

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

Gruppo TAS

INDICE

Lettera agli stakeholder.....	3
Nota metodologica	5
Tas Group 2024 highlights.....	8
1. Il modello di business del Gruppo	9
1.1 Chi siamo	9
1.2 Mission, valori ed etica aziendale	13
1.3 Business model	16
2. Sostenibilità	19
2.1 Processo di materialità.....	19
2.2 Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder.....	20
2.3 Le tematiche trattate nel bilancio	22
3. Governance.....	24
3.1 Governance aziendale	24
3.2 Integrità, etica e trasparenza	25
3.3 Compliance e certificazioni.....	32
4. Persone	38
4.1 Aspetti attinenti al personale	38
4.2 Aspetti sociali	59
4.3 Rispetto dei diritti umani	63
5. Ambiente.....	66
5.1 Politiche in relazione agli aspetti ambientali	66
5.2 Consumi energetici ed emissioni.....	68
GRI Content Index.....	77

Lettera agli stakeholder

In un'epoca di incertezze globali, il Gruppo TAS riafferma il proprio impegno a fronteggiare le sfide cruciali del futuro attraverso il Bilancio di Sostenibilità. La nostra missione è garantire un'operatività solida, prospera e sostenibile, promuovendo il benessere dei dipendenti, soddisfacendo le aspettative degli stakeholder e contribuendo positivamente alle comunità in cui operiamo.

L'ambizioso piano industriale supportato dal fondo Rivean Capital, azionista di maggioranza con il quale condividiamo anche le tematiche ESG, sta proseguendo in termini di sviluppo di nuove soluzioni, crescita ed efficientamento del Gruppo.

Nel corso dell'esercizio 2024, abbiamo portato a termine le operazioni di fusione per incorporazione delle società acquisite negli ultimi due anni in Italia. Questo processo ha avuto l'obiettivo di potenziare l'efficienza operativa in un'ottica di sostenibilità, ottimizzare l'impiego delle risorse, uniformare la gestione del personale e generare sinergie tra le diverse realtà aziendali. Tali azioni strategiche ci consentono di migliorare la qualità dei servizi offerti alla clientela e di rafforzare la nostra posizione di leadership nel mercato.

Siamo orgogliosi di consolidare la nostra posizione nel settore FinTech, essendo stati riconosciuti tra le prime cento aziende FinTech a livello mondiale nella classifica IDC per oltre un decennio. Recentemente, abbiamo ampliato la nostra offerta con soluzioni all'avanguardia per la gestione dei pagamenti istantanei e dell'open banking, dimostrando il nostro costante impegno verso l'innovazione.

Continuiamo nel nostro impegno ad implementare strategie ESG, in tal senso era stata definita una roadmap pluriennale ai fini di rispettare la direttiva europea CSRD entro il 2025; tale roadmap potrebbe essere rivista alla luce del c.d. "Pacchetto Omnibus" che, tra le altre novità, posticipa di 2 anni gli obblighi di rendicontazione e potrebbe ridurre il perimetro delle società obbligate.

Per quanto la nostra attività abbia un impatto ambientale relativo, siamo orgogliosi di essere stati inclusi nella classifica le aziende più attente al clima¹ redatta dal Corriere della Sera; abbiamo inoltre realizzato, per la prima volta, un assessment della nostra carbon footprint, che include le emissioni Scope 1, 2 e 3 relative a tutte le società del Gruppo.

La nostra strategia si basa su valori fondamentali: integrità aziendale, trasparenza e valorizzazione delle competenze del nostro team, principi che guidano ogni aspetto delle nostre attività.

Nel novembre 2024, abbiamo ottenuto la certificazione UNIPdR 125:2022, che promuove la parità di genere e valorizza le performance individuali e organizzative. Siamo lieti di essere stati riconosciuti come Leader in Diversità e Inclusione 2025², con uno speciale pubblicato a marzo da Il Sole 24 Ore.

Con questo Bilancio di Sostenibilità, desideriamo esprimere la nostra profonda gratitudine a tutti gli stakeholder per il loro continuo supporto, che ci ispira a raggiungere nuovi traguardi e ambizioni.

Fabio Benasso

Presidente del Consiglio di Amministrazione



¹ https://www.corriere.it/pianeta2030/25_gennaio_23/classifica-2025-aziende-piu-attente-clima-pianeta-2030-statista-c34872ac-d734-11ef-adfb-ae3d0644419f.shtml

² <https://lab24.ilssole24ore.com/leader-diversita-inclusione/>

Nota metodologica

Il presente Bilancio di Sostenibilità di TAS Group (di seguito anche "Gruppo" o "TAS") ha l'obiettivo di comunicare in modo trasparente le performance in ambito di sostenibilità ambientale, sociale ed economica del Gruppo e i risultati raggiunti relativamente all'esercizio 2024 (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

Il Bilancio di Sostenibilità 2024, che ha cadenza annuale, è stato redatto rendicontando una selezione dei "GRI Sustainability Reporting Standards" pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nella tabella "Indice dei contenuti GRI".

Il Gruppo ha individuato gli argomenti necessari ad assicurare una lettura completa e la comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei risultati ottenuti e dell'impatto dalla stessa prodotta, i quali rivestono un'importanza strategica nelle relazioni con i propri stakeholder.

In considerazione del settore di business di TAS (sviluppo software e servizi digitali) e alle attività e processi dell'azienda, non sono risultate rilevanti le tematiche relative a:

- l'impiego di risorse idriche, utilizzate esclusivamente per uso sanitario.

La definizione delle tematiche chiave alla base del presente bilancio di sostenibilità è frutto di un confronto diretto con le funzioni apicali e i principali data owner aziendali, al fine di garantire l'attualità e la coerenza con le priorità strategiche del Gruppo. In considerazione dell'adeguamento progressivo alla Direttiva CSRD, che introduce l'obbligo di condurre un assessment di doppia materialità, è stato avviato un nuovo processo metodologico in linea con tali requisiti, i cui risultati verranno presentati nel report relativo all'esercizio 2025. Per tale ragione, si è ritenuto opportuno non procedere con una nuova analisi di materialità per l'anno in corso, confermando invece i risultati pubblicati nel bilancio di sostenibilità 2023.

Al fine di permettere la valutazione delle performance nel tempo è stato inserito, ove disponibile, un anno di comparazione. Le riesposizioni dei dati di confronto sono chiaramente indicate come tali. Per garantire l'attendibilità dei dati è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente indicate.

Relativamente all'esercizio 2024, si segnalano le seguenti variazioni significative:

-In data 11 gennaio 2024 la società TAS S.p.A. ha acquisito la partecipazione di minoranza di TAS International pari al 1,68%. A seguito di tale operazione il controllo della società svizzera è totalitario al 100%;

In data 22 aprile 2024 è stata costituita la società Tas South Africa Ltd, società interamente controllata da TAS S.p.A.

-Il 19 giugno 2024 le società controllate Newsoft S.r.l., Mitobit S.r.l., Krisopea S.r.l., Astro S.r.l. e Nemos S.r.l. sono state fuse per incorporazione nella società controllante TAS S.p.A., che ne deteneva già il controllo totalitario.

-In data 7 novembre 2024 la società TAS S.p.A. ha acquisito la partecipazione di minoranza di Elidata S.p.A pari al 45% per la somma di euro 11.016 migliaia. La chiusura dell'operazione è stata preceduta dalla scissione dal bilancio della Elidata S.p.A. di due immobili e dei relativi finanziamenti in essere, in favore dei precedenti soci. Al termine dell'operazione il controllo di Elidata S.p.A da parte di TAS S.p.A. è totalitario al 100%. Successivamente, in data 11 dicembre 2024 la società Elidata S.p.A. è stata fusa per incorporazione nella società controllante Tas S.p.A.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economiche, sociali e ambientali include la società Ttpay, risultando pertanto differente rispetto a quello del Bilancio Consolidato del Gruppo TAS al 31 dicembre 2024, che esclude la medesima società in applicazione del principio IFRS 5.

Eventuali limitazioni del perimetro di rendicontazione relativamente a singoli temi o indicatori sono esplicitate nei relativi paragrafi, garantendo, in ogni caso, la corretta comprensione dell'attività del Gruppo.

Il documento è oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche riportata in calce al documento.

Per qualsiasi informazione riguardante il Bilancio di Sostenibilità 2024 del Gruppo TAS è possibile scrivere a esg@tasgroup.eu.

Tas Group 2024 highlights

Governance		€ 99.730.000 di ricavi totali
		No. 8 certificazioni
		No. 0 segnalazioni whistleblowing
Persone		789 dipendenti
		No. 0 infortuni sul lavoro per i dipendenti
		Dieci anni di collaborazione con The Joseph Foundation Zimbabwe
Ambiente		11.651 GJ di consumi energetici 15,2 GJ/n° di dipendenti di intensità energetica
		32.860 grammi di plastica vergine risparmiata
		3.766,3 tCO ₂ eq.

1. Il modello di business del Gruppo

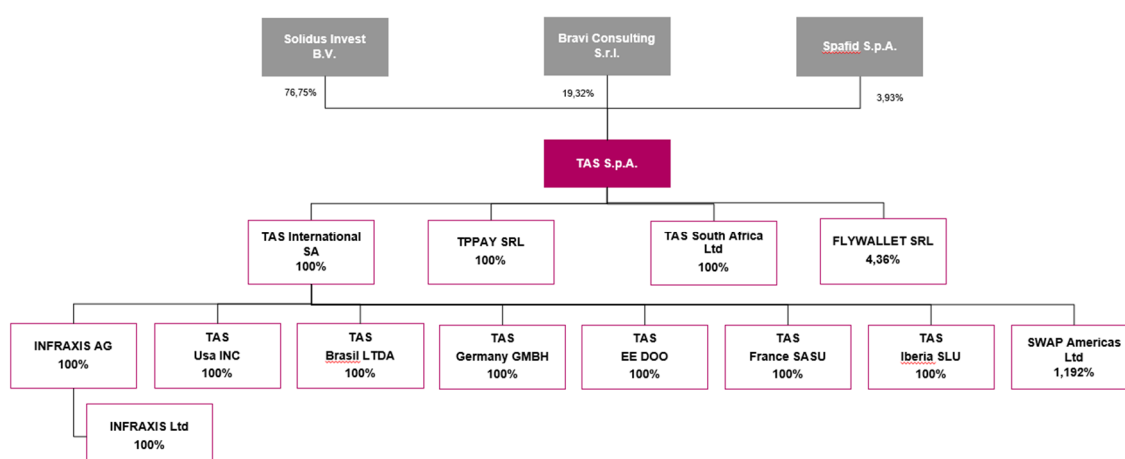
[GRI 2-1] [GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4] [GRI 2-5]

1.1 Chi siamo

Il Gruppo TAS è una realtà con oltre 40 anni di esperienza specializzata in soluzioni software per i pagamenti e i servizi finanziari e leader sul territorio italiano dei sistemi di card management, accesso alle reti di pagamento e gestione della liquidità bancaria.

Le attività sono orientate alla creazione di soluzioni in grado di abilitare e semplificare l'evoluzione dell'ecosistema dei pagamenti, per la società e per i clienti, servendo le più importanti banche commerciali e centrali in Italia e in Europa, i maggiori centri di servizi finanziari e alcuni tra i principali broker dealer della classifica Fortune Global 500, ovvero la classifica delle 500 migliori aziende a livello mondiale sulla base del fatturato, consentendo alle stesse di adattarsi rapidamente ai cambiamenti dettati dalla trasformazione digitale e dall'Open Finance.

Di seguito si fornisce una panoramica delle Società del Gruppo al 31 dicembre 2024:



- Perimetro Italiano:
 - **TAS S.p.A.:** società capogruppo fintech e start-up con oltre 40 anni di esperienza come partner strategico per l'innovazione nei pagamenti, nella monetica e nei mercati finanziari (altrimenti detti Capital Markets), con sede in via Serviliano Lattuada n. 25 Milano;
 - **TPPay S.r.l.:** società costituita nel 2022 per fornire servizi di finanziari;
- Perimetro estero:
 - **TAS International SA:** TAS opera all'estero tramite la controllata e sub holding di diritto svizzero TAS International SA, a cui fanno capo le sussidiarie elencate di seguito;
 - **TAS France S.A.S.U.:** società di diritto francese che offre servizi di hosting e housing. È inoltre il data center primario del Gruppo;
 - **TAS Iberia S.L.U.:** società di diritto spagnolo, opera come centro di competenza EMV del Gruppo, promuovendo l'offerta TAS sia nella penisola iberica, sia nei paesi latinoamericani di lingua spagnola;
 - **TAS Germany GmbH:** società di diritto tedesco che ha l'obiettivo di supportare localmente le attività di consulenza e la promozione delle soluzioni del Gruppo;
 - **TAS Eastern Europe d.o.o.:** società serba frutto del rebranding dell'acquisita Arsblue d.o.o., ha l'obiettivo di rafforzare la capacità di sviluppo e l'offerta in ambito monetica di TAS a livello world-wide, facendo leva sulla complementarità tecnologica e applicativa delle proprie piattaforme di *issuing* e *acquiring*;
 - **Infraxis AG:** società di diritto svizzero, acquisita da TAS International a fine giugno 2020 (che sua volta controlla al 100% la società di diritto inglese Infraxis Ltd). La società rafforza il posizionamento di mercato del Gruppo in ambito monetica e pagamenti nell'area DACH, introduce una

presenza territoriale nel Regno Unito e arricchisce la capacità produttiva internazionale di TAS con un mix di soluzioni ed expertise di eccellenza;

- **TAS USA Inc.:** società di diritto statunitense, ha l'obiettivo di veicolare le soluzioni del Gruppo, in particolare l'offerta nel mondo delle carte prepagate e dell'interconnessione ai circuiti di pagamento, nel mercato nordamericano;
- **TAS Brasil Ltda:** società di diritto brasiliano, risponde all'esigenza di sviluppare l'ampio mercato locale grazie alla maggiore prossimità ai clienti;
- **TAS South Africa Ltd:** società di diritto sudafricano costituita nel 2024 che ha l'obiettivo di supportare localmente le attività di consulenza e la promozione delle soluzioni del Gruppo, con particolare focus per il cliente finale Nexi.

Tutte le società (ad eccezione di TAS France, che svolge attività di hosting e housing) operano nell'ambito dei pagamenti digitali, della monetica e dei mercati finanziari, di conseguenza i rischi e le opportunità rilevabili con riferimento alle attività della Capogruppo sono essenzialmente analoghi per l'intero Gruppo.



Il Gruppo, operando tramite le società controllate estere, si propone come partner di primo livello anche sul mercato internazionale, rientrando **tra le prime 100 Fintech nella classifica IDC FinTech 2024 per il sedicesimo anno consecutivo**³.

Questa classifica annuale rappresenta i principali fornitori di *hardware*, *software* e servizi per il settore dei servizi finanziari a livello globale. I fornitori sono classificati in base ai ricavi dell'anno solare 2024 attribuiti alle istituzioni finanziarie⁴.

Il Gruppo vanta soluzioni *mission-critical* per i clienti del settore bancario e finanziario, ricoprendo un ruolo chiave in diverse aree di applicazione, quali:

- messaggistica finanziaria a livello di eurosistema, grazie alla gestione di oltre 1 milione di messaggi di pagamento al giorno;
- infrastruttura di card management, attraverso la gestione del più grande *Issuer* di carte prepagate a livello europeo;
- gestione della liquidità per diverse tesorerie bancarie e per la migrazione ai nuovi servizi Target dell'Eurosistema;
- *framework* tecnologico di riferimento per gli *instant payments* offerti dai principali CSM (EBA Clearing, NEXI) agli aderenti ai relativi schemi;
- *framework* tecnologico di riferimento adottato dalla piattaforma nazionale CBI Globe – Global Open Banking Ecosystem, che semplifica il collegamento tra i PSP (Payment Service Provider) di tutta Europa tramite API (Application Programming Interface) in conformità alla direttiva PSD2, consentendo di sviluppare servizi fintech evoluti in risposta alle crescenti esigenze della clientela corporate e retail.

