

DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITÀ 2025



Gruppo TAS

INDICE

Sommario

INDICE	2
Lettera agli stakeholder	4
1. Informazioni generali	6
1.1 Criteri di redazione	6
1.2 Profilo del Gruppo e modello operativo	7
Chi siamo	7
Governance	9
Modello di business e catena del valore	12
1.3 Interessi e opinioni dei portatori d'interesse	16
1.4 Processo di doppia rilevanza	18
1.5 Dichiarazione sul dovere di diligenza	22
1.6 Gestione del rischio e controllo interni sulla rendicontazione di sostenibilità	23
2. Informazioni ambientali	24
2.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità	24
2.2 Cambiamenti climatici	27
Energia	29
Emissioni	31
3. Informazioni sociali	39
3.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità	39
3.2 Forza lavoro propria	43
Condizioni di lavoro	43
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	48
Salute e sicurezza	52
Meccanismi di segnalazione e presidi a tutela dei diritti umani	53
3.3 Comunità interessate	54
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	54
3.4 Consumatori e utilizzatori finali	54
4. Informazioni sulla governance	56
4.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità	56
4.2 Condotta d'impresa	58

Cultura d'impresa.....	59
Protezione degli informatori.....	61
Corruzione attiva e passiva.....	62
Allegato 2: requisiti di informativa coperti dalla dichiarazione di sostenibilità.....	69

Lettera agli stakeholder

In un contesto globale caratterizzato da crescente complessità e trasformazione, il Gruppo TAS conferma il proprio impegno a creare valore sostenibile nel lungo periodo, integrando i principi ESG nel proprio modello di business. Il presente report offre una rappresentazione trasparente e contestualizzata delle nostre performance relative all'esercizio 2025, consentendo una lettura consapevole dei risultati conseguiti e delle dinamiche che hanno guidato il nostro percorso.

Nel corso dell'anno, abbiamo compiuto progressi significativi, rafforzando il nostro posizionamento nel settore FinTech e proseguendo nel percorso di crescita e integrazione avviato negli ultimi anni. Tali risultati sono il frutto di un impegno costante verso l'innovazione, l'efficienza operativa e la qualità dei servizi offerti, elementi fondamentali per rispondere alle esigenze di un mercato in continua evoluzione. Allo stesso tempo, continuiamo a confrontarci con un contesto sfidante, affrontando con responsabilità le aree di miglioramento e consolidando le basi per uno sviluppo sostenibile e duraturo.

Il piano industriale, supportato dal fondo Rivean Capital, prosegue nel percorso di sviluppo di nuove soluzioni, crescita ed efficientamento del Gruppo. In tale ambito si inseriscono anche le operazioni di integrazione e razionalizzazione societaria completate recentemente, che hanno contribuito a rafforzare l'efficienza operativa, ottimizzare l'impiego delle risorse e valorizzare le sinergie interne, con benefici tangibili sulla qualità dei servizi offerti e sulla nostra capacità competitiva.

Confermiamo il nostro ruolo di riferimento nel settore FinTech e continuiamo ad ampliare la nostra offerta con soluzioni innovative nell'ambito dei pagamenti digitali e del capital market, contribuendo attivamente all'evoluzione dell'ecosistema e alla diffusione di modelli sempre più efficienti, sicuri e inclusivi. In questa direzione, prosegue anche il nostro impegno nella promozione della cultura digitale e della sicurezza dei dati, elementi chiave per rafforzare la fiducia di clienti e utenti finali.

Le nostre persone rappresentano un elemento centrale del successo del Gruppo. L'impegno quotidiano, le competenze e la diversità che caratterizzano il nostro team costituiscono un patrimonio distintivo, che ci consente di innovare, crescere e generare valore in modo responsabile. Continuiamo a investire nello sviluppo delle competenze, nella valorizzazione dei talenti e nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e orientato al merito.

Abbiamo inoltre realizzato, in continuità con lo scorso anno, l'assessment della nostra carbon footprint, che include le emissioni Scope 1, 2 e 3 relative a tutte le società del Gruppo.

