>Risorse umane:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Uscita di personale strategico</b></li> <li>• <b>Capacità di attrarre, formare e trattenere risorse qualificate e motivate</b></li> </ul>   | <p>Change Capital, consapevole dell'importanza e del talento dei Changelers, si adopera attivamente per aumentare la propria talent retention, attraction and acquisition, creando un ambiente di lavoro stimolante ed innovativo, attuando misure di premialità, formazione laddove necessaria e individuazione delle aree di miglioramento.</p>  |
| <p><b>Normativa di sicurezza dei dati, inclusa la protezione dei clienti finali</b></p>  | <p>L'attenzione per tutto ciò che riguarda la sicurezza del cliente finale è centrale per Change Capital. Per questo oltre al continuo aggiornamento sulle normative riguardanti il tema, l'azienda ha implementato e certificato il proprio sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, conforme allo standard ISO 27001:2022.</p>  | <p><b>Partnership e Relazioni:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Perdita di partner strategici</b></li> <li>• <b>Assenza di piattaforme di aggregazione di soluzioni finanziarie</b></li> <li>• <b>Rischio di connessione diretta tra PMI e Lenders</b></li> </ul> | <p>Change Capital cerca di rispondere a queste sfide attraverso un'assidua e continua partecipazione ad eventi con i propri partner, impegnandosi, ogni giorno, ad estendere il proprio network e rafforzando i rapporti con essi.</p>   |
| RISCHI ESTERNI<br>DI MERCATO   | MISURE ADOTTATE<br>ED OPPORTUNITÀ  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diffidenza delle PMI nei confronti dei Lenders Fintech</b></li> <li>• <b>Comparsa di concorrenti diretti nel mercato</b></li> <li>• <b>Difficoltà nell'accesso al credito delle PMI</b></li> </ul> | <p>Il mercato nel quale Change Capital opera, si rivela essere uno dei più promettenti. Questo fattore, unito alla presenza ridotta degli operatori tradizionali, pone molteplici sfide ed offre altrettante opportunità che Change Capital affronta attraverso la continua innovazione e differenziazione dei servizi e dei prodotti offerti e un'attenta cura e assistenza al cliente, guadagnando sempre di più la sua fiducia.</p> | <p><b>Informatico e di sicurezza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fuga di informazioni strategiche</b></li> <li>• <b>Privacy per i dati e la sicurezza (27001)</b></li> <li>• <b>Rischio cibernetico</b></li> </ul>  | <p>L'innovatività degli strumenti informatici attraverso cui opera Change Capital, se da un lato costituisce un punto di forza, dall'altro espone ai rischi legati a questo tipo di tecnologie. Al fine di affrontare e minimizzare tali rischi, oltre ad adottare tutte le misure necessarie, l'ottenimento della certificazione del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni ISO 27001:2022 garantisce un costante presidio della sicurezza informatica.</p> |

# MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder sono soggetti che sono direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività di un'azienda.

**Change Capital** mantiene relazioni costanti con i propri stakeholder e il loro coinvolgimento è essenziale per meglio comprendere le loro aspettative ed esigenze.

effettuato una mappatura dei principali stakeholder. Essi sono i soci e gli investitori, i dipendenti e i collaboratori (Changelers). I clienti, la Community di riferimento e tutti i partner.

Come parte del percorso di redazione del Bilancio Integrato, Change Capital ha

**Tra i nostri partner rientrano:**



| CATEGORIA DI STAKEHOLDER  | MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO   | ARGOMENTI CHIAVE   | AZIONI STRATEGICHE  |
|---------------------------|--|--|---|
| <b>CHANGELEERS</b>        | Comunicazione interna<br>Colloqui individuali<br>Eventi interni – Changelers Day<br>Questionari di valutazione | Talent Acquisition<br>Retention  | Sviluppo di piani di Engagement sulla base dei valori aziendali, monitoraggio dei Kpi e piani di incentivazione su obiettivi di Gruppo  |
| <b>CLIENTI</b>            | Masterclass e eventi<br>Incontri e Call periodiche<br>Piattaforma CC Suite<br>Sito Web                         | Soddisfazione del cliente<br>Selezione di clienti accompagnata da una corretta analisi del merito creditizio<br>Comunicazione trasparente          | Attività di monitoraggio e presidio continuo da parte del personale volta ad aumentare la fidelizzazione della clientela e diminuire il tasso di insoddisfazione.<br>Attività di analisi, valutazione e selezione; monitoraggio costante dei Lead e dei potenziali clienti. |
| <b>PARTNER</b>            | Masterclass e eventi<br>Incontri e Call periodiche<br>Piattaforma CC Suite<br>Sito Web                         | Monitoraggio dei risultati attesi dai Business Partner<br>Corretta analisi del merito creditizio da parte dei clienti<br>Comunicazione trasparente | Attività di monitoraggio e presidio continuo da parte del personale.<br>Attività di analisi, valutazione e selezione; monitoraggio costante dei Lead e dei potenziali clienti.  |
| <b>SOCI O INVESTITORI</b> | Incontri e Call periodiche<br>Assemblee<br>Sito Web  | Comunicazione trasparente  | Monitoraggio costante e trasparente dei risultati e degli avanzamenti. Condivisione delle strategie di Business.  |
| <b>COMMUNITY</b>          | Eventi dedicati<br>Incontri periodici<br>Presentazioni<br>Comunicati stampa                                    | Coinvolgimento attivo  | Attivazione ed espansione continua del network per accrescere valore aggiunto nei confronti della comunità e del quartiere.   |
| <b>FORNITORI</b>          | Incontri e Call periodiche   | Processo di qualità e valutazione, Codice etico e di condotta  | Rispetto degli impegni contrattuali e tempi di pagamento<br>Parità di genere e di trattamento   |



# CAPITALE FINANZIARIO

## HIGHLIGHTS:

- ➔ **Fatturato:** + 5,4% rispetto al 2022
- ➔ **Ebitda:** + 131% rispetto al 2022
- ➔ **Valore economico** distribuito ai propri stakeholder: 91% del valore economico generato

Nel corso del 2023, la Società non solo ha consolidato i risultati ottenuti nel 2022, ma ha anche incrementato l'attività caratteristica della mediazione creditizia, registrando un aumento sia nei valori intermediati che nel fatturato rispetto all'esercizio precedente.

Nel corso del triennio di riferimento non si segnalano casi di non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica.

Il fatturato del 2023, pari complessivamente ad Euro 2.380.977, risulta migliorativo rispetto al corrispondente periodo 2022, con un incremento in misura percentuale pari al 5,4%.

| INDICI ECONOMICI (euro) | 2023      | 2022      | 2021      |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Ricavi delle vendite    | 2.380.977 | 2.259.622 | 1.238.993 |
| EBITDA                  | 410.399   | 177.501*  | 52.909*   |
| Risultato ante imposte  | 25.218    | 16.760    | 11.581    |

\* I dati relativi al 2022 e al 2021 sono stati rettificati a seguito di riclassificazioni di voci di bilancio.

## Etica ed integrità del business

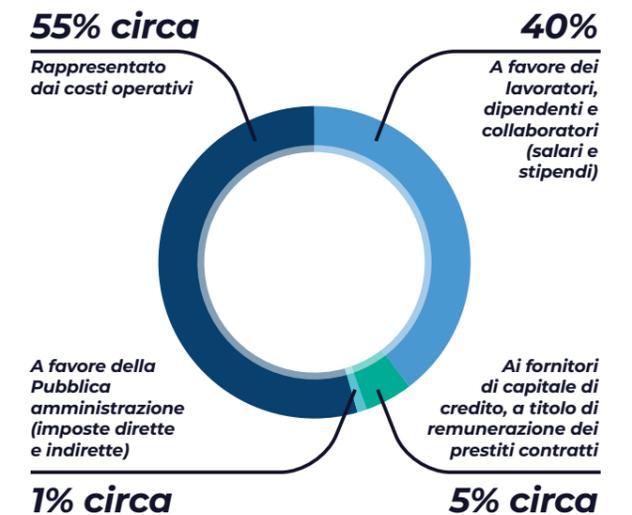


Change Capital contribuisce alla crescita del proprio Paese anche a livello di evoluzione tecnologica, garantendo l'evoluzione e il progresso dell'ambiente economico in cui opera.

La Società ha come oggetto sociale esclusivo o prevalente lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di un prodotto o servizio ad alto valore tecnologico e non distribuisce e non ha distribuito utili.

Nel 2023, il valore economico generato è pari a circa € 2.800.000, in aumento rispetto al 2022 del 10%.

Nel 2023 il valore economico distribuito ai propri stakeholder è di circa 2,6 milioni di euro. In particolare:



Nel 2023 il valore economico trattenuto dall'azienda è pari a 0,26 milioni di euro.

| (euro)   | 2023      | 2022      | 2021      |
|--|-----------|-----------|-----------|
| <b>Valore economico generato</b>               | 2.835.033 | 2.577.589 | 1.418.135 |
| Costi operativi                                | 1.404.891 | 1.716.314 | 947.637   |
| Risorse umane - Costi del personale            | 1.022.111 | 684.961   | 426.452   |
| Banche e altri finanziatori - Oneri finanziari | 122.318   | 15.778    | 10.237    |
| Pubblica Amministrazione - Imposte             | 24.701    | 15.078    | 9.348     |
| <b>Valore economico distribuito</b>            | 2.574.021 | 2.432.131 | 1.393.674 |
| <b>Valore economico trattenuto</b>             | 261.012   | 145.458   | 24.461    |

Legalità, integrità  
e coerenza con  
i valori interni.



## Approccio fiscale trasparente

La fiscalità di **Change Capital** viene trattata da un team di esperti in Tax & Accounting del gruppo di Rewind S.r.l., in affiancamento al personale interno, che condividono i principi di legalità, integrità e coerenza con i valori interni, trasparenza delle informazioni verso gli stakeholder e le autorità fiscali.