La crescente digitalizzazione dei processi bancari e finanziari, unita alla rapida evoluzione dei processi di comunicazione, ha determinato nell'ultimo decennio una vera e propria rivoluzione tecnologica che ha

³ [IDC FinTech Rankings - Results](#)

⁴ [TAS is reconfirmed in the 2024 TOP 100 IDC FinTech Rankings - TAS \(tasgroup.eu\)](#)

spinto il Gruppo a ricercare, formulare e proporre ai propri clienti risposte concrete, funzionali ed efficienti.

Il 2024 ha visto un miglioramento dei risultati operativi confermando la resilienza del business del Gruppo TAS determinata, tra l'altro, dalla focalizzazione sulle aree di maggiore crescita come i pagamenti digitali.

1.2 Mission, valori ed etica aziendale

Mission

La mission del Gruppo TAS rappresenta il cuore pulsante della società, costituendo un vero e proprio credo: *“Innovare e ottimizzare le applicazioni mission-critical degli operatori finanziari. Creare valore per le imprese attraverso relazioni a lungo termine con i nostri clienti”*. Nello specifico, per il 2024 e gli anni successivi, alla luce delle acquisizioni effettuate, il Gruppo si è posto l'obiettivo di armonizzare i processi delle sue società offrendo in tal modo sia ai suoi dipendenti, che ai suoi clienti, una forte identità di One Company su cui fare affidamento, impegno che si è tradotto nella definizione di una serie di politiche racchiuse in un documento unico definito “Politiche Generali”⁵, aggiornato in data 14 Novembre 2024, che include le seguenti politiche:

- Politica per la qualità;
- Politica per la sicurezza dei dati e delle informazioni;
- Politica per la gestione dei dati personali e per la privacy;
- Politica per la continuità operativa;
- Politica etica e cultura aziendale;
- Politica ambientale;
- Politica per la diversità e la parità di genere;
- Politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

⁵ <https://www.tasgroup.eu/it/azienda/policy-e-certificazioni/>

Valori

Il sistema di gestione integrato, seguendo gli standard internazionali ISO 9001, ISO 27001-27017-27018, ISO 22301, la norma italiana PDR125, il disciplinare francese HDS (per la sola TAS France, obbligatorio per il trattamento di dati sanitari) oltre che la legislazione di riferimento, garantisce efficacia ed efficienza dei processi produttivi e massima attenzione alla gestione della sicurezza dei dati e delle informazioni. Il modello adottato unisce e rende omogenea la gestione di aspetti quali la qualità dei processi aziendali, la protezione dei dati e delle informazioni, la *privacy*, la *business continuity* ponendo attenzione particolare alle pari opportunità.



I NOSTRI VALORI

Entusiasmo

Lavoriamo con entusiasmo e promuoviamo la creatività e la curiosità nei nostri team e dei nostri talenti per favorire la crescita dell'azienda e dei nostri clienti in modo sostenibile ed incentrato sull'innovazione

Impegno

Ci impegniamo costantemente in tutto ciò che facciamo operando con onestà e responsabilità affinché i clienti si sentano al centro dei progetti e possano affidarsi serenamente al nostro supporto

Competenza

La competenza è il cardine dei nostri progetti. È l'elemento imprescindibile grazie al quale ci posizioniamo come partner credibile, affidabile ed in grado di offrire sempre prodotti e servizi di qualità

Unione

Il lavoro all'interno dei nostri team è improntato all'inclusione e al rispetto delle persone e delle idee perché tutti si sentano parte della stessa squadra e condividano i medesimi obiettivi

Etica aziendale

A partire dal 2021, il Gruppo TAS si è dotato di un Codice Etico⁶ che evidenzia i valori aziendali, i doveri, i diritti e le responsabilità rispetto a tutti i Soggetti con cui l'azienda si relaziona. Il Codice Etico è improntato ad un ideale di cooperazione in cui si prevede che ciascun Soggetto esterno agisca nei confronti di TAS secondo principi e regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica.

Il Codice Etico è costituito da tre principali sezioni:

- principi generali, che definiscono i valori di riferimento nelle relazioni con tutti i soggetti coinvolti nelle attività del Gruppo TAS;
- norme di comportamento, che forniscono le linee guida e le norme a cui attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- modalità di attuazione, che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Il Codice Etico è stato recepito con accettazione formale da tutte le società del Gruppo e condiviso con il personale e, in generale, con gli stakeholder attraverso la pubblicazione sui siti intranet ed internet, oltre che attraverso attività di formazione e sensibilizzazione. È inoltre richiesta ai fornitori di servizi professionali l'adesione al Codice Etico.

Inoltre, non sono tollerate ritorsioni contro chi inoltra reclami in buona fede per molestie o discriminazioni, chi esprime preoccupazioni relative a condotte vietate da questa politica, o chi ha collaborato nelle indagini su un reclamo.

Come strumento a presidio per la prevenzione, mitigazione e gestione dei rischi relativi alla tutela dei diritti umani, il Gruppo fa affidamento al Codice Etico, sia per la tutela dei diritti dei propri dipendenti e

⁶ Il codice etico del Gruppo TAS è disponibile al seguente link:
https://www.tasgroup.eu/app/uploads/sites/2/2022/09/20.12.2021_Codice-Etico--V.1.0-E.D.N_new-1.pdf

collaboratori, sia come strumento di presidio della propria catena di fornitura.

1.3 Business model

Il Gruppo TAS vanta oltre 40 anni di esperienza ed è specializzato nella fornitura di soluzioni software per il settore dei pagamenti e dei servizi finanziari e dei capital markets. È un leader consolidato in Italia nel campo dei sistemi di card management, nell'accesso alle reti di pagamento e nella gestione della liquidità bancaria, offrendo soluzioni che facilitano la digitalizzazione e l'efficienza operativa delle banche e delle istituzioni finanziarie. Il suo modello di business si concentra sull'innovazione tecnologica, offrendo soluzioni che abilitano la digitalizzazione dei pagamenti e la gestione della liquidità per banche e istituzioni finanziarie. Il Gruppo è impegnato nell'espansione internazionale e nel miglioramento continuo dei propri servizi, con un focus su pagamenti istantanei e open banking. Grazie a fusioni e acquisizioni strategiche, TAS ha consolidato la propria posizione tra le principali aziende FinTech globali, garantendo un'offerta altamente competitiva e tecnologicamente avanzata.

Il modello di business del Gruppo TAS si fonda su cinque pilastri strategici:

1. Global Payment Platform (GPP):
 - a. piattaforma cloud-native e modulare che copre end-to-end tutti i processi di pagamento, tradizionali e innovativi, con un approccio API-first e omnicanale.
 - b. supporta l'emissione e la gestione di carte fisiche e virtuali, pagamenti account-based, gestione di ATM e POS, clearing e settlement interbancario, e canali cliente.
 - c. progettata secondo il paradigma del "composable banking", garantisce integrazione con sistemi core e applicazioni di terze parti, offrendo flessibilità e personalizzazione.

2. Innovazione e personalizzazione:
 - a. forte orientamento alla ricerca e sviluppo per l'implementazione di nuove funzionalità e modelli di delivery, come il Platform as a Service (PaaS).
 - b. approccio "tailor-made" per adattare le soluzioni alle esigenze specifiche di clienti e settori diversi, inclusi istituti finanziari e aziende non bancarie.
 - c. utilizzo di motori di machine learning pre-addestrati e data lakes per analisi multiuso e gestione avanzata dei dati.
3. Espansione internazionale e presenza globale:
 - a. operatività in oltre 10 paesi, con soluzioni che gestiscono transazioni finanziarie a livello globale, dimostrando capacità di affrontare transazioni complesse e transfrontaliere.
 - b. adattamento a diversi mercati e ambienti normativi, assicurando rilevanza e conformità delle soluzioni offerte.
4. Partnership strategiche e acquisizioni:
 - a. politica attiva di fusioni e acquisizioni per espandere le competenze e l'offerta del Gruppo.
 - b. acquisizione di aziende emergenti nel settore FinTech italiano, come Mitobit, Krisopea, ASTRO IT e Nemos, per rafforzare le capacità in ambiti come pagamenti e moneta elettronica ed Elidata e Newsoft per l'ampliamento dell'offering in ambito Capital Markets.
5. Conformità e sicurezza:
 - a. adozione di standard internazionali di qualità e sicurezza delle informazioni, come ISO 9001, ISO 27001, PCI DSS e SWIFT.
 - b. migrazione dei servizi di accettazione dei pagamenti POS su infrastrutture cloud sicure, come Amazon Web Services (AWS), per garantire flessibilità, scalabilità e conformità normativa.

Attraverso questo modello di business solido e dinamico, il Gruppo TAS si posiziona come partner tecnologico strategico per la trasformazione digitale del settore finanziario, combinando innovazione, sicurezza e adattabilità alle esigenze di un mercato in continua evoluzione.

2. Sostenibilità

2.1 Processo di materialità

[GRI 3-1, 3-2]

Nel percorso verso una crescente trasparenza e responsabilità, il Gruppo TAS adotta un approccio sistematico all'identificazione e alla gestione delle tematiche rilevanti per il proprio modello di business e per i propri stakeholder. Il processo di analisi di materialità rappresenta un passaggio strategico fondamentale nella definizione delle priorità di sostenibilità, in quanto consente di individuare, valutare e integrare nel reporting le questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) che riflettono gli impatti più significativi generati dall'organizzazione, nonché quelli che influenzano maggiormente le valutazioni e le decisioni dei suoi interlocutori chiave.

Ai fini della redazione del presente documento, il Gruppo ha confermato la metodologia adottata nel 2023, sviluppata secondo un approccio strutturato e in linea con i GRI Standards (Global Reporting Initiative), riconosciuti a livello internazionale come standard universali per la rendicontazione di sostenibilità.

L'analisi di materialità, strumento chiave per l'identificazione e la prioritizzazione dei temi ESG più rilevanti alla luce del contesto operativo e degli impatti generati, è stata confermata attraverso un confronto diretto con le funzioni apicali e i principali data owner del Gruppo, al fine di assicurarne l'attualità e l'allineamento con le priorità strategiche.

In considerazione dell'adeguamento progressivo alla Direttiva CSRD, che introduce l'obbligo di condurre un assessment di doppia materialità, è stato avviato un nuovo processo metodologico conforme ai requisiti previsti dalla normativa, i cui esiti verranno presentati all'interno del bilancio di sostenibilità relativo all'esercizio 2025. Per tale motivo, si è ritenuto opportuno non avviare un nuovo processo di analisi per l'anno in

corso, confermando i risultati pubblicati nel bilancio di sostenibilità 2023, elaborati secondo i requisiti del GRI 3 – Material Topics.

2.2 Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder

[GRI 3-1]

Il dialogo continuo e strutturato con i principali stakeholder rappresenta un elemento centrale nella strategia di sostenibilità del Gruppo TAS. Tale relazione è orientata alla creazione di valore condiviso e al rafforzamento della fiducia reciproca, contribuendo a orientare le scelte strategiche e ad anticipare i cambiamenti nel contesto operativo.



La mappatura degli stakeholder è stata effettuata considerando la rilevanza, l'influenza e il livello di impatto reciproco tra il Gruppo e ciascun

portatore di interesse. Sulla base di tali criteri, sono stati identificati i principali stakeholder interni ed esterni, tra cui: dipendenti e collaboratori, organizzazioni sindacali, mondo accademico, clienti, azionisti, partner tecnologici, istituzioni e comunità locali.

Tra le modalità di coinvolgimento attivate, si evidenziano:

- Dipendenti e collaboratori: l'interazione avviene prevalentemente tramite la e-mail istituzionale, attraverso cui vengono diffuse circa venti comunicazioni annuali. Tali comunicazioni includono:
 - ordini di servizio (es. ferie collettive, aggiornamenti organizzativi, rilascio di policy o procedure);
 - inviti ad eventi e iniziative aziendali (es. meeting con la Direzione, eventi benefici, survey);
 - informative e comunicazioni di servizio (es. welfare aziendale, convenzioni, promemoria).
- Mondo accademico: la relazione si realizza mediante convenzioni e partnership con ITS e Università, volte principalmente a facilitare percorsi di tirocinio e a contribuire alla definizione e attuazione dei contenuti formativi. In alcuni casi, rappresentanti del Gruppo prendono parte alle commissioni didattiche, partecipano come docenti e sono coinvolti nella valutazione degli studenti.
- Organizzazioni sindacali: il coinvolgimento si concretizza attraverso incontri periodici, con una frequenza media quindicinale. In un anno si svolgono circa dieci incontri formali e una ventina di incontri informali o ristretti (anche solo con le RSU). Due di questi appuntamenti sono previsti dai CCNL per impiegati e dirigenti e sono finalizzati all'allineamento sull'andamento aziendale. Gli altri vertono su temi collettivi o, in alcuni casi, su aspetti specifici di reparti o singoli lavoratori.

Questo approccio di ascolto attivo e interazione regolare consente al Gruppo TAS di monitorare le aspettative degli stakeholder, consolidare le relazioni di fiducia e orientare le scelte strategiche in linea con i principi di responsabilità e trasparenza.

2.3 Le tematiche trattate nel bilancio

[GRI 2-9, GRI 3-2]

Il Gruppo TAS ha pubblicato i risultati della sua prima analisi di materialità nel 2020. Le tematiche emerse come rilevanti da tale analisi sono state confermate per l'esercizio 2024 attraverso interviste con il management di TAS S.p.A. in quanto in linea con le priorità del Gruppo e dei suoi stakeholder. Sono quindi stati confermati 8 temi significativi per TAS, riconducibili direttamente a 5 ambiti: ambientale (1 tema), sociale (3 temi), attinenti al personale (2 temi), diritti umani (1) e lotta alla corruzione (1 tema).



Tema materiale	Aspect GRI	Perimetro di impatto	Coinvolgimento del Gruppo
Etica, anticorruzione e integrità nella condotta	GRI 205: ANTICORRUZIONE	Gruppo TAS	Causato dal Gruppo
	GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE	Gruppo TAS	Causato dal Gruppo
Valorizzazione del capitale umano	GRI 401: OCCUPAZIONE	Gruppo TAS	Causato dal Gruppo
	GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE	Gruppo TAS	Causato dal Gruppo
	GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ	Gruppo TAS	Causato dal Gruppo
Gestione della salute e sicurezza del personale	GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Dipendenti del Gruppo ⁷	Causato dal Gruppo
Gestione responsabile della supply chain	GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO	Gruppo TAS e Fornitori	Causato dal Gruppo e a cui il Gruppo contribuisce
Sviluppo socioeconomico	GRI 207: IMPOSTE	Gruppo TAS	Causato dal Gruppo
Protezione dei dati personali, tutela della privacy e sicurezza delle informazioni	GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI	Gruppo TAS	Causato dal Gruppo
Tutela dei diritti umani	GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE	Gruppo TAS	Causato dal Gruppo
Uso responsabile delle risorse e riduzione degli impatti ambientali	GRI 302: ENERGIA	Gruppo TAS	Causato dal Gruppo
	GRI 305: EMISSIONI	Gruppo TAS e Fornitori di energia elettrica	Causato dal Gruppo e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali

⁷ La società approfondirà l'analisi rispetto alla significatività degli altri lavoratori non dipendenti, al fine di valutare la necessità di raccogliere i dati presso i datori di lavoro dei collaboratori esterni e i fornitori che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il controllo del Gruppo, valutando la qualità e l'accuratezza di tali dati su cui non esercita un controllo diretto.