Dopo avere ottenuto nel novembre 2024 la certificazione UNIPdR 125:2022, che promuove la parità di genere e valorizza le performance individuali e organizzative, siamo lieti di essere stati riconosciuti tra le prime aziende in Italia che si distinguono per Diversità e Inclusione con uno speciale pubblicato a marzo da Il Sole 24 Ore.¹

Il nostro impegno si fonda su principi di integrità, trasparenza e responsabilità, e si traduce in azioni concrete e misurabili anche in ambito ESG, in linea con l'evoluzione del quadro normativo europeo. In questo percorso, gli stakeholder rappresentano interlocutori fondamentali: il dialogo continuo e strutturato con tutti gli attori del nostro ecosistema contribuisce a orientare le scelte strategiche e a rafforzare la fiducia nel tempo. Per questo motivo, promuoviamo un confronto aperto e strutturato con tutti gli interlocutori, valorizzandone il contributo nel percorso di crescita sostenibile del Gruppo. Parallelamente, continuiamo a investire nelle nostre persone, nella diffusione di una cultura digitale inclusiva e nella sicurezza dei sistemi e dei dati, consapevoli del ruolo che ricopriamo nell'ecosistema dei pagamenti.

Guardando al futuro, continueremo a sostenere l'innovazione e la digitalizzazione dei pagamenti, rafforzando al contempo i nostri strumenti di misurazione e gestione delle performance ESG. Con questo spirito, rinnoviamo il nostro impegno a operare come un attore responsabile e affidabile, contribuendo allo sviluppo sostenibile del settore e delle comunità in cui siamo presenti.

Fabio Benasso
Presidente del Consiglio di Amministrazione

A handwritten signature in black ink that reads 'Fabio Benasso'.

¹ <https://lab24.ilsole24ore.com/leader-diversita-inclusione/>

1. Informazioni generali

1.1 Criteri di redazione

La presente Dichiarazione di Sostenibilità (di seguito anche “report di sostenibilità” o “report” o “documento”) è stata redatta su base volontaria e riflette la volontà del gruppo TAS di adottare un approccio strutturato e trasparente alla rendicontazione delle proprie performance ESG, pur in assenza di obblighi normativi cogenti per l’esercizio di riferimento.

Il 2025 è stato caratterizzato da rilevanti evoluzioni del quadro normativo europeo in materia di sostenibilità, che, attraverso il cosiddetto “Pacchetto Omnibus I”, hanno introdotto elementi di semplificazione e revisione dei tempi e degli obblighi di rendicontazione. A seguito di questo processo, il Gruppo al momento risulta escluso dal perimetro di applicazione della *Corporate Sustainability Reporting Directive* (di seguito anche “CSRD”).

Alla luce di tali sviluppi il gruppo TAS ha adottato, per il presente documento, un modello di rendicontazione basato principalmente sugli standard VSME (*Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs*) - in coerenza con la raccomandazione della Commissione europea del 30 luglio 2025² - integrato, per gli ambiti non disciplinati dagli Standard VSME ma ritenuti rilevanti per il Gruppo, da specifici requisiti informativi degli ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*)³. Tale approccio è stato definito con l’obiettivo di garantire un adeguato livello di completezza, comparabilità e qualità delle informazioni, mantenendo al contempo un principio di proporzionalità rispetto alle caratteristiche e alla dimensione del Gruppo.

Le informazioni riportate nel presente documento fanno riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025 e sono state predisposte privilegiando, ove possibile, dati primari provenienti dai sistemi informativi aziendali. Il ricorso a stime è stato limitato ai soli casi di indisponibilità del dato diretto; tali stime sono state elaborate secondo metodologie riconosciute e, ove rilevanti, opportunamente segnalate.

²[Raccomandazione Commissione Europea 2025/1710 del 30 luglio](#)

³Ai fini della predisposizione del presente documento, il Gruppo ha fatto riferimento alla versione semplificata degli ESRS pubblicata da EFRAG nel dicembre 2025 nell’ambito del proprio technical advice alla Commissione europea (<https://www.efrag.org/en/draft-simplified-esrs>). Tale versione, alla data di redazione del presente bilancio, non risulta tuttavia ancora formalmente adottata dalla Commissione Europea.