L'approccio fiscale di Change Capital è conforme alle norme vigenti. L'Organizzazione adempie agli obblighi fiscali in modo completo, corretto e tempestivo, anche per quel che riguarda i rapporti con le autorità fiscali.

Change Capital ritiene che sia fondamentale rendicontare, anche in questa sede,

l'assistenza finanziaria ricevuta da enti pubblici. A tal proposito, si rende noto che l'Organizzazione ha ricevuto assistenza finanziaria da tali enti per un ammontare di 17.363 euro nel 2023.

Per garantire trasparenza Change Capital ha deciso di attestare il bilancio da una società di revisione esterna, nonostante non ci siano obblighi dal punto di vista normativo. La società a cui si è dato questo compito è Audirevi.

Ad oggi Change Capital non ha ricevuto segnalazioni di carattere fiscale da parte dei propri stakeholders.

## Supporto alla transizione ecologica



**Change Capital** riconosce l'importanza e le potenzialità del suo ruolo nel facilitare, presso i suoi clienti, la transizione ecologica, facilitando l'accesso a finanziamenti e incentivi che promuovono investimenti sostenibili e pratiche aziendali a basso impatto ambientale.

Ciò ha acquisito ancora più importanza con l'acquisizione di Finage, società specializzata nella finanza agevolata, tra i cui servizi vi

sono anche quelli collegati agli investimenti nella transizione ecologica; inoltre il contesto normativo ed economico attuale (il Green Deal Europeo e la promozione della finanza sostenibile, l'attuazione del PNRR, la crescita della green economy, ecc.) impone un focus sempre maggiore su queste opportunità che avranno ricadute positive sia per il business dell'azienda, sia per favorire una concreta transizione dei modelli di business attuali.

Facilitare la **transizione  
ecologica** e l'accesso  
a finanziamenti  
e incentivi.





# CAPITALE INFRASTRUTTURALE

## HIGHLIGHTS:

- Nuova versione CC-Suite
- +1 app sviluppata (Virtual HR)
- +1 servizio sviluppato (Tax Credit Point)

## Soluzioni Fintech



### PIATTAFORMA PROPRIETARIA - CC-SUITE

La Piattaforma prevede due esperienze di navigazione differenti in considerazione dell'utente che effettua l'accesso. In particolare:

- Minimizziamo le asimmetrie informative tra il mercato del credito e le imprese.
- Con il semplice inserimento della sola P.IVA, siamo in grado di calcolare il fabbisogno finanziario dell'azienda e quante soluzioni ha a disposizione per ottenere liquidità.

Da ottobre 2023, con il lancio della sua nuova versione, la CC-Suite risulta migliorata, superando la logica di semplice piattaforma e diventando un vero e proprio sistema gestionale per gli utenti che consente una gestione rapida ed efficiente delle attività.

Per il Network è prevista la possibilità di inserire le P.IVA da analizzare e di selezionare le soluzioni di interesse per ognuna di queste. Ai Clienti è riservata la visione della Dashboard inerente alla propria P.IVA, lo Stato di avanzamento delle pratiche di finanziamento in corso, l'elenco delle pratiche concluse.



## Algoritmo CC-Rank

L'algoritmo proprietario CC-Rank, attraverso l'esclusivo utilizzo della P.IVA, fornisce in **real time** le soluzioni finanziarie idonee per l'impresa.

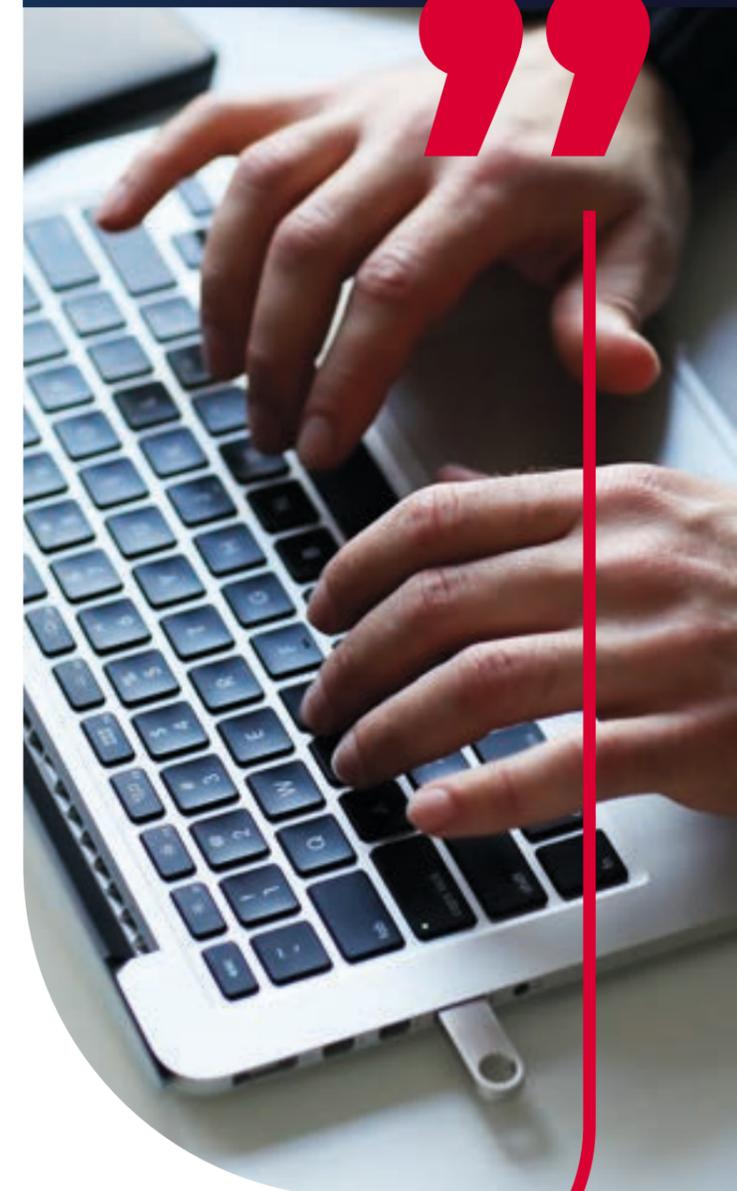
Il calcolo del CC-Rank determina l'ammontare complessivo di liquidità generabile attraverso le Soluzioni finanziarie digitali e innovative presenti in piattaforma. Grazie all'integrazione API con provider che ci forniscono dati per l'analisi e la valutazione d'impresa, l'utilizzo di modelli di Machine Learning (A.I.) gestiti dal Team IT e l'integrazione dei parametri di eleggibilità dei Partner Fintech, il CC-Rank riesce ad individuare le migliori soluzioni in materia di Finanza d'impresa per ogni Azienda nonché le **probabilità di successo** di queste.

La piattaforma è attivamente integrata con i principali Lenders sul mercato finanziario; grazie a questa operazione è possibile avere un **pre-screening** in real time e seguire la pratica direttamente in piattaforma.

Questa comunicazione diretta ci consente di dare una risposta più veloce ai clienti; una conseguenza di questo processo è la miglior affidabilità previsionale del tasso di successo del nostro algoritmo di Machine Learning.

Il servizio in cloud AWS offre strumenti e caratteristiche appositamente progettate per creare architetture e modelli serverless; questo comporta meno configurazioni da gestire, c'è meno necessità di manutenzione e più tolleranza ai guasti, in ottica di un'importante riduzione dei consumi energetici. Il servizio è conforme agli standard HIPAA e PCI DSS, SOC, ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27017, ISO/IEC 27018, e ISO 9001.

Miglior affidabilità previsionale del tasso di successo.





## Virtual HR

Virtual HR è un'App sviluppata da **Change Capital** che semplifica la relazione tra lavoratore e azienda:

- ➔ gestione presenze
- ➔ timbratura smart
- ➔ richieste ferie/permessi e rimborsi spese
- ➔ gestione documentale
- ➔ digitalizzazione buste paga.

Virtual HR è anche un efficace e innovativo strumento di welfare aziendale poiché permette ai lavoratori di accedere gratuitamente alle soluzioni finanziarie offerte da Change Capital:

- ➔ cessione del quinto
- ➔ mutui
- ➔ prestiti personali.

Virtual HR è ESG perché:

- ➔ azzera l'utilizzo della carta
- ➔ innova la gestione del personale
- ➔ migliora la comunicazione tra azienda e lavoratore
- ➔ facilita l'accesso al credito del lavoratore.

Virtual HR mette le Persone al centro: un nostro Advisor sarà sempre a disposizione dell'azienda e del lavoratore e si occuperà mensilmente del caricamento in piattaforma di documenti e buste paga.

Un efficace e innovativo strumento di welfare aziendale.



## Tax Credit Point



Piattaforma digitale che permette l'incontro di domanda e offerta di crediti fiscali che si rivolge esclusivamente a PMI e ai professionisti titolari di partita iva.

Coadiuvati da un team tech interno e da un gruppo di esperti professionisti (commercialisti e tecnici), che **verificano la correttezza**

Piattaforma digitale che permette l'incontro di domanda e offerta.