3. Governance

3.1 Governance aziendale

[GRI 2-9]

Il sistema di governo è incentrato sul Consiglio di Amministrazione a cui sono conferiti i più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria. Sono ad esso conferite tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, con l'esclusione degli atti che la legge e lo Statuto riservano all'Assemblea. Per Statuto è previsto un numero minimo di cinque ma non più di undici membri del Consiglio di Amministrazione. Con specifico riferimento al Bilancio di Sostenibilità, il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di approvare il documento e metterlo a disposizione della Società di Revisione e dell'organo di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di TAS S.p.A. alla data di approvazione del documento risulta così composto:

- *Fabio Benasso – Presidente*
- *Valentino Bravi – Amministratore Delegato*
- *Fabio Bravi – Consigliere*
- *Giuseppe Franze – Consigliere*
- *Gianluigi Manna – Consigliere*

Nonostante la rimozione dei Comitati "Controllo, Rischi e Parti Correlate" e "Nomine e Remunerazione" a seguito dell'operazione di delisting di maggio 2022, TAS S.p.A. mantiene le buone pratiche di governo acquisite dall'esperienza in Borsa Italiana e rimane dotata di un sistema di controllo composto dal Collegio sindacale, dall'Organismo di Vigilanza, dalla funzione Internal Audit, dal dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, nonché dalla società di revisione incaricata Deloitte & Touche S.p.A.

[GRI 405-1]

Di seguito sono presentati in numero e percentuale i membri del Consiglio di Amministrazione di TAS S.p.A. al 31 dicembre 2024, distinti per genere e fascia d'età.

GRI 405-1	Al 31 dicembre 2024					
	<30		30 – 50		>50	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Membri del Consiglio di Amministrazione	0	0	3	0	2	0
	0%	0%	60%	0%	40%	0%

3.2 Integrità, etica e trasparenza

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo

TAS S.p.A., in qualità di Capogruppo, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ⁸ (di seguito anche “MOGC” o “Modello 231”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231, che definisce un sistema di norme comportamentali e di attività di controllo volte a prevenire la commissione di reati individuando le possibili aree di rischio e sensibilizzando tutti i livelli aziendali sulle regole comportamentali e le procedure istituite. La parte generale è stata aggiornata e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 novembre 2020, mentre la parte speciale è stata emessa il 16 dicembre 2021. Un aggiornamento del modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 1 agosto 2024.

TAS è impegnata a garantire elevati standard di sicurezza, trasparenza e confidenzialità nelle attività aziendali, con l'obiettivo di tutelare soci ed azionisti del Gruppo. L'adozione di questo Modello è stata considerata appropriata per raggiungere tali obiettivi. Insieme al Codice Etico ⁹ si ritiene che questo Modello possa servire come efficace strumento di

⁸ Per maggiori dettagli: [Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo](#)

⁹ Per maggiori dettagli: [Codice Etico](#)

sensibilizzazione per dipendenti e collaboratori, in linea con le politiche interne alla Società.

Il Modello è stato elaborato dalla Capogruppo seguendo le linee guida proposte da associazioni di categoria. Il suo scopo è costituire un sistema di norme comportamentali e attività di controllo per prevenire la commissione di reati da parte del personale durante lo svolgimento delle attività aziendali.

Nella preparazione del Modello sono state considerate le procedure e i sistemi di controllo esistenti, ritenuti idonei come misure preventive e di monitoraggio per le aree maggiormente esposte a rischi esterni.

Il Gruppo ha individuato diversi strumenti per implementare e attuare il Modello, tra cui il Codice Etico, il sistema di controllo interno, il sistema disciplinare e tutta la documentazione relativa ai sistemi di controllo aziendale, incluse le procedure del sistema di gestione aziendale.

Nel mese di gennaio 2024 è stata effettuata una formazione dedicata, strutturata in due moduli, ed erogata a tutto il personale delle società dotate di Modello.

Nel corso del secondo semestre 2024, a seguito delle operazioni di incorporazione, è stata effettuata una formazione specifica sulle tematiche compliance, d.lgs 231/01 e sicurezza informatica a tutto il personale entrato in TAS.

Sono mantenute costanti le attività di formazione ai neoassunti, effettuate indicativamente a cadenza mensile.

Lotta alla corruzione

Operando nel settore delle transazioni digitali, TAS si trova in prima linea nella lotta contro la corruzione attiva e passiva. L'impegno contro frodi, comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche costituisce un pilastro fondamentale del Gruppo, il quale fa affidamento su principi di lealtà e correttezza per garantire un totale adempimento di servizio nel pieno rispetto della legge.

Il Gruppo TAS ha adottato la piattaforma *My Whistleblowing* Zucchetti per gestire le segnalazioni whistleblowing, prevedendo due distinte

procedure di gestione delle segnalazioni, una per TAS S.p.A. e una per le altre società del Gruppo, entrambe disponibili sul sito internet, con l'obiettivo di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione al personale sia interno che esterno e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto. Il sistema, infatti, a tutela della riservatezza, è gestito in modo totalmente indipendente dai sistemi aziendali, inoltre non permette di inviare una segnalazione tramite l'e-mail aziendale. Il *link* al portale riportato come riferimento sulla intranet aziendale, sul sito, sulla documentazione non è collegato al sito My Whistleblowing, così da evitare il più possibile ogni forma di tracciatura, anche involontaria, attraverso i sistemi TAS.

Il piano di audit interno contempla diverse attività di monitoraggio su indicatori di anomalia in riferimento al rischio di corruzione, come l'adozione di clausole anticorruzione da parte dei fornitori di servizi professionali e l'adesione al Codice Etico.

Il Gruppo TAS condanna fermamente ogni forma di corruzione, sia attiva che passiva, e impone il rispetto delle linee guida a tutti i dipendenti e collaboratori. È vietato fare regali che possano eccedere le normali pratiche commerciali o di cortesia, o che in qualche modo possano sembrare finalizzati a ottenere trattamenti preferenziali nelle attività legate all'azienda. In particolare, sono vietati regali a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, sindaci, membri dell'Organismo di Vigilanza e consiglieri appartenenti alle società del Gruppo, onde evitare qualsiasi compromissione dell'indipendenza di giudizio o concessione di vantaggi.

Il Gruppo, rispettando le tradizioni culturali, non ammette deroghe e si astiene da pratiche non consentite dalle legislazioni vigenti, condannando qualsiasi comportamento ritenuto deplorable e opportunistico.

Il rischio di corruzione è particolarmente accentuato nella fase di offerta di servizi di sviluppo software e applicativi con controparti private (trattativa diretta) e nelle trattative economiche con gli Uffici Acquisti delle controparti commerciali. Lo stesso rischio sussiste anche nelle gare indette da istituti finanziari o Enti Pubblici a cui il Gruppo partecipa.

Nei rapporti con le organizzazioni private, il Gruppo collabora con banche e istituzioni finanziarie che, attraverso la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali, impongono l'adesione a protocolli anticorruzione. Nel 2024 non si segnalano criticità di rilievo per le quali sono state utilizzate le procedure e i canali di segnalazione in essere.

Inoltre, non sono tollerate ritorsioni contro chi inoltra reclami in buona fede per molestie o discriminazioni, chi esprime preoccupazioni relative a condotte vietate da questa politica, o chi ha collaborato nelle indagini su un reclamo.

Come strumento a presidio per la prevenzione, mitigazione e gestione dei rischi relativi alla tutela dei diritti umani, il Gruppo fa affidamento sul Codice Etico, sia per la tutela dei diritti dei propri dipendenti e collaboratori, sia come strumento di presidio della propria catena di fornitura.

Durante il periodo di rendicontazione non si sono verificate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.

[GRI 205-2]

Comunicazione e formazione su procedure e politiche anticorruzione

GRI 205-2	Al 31 dicembre 2024		Al 31 dicembre 2023	
	n.	%	n.	%
Membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche/procedure anticorruzione	0	0	5	100

GRI 205-2 ¹⁰ Comunicazione su procedure e politiche anticorruzione	Al 31 dicembre 2024		Al 31 dicembre 2023	
	n.	%	n.	%
Impiegati	621	100	87	15,3
Quadri	128	100	11	8,0
Dirigenti	40	100	2	5,4

¹⁰ I Le politiche e procedure anticorruzione sono state comunicate a tutta la popolazione aziendale in quanto accessibili tramite la intranet aziendale, insieme a Codice Etico, Regolamento Aziendale, Codice Disciplinare e Modello Organizzativo 231. Il Codice Etico è inoltre consultabile sul portale Zucchetti nella posizione personale di ciascun dipendente di TAS S.p.A. Ogni aggiornamento di tali documenti viene comunicato a tutti i dipendenti tramite e-mail aziendale.

Totale	789	100	100	13,4
---------------	------------	------------	------------	-------------

GRI 205-2 ¹¹ Formazione su procedure e politiche anticorruzione	31 dicembre 2024		31 dicembre 2023	
	n.	%	n.	%
Impiegati	560	90,2	87	15,3
Quadri	100	78,1	11	8,0
Dirigenti	40	72,5	2	5,4
Totale	689	87,3	100	13,4

Tutela della *privacy* e sicurezza dei dati

Il Gruppo TAS, operando nel settore delle transazioni digitali, è impegnato a garantire la massima tutela della *privacy* e sicurezza dei dati. Questo impegno si traduce nel rispetto scrupoloso della legislazione vigente in materia di *privacy*, nonché nell'adozione di standard internazionali di riferimento, tra cui le certificazioni ISO 27001, ISO 27017 e ISO 27018. TAS France, inoltre, è certificata anche secondo il disciplinare HDS (Hébergeur de

Données de Santé), che tutela nello specifico il trattamento dei dati sanitari. Sempre in Francia, TAS dispone del data center di livello Tier 4, che permette di fornire servizi di hosting e housing per garantire elevati standard di sicurezza e di *business continuity*.



A livello organizzativo, il Gruppo ha istituito specifiche strutture dedicate alla *compliance* normativa e alla sicurezza dei dati e delle informazioni: ISO (Information Security Office), ufficio Compliance, ufficio Legale e DPO (Data Protection Officer) collaborano strettamente per assicurare il rispetto delle normative e la sicurezza dei dati.

Le Società che applicano il Sistema di Gestione Integrato hanno implementato una procedura di gestione dei *data breach*. Questa

¹¹ I dati relativi alla formazione su procedure e politiche anticorruzione del 2024 si riferiscono alle società TAS S.p.A., EliData S.p.A., Astro IT Srl, Krisopea S.r.l. e Nemos S.r.l.

procedura descrive le modalità per il rilevamento, l'identificazione, la classificazione, la valutazione e la gestione di eventuali violazioni dei dati personali.

Con l'espressione data breach si intende specificatamente una violazione di sicurezza che comporta in modo accidentale o illecito la distruzione, la perdita, l'alterazione, la divulgazione o accesso non autorizzato a dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.

Alcuni esempi più frequenti di data breach:

- perdita accidentale
- furto
- infedeltà aziendale
- accesso abusivo ai sistemi informatici con successiva divulgazione delle informazioni acquisite;
- erroneo invio o erronea pubblicazione di dati;
- incidenti avversi o calamità naturali che hanno impatti sui dati personali trattati.

Il data breach è una particolare casistica degli incidenti informatici, gestiti più in generale da una procedura dedicata al Security Incident Management.

Oltre a queste procedure, sono state implementate ulteriori misure a mitigazione dei rischi, tra cui specifiche procedure di business continuity e disaster recovery, sia aziendale che per i servizi diretti a clienti, ed una procedura di formazione che prevede espressamente che tutto il personale riceva a cadenza almeno annuale formazione e sensibilizzazione sugli aspetti di cyber security e compliance.

L'obiettivo primario di questo insieme procedurale è di assicurare la resilienza rispetto agli eventi malevoli che possono impattare le aziende del gruppo TAS e aumentare la velocità nella reazione a tali eventi e nell'individuare minacce e soluzioni tecniche efficaci. Progetti chiave attuati negli ultimi anni o in corso di realizzazione includono:

- attivazione del SOC (Security Operating Center);
- valutazioni semestrali della vulnerabilità e test annuali di penetrazione;

- adozione di una nuova piattaforma di code review per uno sviluppo sicuro del software;
- adesione al CERTFin;
- estensione del ruolo del CISO al perimetro estero a diretto riporto del CEO;
- implementazione di Disk Encryption;
- potenziamento Infrastruttura VDI¹².

Nel 2023, il SOC è stato esteso a tutti i servizi in SAAS erogati e pianificati. TAS S.p.A. ha inoltre sottoscritto una polizza assicurativa specifica su queste tematiche, estesa successivamente a tutte le Società del Gruppo.

Oltre alle azioni di mitigazione del rischio cyber già in atto, il Gruppo ha aumentato l'attenzione attraverso l'inserimento di Indicatori di Compromissione (IOC) offrendo maggiore visibilità sulle minacce emerse con l'insorgere del conflitto russo-ucraino.

In particolare, si è colta l'occasione del cambio della piattaforma di code review per fare un importante investimento sulla suite Synopsys, leader mondiale indiscusso nei vari ambiti di analisi dei codici sorgenti, dando così un ulteriore incremento di valore alla produzione del Gruppo adottando sia la piattaforma Coverity, a copertura dell'analisi statica del codice sorgente, che la piattaforma Black Duck per coprire la parte relativa alla Software Composition Analysis.

Considerando il numero di individui ed enti coinvolti nei progetti, è essenziale garantire un livello adeguato di sicurezza nel trattamento dei dati personali, un aspetto estremamente importante date le caratteristiche intrinseche del servizio offerto.

Durante il periodo di rendicontazione, per le società del gruppo TAS non sono stati rilevati eventi con impatto su dati personali aziendali o di clienti.

TAS negli ultimi anni ha investito significativamente nel rafforzamento dei suoi sistemi di sicurezza e protezione dei dati, garantendo inoltre adeguata formazione a tutti i dipendenti. L'Azienda ha implementato il

¹² Tecnologia di Virtual Desktop attraverso la quale viene concesso l'accesso ai servizi interni ai fornitori e collaboratori esterni.

Regolamento aziendale e codice disciplinare, recepito da tutte le società del gruppo TAS, che definisce le regole comportamentali cui ogni dipendente del gruppo deve attenersi ed il sistema sanzionatorio per le eventuali violazioni.

Per fornire, tra l'altro, gli strumenti necessari per affrontare le nuove vulnerabilità in tema di sicurezza, il documento tratta una serie di temi, come la protezione dei dati personali, la sicurezza dei dati e delle informazioni Aziendali e le *policy* Aziendali inerenti (incluse quelle relative al lavoro da remoto).

3.3 Compliance e certificazioni

La compliance fiscale

Operando nel settore delle transazioni digitali, TAS si trova in prima linea nella lotta contro la corruzione attiva e passiva. L'impegno contro frodi, comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche costituisce un pilastro fondamentale del Gruppo, il quale fa affidamento su principi di lealtà e correttezza per garantire un totale adempimento di servizio nel pieno rispetto della legge.

Il Gruppo TAS ha adottato la piattaforma *My Whistleblowing* Zucchetti per gestire le segnalazioni whistleblowing, prevedendo, conformemente a quanto definito dagli obblighi normativi vigenti, due distinte procedure di gestione delle segnalazioni, una per TAS S.p.A. e una per le altre società del Gruppo, entrambe disponibili sul sito internet, con l'obiettivo di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione al personale sia interno che esterno e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto. Il sistema, infatti, a tutela della riservatezza, è gestito in modo totalmente indipendente dai sistemi aziendali, inoltre non permette di inviare una segnalazione tramite l'e-mail aziendale. Il *link* al portale riportato come riferimento sulla intranet aziendale, sul sito, sulla documentazione non è collegato al sito *My Whistleblowing*, così da evitare il più possibile ogni forma di tracciatura, anche involontaria, attraverso i sistemi TAS.