Il Gruppo ha inoltre condotto un'analisi di doppia rilevanza, in coerenza con le metodologie previste dagli *European Sustainability Reporting Standard* (di seguito anche "ESRS") e in particolare dello standard ESRS 1 – Requisiti generali e dalla relativa *Implementation Guidance 1 on Materiality Assessment*. Tale analisi ha consentito di identificare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti (di seguito anche "IRO") lungo l'intera catena del valore, sia secondo una prospettiva di impatto (*inside-out*), sia in termini di rilevanza finanziaria (*outside-in*), contribuendo a orientare i contenuti del presente report e le priorità strategiche in ambito sostenibilità.

Il perimetro di rendicontazione coincide con quello del bilancio consolidato del Gruppo e include le entità operative. Eventuali limitazioni o esclusioni sono esplicitate nei relativi paragrafi, al fine di garantire una rappresentazione chiara e completa delle informazioni fornite.

Il presente report di sostenibilità non è stato sottoposto a verifica da parte di terzi.

1.2 Profilo del Gruppo e modello operativo

Chi siamo

Il Gruppo TAS è un operatore internazionale nel settore **FinTech**, con una consolidata esperienza nello sviluppo di soluzioni software per i **pagamenti digitali, la monetica e i servizi finanziari**. Da oltre quarant'anni il Gruppo affianca banche, istituzioni finanziarie e operatori di mercato nello sviluppo di infrastrutture tecnologiche avanzate, contribuendo alla trasformazione digitale del sistema dei pagamenti e all'evoluzione dei modelli di open finance.

Le soluzioni offerte dal Gruppo coprono ambiti chiave quali il software per card management, l'accesso alle reti di pagamento, la messaggistica finanziaria e la gestione della liquidità bancaria, supportando clienti operanti sia a livello nazionale sia internazionale. L'offerta si caratterizza per un'elevata componente tecnologica e per la capacità di adattarsi rapidamente a contesti normativi e di mercato in continua evoluzione.

Il Gruppo TAS opera a livello internazionale attraverso una rete di società controllate che presidiano mercati strategici, supportando sia lo sviluppo commerciale sia l'erogazione dei servizi. La presenza geografica si estende in **Europa e Sud-America**, con un'articolazione che consente di coniugare il coordinamento centralizzato con una forte prossimità ai mercati locali. In Italia si concentra il principale hub operativo e tecnologico del Gruppo.

Nel corso del 2025, il Gruppo ha intrapreso un percorso di razionalizzazione del perimetro societario, volto a semplificare la struttura organizzativa e rafforzare l'integrazione operativa. In particolare, la società TAS France è stata ceduta a partire dal 1° giugno 2025, mentre Infraxis AG è stata incorporata all'interno di TAS International SA. Nel medesimo esercizio è stata ceduta TPPay S.r.l. e posta in liquidazione TAS USA Inc.

Grazie a un modello di business orientato all'innovazione e a una solida esperienza nel settore, il Gruppo TAS si posiziona **come partner tecnologico di riferimento per gli operatori finanziari**, accompagnandoli nei processi di evoluzione digitale e nell'adozione di soluzioni sempre più efficienti, scalabili e sicure.

Alla data del 31 dicembre 2025, il perimetro del Gruppo risulta così articolato:

Italia

- **TAS S.p.A.**, capogruppo fintech, con oltre 40 anni di esperienza nello sviluppo di soluzioni software per pagamenti digitali, monetica e mercati finanziari, nonché partner strategico per l'innovazione tecnologica nel settore finanziario.