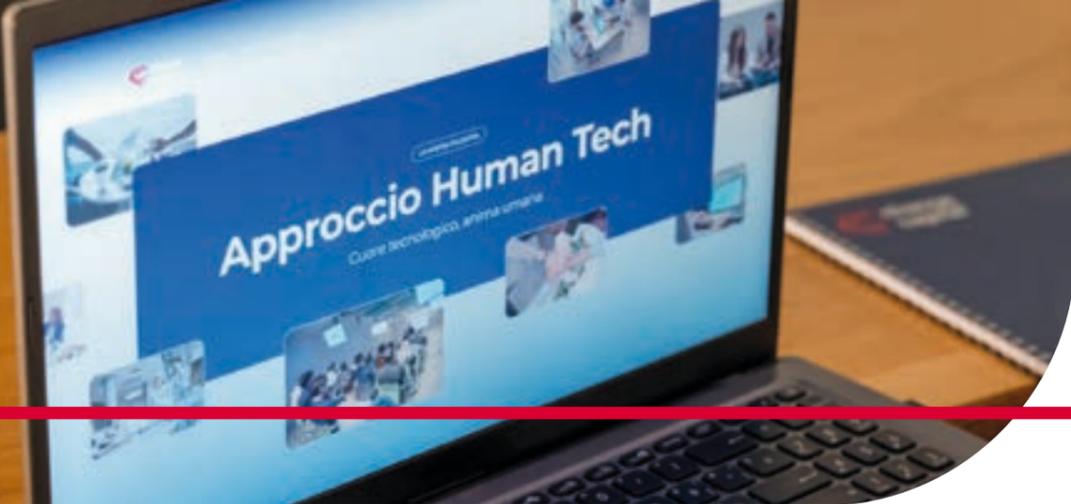


**documentale alla base della cessione del credito.**

Ogni PMI viene preventivamente qualificata e i crediti in vetrina sono sottoposti alla verifica documentale prima di essere visibili online.

Il processo è costituito in 3 fasi:





# CAPITALE INTELLETTUALE

## HIGHLIGHTS:

- quarta release di CC Suite
- revamping del sito web
- nuova piattaforma (Tax Credit Point)



## Sviluppo Tecnologico

**Change Capital** è fondata sulla tecnologia e di conseguenza investe da anni in Ricerca e sviluppo con lo scopo di creare valore per i propri stakeholders.

Partiti con il progetto *FIN-DOC* che è servito come beta tester per lo sviluppo di una prima piattaforma, abbiamo proseguito con l'implementazione del progetto R&S B2B2X che ha come output l'attuale piattaforma **CC-Suite** (attualmente alla quarta release).

Entrambi i progetti sono basati sull'utilizzo di risorse interne all'azienda e collaborazioni con società partner specializzate nello sviluppo di

Algoritmi innovativi di intelligenza artificiale e software applicativi.



algoritmi innovativi di intelligenza artificiale e software applicativi.

Ideata nel 2021, la Piattaforma **CC-Suite** ha i seguenti **vantaggi**:

- La Piattaforma è proprietà esclusiva di **Change Capital**;
- Integrazione di diversi provider per un'analisi completa del merito creditizio della P.IVA, inserita dal cliente o dal network di collaboratori di **Change Capital**, al fine di stimarne il fabbisogno finanziario e proporre soluzioni di credito e finanza agevolata per sostenere lo sviluppo e la crescita della società;
- Quotidiani sviluppi di User experience & User interface per garantire una navigabilità semplice ed intuitiva all'utente. A giugno 2023, secondo un approccio di miglioramento continuo della piattaforma, Change Capital ha lavorato per il lancio della quarta release di **CC Suite**.

Gli **sviluppi** hanno principalmente riguardato:

- Integrazione di nuove funzionalità CRM;
- Incremento del numero di provider per la fornitura di dati per le analisi;
- Integrazioni API per pre-valutazioni di fattibilità dei business partner;
- Sviluppo di un software di lettura ottica della Centrale Rischi ed analisi delle informazioni contenute;
- Miglioramento del processo onboarding per i nuovi clienti automatizzando la raccolta documentale, il processo di adeguata verifica tramite SPID e la raccolta della lettera d'incarico con firma digitale;
- Miglioramento degli algoritmi di intelligenza artificiale (probabilità di successo, cross selling e product recommendation);
- Miglioramento di algoritmo per la Finanza Agevolata.

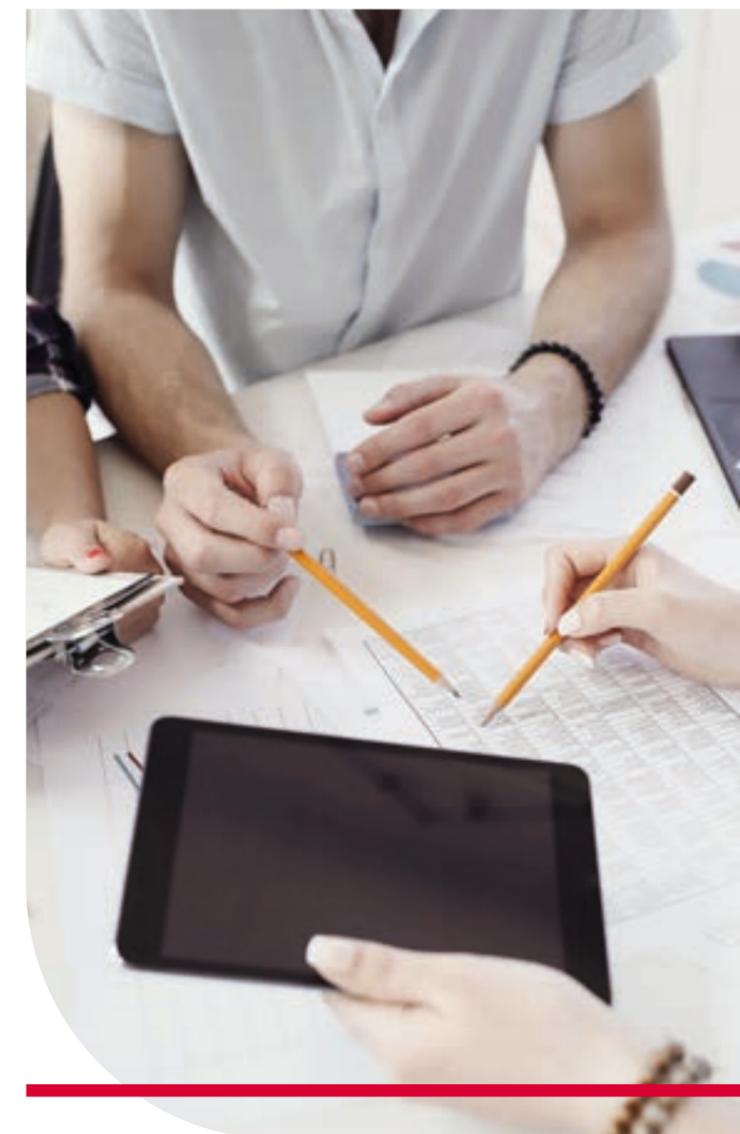
Nel corso dell'anno 2023, è stato concluso un nuovo revamping della grafica del sito web con l'obiettivo di renderlo più fruibile per l'utente.

## Obiettivi futuri



**Change Capital** è un'azienda italiana attenta ai valori della **trasparenza** e **serietà** e al tempo stesso votata alla **costante innovazione tecnologica**.

L'obiettivo per il 2024 è di mantenere elevato lo standard di qualità delle proprie tecnologie, puntando al **miglioramento continuo** grazie all'appoggio di un Team IT interno che sviluppa soluzioni a dimensione di impresa.





# CAPITALE UMANO

## HIGHLIGHTS:

- -17% dipendenti
- 95% dipendenti a tempo determinato
- 26% dipendenti donne
- 0 infortuni sul lavoro



## Composizione del personale

Al 31 dicembre 2023 l'organico è composto da **19** persone, il 26% del quale sono donne. Quest'anno, a differenza dei precedenti, si è registrata una riduzione del numero dei dipendenti pari al 17%, dovuta ad una **maggiore strutturazione dell'azienda** e ad una leggera contrazione del mercato. Questo, non implicando un ridimensionamento delle ambizioni di **Change Capital** e del suo impegno nel valorizzare e attrarre sempre nuovi talenti,

Una fase di “rincorsa” e più ampia proiezione verso obiettivi futuri.



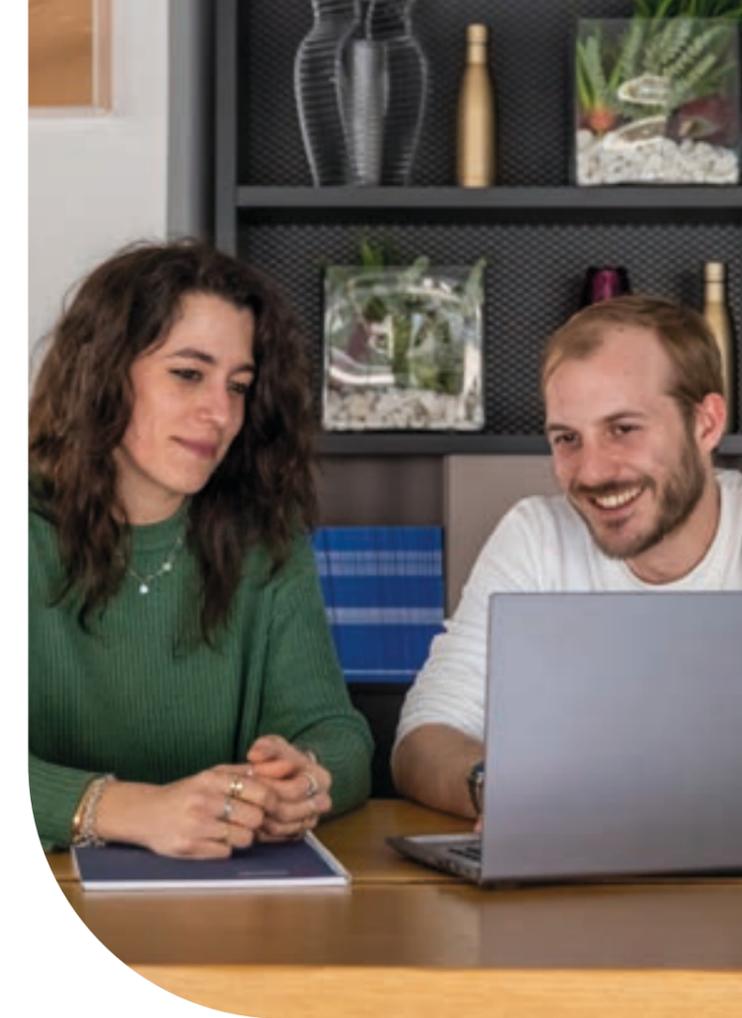
costituisce, più che altro, una fase di “rincorsa” e più ampia proiezione verso obiettivi futuri che, grazie alla riorganizzazione interna operata quest'anno, l'azienda potrà affrontare al massimo delle sue potenzialità.