Il piano di audit interno contempla diverse attività di monitoraggio su indicatori di anomalia in riferimento al rischio di corruzione, come l'adozione di clausole anticorruzione da parte dei fornitori di servizi professionali e l'adesione al Codice Etico.

Il Gruppo TAS condanna fermamente ogni forma di corruzione, sia attiva che passiva, e impone il rispetto delle linee guida a tutti i dipendenti e collaboratori.

Il Gruppo TAS aderisce scrupolosamente alle regole fiscali vigenti nei vari Paesi in cui opera e non intraprende operazioni specifiche per l'ottimizzazione fiscale. Attraverso il sistema di *whistleblowing*, il Gruppo fornisce agli stakeholder un canale riservato conforme alla normativa per segnalare eventuali comportamenti non etici o illeciti che potrebbero compromettere l'integrità dell'organizzazione in relazione alle imposte.

I calcoli trimestrali delle imposte sono stime interne mentre il calcolo annuale è affidato ad un consulente esterno che ne verifica la corretta gestione nell'ambito di riferimento. Inoltre, il Gruppo detiene un rilevante importo come asset fiscale, in parte contabilizzato a bilancio.

[GRI 207-4]

Di seguito si riporta la rendicontazione Paese per Paese delle informazioni finanziarie, economiche e fiscali, espresse in migliaia di euro, per ogni giurisdizione in cui il Gruppo opera.

Società	Numero di dipendenti
<i>TAS S.p.A. (Italia)</i>	689
<i>TAS USA Inc. (USA)</i>	0
<i>TAS Brasil LTDA (Brasile)</i>	2
<i>TAS Eastern Europe DOO (Serbia)</i>	29
<i>TAS France Sasu (Francia)</i>	10
<i>TAS Iberia S.L.U. (Spagna)</i>	9
<i>TAS Germany Gmbh (Germania)</i>	7
<i>Infraxis Ltd (Regno Unito)</i>	11

<i>Infraxis AG (Svizzera)</i>	6
<i>TAS International S.A. (Svizzera)</i>	7
<i>TAS SOUTH AFRICA (South Africa)</i>	15
<i>TPPAY (Italia)</i>	4
TOTALE	789

Società	Ricavi da vendite a terzi (€/1000)	Ricavi infragruppo extra-jurisdizione (€/1000)	Risultato ante imposte (€/1000)	Attività materiali, escluse disponibilità liquide e mezzi equivalenti (€/1000)	Imposte sul reddito versate (criterio di cassa) (€/1000)	Imposte sul reddito maturate sugli utili/perdite (€/1000)
TAS S.p.A. <i>(Italia)</i>	82,439	1,303	-12,620	7,802	-127	-346.48
TAS USA Inc. <i>(USA)</i>	1,268	0	1,659	0	0	-1.58
TAS Brasil LTDA <i>(Brasile)</i>	807	68	455	0	-117	-130.12
TAS Eastern Europe DOO <i>(Serbia)</i>	1,243	458	-141	74	-52	-42.03
TAS France Sasu <i>(Francia)</i>	3,749	518	629	2,653	0	-30.73
TAS Iberia S.L.U. <i>(Spagna)</i>	779	279	322	5	0	0
TAS Germany GmbH <i>(Germania)</i>	11.2	509	-18	9	0	0
Infraxis Ltd <i>(Regno Unito)</i>	0	1,110 ¹³	165	70	-37	0

Infraxis AG (Svizzera)	7,502	59	2,900	4	-360	-575.27
TAS International S.A. (Svizzera)	909	513	-2,789	22	-90	-48.29
TAS SOUTH AFRICA (South Africa)	998	0	190	0	0	0
TPPAY (Italia)	133	0	-939	0	0	0
TOTALE	99,838¹⁴	4,816.73	-10,186.16	10,639.41	-782.75	-1,174.50

Le certificazioni del Gruppo

L'impegno del Gruppo verso le tematiche di continuità dei servizi offerti, etica, qualità e sicurezza è testimoniato anche dalle seguenti certificazioni di cui il Gruppo si è dotato:

Anno di primo rilascio	Certificazione	Descrizione	Sedi certificate
23/03/2007	ISO 9001:2015	Sistema di Gestione per la Qualità	TAS S.p.A. – sedi di Milano, Roma, Parma e Casalecchio (BO) TAS France Sasu – Valbonne (Francia)
25/05/2021	ISO/IEC 27001:2017	Sistema di Gestione per la Sicurezza Informatica	TAS S.p.A. – sedi di Milano, Roma, Parma e Casalecchio (BO) TAS France Sasu – Valbonne
22/03/2023	ISO/IEC 27017:2015 (linea guida)	Sistema di Gestione dei controlli di Sicurezza per i Servizi Cloud	

¹⁴ Il dato differisce rispetto agli highlights e al Bilancio consolidato in quanto considera in perimetro la società Ttpay

Anno di primo rilascio	Certificazione	Descrizione	Sedi certificate
22/03/2023	ISO/IEC 27018:2019 (linea guida)	Sistemi di Gestione della Sicurezza dell'Informazione	
09/01/2023	ISO 22301:2019	Sistema di Gestione della Continuità Operativa	TAS S.p.A. – sedi di Milano, Roma, e Casalecchio (BO)
-	PCI-DSS	Standard di Sicurezza dei Dati per il settore Payment Card per Fornitori di Servizi di primo livello	N/A
21/05/2019	HDS 704536	Standard per l'hosting di dati sanitari	TAS France Sasu – Valbonne
29/11/2024	UNI/PdR 125:2022	Conformità ai requisiti stabiliti dalla Linea Guida che mirano a promuovere la parità di genere	TAS S.p.A. –tutte le sedi

In particolare, la certificazione relativa alla sicurezza dei dati e delle informazioni (ISO 27001) costituisce uno strumento per il Gruppo ed è fortemente legata alla crescente attenzione per le tematiche relative all'*information security*.

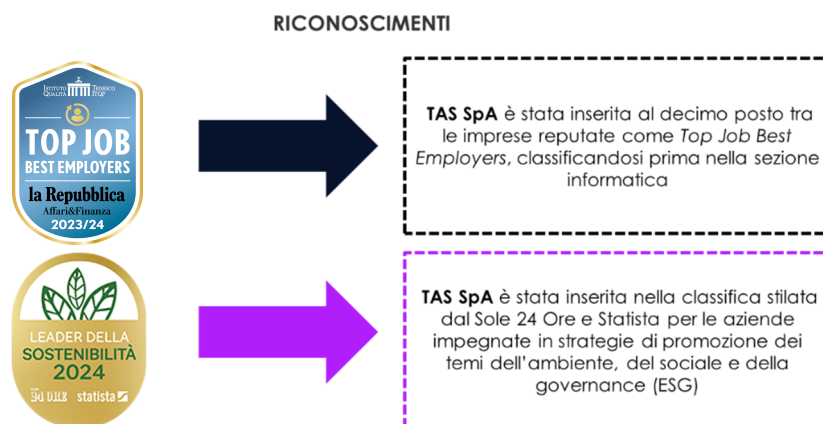
Queste certificazioni devono ritenersi a pieno titolo una parte integrante del MOGC.

4. Persone

4.1 Aspetti attinenti al personale

L'impegno del Gruppo per una cultura Aziendale solida e orientata alla sostenibilità parte dal rispetto del Codice Etico. Questo documento rappresenta la bussola morale che orienta le decisioni e le azioni di ogni dipendente e collaboratore di TAS, rappresentando le fondamenta per la costruzione di un ambiente di lavoro improntato all'integrità, alla responsabilità e al rispetto reciproco. Ogni attività di TAS è svolta nel rispetto dei valori del Codice, che vanno oltre il mero rispetto delle leggi e delle normative vigenti. Il Gruppo è impegnato a tradurre tali valori in azioni concrete, promuovendo la trasparenza, la diversità e l'inclusione, nonché la tutela dell'ambiente. Attraverso il perseguimento di tali principi, TAS mira a consolidare la propria reputazione di Azienda socialmente responsabile e attenta alle tematiche di sostenibilità.

Il Gruppo fornisce ai suoi dipendenti e collaboratori gli strumenti e le informazioni necessarie per lavorare nelle condizioni più ottimali, garantendone la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, ma anche promuovendo le opportunità di crescita, lo sviluppo professionale e la formazione continua.



Anche nel 2024 TAS è rientrata nella classifica TOP JOB BEST EMPLOYERS, studio sui datori di lavoro in Italia condotto dell'Istituto tedesco qualità ITQF, che vede protagonisti nelle valutazioni proprio le/i dipendenti delle aziende. Per il secondo anno consecutivo TAS è risultata al 5° posto nella categoria delle aziende informatiche più attente alle esigenze dei lavoratori.

Inoltre, tramite l'indagine condotta dall'ITQF, TAS è stata selezionata **tra le imprese pioniere che si distinguono per la sostenibilità economica, sociale e ambientale**, un risultato che valorizza l'impegno dell'azienda nel contribuire attivamente ad un'economia sempre più sostenibile.

I valori che uniscono quotidianamente i team di TAS sono: Impegno, Competenza, Entusiasmo, Unione.

La competenza è l'elemento imprescindibile grazie al quale ci posizioniamo come un partner credibile, affidabile e in grado di fornire prodotti e servizi di qualità.

Per fare questo, il lavoro dei team di TAS è improntato all'inclusione e al rispetto delle idee perché tutti si sentano parte della stessa squadra, operando con onestà e responsabilità e condividano i medesimi obiettivi, primo fra tutti far sentire i clienti al centro dei progetti e fiduciosi nell'affidarsi al supporto dei professionisti di TAS.

La selezione e la retention dei talenti

TAS è oggi una realtà solida e in forte crescita, alla costante ricerca di talenti che credano fortemente nell'importanza del cambiamento e dell'innovazione; persone che ogni giorno con passione ed entusiasmo scelgono di essere protagonisti dell'evoluzione dei pagamenti e dei mercati finanziari.

Il Gruppo riconosce nelle proprie Persone il suo valore più importante ed è consapevole che grazie al contributo di ciascuna di loro è stato in grado di raggiungere obiettivi sempre più sfidanti nel corso della sua storia e di sviluppare il *core business*, proseguendo oggi il suo percorso di crescita e di evoluzione.

Gli amministratori esecutivi, i componenti del management e i tecnici altamente specializzati, in possesso di esperienza pluriennale nel settore, hanno contribuito negli anni a rafforzare la reputazione di TAS sul mercato, conquistando e mantenendo la fiducia di clienti e partner nazionali e internazionali.

Per questo TAS è molto attenta a selezionare i talenti migliori, dotati di competenze tecniche e di tutte le *soft skills* essenziali per mantenere un ambiente di lavoro collaborativo e un approccio inclusivo all'interno dei team, affrontando le sfide e i cambiamenti del mercato con impegno e flessibilità.

Nel processo di selezione del personale viene garantita la trasparenza ed il rispetto delle pari opportunità, senza discriminazioni o favoritismi di qualsiasi genere. Il processo di selezione è definito da una specifica procedura che si struttura nelle seguenti fasi: a seguito del processo di analisi e valutazione delle risorse da assegnare ad una specifica unità o attività, la funzione di *Talent Acquisition* analizza i profili ed elabora una sintesi delle ricerche effettuate da inviare al responsabile Risorse Umane, nel pieno rispetto della normativa General Data Protection Regulation (GDPR).

Per garantire il successo del *business* anche nel futuro, è necessario che il Gruppo si impegni nel consolidare la continuità delle funzioni, in particolar modo i tecnici specializzati attualmente impiegati, oltre ad attrarre

personale altamente qualificato, in modo tale da espandere le conoscenze e la visione all'interno del Gruppo.

Per mitigare e gestire il rischio di perdita del personale qualificato e per aumentare la propria attrattiva per i nuovi talenti, negli ultimi anni il Gruppo ha attivato diverse iniziative:

- introduzione di patti di stabilità, di non concorrenza e di *retention*;
- introduzione di strumenti di fidelizzazione a lungo termine attraverso specifici piani di MBO e di MEPP;
- formazione manageriale per sviluppare le competenze e le tecniche di coinvolgimento, motivazione e ascolto dei collaboratori;
- promozione e supporto di colloqui capo-collaboratore;
- introduzione sistematica di analisi del potenziale dei candidati in fase di selezione;
- collaborazione con istituti tecnici industriali ed università per svolgere tirocini curriculari e/o professionalizzanti per individuare giovani talenti;
- collaborazioni con società di formazione e di consulenza per organizzare dei percorsi di Academy focalizzati all'inserimento di giovani neolaureati in TAS.

Iniziative di formazione

La formazione rappresenta uno dei principali *driver* per la crescita e la competitività di TAS, in un contesto segnato da continui cambiamenti e in un mercato caratterizzato da un'evoluzione costante.

Attraverso l'offerta di piattaforme e programmi di formazione, l'Azienda promuove lo sviluppo e il potenziamento delle proprie persone, dando l'opportunità di mantenere aggiornate le competenze tecniche specifiche del proprio ruolo, sviluppare skills essenziali nel mercato del lavoro attuale e migliorare il proprio profilo professionale.

Nel 2024 è stata posta un'attenzione particolare alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e di respiro internazionale, anche tramite

progetti di formazione come il potenziamento dei corsi di inglese e l'organizzazione di sessioni formative e di sensibilizzazione sulle tematiche D&I.



Una delle iniziative di formazione più importanti e di successo del Gruppo TAS, attiva da diversi anni, è l'offerta di percorsi di Academy professionali rivolti ai/alle giovani laureati/e in ambito STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) o economico che aspirano ad una carriera nel mondo Fintech e in particolare in ambito Pagamenti digitali.

Il progetto nasce da un'esigenza specifica e sempre più pressante nel mondo IT, emersa durante i processi di selezione del Gruppo: colmare il divario tra la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro del settore STEM. Pur includendo nei team delle persone con un titolo di studio in linea con le esigenze tecniche richieste, l'Azienda si è resa conto della presenza di un gap importante riguardo agli aspetti più funzionali e di business.

I percorsi formativi di TAS Academy sono stati definiti ad hoc non solo per facilitare l'onboarding dei giovani in Azienda, ma anche per strutturare competenze specifiche ed estremamente preziose nel mercato del lavoro IT, difficili da acquisire e sviluppare altrove.

Nel 2024 sono state organizzate cinque nuove edizioni di TAS Academy in collaborazione con Umana, società specializzata nella formazione e gestione delle Risorse Umane.

I corsi di Academy sono caratterizzati da una modalità ibrida, in presenza e in sede, che agevola l'accesso di giovani provenienti da tutta Italia e

dall'estero, accuratamente selezionati durante i processi di Talent Acquisition.

I percorsi formativi hanno una durata variabile (da 6 settimane a 3 mesi) e prevedono corsi *full-time* strutturati in modo da offrire sia di moduli sia su tematiche prettamente tecniche, sia moduli specifici per introdurre i partecipanti alle tematiche più funzionali per lo svolgimento delle attività lavorative, incentrandosi sui seguenti ruoli richiesti nel contesto dell'organizzazione: tester, analista, sviluppatore Java, consulente applicativo. La formazione è stata svolta sia da docenti esterni per la parte tecnica sia da docenti interni a TAS specializzati sulle varie linee di prodotto, offrendo agli studenti la possibilità di confrontarsi direttamente con i massimi esperti del settore

L' iniziativa di Academy è da anni fonte di orgoglio per TAS e un investimento importante che ha confermato il suo impatto positivo anche nel 2024, portando all'inserimento di 30 nuove figure professionali al termine delle Academy. I nuovi giovani professionisti sono stati inseriti nei vari team, spaziando da percorsi tecnici in ambito Sviluppo Java e Software Testing, a ruoli di Project Management e IT Application Consultancy.