Esteri

- **TAS International SA (Svizzera)**, a seguito della fusione con la ex Infraxis AG promuove prodotti e servizi, tramite un mix di soluzioni ed expertise di eccellenza in ambito carte, pagamenti digitali e controllo qualità del software;
- **TAS Iberia S.L.U. (Spagna)**, società di diritto spagnolo, fornisce soluzioni software standardizzate, soluzioni software su commessa, e servizi di manutenzione e outsourcing. Supporta e commercializza le soluzioni del Gruppo nella penisola iberica, nei paesi caraibici e in quelli latino-americani di lingua spagnola, con particolare riferimento ai pagamenti Digitali e Mobile ed ai servizi di connettività SWIFT. Le risorse di TAS Iberia sono parte del team integrato di sviluppo delle soluzioni di monetica, in particolare quelle di TAS International;
- **TAS Germany GmbH (Germania)**, società di diritto tedesco, ha l'obiettivo di presidiare i clienti di lingua tedesca, rappresentando altresì i servizi di supporto ed Help desk a TAS International;
- **TAS GB Solutions**, società di diritto inglese, fornisce principalmente supporto e servizi di sviluppo software a TAS International;
- **TAS Eastern Europe d.o.o. (Serbia)**, società di diritto serbo, ha l'obiettivo di rafforzare la capacità di sviluppo, partecipando con le sue risorse al team integrato di sviluppo delle soluzioni di monetica, ed offerta in ambito monetica del Gruppo facendo leva

sulla consolidata esperienza nell'ambito del mondo issuing ed acquiring a supporto sia delle società del Gruppo;

- **TAS Brasil Ltda (Brasile)**, società di diritto brasiliano, risponde alle esigenze di sviluppare l'ampio mercato locale data la maggiore prossimità ai clienti e, grazie all'investimento nella società di processing Swap Americas Ltd, amplia la gamma di soluzioni e servizi;
- **TAS South Africa Ltd (Sud Africa)**, società di diritto sudafricano, in data 30 gennaio 2026 il consiglio della Società, in coerenza e continuità con la disdetta del contratto con un primario cliente, ha deliberato l'estinzione, venendo meno la funzione operativa della società controllata originariamente costituita nell'ambito di un'iniziativa di consolidamento strategico volta a ottimizzare le competenze e le risorse nel settore dei pagamenti digitali.

Le società controllate estere hanno in corso con la Capogruppo specifici accordi finalizzati alla reciproca commercializzazione dei prodotti nel proprio territorio di riferimento.

Governance

Il sistema di governo societario di TAS S.p.A., capogruppo del gruppo TAS, 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** che, alla data di approvazione del presente documento, risulta così composto:

- Fabio Benasso – Presidente
- Salvatore Borgese – Amministratore Delegato⁴
- Valentino Bravi – Consigliere
- Fabio Bravi – Consigliere
- Giuseppe Franze – Consigliere
- Giulio Miele – Consigliere

Oltre ai sei membri sopra indicati, il Consiglio di Amministrazione comprende anche **un membro indipendente**. Nella tabella di seguito si riporta la composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo di TAS S.p.A., con evidenza della loro articolazione tra componenti con incarichi esecutivi, non esecutivi e indipendenti.

⁴ Nominato dal CDA del 13 marzo 2026

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	u.m.	2025	
		D	U
Numero totale di membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo	n	0	5
	%		100%
Numero di membri con incarichi esecutivi	n	0	1
	%		17%
Numero di membri senza incarichi esecutivi	n	0	4
	%		66%
Numero di membri indipendenti	n	0	1
	%		17%
Membri che rappresentano i dipendenti e gli altri lavoratori	n	0	0
	%		

Tabella 1 – Ruolo degli amministratori, direzione e controllo

TAS S.p.A. è dotata di un sistema di controllo composto dal **Collegio sindacale**, dall'**Organismo di Vigilanza** e dal dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, nonché dalla società di revisione incaricata Deloitte & Touche S.p.A.

Governance di sostenibilità

Di seguito sono riportati i principali soggetti coinvolti nella **governance della sostenibilità** di TAS, con l'indicazione dei rispettivi ruoli e delle relative responsabilità.

Amministratore delegato

L'Amministratore Delegato (di seguito anche "AD") è competente, su proposta del gruppo di coordinamento, per l'**approvazione formale** della strategia di sostenibilità, della dichiarazione di sostenibilità e delle politiche di sostenibilità.