Il perimetro di rendicontazione riguarda le sedi di Arezzo, Milano, Firenze e Viterbo, oltre al personale che opera in modalità remota. Si sottolinea inoltre che la raccolta dei dati è stata perfezionata, consentendo una revisione e un allineamento della metodologia applicata. L'obiettivo è ottenere **una visione più chiara e accurata del capitale umano di Change Capital** e agevolare il confronto tra l'ultimo biennio.



## Diversità e inclusione

Attraverso la diffusione del Codice Etico al personale, vengono rafforzati tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso secondo i principi della correttezza e della trasparenza; tutti i lavoratori sono trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e nel rispetto dei diritti umani.



**Change Capital** si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti. Nel corso del triennio di riferimento non si segnalano episodi di discriminazione.

Il 60% del personale ha un'età inferiore ai 30 anni, il 31% ha un'età compresa tra i 30 e 50 anni e solo il 9% ha un'età superiore ai 50 anni.

| Personale dipendente | Donne | Uomini | Totale | <30 anni | %   | 30-50 anni | %   | >50 anni | %   |
|----------------------|-------|--------|--------|----------|-----|------------|-----|----------|-----|
| al 31.12.23          | 5     | 14     | 19     | 8        | 42% | 9          | 47% | 2        | 11% |
| al 31.12.22          | 8     | 15     | 23     | 15       | 65% | 8          | 35% | -        | -   |
| al 31.12.21          | 8     | 5      | 13     | 9        | 69% | 4          | 31% | -        | -   |



# Tipologia contrattuale

A tutti i dipendenti si applica il **Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori** del settore Terziario Confcommercio definendo anche il periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi. Risulta assunta a tempo determinato **1 persona**. Tutti i dipendenti hanno contratto **full time**.

## NUMERO DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO E CONTRATTO



**DONNE**



**UOMINI**

**TOTALE**

**2023**

|                     |          |           |           |
|---------------------|----------|-----------|-----------|
| TEMPO DETERMINATO   | 0        | 1         | 1         |
| TEMPO INDETERMINATO | 5        | 13        | 18        |
| <b>TOTALE</b>       | <b>5</b> | <b>14</b> | <b>19</b> |

**2022**

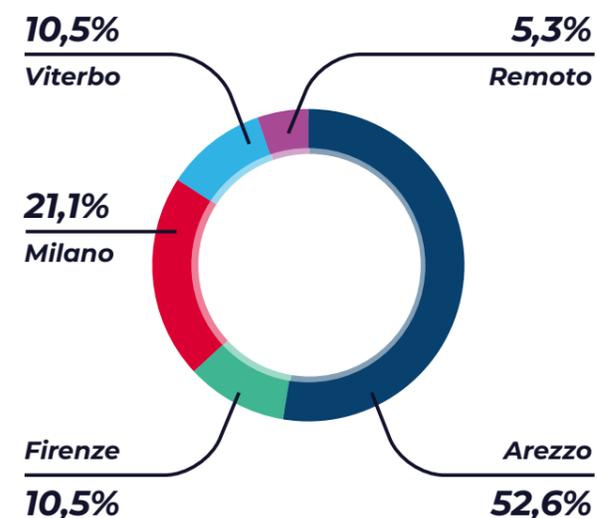
|                     |          |           |           |
|---------------------|----------|-----------|-----------|
| TEMPO DETERMINATO   | 0        | 3         | 3         |
| TEMPO INDETERMINATO | 8        | 12        | 20        |
| <b>TOTALE</b>       | <b>8</b> | <b>15</b> | <b>23</b> |

**2021**

|                     |          |          |           |
|---------------------|----------|----------|-----------|
| TEMPO DETERMINATO   | 1        | 0        | 1         |
| TEMPO INDETERMINATO | 7        | 5        | 12        |
| <b>TOTALE</b>       | <b>8</b> | <b>5</b> | <b>13</b> |

**2020**

|                     |          |          |          |
|---------------------|----------|----------|----------|
| TEMPO DETERMINATO   | 0        | 1        | 1        |
| TEMPO INDETERMINATO | 2        | 4        | 6        |
| <b>TOTALE</b>       | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>7</b> |



# Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover

Il turnover netto è negativo, con 12 assunzioni contro 14 cessazioni (-2).

Con riferimento al triennio 2021-2023, si riportano in tabella le percentuali dei lavoratori in entrata e in uscita suddivisi per età e genere. Il Paese di riferimento è l'Italia, come da perimetro di rendicontazione.

| Assunzioni | Donne | Uomini | Totale | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Dipendenti in entrata % |      |
|------------|-------|--------|--------|----------|------------|----------|-------------------------|------|
|            |       |        |        |          |            |          | D                       | U    |
| 2023       | 6     | 6      | 12     | 3        | 4          | 5        | 26%                     | 26%  |
| 2022       | 6     | 16     | 22     | 13       | 6          | 3        | 46%                     | 123% |
| 2021       | 7     | 4      | 11     | 8        | 3          | 0        | 88%                     | 80%  |

| Cessazioni | Donne | Uomini | Totale | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Turnover % |     |
|------------|-------|--------|--------|----------|------------|----------|------------|-----|
|            |       |        |        |          |            |          | D          | U   |
| 2023       | 8     | 6      | 14     | 6        | 3          | 5        | 35%        | 26% |
| 2022       | 6     | 6      | 12     | 7        | 4          | 1        | 46%        | 46% |
| 2021       | 1     | 3      | 4      | 3        | 1          | 0        | 13%        | 60% |

# Analisi dell'assenteismo



Change Capital per l'anno 2023 ha effettuato un'analisi per il calcolo dell'assenteismo e una valutazione del potenziale impatto sulle attività aziendali.

Dal gestionale delle paghe dei dipendenti è stata estratta una statistica sulle ore lavorate e di assenza per ciascun dipendente. Nello specifico, le ore di assenza sono suddivise in retribuite e non retribuite. Le assenze retribuite sono a loro volta distribuite in ore di malattia, ferie, permessi e maternità.

Il calcolo del tasso di assenteismo è dato dal rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili moltiplicato per 100. È stata fissata una soglia limite del 15%, al di sotto della quale le ore di assenza sono ritenute "fisiologiche". Le percentuali comprese tra il 15,01% e il 20% vengono considerate "accettabili" con riserva di approfondimento, mentre laddove il tasso di assenteismo superi il 20,01% e non risultino

eventi eccezionali, Change Capital si riserva di attuare iniziative di "recupero" nei confronti dei dipendenti interessati.

Tra queste ultime, rientrano colloqui ad personam per analizzare se i motivi derivanti dalle assenze sono legati a situazioni di malessere dei dipendenti o associati all'ambiente lavorativo oppure al rapporto con i propri colleghi e superiori. Questa analisi può aiutare a implementare politiche e programmi mirati a migliorare la soddisfazione dei dipendenti.

Il tasso di assenteismo è stato calcolato per il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023. La media registrata è pari al 10,52% e risulta essere in linea con lo standard fissato.

Le ore di assenza non retribuite, invece, risultano pari a 0 per il periodo di riferimento.

# Lavoratori non dipendenti



Nel 2023 è stato rendicontato anche il numero di lavoratori non dipendenti a partita Iva con cui Change Capital intrattiene un rapporto di collaborazione. Essi sono agenti e mediatori del credito iscritti agli elenchi Oam, Organismo competente in via esclusiva ed autonoma per la gestione degli Elenchi degli Agenti in attività finanziaria e dei Mediatori creditizi.

La scelta dell'Organizzazione di puntare su questi collaboratori è dovuta alla strategia di allargare la rete di servizi interni, svolgendo essi un ruolo puramente commerciale e consulenziale e garantendo una più ampia e capillare presenza sul territorio.

Dalla prossima rendicontazione anch'essi saranno coinvolti nell'analisi di materialità.

| Collaboratori | Donne | Uomini | Totale | <30 anni | %   | 30-50 anni | %   | >50 anni | %   |
|---------------|-------|--------|--------|----------|-----|------------|-----|----------|-----|
| al 31.12.23   | 2     | 8      | 10     | 1        | 10% | 1          | 10% | 8        | 80% |
| al 31.12.22   | 2     | 3      | 5      | 0        | 0%  | 1          | 20% | 4        | 80% |

# Sviluppo delle competenze del personale



"Libertà e Responsabilità" sono i primi due dei principi cardine della nostra Culture Deck.