Nel 2024 si è svolto anche l'inserimento in azienda delle partecipanti dell'Academy totalmente al femminile organizzata nel 2023, che hanno iniziato con successo il loro percorso nei team di Software Development, dedicati allo sviluppo dei principali prodotti di Monetica e Pagamenti.



Per potenziare l'inserimento di giovani professionisti e la crescita del Gruppo, l'Azienda partecipa anche ad eventi organizzati da vari Atenei del territorio nazionale, come Career Day, Recruiting Day e giornate dedicate all'orientamento dei giovani e al matching domanda-offerta. In queste occasioni, il team di Talent Acquisition svolge dei colloqui individuali, online o in presenza a seconda della modalità prevista, per poter conoscere i/le laureandi/e e laureati/e di diverse facoltà, presentare la realtà aziendale fornendo una panoramica dei suoi valori, del contesto di business e delle sue caratteristiche principali, descrivendo le numerose opportunità professionali a loro indirizzate.

Inoltre, anche nel 2024 TAS si è attivata per poter offrire percorsi di alternanza scuola lavoro a studenti del territorio, al fine di avvicinare i più giovani al mondo finanziario, combattere il basso tasso di digitalizzazione registrato a livello nazionale e rafforzare il legame tra Azienda e territorio. Dal 2016 questi progetti offrono agli studenti un'opportunità concreta di entrare a contatto con il mondo del lavoro e acquisire capacità organizzative, oltre che sviluppare nuove conoscenze e arricchire quelle già acquisite durante il ciclo di studi.

Equilibrio e benessere dei dipendenti

[GRI 2-7]

Per promuovere il benessere dei dipendenti e il giusto equilibrio tra vita e lavoro, da oltre dieci anni il Gruppo garantisce ad ogni dipendente il diritto di usufruire di un orario lavorativo flessibile. La flessibilità oraria consente ad ogni dipendente di poter ridurre la propria presenza giornaliera in Azienda, fino ad un massimo del 25%, e di recuperare le ore non lavorate nell'arco del trimestre.

Inoltre, TAS S.p.A. ha siglato il primo accordo di telelavoro nel 2012, promuovendo il lavoro agile da remoto e sensibilizzando, ove possibile, i dipendenti. Questo ha fatto sì che sin dal 2020 il Gruppo abbia fatto un importante investimento nella distribuzione dei device mobili, degli accessori e degli strumenti di connessione necessari per poter permettere a tutti i dipendenti del Gruppo di poter svolgere le attività lavorative da remoto.

Nel 2022 l'Azienda ha intensificato il suo impegno per le tematiche di *work life balance*, stipulando in accordo con le RSU aziendali e le organizzazioni sindacali, un nuovo accordo collettivo aziendale sul lavoro agile, che sostituisce gli accordi di telelavoro individuali. L'accordo ha come obiettivo quello di rendere il lavoro da remoto più strutturato in modo tale da migliorare le condizioni di lavoro e il bilanciamento tra vita professionale e privata.

Nel 2023 TAS ha stipulato una convenzione con un'Azienda *leader* nel noleggio a lungo termine di veicoli, iniziativa dedicata alla mobilità dei propri dipendenti e dei loro familiari, che possono così usufruire di condizioni di favore nel noleggio di auto (anche ibride/elettriche), *bike* elettriche o l'acquisto di auto usate.

Nel 2024 sono state messe a punto nuove convenzioni dedicate ai collaboratori del gruppo TAS riguardanti l'acquisto di servizi o prodotti di diverse categorie merceologiche. Nel corso dell'anno sono stati sviluppati due nuovi servizi welfare in collaborazione con AON, che hanno come

finalità l'incremento del benessere dei dipendenti ed un miglior bilanciamento tra lavoro e tempo libero.

I dipendenti del Gruppo TAS si occupano principalmente di progettazione e sviluppo di *software*, assistenza ai Clienti, sviluppo commerciale o processi amministrativi e di *back office*. Di conseguenza, il lavoro viene svolto in parte negli uffici del Gruppo TAS, in parte presso le sedi dei Clienti e in parte da remoto.

Al fine di rendere più flessibili gli spazi aziendali, ogni sede dispone di postazioni non fisse che possono essere prenotate secondo la necessità, oltre ad armadietti personali.

A fronte di una riduzione delle singole postazioni, sono aumentati gli spazi condivisi, come le sale riunioni, per promuovere la collaborazione e le interazioni tra i *team*.

Il tratto distintivo di questo nuovo *concept* è la "spersonalizzazione" delle tradizionali postazioni di lavoro, che vengono adattate e rese dinamiche in base alle attività da svolgere nel corso della giornata.

Gli uffici hanno subito una profonda rivoluzione a seguito della *Digital transformation* e di un approccio che favorisce la mobilità non solo nel lavoro da remoto, ma anche in presenza in Azienda.

Si riportano di seguito i principali indicatori relativi alle risorse umane del Gruppo:

Numero di dipendenti per tipologia di contratto, genere e area geografica al 31 dicembre

GRI 2-7	2024			2023		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Italia	483	210	693	453	195	648
Indeterminato	478	207	685	449	192	641
Determinato	5	3	8	4	3	7
Europa (esclusa Italia)	58	21	79	70	24	94
Indeterminato	57	21	78	67	23	90
Determinato	1	0	1	3	1	4
America	1	1	2	1	1	2
Indeterminato	1	1	2	1	1	2
Determinato	0	0	0	0	0	0

South Africa	5	10	15	0	0	0
Indeterminato	0	0	0	0	0	0
Determinato	5	10	15	0	0	0
Totale	547	242	789	524	220	744
Indeterminato	536	229	765	517	216	733
Determinato	11	13	24	7	4	11

Numero di dipendenti per tipologia di impiego, genere e area geografica al 31 dicembre

GRI 2-7	2024			2023		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Italia	483	210	693	453	195	648
Full-time	479	174	653	449	156	605
Part-time	4	36	40	4	39	43
Europa (esclusa Italia)	58	21	79	70	24	94
Full-time	56	18	74	67	22	89
Part-time	2	3	5	3	2	5
America	1	1	2	1	1	2
Full-time	1	1	2	1	1	2
Part-time	0	0	0	0	0	0
South Africa	5	10	15	0	0	0
Full-time	5	10	15	0	0	0
Part-time	0	0	0	0	0	0
Totale	547	242	789	524	220	744
Full-time	541	203	744	517	179	696
Part-time	6	39	45	7	41	48

Equilibrio e benessere dei dipendenti

[GRI 2-8]

In generale il 2024 ha confermato la tendenza di crescita dell'organico di TAS già in corso da diversi anni, anche per effetto di operazioni di aggregazione societaria come la costituzione di una società in Sud Africa. Inoltre, nel 2024, i dipendenti con contratto a tempo indeterminato risultano essere quasi il 94%.

A luglio 2024 sono state fuse in TAS per Incorporazione le aziende Krisopea, Newsoft, Mitobit, Nemos, ASTRO It ed Elidata.

Numero di collaboratori esterni al 31 dicembre¹⁵

GRI 2-8	2024			2023		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Somministrati	6	1	7	6	5	11
Stagisti/Tirocinanti	3	2	5	2	3	5
Totale	9	3	12	8	8	16

Contratti collettivi

[GRI 2-30]

I dipendenti sono remunerati in conformità alla legislazione vigente e agli accordi integrativi aziendali ove presenti. I dipendenti di TAS beneficiano di condizioni lavorative migliorate, che sono state riviste e aggiornate anche in collaborazione con le rappresentanze sindacali. Queste condizioni permettono un equilibrio più efficace tra la vita personale e quella professionale. Relativamente agli accordi di contrattazione collettiva, il Gruppo opera in linea con le diverse legislazioni nazionali in cui hanno sede le Società controllate. Relativamente alle società italiane del Gruppo si segnala che il 100% dei dipendenti opera tramite accordo di contrattazione collettiva.

Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

[GRI 401-1]

GRI 401-1 Dipendenti assunti	2024			2023		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Italia	65	29	94	74	26	100
<30	24	14	38	32	9	41
30-50	28	13	41	33	11	44
>50	13	2	15	9	6	15
Turnover in entrata (%)	13,3	13,8	13,6	16,3	13,3	15,4
Europa (esclusa Italia)	5	2	7	7	2	9
<30	1	0	1	2	0	2
30-50	2	1	3	4	0	5

¹⁵ I dati relativi ai collaboratori esterni fanno riferimento alle sole società TAS S.p.A.

>50	2	1	3	1	2	3
Turnover in entrata (%)	8,6	9,5	8,9	10,0	8,3	9,6
South Africa	5	10	15	0	0	0
<30	0	0	0	0	0	0
30-50	4	9	13	0	0	0
>50	1	1	2	0	0	0
Turnover in entrata (%)	100	100	100	0	0	0
Totale	75	41	116	81	28	109
Turnover in entrata (%)	13,7	16,9,0	14,7	15,5	12,7	14,7

GRI 401-1 Dipendenti usciti	2024			2023		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Italia	33	13	46	37	15	52
<30	8	0	8	9	6	15
30-50	16	6	22	19	8	27
>50	9	7	16	9	1	10
Turnover in uscita (%)	6,8	6,2	6,6	8,9	8,2	8,7
Europa (esclusa Italia)	14	5	19	16	2	18
<30	2	1	3	7	0	7
30-50	5	1	6	3	0	3
>50	7	3	10	6	2	8
Turnover in uscita (%)	24,1	23,8	24,1	22,9	8,3	19,1
South Africa	0	0	0	0	0	0
<30	0	0	0	0	0	0
30-50	0	0	0	0	0	0
>50	0	0	0	0	0	0
Turnover in uscita (%)	0	0	0	0	0	0
Totale	47	18	65	53	17	70
Turnover in uscita (%)	8,6	7,4	8,2	10,1	7,7	9,4

Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato

[GRI 401-2]

Nel gruppo TAS, non vi è alcuna differenza tra i benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno e quelli erogati ai dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato. La scelta è dettata dal voler garantire, per quanto possibile, un principio di equità interna fondamentale per il Gruppo.

Congedo parentale¹⁶

[GRI 401-3]

GRI 401-3	2024			2023		
	U	D	Totale	U	D	Totale
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	2	6	8	4	6	10
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	2	6	8	4	6	10
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	2	6	8	4	6	10
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100	100	100	100	100	100
Tasso di retention in Azienda dei dipendenti che hanno usufruito	100	100	100	100	100	100

¹⁶ I dipendenti delle sedi estere non hanno usufruito di congedi parentali nel biennio 2023-2024. I dati relativi al congedo parentale fanno riferimento unicamente ai congedi erogati per maternità e paternità.

GRI 401-3	2024			2023		
	U	D	Totale	U	D	Totale
del congedo parentale nell'esercizio precedente						

Numero medio di ore di formazione per dipendente

[GRI 404-1]

GRI 404-1 ¹⁷	2024			2023		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Impiegati	16,05	13,00	15,01	17,85	9,23	15,01
Quadri	11,23	17,68	12,64	7,90	7,83	7,89
Dirigenti	8,69	13,75	9,20	2,77	5,00	3,03
Totale	14,68	13,55	14,33	14,77	8,93	13,01

Anche il 2024 ha confermato l'importanza che attribuisce TAS alla continua formazione dei suoi dipendenti, che è aumentata lievemente rispetto all'anno precedente.

Nel mese di luglio 2023 è stata organizzata una formazione su Compliance, Sicurezza e il ciclo di Software Tas, destinata a tutti i colleghi delle società incorporate dal 1° luglio. Inoltre, è stata realizzata una formazione specifica sulla Sicurezza sul luogo di lavoro, rivolta a una parte dei colleghi delle stesse società. A gennaio 2024, si è svolta una formazione su tematiche relative al Modello 231, Compliance e Sicurezza, aperta a tutti i colleghi.

Nel corso del 2024, c'è stato un significativo coinvolgimento dei colleghi di diverse aree aziendali in corsi di lingua inglese, con l'obiettivo di migliorare la comunicazione interna ed esterna, potenziare la competitività dell'azienda, favorire nuove opportunità nel mercato globale e promuovere un ambiente di lavoro più inclusivo e collaborativo. È stata anche realizzata una formazione mirata alla gestione delle risorse per il Middle Management.

¹⁷ Il dato relativo alle ore di formazione del 2024 e 2023 include i dipendenti delle società italiane TAS S.p.A. e EliData S.p.A.

Nel 2024, inoltre, è stato avviato un progetto dedicato alle prime linee del Management, con l'obiettivo di potenziare le competenze manageriali di leadership e sviluppo, creare una strategia di comunicazione e scambio più efficiente, e porre le basi per l'implementazione di un progetto di Performance Management, che avrà una prima fase pilota nel 2025.

Da anni TAS mette a disposizione piattaforme aziendali come Udemy, O'Reilly, Plurasight e Kodecloud, per consentire un continuo aggiornamento e sviluppo professionale dei propri dipendenti.

Numero di dipendenti per genere e fascia d'età al 31 dicembre

[GRI 405-1]

GRI 405-1	2024											
	<30			30 - 50			>50			Totale		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Impiegati ¹⁸	79	24	103	199	97	296	133	89	222	411	210	621
Quadri	0	0	0	23	8	31	77	20	97	100	28	128
Dirigenti	0	0	0	7	1	8	29	3	32	36	4	40
Totale	79	24	103	229	106	335	239	112	351	547	242	789

GRI 405-1	2023											
	<30			30 - 50			>50			Totale		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Impiegati	92	18	110	185	90	275	108	76	184	385	184	569
Quadri	1	0	1	39	13	52	65	20	85	105	33	138
Dirigenti	0	0	0	5	1	6	29	2	31	34	3	37
Totale	93	18	111	229	104	333	202	98	300	524	220	744

Percentuale di dipendenti per genere e fascia d'età al 31 dicembre¹⁹

GRI 405-1	2024		
	<30	30 - 50	>50

¹⁸ La categoria professionale degli "Impiegati" include anche i lavoratori apprendisti.

¹⁹ Le percentuali di genere sono state calcolate sul totale complessivo di tutte le categorie di dipendenti appartenenti a quella specifica fascia d'età in continuità con l'anno 2023.

	U	D	U	D	U	D
Impiegati	76,70%	23,30%	59,40%	28,96%	52,09%	26,62%
Quadri	0%	0%	6,87%	2,39%	12,67%	3,55%
Dirigenti	0%	0%	2,09%	0,30%	4,56 %	0,51%
Totale	76,70%	23,30%	68,36%	31,64%	68,09%	31,91%

GRI 405-1	2023					
	<30		30 - 50		>50	
	U	D	U	D	U	D
Impiegati	82,9%	16,2%	55,6%	27%	36,0%	25,3%
Quadri	0,9%	0,0%	11,7%	3,9%	21,7%	6,7%
Dirigenti	0%	0,0%	1,5%	0,3%	9,7%	0,7%
Totale	83,8%	16,2%	68,8%	31,2%	67,4%	32,7%

Rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini²⁰

[GRI 405-2]

GRI 405-2: Rapporto dello stipendio base (donne – uomini)		
Dipendenti	2024	2023
Impiegati	0,92	1
Quadri	0,97	0,92
Dirigenti	0,80	0,91

GRI 405-2: Rapporto della retribuzione (donne – uomini)		
Dipendenti	2024	2023
Impiegati	0,90	0,92
Quadri	0,97	0,90
Dirigenti	0,78	0,88

²⁰ Lo stipendio base tiene conto della componente fissa della remunerazione lorda dei dipendenti prevista dai contratti in essere. La remunerazione variabile tiene invece conto di eventuali compensi aggiuntivi determinati da, ad esempio, lavoro straordinario e remunerazione variabile (ove presente).