Gruppo di coordinamento per la Sostenibilità

TAS ha istituito un Gruppo di Coordinamento per la Sostenibilità, composto dal **Chief Financial Officer (CFO)**, dal **Direttore delle Risorse Umane**, dal **Responsabile della Funzione Compliance e dalla Funzione Procurement ed ESG**. Il team interfunzionale assicura la **supervisione** delle iniziative di sostenibilità, garantendo l'allineamento tra gli indirizzi strategici definiti dall'AD e la loro declinazione operativa. Il gruppo è incaricato di **definire impegni e priorità aziendali** in ambito ambientale, sociale e di

governance ed è responsabile, nei rispettivi ambiti di competenza, della conduzione dell'analisi di doppia rilevanza, della redazione e monitoraggio dei dati inseriti nella dichiarazione di sostenibilità e della definizione delle politiche in materia ESG. Inoltre, il gruppo di coordinamento **propone** all'Amministratore Delegato iniziative innovative e di miglioramento continuo, contribuendo alla diffusione di una cultura aziendale improntata alla responsabilità, all'efficienza e all'innovazione sostenibile, in coerenza con i valori e con la strategia di TAS.

Nell'ambito del Gruppo di Coordinamento, le principali funzioni coinvolte operano secondo competenze complementari:

- la **Funzione Procurement ed ESG coordina il processo di raccolta dei dati** per la dichiarazione di sostenibilità ed è presidio di riferimento per le **tematiche ambientali**, curando il monitoraggio e la rendicontazione delle relative performance;
- la **Direzione Amministrazione, Finanza e Controlling** supporta l'AD nei processi decisionali fornendo indicazioni su come impiegare il capitale e le risorse per il raggiungimento dei risultati di business, compresi gli obiettivi connessi alle tematiche di sostenibilità e coordina il processo e le attività di gestione di impatti, rischi e opportunità connessi alle questioni di **sostenibilità finanziaria** in coerenza con le previsioni del D.lgs. 125/2024;
- la **Direzione Risorse Umane** contribuisce allo sviluppo della strategia di sostenibilità per gli **aspetti sociali**, promuove i valori aziendali in materia di correttezza, equità, diversità e inclusione, coordina le attività di gestione di impatti, rischi e opportunità e supporta le attività di **coinvolgimento degli stakeholder**, nonché i processi di informazione e confronto con i **rappresentanti dei lavoratori** sui temi di sostenibilità.

Comitato Pari Opportunità

Il Comitato per le Pari Opportunità ha il compito di **promuovere, monitorare e supportare l'attuazione dei principi di parità di genere** all'interno del Gruppo, in coerenza con quanto previsto dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. In particolare, il Comitato contribuisce alla definizione e all'attuazione delle politiche e dei piani di miglioramento in materia di parità di genere, vigilando sull'applicazione dei criteri di equità nelle pratiche di selezione, valutazione, sviluppo professionale e remunerazione. Il Comitato monitora l'evoluzione degli indicatori di performance (KPI) previsti dalla UNI/PdR 125:2022, analizzando eventuali scostamenti e proponendo azioni correttive. Favorisce inoltre la diffusione di una cultura aziendale improntata al rispetto

Modello di business e catena del valore

TAS S.p.A. opera con le sue controllate nel settore dell'informatica con particolare riferimento allo sviluppo e commercializzazione di applicazioni e soluzioni software, alla consulenza, assistenza e manutenzione degli stessi, potendo offrire soluzioni proprie e/o integrate con software terzi anche in modalità SaaS o in cloud tramite accordi di partnership con i maggiori Provider laddove richiesto dai Clienti.

La Società è da oltre quarant'anni uno dei principali operatori sul mercato italiano e nell'ultimo decennio sta incrementando con determinazione il proprio posizionamento internazionale nel settore della monetica (con oltre 100 milioni di carte gestite dalle soluzioni di Card Lifecycle Management, Acquiring channels and Terminal management, Authorization Systems, Fraud Management), dei sistemi di incasso e pagamento e dell'accesso alle reti e ai circuiti interbancari di scambio e regolamento (con installazioni al cuore delle infrastrutture T2 e T2S dell'Eurosistema), di gestione della liquidità per le tesorerie bancarie oltre che della negoziazione e regolamento titoli sui mercati finanziari, ivi inclusi gli aspetti di compliance.