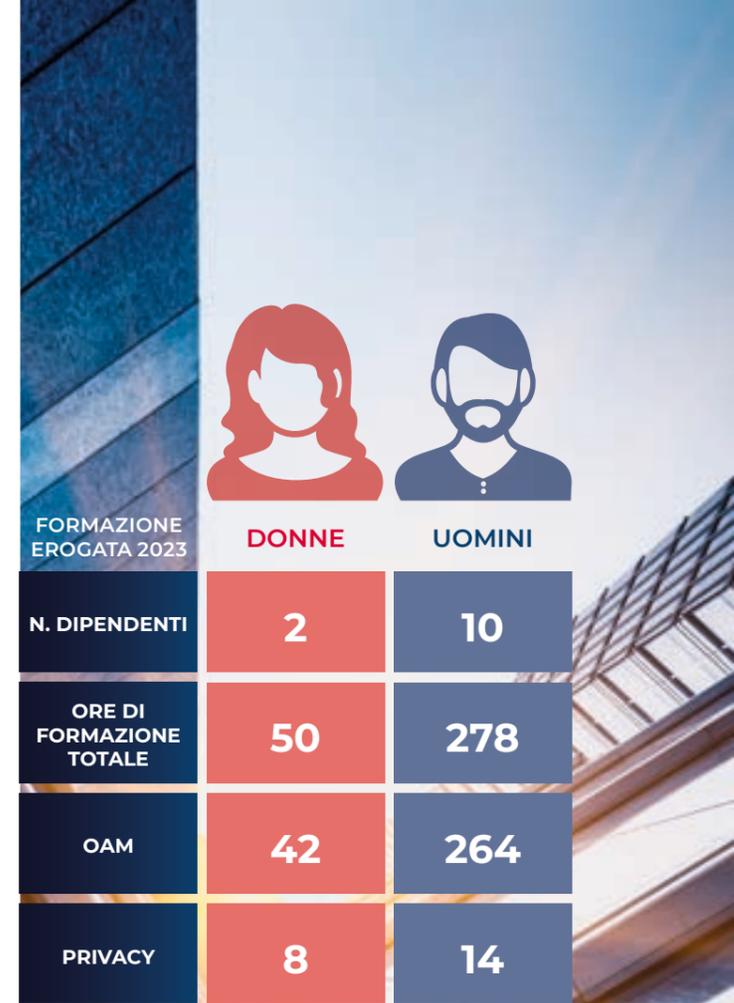
Ogni Changelers viene coinvolto in processi di responsabilizzazione che prevedono autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro, ponendo l'accento non sulle ore lavorate ma sugli obiettivi conseguiti. Questo consente di sviluppare capacità di time management e team work, dando la possibilità a ciascun membro di sentirsi parte della realizzazione di un progetto ambizioso.

Ogni piccolo o grande traguardo viene celebrato e questo contribuisce al riconoscimento del valore del team. Allo stesso modo viene promosso dal learning by doing l'insegnamento dato dagli errori e la capacità che ne consegue di puntare al miglioramento costante.

Durante la propria esperienza, ciascun Changelers viene coinvolto in attività di formazione aziendale che per lo più viene svolta tramite training on the job o dal contatto con un network di professionisti esterni che contribuiscono a trasmettere il proprio know-how.

Tematiche di particolare interesse sono state legate a contenuti riguardanti la Privacy. Particolare attenzione viene inoltre posta alle attività di formazione obbligatoria previste dall'OAM.

Nel corso del 2023 sono state erogate 328 ore di formazione, pari a 27,3 ore di formazione pro capite a dipendente.



Ogni piccolo o grande traguardo viene celebrato.

# Salute e sicurezza sul lavoro



Change Capital opera nel rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) sulla base di quanto prescritto dal D.Lgs. 81/08, che definisce gli obblighi del lavoratore necessari a impedire il verificarsi di eventi dannosi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e disciplina una serie di obblighi che il datore di lavoro e il dirigente devono rispettare allo scopo di prevenire, ridurre o eliminare rischi presenti sul luogo di lavoro.

Questo sistema ha l'obiettivo di tutelare tutto il personale predisponendo locali salubri e svolgendo attività di prevenzione in ottica di **miglioramento continuo e di riduzione del rischio per la salute e sicurezza dei propri dipendenti.**

Il datore del lavoro ha disposto la nomina di *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* (RSPP) e del medico competente e ha redatto il documento di valutazione dei rischi (DVR) al fine di individuare e implementare le opportune misure di prevenzione e protezione.

È stato inoltre nominato il *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* (RSL), per il quale è prevista una formazione specifica. Questa figura viene consultata ad ogni aggiornamento del DVR e coinvolta nelle riunioni annuali per la sicurezza.

**Nel periodo 2021 – 2023 non si sono registrati infortuni sul lavoro.**

| FORMAZIONE EROGATA 2023       |       |        |
|-------------------------------|-------|--------|
| SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO |       |        |
|                               | DONNE | UOMINI |
| N. DIPENDENTI                 | 2     | 10     |
| ORE DI FORMAZIONE TOTALE      | 60    | 56     |

# Iniziative di welfare aziendale



Change Capital, rientrante nel contesto di officina agile, è l'insieme di:

- ➔ Sedi di lavoro innovative all'insegna del welfare aziendale;
- ➔ Spazi per la co-creazione che comprendono zone per la socializzazione, aree per meeting informali, ambienti creativi;
- ➔ Area Living dove poter sostenere il proprio pranzo;
- ➔ Aree destinate al relax;
- ➔ Palestra interna.

È da segnalare, inoltre, come lo sviluppo di Virtual HR nel 2023, oltre a semplificare la relazione tra lavoratore e azienda, ha rappresentato un efficace e innovativo strumento di welfare aziendale (vedi Capitale Infrastrutturale).

## L'OBIETTIVO È UNICO: FAVORIRE IL LIFE BALANCE DI OGNI CHANGELER.

Dal 2020 è attiva la Policy Welfare aziendale, che garantisce ogni mese un **Welfare Wallet** utilizzabile tramite il portale Staff Welfare in servizi dedicati a salute, benessere e tempo libero per promuovere un **Healthy LifeStyle**.

Negli ultimi anni, anche con la diffusione di una situazione emergenziale che ha caratterizzato il periodo covid, è avvenuta una rivalutazione degli stili di vita e delle modalità di lavoro, soprattutto per quel che attiene l'attenzione verso il benessere e la salute: temi che si declinano, nel concreto, anche nella ricerca di stili di vita equilibrati e di un'alimentazione sana.

Seguendo questa linea è nata la partnership con **Panzanella Orto Lab**, gastronomia adiacente a **Officina Agile**, che propone prodotti selezionati a km 0 e di stagione.

Inoltre, Change Capital distribuisce ai suoi dipendenti **buoni pasto** giornalieri, che non solo sono un incentivo a seguire un'alimentazione attenta anche durante la pausa pranzo, ma rappresenta anche una forma di sostegno al reddito del proprio personale e in maniera indiretta anche alle piccole realtà di ristorazione sul territorio.

Con cadenza mensile vengono organizzati eventi per condividere passione ed esperienze.

## ORGANIZZAZIONE EVENTI PER I CHANGELERS

In occasione delle feste natalizie e di Halloween sono stati organizzati eventi di aggregazione con lo scopo di coinvolgere i team che operano all'interno dell'**Officina Agile**.



## Obiettivi Futuri

Come obiettivo futuro ci aspettiamo di continuare a generare **valore occupazionale** attraverso nuove assunzioni.

Ci siamo impegnati a consolidare team di lavoro coesi e collaborativi, che possano a loro volta accompagnare e guidare i **nuovi Changelers** verso una cultura aziendale condivisa, aumentando il tasso di engagement.

Oltre al personale dipendente ci siamo attivati nella creazione di una rete di collaboratori OAM che possano presidiare i territori ed essere un punto di contatto efficace con il cliente. Puntiamo inoltre a consolidare i contatti con gli **Istituti locali e le Università**, sia in fase di orientamento degli studenti che in quella di ingresso nel mondo del lavoro.

Change Capital si pone infine l'obiettivo di implementare un sistema di valutazione



Consolidare team di lavoro coesi e collaborativi.



periodica delle performance dei dipendenti. Questo sistema incentivante si comporrà di due parti:

- ➔ **Premi aziendali, per le funzioni o le mansioni la cui produttività non è o è difficilmente misurabile numericamente;**
- ➔ **MBO (Management by objectives), dedicato alle funzioni ed alle mansioni la cui produttività è misurabile numericamente.**

Questo sistema consentirà di premiare coloro che si distingueranno per il lavoro svolto e, allo stesso tempo, costituirà uno stimolo per il raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi.



# CAPITALE RELAZIONALE

## HIGHLIGHTS:

- **0 reclami e azioni legali**  
per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche
- **19% conversion rate**

Aumentare la produzione di **valore** per il tessuto imprenditoriale.



## I nostri clienti e lenders

Change Capital identifica le esigenze di **credito delle PMI con potenziale di sviluppo**: senza distinzioni settoriali, arriviamo ad intercettare e supportare adeguatamente l'intero panorama imprenditoriale italiano.

Change Capital non si limita a proporre al pubblico un servizio, ma vuole garantire **un'assistenza**, una guida, un'esperienza, con la finalità di aumentare la produzione di valore per il tessuto imprenditoriale italiano, con importanti impatti a livello non solo economico ma anche sociale. Il supporto

offerto dal nostro team ha lo scopo di sviluppare il potenziale di crescita delle PMI anche in termini di occupazione, generando e salvaguardando posti di lavoro.

L'attenzione al cliente e nei confronti dei Lenders è visibile anche attraverso il nostro **conversion rate**, ossia il rapporto tra le operazioni trattate e quelle che sono state effettivamente finanziate. L'analisi dati effettuata dal team di Change Capital con il supporto della nostra piattaforma e l'attività consulenziale svolta, permettono di orientare il cliente verso le migliori soluzioni disponibili e adattabili al singolo caso. Allo stesso modo, la scrupolosa attività analitica ci permette di indirizzare verso i nostri LENDERS una selezione di aziende qualificate che possano sostenere nel tempo i piani di sviluppo proposti.

La **soddisfazione del cliente** resta un punto chiave nello sviluppo di Change Capital; per questo ogni Changelers si impegna a

proporre all'interlocutore servizi e prodotti ad alto valore aggiunto coerenti con le loro esigenze. Una **comunicazione chiara e trasparente** nei confronti del cliente ci permette di aprire un dialogo diretto utile a supportare l'interlocutore, mantenendo comportamenti volti a preservare la riservatezza e la sicurezza dei dati.