I trend relativi al rapporto dello stipendio e della retribuzione risultano in linea con l'anno precedente.

Salute e sicurezza sul lavoro

[GRI 403-1]

Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre è una responsabilità primaria per il Gruppo, e risulta essenziale per il buon andamento delle attività. Per questa ragione, il Gruppo ha adottato tutte le precauzioni necessarie per creare un ambiente di lavoro sicuro e sano anche con la dotazione di defibrillatori automatici presso le sedi principali con l'adeguato addestramento al personale. Tutte le misure preventive possibili sono state messe in atto per prevenire e minimizzare il rischio di incidenti e infortuni sul lavoro.

Il Gruppo ha stipulato un contratto con un partner specializzato per la gestione di tutte le implicazioni derivanti dall'applicazione del Decreto Legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro all'interno del Gruppo e per la medicina del lavoro.

[GRI 403-3]

Servizi per la salute professionale

Per quanto riguarda i servizi di medicina del lavoro, ad ogni sede è stato designato un medico competente incaricato di eseguire le procedure stabilite dal Decreto, predisponendo specifici ambienti dedicati allo svolgimento dei controlli (a giudizio del medico competente) nelle sedi di maggiore dimensione, mentre in quelle più piccole, le visite si svolgono nell'ambulatorio del medico o in ambulatori mobili.

Almeno una volta all'anno il medico del lavoro di ciascuna sede svolge un accurato sopralluogo degli uffici per verificare che tutti i presidi ed i dispositivi siano disponibili ed efficienti e che le postazioni di lavoro siano conformi alle normative ed adeguate ai tipi di lavorazione.

Inoltre, per ottimizzare l'organizzazione, è stato designato un medico coordinatore che funge da intermediario tra l'Azienda e i medici competenti nelle varie sedi.

L'ufficio personale è sempre a disposizione per indirizzare le eventuali richieste o segnalazioni dei lavoratori verso il medico competente, così come anche i diversi responsabili dei lavoratori possono coinvolgere il medico del lavoro per evidenziare eventuali disagi e/o criticità rilevate dagli stessi.

[GRI 403-4]

Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione

Durante la riunione periodica annuale prevista dall'art. 35 del decreto 81/2008 viene condiviso tra RLS, RSPP, medico competente e direzione Aziendale il piano di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, vengono pianificati i corsi rivolti a tutti i lavoratori entro i 30 giorni dall'assunzione. Per valutare l'apprendimento dei temi trattati durante le sessioni i partecipanti sono tenuti a completare un test di valutazione. Questi corsi periodici hanno ad oggetto i rischi specifici a cui sono esposti i lavoratori in funzione delle mansioni svolte, il corretto utilizzo dei videoterminali, attrezzature e DPI, le norme interne e procedure operative e, infine, i piani di emergenza. Oltre alle sessioni formative sono state definite ed attuate specifiche attività di comunicazione su programmi e obiettivi relativi al regolamento Aziendale in materia di salute e sicurezza e sono infine stati predisposti specifici canali di informazione che consentono ai lavoratori di poter essere sempre aggiornati sulle questioni in ambito salute e sicurezza sul lavoro.

Dopo ogni esercitazione di emergenza viene valutato il corretto livello di competenza dei partecipanti, questo permette di poter sviluppare un insieme di indicazioni che sono di supporto alla progettazione delle sessioni di formazioni successive.

[GRI 403-6]

Promozione della salute dei lavoratori

L'Azienda si avvale di assicurazioni sanitarie integrative (CAMPA, FASI e ASSIDAI e dal luglio 2024 è stata aggiunta ONENET COUPON) che prevedono dei pacchetti di prevenzione a cui i lavoratori possono accedere attraverso le informazioni pubblicate sulla intranet Aziendale.

[GRI 403-7]

Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business

Il Gruppo TAS effettua regolari e sistematiche azioni di prevenzione e di controllo per tutelare la salute nei luoghi di lavoro, in conformità con la legislazione vigente. In particolare, il Gruppo mantiene aggiornate le competenze in materia di salute e sicurezza, svolge programmi di sorveglianza sanitaria, garantisce un sistema di gestione della salute e sicurezza e monitora l'andamento di infortuni e malattie professionali. Dall'entrata in vigore del Decreto L. 81/2008 il Gruppo ha adottato una specifica prassi consolidata per la sicurezza, salute ed igiene dei luoghi di lavoro, che mira principalmente al rispetto dei requisiti legali applicabili e di tutti gli altri requisiti stabiliti internamente all'azienda, correlati ai propri rischi. Questa prassi è inclusa nei protocolli comportamentali compresi nel Modello 231 (aggiornato è novembre 2020), che mirano a fornire linee guida per le attività potenzialmente a rischio.

Il Gruppo valuta tutti i rischi a cui i lavoratori possono essere esposti durante l'esecuzione delle loro mansioni. Per farlo, ha predisposto, approvato ed attuato il DVR che include una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività lavorativa, specificando le misure di prevenzione e protezione attuate e i dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della valutazione dei rischi.

Al fine di verificare l'adeguatezza dei presidi antinfortunistici, il Gruppo ha previsto un piano di audit interno, accompagnato nel corso dell'anno da sopralluoghi regolari con il responsabile del servizio di prevenzione e

protezione (RSPP) negli uffici Aziendali, per verificare l'efficienza e l'efficacia di tutti i presidi di mitigazione dei rischi individuati. Tutte le emergenze e gli incidenti che possono verificarsi sono gestiti al fine di ridurre al minimo gli effetti negativi che ne possono derivare e al fine di minimizzare la probabilità che tali incidenti possano ripetersi, causando infortuni sul lavoro.

Tra le principali fonti di rischio analizzate vi sono, tra le altre, disturbi oculo-visivi dovuti ad esposizione a videotermini, movimentazione manuale dei carichi, pericoli di natura meccanica o elettrica e rischio campi elettromagnetici. Particolare attenzione è riservata agli addetti ai videotermini²¹, per i quali TAS fornisce attrezzature e postazioni di lavoro adeguate, come schermi orientabili, tastiere separate e sedute di lavoro ergonomiche.

Nel corso del 2025 è pianificata una nuova indagine sullo stress lavoro correlato mediante questionario. Dall'ultimo questionario non erano emerse criticità e fattori di rischio rilevanti.

Per la gestione delle emergenze negli uffici Aziendali sono stati nominati addetti antincendio e di primo soccorso; nelle sedi Aziendali di Roma, Milano e Casalecchio di Reno sono stati installati dei defibrillatori automatici ed è stato nominato e formato il personale abilitato all'utilizzo dei BLS (Basic Life Support – Defibrillation).

Annualmente vengono effettuate le prove di evacuazione, che possono avvenire anche in maniera congiunta con altre aziende, nel caso in cui le sedi condividano la medesima struttura.

L'organizzazione dei posti di lavoro per le persone disabili negli ambienti Aziendali è stata progettata per facilitare l'accesso al posto di lavoro, l'utilizzo dei servizi igienici e la sicurezza durante le evacuazioni.

²¹ Coloro che, all'interno dell'Azienda, utilizzano un'attrezzatura munita di videotermini, in modo sistematico o abituale, per oltre 20 ore settimanali senza contare le interruzioni e le pause giornaliere.

[GRI 403-9]

Infortuni sul lavoro dei dipendenti²²

GRI 403-9	2024	2023
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi) ²³	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili	0	0
Ore lavorate ²⁴	1.295.285	973.823
Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili ²⁵	0	0

Nel 2024 non si sono verificati incidenti o infortuni in Azienda, e non è stata evidenziata nessuna particolare criticità dal medico Aziendale a seguito della sorveglianza sanitaria.

Il Gruppo presta la massima attenzione non solo ad eventuali disturbi fisici (es. postura) ma anche a potenziali disturbi psicologici, prevedendo un esame approfondito di entrambi gli aspetti da parte del medico. Questo dimostra l'attenzione costante del Gruppo per il benessere dei suoi dipendenti. Quasi 200 persone sono state visitate in tutte le sedi.

In conformità con la normativa applicabile, è stata condotta un'analisi dei rischi sul lavoro, identificati dal RSPP durante la compilazione del DVR. Questi rischi vengono costantemente monitorati durante i sopralluoghi dei

²² I dati relativi agli infortuni non includono i collaboratori esterni che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il controllo del Gruppo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Gruppo non esercita un controllo diretto. Il perimetro dell'indicatore si limita alle sedi italiane del Gruppo.

²³ Infortuni sul lavoro che hanno portato ad un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro sei mesi.

²⁴ Il dato relativo alle ore lavorate per l'esercizio 2023 si riferisce esclusivamente alle sedi italiane del Gruppo (TAS S.p.A., EliData, Astro IT S.r.l., Krisopea S.r.l. e Nemos S.r.l.). Per il 2024 il dato comprende tutte le sedi del Gruppo. In particolare, per TAS Eastern Europe, TAS France e TAS International le ore lavorate sono state stimate moltiplicando il numero di ore contrattuali per un totale di 48 settimane lavorative annue.

²⁵ Il tasso di infortuni è stato calcolato come il rapporto tra il numero totale di infortuni e il totale ore lavorate, utilizzando un fattore moltiplicativo di 1.000.000. Il dato include gli infortuni nel tragitto casa-lavoro solamente nel caso in cui il trasporto è stato gestito dall'organizzazione.

luoghi di lavoro, effettuati più volte all'anno, e dal medico competente durante le visite mediche periodiche. Nessuno dei rischi identificati ha causato infortuni durante il periodo di rendicontazione, e questa tendenza si è mantenuta costante durante gli anni.

[GRI 403-10]

Malattie professionali ²⁶

Non si sono verificati decessi dovuti a malattie professionali né casi di malattie professionali registrabili nel periodo di rendicontazione.

4.2 Aspetti sociali

L'Azienda mira a sviluppare strumenti digitali che rispondano alle esigenze emerse da una continua interazione tra gli attori del sistema economico, a partire da una corretta valutazione della *supply chain*. Il processo a monte delle operazioni effettuate dal Gruppo richiede certificazioni e principi di trasparenza, legalità e precisione garantendo il massimo standard di qualità.

[GRI 2-6]

Attività, catena del valore e altri rapporti di business ²⁷

I fornitori del Gruppo TAS si possono distinguere in tre macro-raggruppamenti:

- Consulenti su commesse e progetti del Gruppo

Si intendono società private a cui il Gruppo TAS appalta la realizzazione di specifiche attività, solitamente lo sviluppo *software* cd. "a corpo", basato sulle specifiche e sul *know-how* del Gruppo TAS, o a società private che forniscono le loro risorse con competenze adeguate a specifici progetti.

²⁶ Il perimetro di rendicontazione dell'indicatore si limita alle sole sedi italiane del Gruppo.

²⁷ Le informazioni fanno riferimento alle sole società TAS S.p.A. ed EliData S.p.A.

- Fornitori di hardware, software e servizi

Si intendono società private che forniscono specifici prodotti e servizi in ambito IT, al fine di supportare l'intera infrastruttura tecnologica del Gruppo. Questo include *data center*, le strutture di rete delle varie sedi, *server*, portatili, telefonia, sia per la gestione e servizi interni al Gruppo che per le attività legate a specifici progetti con la clientela (comprese le collaborazioni con specifici *partners* su soluzioni congiunte su specifici progetti).

- Fornitori servizi corporate

Si intendono società private che forniscono beni e servizi legati alle sedi del Gruppo, ai consulenti legali, fiscali, direzionali, *Audit*, *Compliance*, ecc.

[GRI 204-1]

Valore e percentuale di spesa effettuata a favore di fornitori locali²⁸

GRI 204-1	Unità	2024	2023
Totale beni e servizi acquistati	(€)	€ 18.195.499	21.754.787
Beni e servizi acquistati da fornitori locali	(€)	€ 17.050.457	20.505.755
Beni e servizi acquistati da fornitori locali	%	94 %	94 %

Iniziative esterne²⁹

TAS S.p.A. ha aderito al progetto *Ecoplastfriends*, una comunità impegnata nella riduzione dell'impatto ambientale, che mira alla diffusione di prodotti realizzati in Ecoallene by Ecoplasteam, materiale plastico ricavato dal riciclo dei cartoni per alimenti/poliaccoppiati (ad

²⁸ I dati relativi al valore e alla percentuale di spesa effettuata a favore di fornitori locali fanno riferimento alle seguenti società: TAS S.p.A. e EliData S.p.A. Con fornitori "locali" si fa riferimento ai fornitori italiani.

²⁹ I riferimenti alle iniziative esterne sono disponibili sul sito <https://www.tasgroup.eu/it/azienda/sostenibilita/>

esempio, *Tetra Pak*), contribuendo così a risparmiare tonnellate di nuova plastica ed eliminare tonnellate di rifiuti inquinanti. Questa iniziativa è stata implementata presso la sede di Casalecchio.

Poiché il Gruppo è specializzato in soluzioni software per i sistemi e mercati di pagamento, il peso e il volume dei materiali utilizzati non sono significativi e pertanto non vengono rendicontati all'interno del presente documento.

TAS si impegna anche nella promozione di programmi destinati ai giovani e al mondo accademico al fine di incentivare la ricerca e l'innovazione nel settore finanziario e non solo, tramite attività strutturate in collaborazione con istituti locali e attività di volontariato a sostegno

Anche quest'anno TAS ha confermato il suo sostegno a RISE AGAINST HUNGER (RAH), che opera a favore della salute e del benessere dell'infanzia nel mondo e in particolare organizza iniziative di confezionamento pasti destinati al supporto dei programmi di alfabetizzazione dell'infanzia nei paesi in grave stato di emergenza.

Ormai da tredici anni TAS partecipa all'iniziativa di confezionamento pasti, condividendo la *mission* dell'associazione: "debellare la fame nell'arco della nostra esistenza", obiettivo dell'ONU compreso nei Sustainable Development Goals (Zero Hunger). A gennaio 2025 l'Azienda ha organizzato, anche con le famiglie dei dipendenti, per il tredicesimo anno consecutivo l'evento di confezionamento dei pasti in presenza, destinati a essere



distribuiti ai bambini della The Joseph Foundation Zimbabwe. Offrire pasti gratuiti nelle scuole costituisce il primo passo verso l'alfabetizzazione nei

paesi in via di sviluppo e da anni TAS si impegna per dare un contributo attivo. In occasione delle festività natalizie TAS ha creato e distribuito dei biglietti virtuali di auguri sponsorizzando entrambe le iniziative.

In tutti questi anni TAS ha confezionato circa 200.000 pasti che hanno permesso a 917 bambine e bambini di mangiare e di studiare per costruirsi un futuro sano e più libero.

[GRI 418-1]

Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

Considerando il numero di individui ed enti coinvolti nei progetti, è essenziale garantire un livello adeguato di sicurezza nel trattamento dei dati personali, un aspetto estremamente importante data le caratteristiche intrinseche del servizio offerto.

Durante il periodo di rendicontazione, per la Capogruppo non vi sono state denunce comprovate riguardanti violazioni della *privacy* dei clienti e perdita di dati dei clienti.

TAS negli ultimi anni ha investito significativamente nel rafforzamento dei suoi sistemi di sicurezza e protezione dei dati, garantendo inoltre adeguata formazione a tutti i dipendenti. L'Azienda ha distribuito tra i suoi dipendenti un documento dettagliato di regolamento per l'Utenza riguardo

alla gestione della *privacy* e della sicurezza di dati ed informazioni, raccogliendo tutte le regole per l'utilizzo corretto delle tecnologie informatiche nel Gruppo, ed il sistema sanzionatorio per le eventuali violazioni.