Le soluzioni applicative sviluppate da TAS per il mercato sono installabili direttamente presso la clientela oppure sempre più di frequente vengono erogate in modalità SaaS (Software as a Service).

L'offerta si articola lungo una catena del valore che integra infrastrutture, applicazioni e servizi, con un approccio modulare e scalabile.

In particolare, le soluzioni di punta di TAS includono:

Global Payment Platform. TAS Global Payment Platform (GPP) è una piattaforma di pagamento modulare che copre processi di pagamento tradizionali e innovativi con un approccio API-first e omnicanale. Configurabile per banche, IMEL, fintech e corporate, è cloud-native con operatività 24x7, ma offre anche soluzioni ibride. GPP supporta la conformità agli Instant Payments ed è implementabile in modo modulare e come servizio. La sua architettura a microservizi facilita l'integrazione con altri sistemi e offre ampie possibilità di personalizzazione. Il modello PaaS riduce i costi e permette un go live rapido, con focus su Card Issuing, Pagamenti IBAN-based, Acquiring, Scambio e regolamento Interbancario e Instant Payments.

Fraud Management Platform. La piattaforma di monitoraggio frodi in real-time migliora l'esperienza di pagamento riducendo i rischi di frode e gli attacchi informatici, particolarmente critici nell'era degli Instant Payments

e della PSD2. Utilizza Machine Learning e big data per rilevare anomalie e ridurre i falsi positivi, offrendo una gestione completa delle frodi. Fornisce modelli predittivi per la Transaction Risk Analysis, regole configurabili, elevata parametrizzazione e facile integrazione con altri sistemi. È componibile con moduli come Fraud Protection, Sanction Screening, SCA Exemption e 3D Secure.

Request to Pay. La Request to Pay (RTP) è lo schema paneuropeo per notificare digitalmente il debitore, facilitando il pagamento riconciliabile in automatico. Le soluzioni TAS per RTP offrono: accesso standard alla rete RTP per PSP e TPP; API per integrare RTP in varie applicazioni e canali; servizi per il creditore con funzionalità avanzate d'incasso e riconciliazione automatica; servizi per il debitore per semplificare il pagamento e gestire la cronologia delle transazioni, con opzioni di pagamento immediato, differito o rateizzato.

Tesoreria Digitale. La piattaforma di gestione della liquidità offre una visione integrata di cash collaterale e titoli su conti in moneta di banca centrale e commerciale, facilitando la trasformazione digitale delle tesorerie bancarie. Supporta conti multi-valuta e operazioni su diversi canali di regolamento e compensazione, con visibilità in tempo reale. Consente di allocare la liquidità in modo efficiente rispettando i vincoli normativi e offre funzioni di monitoraggio, reporting e stress testing sul rischio di liquidità intraday. Nativa ISO 20022 e cloud-ready, automatizza la gestione dei pagamenti e la riconciliazione. È conforme alla direttiva BCBS 248 e modulare per diverse esigenze.

Financial Networks Connectivity Platform. La piattaforma per la Financial Network Connectivity consente ai PSP l'accesso a reti interbancarie e infrastrutture di pagamento nazionali e internazionali, gestendo in modo efficiente la messaggistica finanziaria. Disaccoppia la complessità dei protocolli di rete dai processi di incasso e pagamento, garantendo scalabilità e conformità agli schemi ACH, RTGS e Bank to Corporate, consentendo una gestione centralizzata di tutte le transazioni su diversi canali e diversi fornitori di connettività. È elastica, modulare, basata su microservizi, multi-country e multiprotocollo. Gestisce schemi di pagamento out-of-the-box, supporta sanction screening e gestione delle frodi, ed è compatibile con la migrazione ISO 20022.

Banking and Embedded Finance Platform. Grazie alla PSD2, diversi operatori possono creare sistemi di pagamento, risparmiando su beni e servizi, generando nuove entrate e ottenendo visibilità sulle abitudini dei clienti. TAS offre consulenza normativa, esperienza nell'ecosistema Banche- Fintech-Regulator, un middleware standard per armonizzare le

interfacce TPP-ASPSP, e un sandbox per facilitare l'integrazione dei TPP con i PSP. Fornisce soluzioni end-to-end per onboarding e pagamenti multicanale. Per nuovi operatori, TAS propone "Light Core Banking per IMEL" con componenti per la gestione della clientela e conti di pagamento.