Nel 2023 non si sono registrati casi di reclami relativi al servizio o non conformità riguardanti comunicazioni di marketing o violazioni della privacy dei clienti. Le funzioni attive in questi processi operano secondo le linee guida e i regolamenti interni, collaborando alla definizione delle modalità, dei canali e dei contenuti da utilizzare in tutte le fasi del lifecycle dei prodotti.

Nel corso del triennio di riferimento non si segnalano azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.

## Partner



Change Capital insieme a **Rewind** e **Metriks.AI** fanno parte di Officina Agile, un ecosistema di professionisti, startup e PMI innovative che lavorano in sinergia per accompagnare le imprese nel percorso di digital evolution e contribuire al loro processo di **crescita e sviluppo**.

### Rewind

Una Fintech Company che sviluppa prodotti digitali e soluzioni innovative per la gestione della finanza d'impresa delle PMI. Rewind è la piattaforma di congiunzione tra finanza, tecnologia e sostenibilità dedicata allo sviluppo delle aziende ad alto potenziale di crescita.

### Metriks.AI

Una start up che sviluppa soluzioni di Business Information, Business Analytics e Artificial Intelligence per le PMI.





## Network strategico

Associazioni di categoria e Consorzi di garanzia fidi - Iscritti all'albo degli intermediari finanziari di cui all'art.106 del T.U.B., siglano accordi con Change Capital per proporre un innovativo servizio di accesso al credito a vantaggio delle aziende del territorio.

Da un lato, gli attori del Network Strategico con la loro tradizione e affidabilità, che opera al servizio delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese della Provincia; dall'altro, Change Capital, che funge da aggregatore e comparatore delle migliori soluzioni finanziarie presenti sul mercato e che ha già conquistato migliaia di imprenditori italiani. **La collaborazione nasce per far incontrare le Pmi con il mondo della tecno-finanza.**

Queste partnership rappresentano vere e proprie connessioni che creano valore aggiunto e propongono un innovativo servizio di accesso al credito a vantaggio delle aziende del territorio, con benefici che si riverberano sulle comunità locali in termini di sviluppo economico e occupazione. L'obiettivo di queste collaborazioni è quello di veicolare il rilancio e la ripresa economica con operazioni che abilitano il potenziale di imprese e persone.

Veicolare il rilancio e la ripresa economica.



## Sviluppo delle partnership

Le **masterclass** rappresentano un momento informativo e offrono occasione di incontro tra clienti e partner. Obiettivo è quello di rafforzare la presenza territoriale creando sinergie tra le parti.

Ogni Changelers è stato coinvolto nell'organizzazione, impegnandosi per garantire agli ospiti di usufruire degli spazi del nostro hub, rispettando le disposizioni volte a tutelare salute e sicurezza di tutti gli attori coinvolti. I partecipanti erano contingentati e sono state rispettate tutte le misure di sicurezza.

Le Masterclass sono rivolte alle PMI del territorio ed effettuate in collaborazione con i lenders. Da un lato gli imprenditori, dall'altro le Fintech e l'immediata possibilità di ottenere la soluzione finanziaria presentata all'evento.

Nell'ambito di una maggiore presenza sul territorio e del rafforzamento di partnership locali, **Change Capital** ha sottoscritto una convenzione con **Confartigianato Imprese Arezzo** e **CO.S.P.AR.** (Consorzio servizi e promozioni per gli artigiani e piccole e medie imprese), focalizzata sui servizi finanziari in ambito retail.

L'accordo ha lo scopo di fornire un punto di riferimento alle famiglie che ruotano attorno all'associazione sui temi del credito per esigenze di carattere personale e privato grazie a strumenti quali i **prestiti personali**, la **cessione del quinto** ed i **mutui**.



## Comunità locale

**Riqualificare il quartiere** è una sfida in cui testa, cuore e azioni concrete devono poter convergere per dare vita a progetti reali e di lunga visione. La stessa natura dell'immobile Officina Agile si muove in un'ottica di integrazione Green e di spazio inclusivo.

L'obiettivo di Officina Agile, ecosistema di cui Change Capital costituisce parte attiva, è **quello di valorizzare il potenziale di persone, imprese e quartieri**. Da sempre abbiamo appoggiato questo principio che ci ha reso partecipanti della riqualificazione dei quartieri in sostegno della comunità locale, generando nuovi punti **di network e occupazione**, con particolare focus sul settore giovanile.

Gli interventi previsti non vogliono avere il solo carattere architettonico e strutturale, ma anche artistico e sociale, per cui sono state attivate delle collaborazioni con degli artisti toscani, per la creazione di Murales e Serigrafie.

Lo sviluppo del **rooftop**, così come descritto nei Report precedenti, non ha trovato seguito, poiché lo spazio è stato destinato all'installazione di un impianto fotovoltaico di potenza di 26.8 kWp, attivo a partire dal 2024 e che incide, pertanto, sul consumo energetico della sede di Arezzo.

È stata avviata una sponsorizzazione del **Padel Center Ponte alla Chiassa**, dal 2022, ospita ogni anno il torneo «Fintech Padel», evento che ha visto il coinvolgimento e la partecipazione di dipendenti e partner.



## Obiettivi Futuri

Nel 2023, è stato portato avanti il processo di convenzionamento di nuovi partner in tutte le categorie sotto menzionate.

Gli obiettivi futuri che Change Capital si pone di raggiungere riflettono quelli dello scorso anno, volti ad accrescere il network di contatti attraverso una presenza più capillare sul territorio e attraverso l'inserimento di nuovi Service provider in piattaforma CC-Suite, al fine di migliorare e sviluppare i servizi offerti.

Lo sviluppo del Network coinvolge diverse categorie e ha l'obiettivo di raggiungere molteplici accordi di natura strategica e commerciale.

Le categorie considerate sono le seguenti:

- ➔ Associazioni di categoria;
- ➔ Consorzi di garanzia fidi, Iscritti all'albo degli intermediari finanziari di cui all'art.106 del T.U.B.;
- ➔ Banche;
- ➔ Società di mediazione creditizia;
- ➔ Studi professionali.

Ottimizzare il servizio del Partner nei confronti dei propri associati/clienti, grazie all'utilizzo delle Soluzioni di finanza alternativa è il traguardo che ci poniamo.

Rispetto al capitale relazionale riguardante le organizzazioni del territorio, **Change Capital** si riserva di valutare nel 2024 ulteriori iniziative.



# CAPITALE NATURALE

## HIGHLIGHTS:

- -55,65% consumo di gas in Officina Agile
- -18% consumi energetici totali

## Politiche e gestione degli impatti ambientali



Come nativi digitali, crediamo nei benefici della tecnologia perché, più che un'opportunità, riteniamo rappresenti una necessità. Da sempre seguiamo la strada dell'**innovazione** con particolare attenzione agli impatti ambientali, fornendo ai nostri clienti un servizio esente da fogli e trafale burocratiche, sempre più all'avanguardia e sostenibile, volto a ridurre al minimo l'utilizzo di carta e inchiostro.

**Change Capital promuove consumi consapevoli ed ecosostenibili**, adottando

un approccio **Paperless**: la caratteristica del nostro modello di business è quello di operare con infrastrutture 100% digitali e completamente in **cloud**, trasmettendo a tutti i nostri stakeholder il nostro impegno verso uno sviluppo sostenibile.

Tra i nostri principi guida compare la **"Sacralità del luogo di lavoro"**, intesa come rispetto dell'ambiente circostante e delle persone che convivono in questi spazi. Ogni persona contribuisce volontariamente al loro miglioramento.

Consideriamo **Officina Agile** come un ecosistema all'interno del quale vivere, crescere e sviluppare nuove competenze e funzionalità, ponendo particolare attenzione a una gestione consapevole delle risorse.

Ogni spazio di **Officina Agile** è dotato di appositi erogatori di acqua potabile, in modo che le persone che ne hanno accesso possano utilizzare borracce adottando un approccio **Plastic Free**. L'area comune è fornita di stoviglie lavabili e riutilizzabili. Viene, inoltre, incentivata la raccolta differenziata dei rifiuti grazie ad appositi contenitori di facile reperibilità all'interno dello stabile.

## Consumi Energetici

Gli impianti di illuminazione e climatizzazione degli uffici di **Change Capital** vengono regolati al fine di ridurre consumi energetici superflui. E' attivo un temporizzatore che permette di spegnerli oltre le fasce di tempo indicate. Il decremento dei consumi registrato nel 2023 rispetto all'anno precedente è, infatti, dovuto soprattutto ad una regolazione più funzionale ed efficiente dell'impianto di riscaldamento attraverso practices aziendali volte a tale scopo, come ad esempio la regolazione del termostato su temperature più basse e ad una maggiore sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche associate al cambiamento climatico e alla responsabilità individuale.

A partire dal 2023, Officina Agile ha esteso le mansioni del Plant Manager, una figura all'interno dello stabile di Arezzo, che si occupa del monitoraggio, dell'organizzazione e dell'ottimizzazione di tutte le attività all'interno dello spazio lavorativo. Il suo ruolo, strettamente legato alla gestione delle risorse, non può prescindere, quindi, da una gestione più oculata e maggiormente efficiente degli impianti di raffreddamento e di riscaldamento. Grazie a questa figura è stato infatti possibile registrare già i primi risultati in termini di riduzione dei consumi e di nuove practices aziendali più attente all'impatto ambientale.

I consumi energetici sono da considerarsi a livello globale dato che rappresentano l'utilizzo

Attenzione a una gestione consapevole delle risorse.

complessivo di tutte le società facenti parte dell'Ecosistema Officina Agile sito in Arezzo<sup>1</sup>.

Il perimetro di riferimento per quanto riguarda l'energia elettrica include gli uffici di Milano, Firenze e Arezzo, mentre esclude l'ufficio di Viterbo, in quanto i dati di consumo sono compresi quale quota forfetaria del canone di locazione.