Per fornire gli strumenti necessari per affrontare le nuove vulnerabilità in tema di sicurezza, il documento tratta una serie di temi, come la protezione dei dati personali, la sicurezza dei dati e delle informazioni

Aziendali e le *policy* Aziendali inerenti (incluse quelle relative al lavoro da remoto).

4.3 Rispetto dei diritti umani

Il Gruppo tramite le proprie azioni sottolinea l'importanza nel tutelare i criteri di equità ed imparzialità, impegnandosi senza tregua sui temi sensibili inerenti al rispetto dei diritti umani.

La Società promuove l'uguaglianza e la solidarietà della persona garantendo l'integrità fisica e morale di tutti i protagonisti del Gruppo. È rigorosamente vietata qualsiasi forma di abuso o molestia negli uffici e nelle sedi sparse in tutto il mondo, ovvero ogni comportamento indesiderato che rechi danni o lesioni alla dignità e alla libertà personale di tutti i collaboratori. Inoltre, TAS ha tra i suoi obiettivi principali la promozione di un ambiente di lavoro che rispetti e valorizzi le differenze individuali, permettendo a tutti i dipendenti di sentirsi inclusi e capaci di contribuire al percorso di crescita che l'organizzazione sta attraversando e aspirando a offrire un esempio positivo in merito a diverse tematiche di importanza sociale.

Nel 2024 TAS ha deciso di costituire il Comitato Pari Opportunità (Equal Opportunities Committee), la cui missione è garantire che ciascun dipendente abbia accesso in azienda alle stesse opportunità di crescita e sviluppo professionale, indipendentemente da genere, età, etnia, disabilità, o qualsiasi altra caratteristica personale.

Il Gruppo ha attivato specifici organi societari per segnalare eventuali azioni fraudolente che metterebbero a rischio non solo l'ambiente lavorativo, ma soprattutto l'equilibrio psicologico dei dipendenti. Oltre a ciò, TAS ha ottenuto nel novembre 2024 la certificazione UNIPdR 125:2022, che supporta le organizzazioni nel promuovere la parità di genere, trasformando la cultura Aziendale, migliorando e valorizzando le performance individuali e organizzative.

L'espansione globale delle attività commerciali del Gruppo e l'ingresso in molti mercati esteri hanno permesso di interagire con un vasto numero di individui da diverse parti del mondo. Di conseguenza, TAS ha dovuto allineare le sue modalità operative per garantire un comportamento etico e rispettoso delle varie culture e tradizioni.

TAS non discrimina, nelle opportunità di impiego, beneficio o privilegio, per razza, colore della pelle, origine nazionale o etnica, età, religione, stato di invalidità, gravidanza, sesso, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, informazioni genetiche, stato civile o altre categorie protette.

Per questo è stato sviluppato e portato a termine nel corso del 2024 il progetto di certificazione secondo la norma PDR125.

Nell'ottica TAS, tale norma è stata recepita ed implementata in modo più ampio, intendendo comprendere ogni forma di inclusività, non limitandosi all'ambito del genere.

L'Azienda inoltre vieta categoricamente l'abuso di potere nelle posizioni manageriali e no, supportando l'analisi alle attività di controllo tramite personale attivo e disponibile per le controversie in ogni momento, ai fini di prevenire e sradicare subito potenziali situazioni di conflitto all'interno del contesto lavorativo.

TAS garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, fornendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Per questo motivo protegge i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Inoltre, non sono tollerate ritorsioni contro chi inoltra reclami in buona fede per molestie o discriminazioni, chi esprime preoccupazioni relative a condotte vietate da questa politica, o chi ha collaborato nelle indagini su un reclamo.

Come strumento a presidio per la prevenzione, mitigazione e gestione dei rischi relativi alla tutela dei diritti umani, il Gruppo fa affidamento al Codice Etico, sia per la tutela dei diritti dei propri dipendenti e

collaboratori, sia come strumento di presidio della propria catena di fornitura.

[GRI 406-1]

Incidenti di discriminazione e azioni correttive intraprese

Durante il periodo di rendicontazione non è stato rilevato nessun episodio di discriminazione all'interno del Gruppo. L'Azienda pone al primo posto il rispetto delle persone nella loro totalità, promuovendone la valorizzazione senza alcun tipo di discriminazione.

5. Ambiente

5.1 Politiche in relazione agli aspetti ambientali

I rischi relativi al cambiamento climatico non sono al momento inclusi all'interno del modello di valutazione implementato. Tali rischi sono da considerarsi sia da un punto di vista fisico che da un punto di vista di transizione ad un nuovo modello di economia, ma si ritiene che nel breve termine gli impatti per il Gruppo TAS possano non essere significativi. Si sta, tuttavia, valutandone l'introduzione all'interno del modello di gestione ora in uso.

Il Gruppo non ravvisa un profilo di rischio elevato in relazione al cambiamento climatico. Il progressivo avvicinarsi ad un'economia low-carbon non determinerà impatti significativi sul business del Gruppo ed il cambiamento tecnologico che ne potrebbe conseguire ad oggi non si prevede possa avere effetti rilevanti sul mercato di riferimento.

All'interno dei protocolli comportamentali del MOGC ne è presente uno relativo alla gestione degli adempimenti ambientali. Inoltre, vengono dettati criteri qualitativi per la scelta dei fornitori/consulenti in materia ambientale, realizzata tramite adeguata verifica delle autorizzazioni necessarie, dei requisiti tecnico professionali e di adeguatezza del corrispettivo versato a fronte del servizio offerto rispetto al valore di mercato.

Il Gruppo TAS, nello svolgimento delle proprie attività produce rifiuti speciali non pericolosi (principalmente RAEE e consumabili da stampa), il cui smaltimento è regolato da precisi requisiti di legge.

Nonostante il Gruppo operi in un settore ad impatto ambientale contenuto, si impegna costantemente a promuovere la sostenibilità in tutte le sue sfaccettature, dimostrando così di tenere in considerazione le attuali e future generazioni. Proprio per questo, il Gruppo si impegna nel ridurre al minimo i propri consumi diretti e nell'incoraggiare un comportamento responsabile tra tutti i dipendenti e collaboratori.

Nelle nuove sedi del Gruppo, TAS S.p.A. ha scelto di adottare l'illuminazione a LED a basso consumo negli uffici e sistemi di accensione delle luci basate sulla rilevazione di presenza nei servizi igienici, magazzini e locali tecnici.

Nel complesso, gli impatti ambientali riconducibili alle attività del Gruppo TAS risultano assimilabili a quelli tipici di un'organizzazione a prevalente operatività d'ufficio, cui si aggiungono quelli generati dalla mobilità legata alle trasferte di lavoro. A tal proposito, si evidenzia che ai dipendenti con frequente necessità di viaggio viene assegnata un'autovettura aziendale come fringe benefit, mentre per gli spostamenti occasionali si privilegia l'utilizzo del trasporto ferroviario, in un'ottica di riduzione delle emissioni. Un'eccezione significativa è rappresentata dalla controllata TAS France, che gestisce direttamente un datacenter situato a Sophia-Antipolis (Francia), il quale incide in misura rilevante sui consumi energetici del Gruppo, generando circa il 70% del consumo di energia elettrica e il 40% del consumo energetico complessivo (ad esempio energia elettrica, gas metano e carburanti).

Gli impatti ambientali del Gruppo maggiormente significativi sono legati alla produzione di rifiuti per la stampa, ai viaggi di lavoro e al consumo di carta ad uso ufficio.

Per migliorare l'impronta ambientale del Gruppo, presso la sede di Casalecchio di Reno (BO) sono stati installati dei dispositivi che consentono il riutilizzo del 100% della plastica delle bottiglie, del 100% dell'alluminio delle lattine e del 100% della plastica dei bicchieri. Inoltre, nelle sedi aziendali in cui è previsto il servizio di distributori di cibo e bevande, si privilegiano i prodotti del territorio per limitare l'impatto ambientale legato al trasporto delle merci.

Iniziative a sostegno dell'ambiente

TAS S.p.A. ha aderito al progetto Ecoplastfriends, una community impegnata nella riduzione dell'impatto ambientale attraverso la promozione di prodotti realizzati in *EcoAllene* by Ecoplasteam, un materiale plastico ottenuto dal riciclo dei cartoni per alimenti poliaccoppiati (come il Tetra Pak). L'iniziativa, attivata presso la sede di

Casalecchio, ha contribuito a evitare l'immissione di plastica vergine per un totale di 32.860 grammi e a ridurre significativamente i rifiuti inquinanti. Sebbene il progetto si sia concluso nel 2023, TAS S.p.A. continua a far parte della community Ecoplastfriends con lo stesso impegno, confermando la condivisione dei valori ambientali che ne sono alla base.

Poiché il Gruppo è specializzato in soluzioni software per i sistemi e mercati di pagamento, il peso e il volume dei materiali utilizzati non sono significativi e pertanto non vengono rendicontati all'interno del presente documento.

5.2 Consumi energetici ed emissioni

[GRI 302-1]

Energia consumata all'interno dell'organizzazione³⁰

GRI 302-1 ³¹	Unità di misura	2024	2023
Gas metano (gas naturale) per riscaldamento ³²	GJ	614	0
Gasolio per autotrazione ³³	GJ	1.825	1.350
Benzina per autotrazione ³⁴	GJ	882	736
Energia elettrica	GJ	8.003	6.744

³⁰ I dati relativi ai consumi di carburante (benzina e gasolio) per il 2023 sono disponibili unicamente per le Società italiane e la Società TAS Eastern Europe del Gruppo. Per il calcolo del consumo dei carburanti in GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione forniti dal DEFRA 2023. Per l'anno 2024, i dati relativi ai consumi di carburante (benzina e gasolio) sono disponibili per le società italiane del Gruppo, ovvero TAS S.p.A. (inclusa Elidata) e TPPAY, per TAS EE e TAS France. Tali dati si basano su consumi effettivi, rilevati tramite le schede carburante fornite ai dipendenti da Eni e Radius.

³¹ I dati relativi ai consumi energetici del 2023 per le Società italiane (esclusa Mitobit Srl), TAS EE, TAS Iberia e TAS France sono dati reali. I dati relativi ai consumi energetici delle altre sedi sono stati stimati sulla base dei dati relativi ai consumi energetici reali delle Società italiane del quadriennio 2020-2021-2022-2023, mentre Germany GmbH e TAS USA Inc. sono state escluse dal perimetro di rendicontazione in quanto i loro dipendenti lavorano in coworking. Il dato relativo ai consumi energetici del 2024 non include Infraxis UK, TAS Brasil, TAS South Africa Ltd, TAS Germany GmbH, TAS USA Inc. in quanto non hanno sedi fisiche e tutti i dipendenti lavorano in remoto. Inoltre, si rende noto che dal 2024 si è cominciato a misurare e rendicontare anche i consumi di gas. Tutti i dati relativi ai consumi energetici del 2024 sono reali.

³² Il dato del 2024 è relativo alle sedi italiane di Milano Lattuada, Cremona, Parma e Siena. Nel 2023 non è stato rendicontato.

³³ Riduzione del 30% applicata per uso promiscuo privato della flotta aziendale.

³⁴ Riduzione del 30% applicata per uso promiscuo privato della flotta aziendale.

GRI 302-1 ³¹	Unità di misura	2024	2023
<i>di cui da fonte non rinnovabile</i>	GJ	8.003	6.744
<i>di cui da fonte rinnovabile</i>	GJ	0	0
Energia di riscaldamento	GJ	308	0
Energia di raffrescamento	GJ	19	0
Totale consumi energetici	GJ	11.651	8.830
Energia rinnovabile	%	0	0

[GRI 302-3]

Intensità energetica³⁵

GRI 302-3	Unità di misura	2024	2023
Totale consumi energetici	GJ	11.651	8.830
Totale dipendenti	N.	765	727
Intensità energetica	GJ/N. dip.	15,2	12,1

Nel 2024, i consumi energetici del Gruppo sono riconducibili principalmente all'utilizzo di energia elettrica per il funzionamento degli uffici e delle sedi operative, incluso il Data Center situato in Francia, nonché all'alimentazione di colonnine di ricarica per veicoli elettrici e ai consumi di carburante (benzina e gasolio) per l'autotrazione.

L'incremento nei consumi di energia elettrica è imputabile a una serie di fattori strutturali e organizzativi:

- l'installazione di colonnine di ricarica elettrica;

³⁵ Il dato relativo all'intensità energetica del 2023 non include i dipendenti delle Società Infraxis Ltd e TAS Germany GmbH in quanto lavorano in remoto. Il dato relativo all'intensità energetica del 2024 non include Infraxis UK, TAS Brasil, TAS South Africa Ltd, TAS Germany GmbH, TAS USA Inc. in quanto non hanno sedi fisiche e tutti i dipendenti lavorano in remoto in quanto i rispettivi consumi non sono ricompresi tra i consumi all'interno dell'organizzazione.

- il trasferimento nella nuova sede di Milano, caratterizzata da una metratura superiore e da un edificio meno efficiente rispetto al precedente, dotato di ascensore interamente a carico del Gruppo;
- l'integrazione della sede di Lecce, confluita nel perimetro aziendale a partire da novembre 2023, con effetti pienamente rilevabili solo nel 2024 in termini di consumi.

Il Gruppo continua a perseguire una strategia di contenimento dell'impatto ambientale derivante dal parco auto aziendale, privilegiando, ove possibile, l'acquisto di veicoli a basso impatto ambientale. Nel 2024 sono stati ordinati 16 nuovi veicoli, così suddivisi:

- 5 ibridi benzina
- 3 ibridi gasolio
- 1 completamente elettrico
- 4 a gasolio
- 3 a benzina

È da segnalare che l'aumento delle emissioni imputabili ai veicoli a benzina è conseguenza di:

- necessario passaggio, per alcune categorie di auto di fascia medio-bassa, da motorizzazioni diesel a benzina, in quanto non erano disponibili alternative ibride compatibili;
- nel corso del 2024 sono state adottate le Fuel Card dalle società fuse in TAS;
- la Car Policy ha visto un adeguamento al rialzo dei modelli a benzina che comportano inevitabilmente più consumi.

Di seguito il prospetto che riassume la distribuzione del parco auto aziendale dal 2023 al 2024:

Parco auto aziendale	2024	2023
Ibrido Benzina	36	49
Ibrido Gasolio	12	

Full Elettric	2	1
Benzina	11	55
Gasolio	39	
Totale Flotta	100	105
Totale Flotta Ibrido/Full Elettric	50	50
% Ibrido/Full Elettric	50%	48%

Per i dipendenti che scelgono auto non ibride o elettriche, sono stati forniti veicoli con motori ad alta efficienza, minore cilindrata e a basso consumo.

In continuità con l'esercizio precedente, è proseguito il "Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro" (PSCL), predisposto per la sede di Casalecchio di Reno in conformità a quanto definito dalle Linee Guida dettate dal Decreto Interministeriale n.179 del 12 maggio 2021. Questo piano analizza le esigenze di mobilità dei dipendenti con l'obiettivo di valutare e sviluppare misure che ottimizzino gli spostamenti legati al lavoro presso le sedi aziendali. In particolare, l'intento è di promuovere la diminuzione dell'uso dell'auto privata a favore di mezzi alternativi (ad esempio pubblici o di micromobilità). Il PSCL mira a fornire benefici per tutte le parti coinvolte: per i singoli dipendenti, per l'azienda e per la collettività. Le indicazioni emerse dai dati raccolti sono di grande importanza per l'azienda, sia per la definizione e l'implementazione di piani operativi, sia per sensibilizzare il personale e gli stakeholder sulle tematiche di sviluppo sostenibile.