Inoltre, TAS affianca le istituzioni finanziarie nei Capital Markets con soluzioni software modulari e servizi specialistici che coprono l'intero ciclo di vita degli strumenti finanziari.

La Business Unit Capital Markets Solutions offre una copertura end-to-end per i processi di negoziazione, post-trading e conformità normativa, consentendo alle istituzioni finanziarie di operare con efficienza, affidabilità e piena conformità agli standard in evoluzione.

L'offerta include opzioni di distribuzione SaaS, supporto ai clienti tramite un Help Desk a tre livelli (fino a 24/7) e, per soluzioni Back Office, manutenzione specializzata delle applicazioni al servizio delle principali istituzioni bancarie italiane.

Più in dettaglio **TAS** offre 3 principali soluzioni applicative:

Trading. Una suite all-in-one per trading multi-asset, esecuzione algoritmica, best execution, deal capture, order and execution management. TAS Trading Suite è una piattaforma modulare e ad alte prestazioni che offre copertura completa del ciclo di vita per il trading multi-asset. Progettata per supportare mercati regolamentati, MTF, OTF e broker globali, garantisce velocità, resilienza e conformità consentendo al contempo un rapido dispiegamento di nuove funzionalità e aggiornamenti normativi. I principali benefici che ne derivano sono: copertura Multi-Asset e Multi-Venue; bassa latenza, alta disponibilità, infrastruttura resiliente; Compliance a MiFID II (Best Execution, Trasparenza); Fast Time-to-Market per nuove funzionalità e aggiornamenti normativi; implementazione flessibile sia On-premises che SaaS.

Financial Back Office. Soluzione modulare per l'amministrazione, la custodia, il trading e la distribuzione di strumenti finanziari multi-asset. BOSS (Back Office Securities Solution) è la piattaforma innovativa di Back Office TAS progettata per soddisfare le esigenze in evoluzione degli operatori di mercato. Grazie a un'architettura basata su API Open e microservizi, BOSS offre digitalizzazione e automazione avanzate, garantendo efficienza operativa e conformità normativa. I principali benefici che ne derivano sono: Multi asset e copertura multi-venue; automatizzazione della gestione delle informazioni e riduce le attività manuali; massima flessibilità e integrazione; esperienza utente unificata; adattabilità alle esigenze di ogni istituzione.

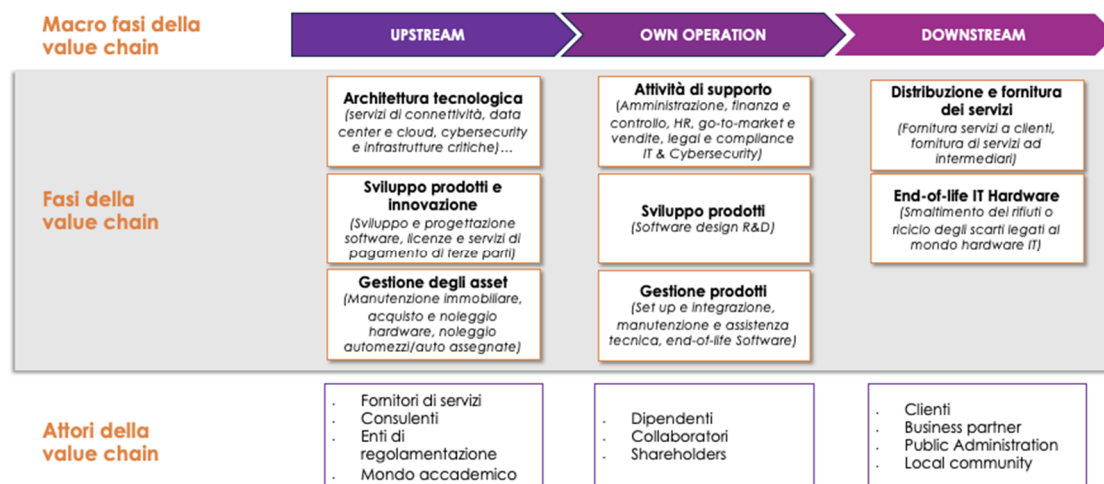
Market Compliance. L'obiettivo di questa soluzione è di portare massima automazione e controllo centralizzato dei requisiti normativi: reporting, market abuse, e insider list management. TAS Market Compliance Suite è una piattaforma modulare e scalabile che consente a banche, società di investimento e operatori istituzionali di gestire in modo efficiente e sicuro gli obblighi normativi ai sensi di EMIR, MiFID II, SFTR, MAR e altri standard europei e internazionali. La soluzione garantisce tracciabilità, automazione e qualità dei dati lungo l'intero ciclo di vita della conformità, garantendo affidabilità e coerenza nei processi normativi. I principali benefici che ne derivano sono: copertura completa delle normative europee e internazionali; automazione end-to-end e monitoraggio in tempo reale, prestazioni a bassa latenza; qualità e validazione dei dati migliorate per garantire una rendicontazione accurata e coerente; base clienti comprovata tra le principali istituzioni finanziarie; implementazione flessibile sia On-premises che SaaS.