Per quanto riguarda il consumo di gas metano, invece, il perimetro include solo la sede di Arezzo, in quanto a Milano il riscaldamento è centralizzato a livello condominiale e non sono disponibili i dati di consumo. I dati di consumo relativi all'ufficio di Firenze sono espressi in UR (Unità di Ripartizione: rappresentano dei numeri che sono proporzionali al consumo di energia termica prelevato liberamente dall'inquilino) e si attestano a 7.972. Questa unità di misura esprime una contabilizzazione indiretta del calore e non permette un raffronto con quanto viene misurato in altre sedi.

Nel corso del 2023 il consumo di energia elettrica è stato pari a 216,18 GJ mentre il consumo di gas naturale per il riscaldamento degli uffici è stato pari a 49,89 GJ, per un totale di **266,07 GJ: una riduzione del 18% rispetto all'anno precedente.**

1. Dal 2022 sono stati rendicontati anche i consumi di energia elettrica relativi ai due hub di Firenze e Milano. Per dati non disponibili, il perimetro di rendicontazione non è stato aggiornato per il 2021.

I consumi di gas metano all'interno di Officina Agile hanno visto, quest'anno, una drastica riduzione del 55,65% (-62,59 GJ) rispetto al 2022. Questa riduzione, ricavata da misurazioni dirette, è dovuta all'implementazione del sistema di controllo dei consumi sopra menzionato.

L'ingresso di **Officina Agile**, che si trova a contatto con il marciapiede pubblico, rientra a tutti gli effetti a far parte dell'arredo urbano. La struttura presenta una colonnina di ricarica per veicoli elettrici a disposizione di dipendenti e clienti durante la permanenza in Officina.

L'installazione di pannelli fotovoltaici (26.8 kWp), consentirà ad Officina Agile di rispondere al proprio fabbisogno energetico

attraverso fonti rinnovabili. Questo intervento porterà benefici sia a livello economico, sia a livello ambientale (abbattendo le emissioni di Co2), migliorando sempre di più l'impatto di Officina Agile sul Pianeta.

Si è calcolato il rapporto di intensità energetica riguardante la sede di Arezzo, andando a suddividere i consumi energetici di Officina Agile (248,13 GJ) sul totale dei suoi dipendenti (35). Il risultato è 7,09 GJ per dipendente. Consapevoli del fatto che di questo dato sia possibile solo una stima, data la molteplicità di aziende che insistono all'interno di Officina Agile, è comunque utile a restituire l'impatto della nostra Organizzazione e a poter tracciare e ad individuare ulteriori soluzioni attraverso la comparabilità nel corso del tempo.

| CONSUMI ENERGETICI                                | 2023       | GJ     | 2022 <sup>2</sup> | GJ     | 2021      | GJ    |
|---|------------|--------|-------------------|--------|-----------|-------|
| Gas Naturale per riscaldamento ambienti di lavoro | 1.407 smc  | 49,89  | 3.183 smc         | 112,48 | 2.607 smc | 93,43 |
| Energia elettrica                                 | 60.051 kWh | 216,18 | 59.018 kWh        | 253,92 | 2.668 kWh | 9,60  |

2. Per l'energia elettrica la fonte dei fattori di conversione kWh/Gj è la banca dati Defra 2023, per il metano la fonte dei fattori di conversione smc/Gj è la Tabella parametri standard nazionali combustibili-materiali 2023.

## Consumi idrici



Considerando la tipologia di attività svolta da **Change Capital**, i consumi di acqua si riferiscono al solo utilizzo dei servizi igienico-sanitari da parte dei dipendenti. Il perimetro di rendicontazione riguarda la sede di Arezzo (in cui al totale dei consumi della risorsa idrica contribuisce anche l'utilizzo della pompa di calore), e, dal 2023, anche la sede di Firenze. I dati relativi alle altre sedi non sono disponibili in quanto ricadono nella gestione dell'amministrazione condominiale.

Rispetto allo scorso anno (2022) si è registrato un incremento del 28,03% nel totale dei consumi: un dato dovuto sia, come si è scritto, all'inserimento all'interno

| Anni | mc  |
|------|-----|
| 2023 | 306 |
| 2022 | 239 |
| 2021 | 200 |

del perimetro di rendicontazione della sede di Firenze, sia ad un effettivo aumento dei metri cubi di acqua consumati presso la sede di Arezzo. Bisogna comunque tenere in considerazione il fatto che il consumo relativo alle bollette dell'ultimo periodo del 2023 è stato solamente stimato: si avrà maggiore contezza del dato solo nel Report del prossimo anno (2024).



## Emissioni di CO2



L'effetto serra è un fenomeno naturale che permette il riscaldamento dell'atmosfera terrestre fino ad una temperatura adatta alla vita ed è possibile per la presenza in atmosfera di alcuni gas, detti gas serra. Tuttavia, negli scorsi decenni le attività dell'uomo, in particolare la combustione di vettori energetici fossili e il disboscamento delle foreste tropicali, hanno provocato un aumento sempre più rapido della concentrazione dei gas serra nell'atmosfera alterando l'equilibrio energetico della terra.

I cambiamenti climatici riguardano l'aumento, in intensità e frequenza, dei fenomeni estremi, l'aumento del livello dei mari, la desertificazione, la perdita di biodiversità.

In tale contesto, il ruolo delle imprese è importante per mettere in atto azioni volte a contrastare tale tendenza, attraverso la definizione e implementazione di una corretta strategia di riduzione dei propri impatti ambientali.

Change Capital, sin dall'inizio della propria attività agisce ponendo costante attenzione anche agli impatti che le proprie scelte hanno o possono avere sull'ambiente, prediligendo alternative più responsabili.

In ottica di miglioramento continuo, la misurazione dell'impronta di carbonio

(carbon footprint) dell'organizzazione consente a Change Capital di ottenere un risultato oggettivo e ripetibile negli anni.

Seguendo lo standard ISO 14064:2018 relativo alle emissioni e all'assorbimento dei gas effetto serra (GHG Greenhouse Gas) delle aziende, Change Capital ha quantificato il proprio impatto sui cambiamenti climatici in termini di emissioni dirette e indirette di CO2.

Sono state incluse nel calcolo:

**EMISSIONI DIRETTE DI SCOPE 1**, derivanti da combustioni stazionarie (generate dalla combustione di gas naturale per il riscaldamento degli uffici). La posizione della nostra sede è strategica anche per favorire gli spostamenti: la vicinanza alla stazione dei treni ci permette di **raggiungere mete funzionali al business grazie ai collegamenti dell'Alta Velocità**, riducendo sensibilmente le emissioni di gas a effetto serra.

Quest'anno si è operata la scelta strategica di allargare la flotta aziendale, che ha raggiunto il numero di 8 veicoli (acquisiti a noleggio). Questa decisione, dovuta alla necessità di raggiungere il Cliente in aree spesso non servite o servite poco dai mezzi pubblici, si è resa necessaria per ragioni

di accrescimento del business. Essa ha tuttavia costituito anche un'opportunità e un benefit per i dipendenti di Change Capital, che possono servirsi di questo parco macchine per uso promiscuo. Difatti, solo due delle auto della flotta non sono ad uso promiscuo, in quanto non riconducibili ad un dipendente univoco, ma utilizzate da più persone (una destinata all'hub di Arezzo e una all'hub di Milano). Si ricorda, comunque, che la **Travel Policy** interna fa esplicito riferimento ad un uso consapevole delle trasferte, dando priorità agli spostamenti con l'utilizzo di mezzi pubblici.

Alla luce di quanto scritto sopra e di una revisione dei dati che si è operata quest'anno al fine di restituire una rendicontazione sempre più minuziosa e trasparente, si renderanno, nella tabella seguente, anche le emissioni della flotta aziendale (espresse in tCO<sub>2</sub>e).

La rendicontazione di questa ulteriore voce costituisce, chiaramente, la causa di un sensibile incremento delle emissioni di CO<sub>2</sub>e rispetto a quanto rendicontato nell'anno 2022, anche se bisogna tenere in considerazione che l'uso promiscuo di gran parte della flotta aziendale va ad incidere sul valore di questi dati.

**EMMISSIONI DI SCOPE 2**, che provengono dal consumo di elettricità, acquistata dalla rete nazionale e utilizzata nelle sedi. Il calcolo, svolto sulla base della GHG Protocol Scope 2 Guidance, segue due approcci:

➔ **LOCATION-BASED METHOD:** determina le emissioni di gas serra derivanti dalla produzione dell'energia acquistata sulla base di fattori di emissione medi della rete e senza considerare informazioni specifiche sul fornitore o eventuali contratti di fornitura stipulati dall'azienda.

➔ **MARKET-BASED METHOD:** che si basa sulle emissioni di CO<sub>2</sub> emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite contratto, energia elettrica o sui fattori relativi al mercato di riferimento.

**EMMISSIONI DI SCOPE 3**, che derivano da attività associate a viaggi di lavoro (in treno e in auto) e spostamenti casa-lavoro dei dipendenti.

| EMMISSIONI DIRETTE Scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)                          | 2023         | 2022        | 2021        |
|--|--------------|-------------|-------------|
| Gas Naturale<br><i>per riscaldamento ambienti di lavoro</i>              | 2,87         | 6,38        | 5,27        |
| Carburanti auto aziendali  | 22,61        | n.d.        | n.d.        |
| <b>TOTALE</b>  | <b>25,48</b> | <b>6,38</b> | <b>5,27</b> |
| EMMISSIONI DIRETTE Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e)                          | 2023         | 2022        | 2021        |
| Emissioni da consumi energia elettrica<br><i>(Location Based Method)</i> | 16,09        | 18,34       | 0,74        |
| Emissioni da consumi energia elettrica<br><i>(Market Based Method)</i>   | 27,44        | 32,23       | 1,22        |

Per il calcolo delle emissioni sono state utilizzate le seguenti fonti:

- ➔ Conversione a GJ: DEFRA 2023 - Tabella parametri standard nazionali combustibili-materiali 2023
- ➔ Emissioni dirette (scope 1): DEFRA 2023

- ➔ Emissioni indirette (scope 2):
  - ➔ *Location-based:* National Inventory Report 2023 - Italian Greenhouse Gas Inventory 1990-2021
  - ➔ *Market-based:* European Residual Mixes 2022 "AIB"

Nel 2023 sono state calcolate le Emissioni di Scope 3, derivanti dai business travel e dagli spostamenti casa-lavoro del personale. Rispetto a quest'ultimo punto, è stato supposto che ciascun dipendente trascorra la propria pausa pranzo nell'aula ristoro o presso locali di ristorazione vicini alla propria sede e, pertanto, facilmente raggiungibili a piedi.