[GRI 305-1, 305-2 e 305-3]

Emissioni di GHG dirette e indirette³⁶

³⁶ Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 dell'esercizio 2023 sono stati utilizzati i fattori di emissione della fonte DEFRA 2023. Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 – location based dell'esercizio 2023 sono stati utilizzati i fattori di emissione della fonte Terna Confronti Internazionali. Per il calcolo delle emissioni dell'esercizio 2024

GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3	Unità di misura	2024	2023
Emissioni dirette (Scope 1)			
Gasolio per autotrazione ³⁷	tCO ₂ eq	135,9	95,3
Benzina per autotrazione ³⁸	tCO ₂ eq	64,3	47,8
Energia di riscaldamento (auto-generato) ³⁹	tCO ₂ eq	34,4	0
Totale emissioni dirette	tCO₂eq	236,5	143,1
Emissioni indirette (Scope 2)			
Energia elettrica acquistata ⁴⁰	tCO ₂	645,4	210,4
Energia di riscaldamento (acquistato) ⁴¹	tCO ₂	17,2	0
Energia di raffrescamento ⁴²	tCO ₂	2,4	0
Totale emissioni Scope 2⁴³	tCO₂	665	210,4
Altre emissioni di gas a effetto serra (Scope 3)⁴⁴			
Acquisto di beni e servizi	tCO ₂	1.209	0
Beni strumentali	tCO ₂	419,2	0
Emissioni generate da combustibili per la produzione di energia	tCO ₂	335,9	0
Rifiuti prodotti dall'azienda	tCO ₂	23	0

sono stati utilizzati i fattori di emissione dalle versioni 3.10 di Ecoinvent 2023, dalle banche dati DEFRA 2024 e dal Database di Climate Partner, azienda che si è occupata dell'assessment della carbon footprint. Per il calcolo dello Scope 3 sono stati utilizzati i fattori di emissione provenienti dalle banche dati Exiobase o dal Database di Climate Partner. Quando i dati sulle attività non sono disponibili, può essere applicato l'approccio spend based, in cui il valore finanziario o economico di un bene o servizio viene moltiplicato per i fattori di emissione corrispondenti (kg CO₂ per unità di valuta) per ottenere una stima delle emissioni. Tali calcoli si basano su modelli di input-output ambientali estesi (EIO).

³⁷ Riduzione del 30% applicata per uso promiscuo privato della flotta aziendale.

³⁹ Non rendicontato nel bilancio 2023. Sono inclusi i consumi delle sedi di Milano Lattuada, Cremona, Parma e Siena.

⁴⁰ Nel 2024 il Gruppo non ha fatto ricorso a certificati d'origine per l'acquisto di energia da fonti rinnovabili.

⁴¹ Non rendicontato nel bilancio 2023. Sono inclusi i consumi delle sedi di Infraxis, Tas International e delle parti comuni di Elidata.

⁴² Sono inclusi i consumi delle parti comuni della sede di Elidata.

⁴³ Calcolati usando il metodo market-based. Le emissioni calcolate usando il metodo location based sono 431.09 tCO₂

⁴⁴ Non rendicontato nel bilancio 2023.

Viaggi di lavoro	tCO ₂	163,6	0
Pendolarismo dei dipendenti	tCO ₂	713,9	0
Totale emissioni Scope 3	tCO₂	2.864,6	0
Totale emissioni	tCO₂	3.766,3	0

L'analisi delle emissioni tCO₂ per TAS France indica che la sede ha contribuito al 16% delle emissioni totali. Questa quota è attribuita principalmente ai beni e ai consumi di energia elettrica, in quanto TAS France gestisce il Data Center di Sophia-Antipolis, in Francia.

[GRI 305-4]

Intensità delle emissioni di GHG⁴⁵

GRI 305-4	Unità di misura	2024	2023
Totale emissioni indirette (Location-based)	tCO ₂	431,1	353,5
Totale dipendenti	N.	789	727
Intensità emissiva	tCO₂/N.dip.	0,54	0,49

Metodologia di calcolo dello Scope 3

Nel 2024, il Gruppo TAS ha incluso per la prima volta le emissioni di Scope 3 nel calcolo della propria impronta di carbonio, ampliando il perimetro della rendicontazione ambientale rispetto agli anni precedenti.

Le emissioni indirette sono state quantificate in conformità con le linee guida del GHG Protocol, adottando un approccio metodologico che privilegia l'utilizzo di dati primari quando disponibili e ricorrendo a stime qualificate nei casi di dati assenti o parziali.

⁴⁵ Il dato relativo all'intensità emissiva del 2023 include i soli dipendenti delle Società italiane, TAS EE, TAS Iberia, TAS France, TAS Svizzera e TAS Brasile. Il dato del 2024 include tutti i dipendenti del Gruppo.

Si specifica che, per questo primo anno di rendicontazione delle emissioni di Scope 3, all'interno delle categorie rendicontate con il metodo spend-based, sono state considerate le voci più significative in termini di quantità e più rappresentative per le singole categorie. Il Gruppo si sta strutturando per ampliare ulteriormente la copertura dei dati. La metodologia di calcolo sarà altresì oggetto di continui affinamenti in base alla disponibilità dei dati e ai progressi degli strumenti disponibili.

Le categorie considerate all'interno dello Scope 3 includono:

- *Categoria 1: Beni e servizi acquistati: emissioni associate al ciclo di vita completo dei beni e dei servizi acquisiti dal Gruppo.*
- *Categoria 2: Beni capitali: emissioni derivanti dalla produzione dei beni capitali acquistati (es. macchinari, attrezzature, licenze software, ristrutturazioni).*
- *Categoria 3: Attività correlate all'energia (non incluse negli Scope 1 e 2): emissioni relative ai processi di estrazione, raffinazione e trasporto dei combustibili e dell'energia acquistata.*
- *Categoria 5: Gestione dei rifiuti operativi: emissioni derivanti dalle attività di raccolta, trasporto, trattamento e smaltimento dei rifiuti generati dalle attività operative.*
- *Categoria 6: Viaggi di lavoro: emissioni prodotte dagli spostamenti effettuati dai dipendenti per motivi professionali (mezzi di trasporto e pernottamenti).*
- *Categoria 7: Commuting dei dipendenti: emissioni legate agli spostamenti casa-lavoro, comprese le giornate di lavoro da remoto.*

Le seguenti categorie non sono state incluse, in quanto considerate non rilevanti o caratterizzate da elevata difficoltà di rilevazione dei dati:

- *Categoria 4, 9: trasporto e distribuzione a monte e a valle;*
- *Categoria 8, 13: beni in leasing a monte e a valle;*
- *Categoria 10: lavorazioni successive dei prodotti venduti.*
- *Categoria 11: uso dei prodotti venduti;*

- *Categoria 12: trattamento a fine vita dei prodotti venduti;*
- *Categoria 14: franchising;*
- *Categoria 15: investimenti (in parte già coperti da altri scope).*

Gestione dei dati e metodologia di calcolo dello Scope 3

Per la quantificazione delle emissioni, il Gruppo TAS ha adottato un approccio basato sull'utilizzo prioritario di fonti primarie, ossia dati di consumo diretti forniti internamente dal Gruppo, laddove disponibili.

In assenza di dati diretti, si è fatto ricorso a fonti secondarie e a stime qualificate, in particolare tramite l'approccio spend-based, che si basa su dati economici e modelli input-output per stimare le emissioni associate a determinate voci di spesa. Tale approccio è stato adottato per stimare le emissioni delle categorie 1, 2, 5 e 6.

Di seguito alcuni esempi di applicazione dell'approccio spend-based:

- Servizi acquistati, quali consulenze, attività di pulizia, marketing, servizi IT e manutenzione;
- Beni capitali, tra cui attrezzature da ufficio, licenze software e interventi di ristrutturazione;
- Rifiuti operativi, stimati a partire dalle spese sostenute per lo smaltimento in quattro sedi aziendali;
- Viaggi di lavoro, per i quali le emissioni sono state stimate sulla base delle spese relative ai viaggi in treno in sette sedi del Gruppo.

Fattori di emissione utilizzati per il calcolo dello Scope 3

I calcoli sono stati effettuati utilizzando fattori di emissione provenienti da fonti riconosciute a livello internazionale, tra cui i database Ecoinvent (v3.10), DEFRA, Exiobase e il database proprietario⁴⁶.

[GRI 2-27]

Conformità a leggi e regolamenti in materia ambientale

Per l'intero periodo di rendicontazione non sono state rilevate non conformità inerenti al rispetto delle leggi e/o delle normative ambientali.

⁴⁶ Database di proprietà di [ClimatePartner GmbH](#).

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo TAS ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.-2024 31.12.2024 con riferimento agli Standard GRI
Utilizzato GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

Standard GRI	Informativa	Pagina di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021)				
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	Pagg. 9-18	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	L'indicatore è compliant con i requirement a, c, e d.
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione e di sostenibilità dell'organizzazione	Pagg. 9-18		L'indicatore è compliant con i requirement a e c.
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pagg. 9-18		L'indicatore è compliant con i requirement a, b, e d.
	2-4 Revisione delle informazioni	Pagg. 9-18		
	2-5 Assurance esterna	Pagg. 9-18		

Standard GRI	Informativa	Pagina di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pagg. 59		
	2-7 Dipendenti	Pagg. 45-47		L'indicatore è compliant con i requirement a, b, d, e.
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-8 Lavoratori non dipendenti	Pag. 47-48	Le società TAS S.p.A. e EliData S.p.A.	L'indicatore è compliant con i requirement a.i e c.
	2-9 Struttura e composizione della governance	Pagg. 24-25	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	L'indicatore è compliant con i requirement a e b.
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Pagg. 24-26		L'indicatore è compliant con i requirement a e b.
	2-16 Comunicazione e delle criticità	Pagg. 26-28		L'indicatore è compliant con il requirement a.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 3		
	2-23 Impegno in termini di policy	Pagg. 9-18		

Standard GRI	Informativa	Pagina di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Pagg. 9-18		L'indicatore è compliant con i requirement a e b.
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Pagg. 9-18		
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Pagg. 26-28	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Pag. 75		
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Pagg. 26		
	2-30 Contratti collettivi	Pag. 48	Le società italiane del Gruppo.	
GRI 3: TEMI MATERIALI (2021)				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Pagg. 19-21	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	
	3-2 Elenco di temi materiali	Pagg. 19-21; 22-23		
TEMATICA MATERIALE: ETICA, ANTICORRUZIONE E INTEGRITA' NELLA CONDOTTA				

Standard GRI	Informativa	Pagina di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-2 Comunicazione e formazione su procedure e politiche anticorruzione	Pagg. 28-32	Le società TAS S.p.A.	L'indicatore è compliant con i requirement a; b ad esclusione della suddivisione per area geografica ed e, ad esclusione della suddivisione per area geografica.
	205-3 Incidenti di corruzione sostanziali e azioni intraprese	Durante il periodo di rendicontazione e non si sono verificati incidenti di corruzione.	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	
GRI 206: Comportamento anticompetitivo (2016)	206-1 Azioni legali per comportamenti o anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche	Durante il periodo di rendicontazione e non si sono verificate azioni legali per comportamenti o anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	
TEMATICA MATERIALE: VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO				
GRI 401: Occupazione (2016)	401-1 Nuovi dipendenti assunti e turnover	Pagg. 48-49	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	

Standard GRI	Informativa	Pagina di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti full-time ma non per i part-time o per i dipendenti a tempo determinato	Pag. 50	Le società TAS S.p.A. e EliData S.p.A.	
	401-3 Congedo parentale	Pagg. 50-51	Le società italiane.	L'indicatore è compliant con i requirement b, c, d ed e.
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione per dipendente	Pag. 51-52	Le società italiane.	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Pag. 52-53	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	L'indicatore è compliant con i requirement a.i, a.ii, b.i e b.ii
	405-2 Rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 53-54	Le società italiane.	L'indicatore è compliant con il requirement a.
TEMATICA MATERIALE: GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI COLLABORATORI				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pagg. 54	Le società italiane.	L'indicatore è compliant con i requirement a.
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Pagg. 54-55		

Standard GRI	Informativa	Pagina di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pagg. 55		
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Pagg. 55-56		
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pagg. 56-57		
	403-9 Infortuni sul lavoro	Pag. 57-58		Sono stati esclusi dall'indicatore i lavoratori esterni in quanto TAS non ha visione delle ore di lavoro svolte da dipendenti di terzi su luogo di lavoro sotto il controllo dell'Organizzazione.
	403-10 Malattie professionali	Pag. 59		

Standard GRI	Informativa	Pagina di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
TEMATICA MATERIALE: SVILUPPO SOCIOECONOMICO				
GRI 204: Prassi di approvvigionamento (2016)	204-1 Percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali	Pag. 60-62	Le società TAS S.p.A. e EliData S.p.A.	
GRI 207: Tasse (2017)	207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	Pagg. 25-32	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	
	207-4 Rendicontazione Paese per Paese	Pag. 33-34		
TEMATICA MATERIALE: PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, TUTELA DELLA PRIVACY E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI				
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Pag. 62	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	
TEMATICA MATERIALE: TUTELA DEI DIRITTI UMANI				
GRI 406: Non discriminazione (2016)	406-1 Incidenti di discriminazione e azioni correttive intraprese	Pag. 64	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota metodologica.	
TEMATICA MATERIALE: USO RESPONSABILE DELLE RISORSE E RIDUZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI				
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Pag. 68	Le società del Gruppo TAS come definito nella nota	

Standard GRI	Informativa	Pagina di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
	302-3 Intensità energetica	Pag. 69	metodologica, ad esclusione delle società TAS Infraxis Ltd, TAS USA Inc. e TAS Germany GmbH.	
GRI 305: Emissioni (2016)	305-1 Emissioni GHG dirette	Pag. 72		L'indicatore è compliant con i requirement a, b, c, e, f e g.
	305-2 Emissioni GHG indirette	Pag. 72		L'indicatore è compliant con i requirement a, c, e, f e g.
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG	Pag. 72		L'indicatore è compliant con i requirement a, e, f, g
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Pag. 73		
TEMATICA MATERIALE: GESTIONE RESPONSABILE DELLA SUPPLY CHAIN				
GRI 204: Prassi di approvvigionamento (2016)	204-1 Percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali	Pag. 60-62	Le società TAS S.p.A. e EliData S.p.A.	

TAS S.p.A.

Sede Amministrativa

Via del Lavoro n. 47

40033 - Casalecchio di Reno (BO)

Centralino [+39] 051 458011

TAS S.p.A.

Sede Legale

Via Serviliano Lattuada, 25

20135 - Milano

Capitale sociale Euro 11.244.557,35 i.v.

N. R.E.A. MI - 2567369

Partita IVA 10929260965

C.F. e N. Iscr. Reg. Impr. di Milano Monza Brianza Lodi 10929260965

PEC: amministrazione@pec-tasgroup.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di TAS S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del Bilancio di Sostenibilità di TAS S.p.A. e sue controllate (di seguito “Gruppo TAS” o “Gruppo”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori di TAS S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai “*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*” definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (di seguito “GRI Standards”), con riferimento alla selezione di GRI Standards, come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo TAS in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell’*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall’*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l’*International Standard on Quality Management 1* in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel “*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*” (di seguito “ISAE 3000 Revised”), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’ISAE 3000 Revised (“*reasonable assurance engagement*”) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nei capitoli “Il Modello di business del Gruppo” e “Persone” del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
- 3) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di TAS S.p.A. e con il personale di TAS EE D.o.o., e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;

- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per le seguenti società, TAS S.p.A. e TAS EE D.o.o., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco o riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo TAS relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards, come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Nicola Succi
Socio

Bologna, 10 giugno 2025