Quest'anno, a differenza del Report del 2022, si è operata una rendicontazione più dettagliata delle emissioni indirette e si sono corretti i dati relativi allo scorso anno: una revisione resa necessaria per un confronto che tenesse conto in maniera più minuziosa del dato relativo al pendolarismo, un dato deficitario, nell'ultimo report, del calcolo dei giorni lavorati.

Nel tentativo di rendere sempre più trasparente l'impatto sul pianeta, il calcolo effettuato nel 2023 ha tenuto conto del totale dei giorni lavorati, delle ferie (calcolate in proporzione al periodo lavorato anche per i dipendenti che hanno cessato il loro rapporto di lavoro con Change Capital entro l'anno), dei mezzi utilizzati (treno, metro, automobile).

Per quanto riguarda la revisione del dato dello scorso anno, è stata operata una stima quanto più vicina alla realtà fattuale. Difatti, non avendo informazioni riguardanti i mezzi utilizzati dai dipendenti, si è ipotizzato che usassero l'automobile; inoltre non sono state tenute in considerazione le cessazioni avvenute durante l'anno. Pur consapevoli dei limiti di questa stima, ciò che si intende sottolineare in questa sede è, soprattutto, un cambiamento nel metodo utilizzato per questa rendicontazione, che costituirà un punto di partenza per perfezionamenti futuri. Per ragioni di massima trasparenza e completezza del dato, nel perimetro di rendicontazione di quest'anno e dello scorso anno è stato inserito anche il pendolarismo dell'Amministratore.

| EMMISSIONI INDIRETTE Scope 3 (tCO <sub>2</sub> e) | 2023  | 2022  |
|---|-------|-------|
| Viaggi di lavoro e pendolarismo                   | 25,71 | 30,22 |

Per il calcolo delle emissioni sono state utilizzate le seguenti fonti:

- ➔ Emissioni indirette (scope 3): DEFRA 2023



## Obiettivi Futuri

Come nativi digitali, **Change Capital** è naturalmente orientata a un approccio **paperless**. Il personale tutto è ulteriormente sensibilizzato affinché ciascuno sia responsabilizzato rispetto agli impatti prodotti dal consumo di carta e utilizzo delle stampanti. **Change Capital** ha attivato dei contratti di noleggio delle stampanti con restituzione al fornitore di toner e cartucce per il recupero del materiale.

Rispetto a quanto scritto nel precedente Bilancio di Sostenibilità (2022) a proposito della valutazione, da parte dell'azienda, di soluzioni di compensazione delle emissioni derivanti dal consumo di carta, **Change Capital** sta portando avanti un'analisi approfondita che possa, in un primo momento, condurre ad una rendicontazione del dato (così da poter avere una panoramica chiara ed esaustiva del proprio impatto) e, in un secondo momento, poter operare una **riduzione del consumo** del bene e successiva ed eventuale **compensazione delle emissioni** causate da tale consumo.

Al fine di una gestione sempre più **responsabile** e **sostenibile** dei consumi e di una riduzione dell'impatto negativo sul pianeta, si valuterà di eliminare la caldaia e di sostituire la pompa di calore.



## INDICE DEI CONTENUTI GRI

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>DICHIARAZIONE D'USO</b> | Net Fintech srl ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2023 - 31/01/2023 |
| <b>UTILIZZATO GRI 1</b>    | GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021  |

| STANDARD GRI                 | INFORMATIVA   | UBICAZIONE | TITOLO PARAGRAFO   |
|------------------------------|---|------------|--|
| GRI 2 - INFORMATIVE GENERALI | 2-1 Dettagli organizzativi  |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dove siamo</li> <li>Struttura e composizione della governance</li> </ul>  |
|                              | 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nota Metodologica</li> </ul>  |
|                              | 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente                         |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nota Metodologica</li> </ul>  |
|                              | 2-4 Revisioni delle informazioni  |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Analisi di materialità</li> <li>Composizione del personale</li> <li>Consumi idrici</li> <li>Consumi energetici</li> </ul> |
|                              | 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business                  |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Modello di business</li> </ul>  |
|                              | 2-7 Dipendenti  |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Capitale umano</li> </ul>   |
|                              | 2-8 Lavoratori non dipendenti   |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lavoratori non dipendenti</li> </ul>  |
|                              | 2-9 Struttura e composizione della governance                                 |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Struttura e composizione della governance</li> </ul>  |
|                              | 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile                    |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lettera agli stakeholder</li> </ul>   |
|                              | 2-23 Impegno in termini di policy   |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Intangible Assets</li> </ul>  |
|                              | 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy                          |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Intangible Assets</li> </ul>  |
|                              | 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi                              |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Etica ed integrità del business</li> </ul>  |
|                              | 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni         |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Etica ed integrità del business</li> </ul>  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | 2-27 Conformità a leggi e regolamenti   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Performance economiche</li> <li>I nostri clienti e lenders</li> </ul> |
|  | 2-28 Appartenenza ad associazioni   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Network strategico</li> </ul>   |
|  | 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mappatura degli stakeholder</li> </ul>                                |
|  | 2-30 Contratti collettivi   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipologia contrattuale</li> </ul>                                     |
| GRI 3: TEMI MATERIALI 2021                   | 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Analisi di materialità</li> <li>Matrice di materialità</li> </ul>     |
|  | 3-2 Elenco di temi materiali  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Analisi di materialità</li> <li>Matrice di materialità</li> </ul>     |
|  | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Analisi di materialità</li> <li>Matrice di materialità</li> </ul>     |
| GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA 2016          | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  |  |
|  | 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Il valore economico generato e distribuito</li> </ul>                 |
|  | 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Approccio fiscale trasparente</li> </ul>                              |
|  | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  |  |
| GRI 205: ANTI-CORRUZIONE 2016                | 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Etica ed integrità del business</li> </ul>                            |
|  | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  |  |
| GRI 206: COMPORTAMENTO ANTI-COMPETITIVO 2016 | 206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>I nostri clienti e lenders</li> </ul>                                 |
|  | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  |  |
| GRI 207: TASSE 2019                          | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  |  |
|  | 207-1 Approccio alle imposte  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Approccio fiscale trasparente</li> </ul>                              |
|  | 207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio                                |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Analisi dei rischi e opportunità</li> </ul>                           |

## INDICE DEI CONTENUTI GRI

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   | 207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte |  | • Approccio fiscale trasparente             |
| GRI 302: ENERGIA 2016   | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  | • Consumi energetici                        |
|   | 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione   |  | • Consumi energetici                        |
|   | 302-3 Intensità energetica  |  | • Consumi energetici                        |
|   | 302-4 Riduzione del consumo di energia  |  |   |
| GRI 303: ACQUA ED EFFLUENTI 2018                              | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  |   |
|   | 303-5 Consumo idrico  |  | • Consumi idrici                            |
| GRI 305: EMISSIONI 2016                                       | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  |   |
|   | 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)                                |  | • Emissioni di CO2                          |
|   | 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)        |  | • Emissioni di CO2                          |
|   | 305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)                        |  | • Emissioni di CO2                          |
| GRI 401: OCCUPAZIONE 2016                                     | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  |   |
|   | 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti                          |  | • Assunzioni di nuovi dipendenti e Turnover |
| GRI 402: GESTIONE DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI SINDACALI 2016 | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  |   |
|   | 402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative                          |  | • Tipologia contrattuale                    |
| GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018                   | 3-3 Gestione dei temi materiali   |  |   |
|   | 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                                 |  | • Salute e sicurezza sul lavoro             |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti   |  | • Salute e sicurezza sul lavoro                          |
|  | 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro  |  | • Salute e sicurezza sul lavoro                          |
|  | 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business |  | • Salute e sicurezza sul lavoro                          |
|  | 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro   |  | • Salute e sicurezza sul lavoro                          |
|  | 403-9 Infortuni sul lavoro   |  | • Salute e sicurezza sul lavoro                          |
| GRI 404: FORMAZIONE ED ISTRUZIONE 2016     | 3-3 Gestione dei temi materiali  |  |  |
|  | 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente  |  | • Sviluppo delle competenze del personale                |
| GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016 | 3-3 Gestione dei temi materiali  |  |  |
|  | 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti  |  | • Composizione del personale<br>• Diversità e inclusione |
| GRI 406: NON-DISCRIMINAZIONE 2016          | 3-3 Gestione dei temi materiali  |  |  |
|  | 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate  |  | • Diversità e inclusione                                 |
| GRI 417: MARKETING ED ETICHETTATURA 2016   | 3-3 Gestione dei temi materiali  |  |  |
|  | 417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing   |  | • I nostri clienti e lenders                             |
| GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016          | 3-3 Gestione dei temi materiali  |  |  |
|  | 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati  |  | • I nostri clienti e lenders                             |
| COMUNITÀ LOCALE                            | 3-3 Gestione dei temi materiali  |  |  |



**Netfintech S.r.l**

Viale Andrea Doria 7,

20124 Milano

+39 351 031 6523

segreteria@changecapital.it

[www.changecapital.it](http://www.changecapital.it)