Il modello di business di Gruppo TAS si basa sullo **sviluppo di piattaforme integrate di servizi tecnologici per l'ecosistema finanziario**, orientate alla gestione end-to-end dei processi di pagamento e alla trasformazione digitale degli operatori bancari e finanziari. Il Gruppo opera come abilitatore tecnologico, combinando sviluppo software proprietario, servizi applicativi e competenze specialistiche per supportare clienti in contesti ad alta complessità e regolamentazione.

La creazione di valore si sviluppa lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti e servizi, articolato in tre macro-fasi interconnesse. Nella fase **upstream** rientrano le attività abilitanti, tra cui la progettazione e gestione dell'architettura tecnologica (infrastrutture cloud, data center, connettività e cybersecurity), lo sviluppo e l'innovazione delle soluzioni (ricerca e sviluppo, progettazione software, integrazione di tecnologie e componenti di terze parti) e la gestione degli asset tecnologici.

La fase **own operation** comprende i processi core di sviluppo, integrazione, manutenzione e gestione del ciclo di vita delle piattaforme, nonché le attività di supporto trasversali – tra cui amministrazione, finanza e controllo, risorse umane, funzioni legali e commerciali – che contribuiscono al funzionamento e al miglioramento continuo del modello operativo.

Nella fase **downstream**, il Gruppo presidia la distribuzione, l'implementazione e la gestione dei servizi presso clienti e partner, assicurando continuità operativa, supporto tecnico e aggiornamento delle soluzioni in funzione dell'evoluzione normativa e tecnologica.



Tale configurazione riflette un modello end-to-end che integra sviluppo tecnologico, gestione operativa ed erogazione dei servizi, consentendo al Gruppo di accompagnare i clienti nei percorsi di trasformazione digitale e contribuendo allo sviluppo di ecosistemi finanziari sempre più interoperabili, innovativi e orientati ai dati.

1.3 Interessi e opinioni dei portatori d'interesse

Il Gruppo TAS riconosce l'importanza del dialogo con i propri portatori di interesse quale elemento di supporto alla comprensione del contesto operativo e delle aspettative rilevanti.

Nel corso del 2025, nell'ambito del primo esercizio di applicazione del processo di **doppia rilevanza**, il coinvolgimento diretto è stato circoscritto ai **soci e al fondo di investimento di maggioranza**, in coerenza con un approccio graduale e progressivo allo sviluppo delle attività di stakeholder engagement.

Il perimetro degli stakeholder rilevanti rimane invariato rispetto a quanto identificato nel precedente esercizio e comprende, tra gli altri, clienti, dipendenti e collaboratori, fornitori, istituzioni, comunità locali e altri soggetti con cui il Gruppo intrattiene relazioni significative. Tuttavia, nel 2025 non sono state attivate ulteriori iniziative di coinvolgimento diretto nell'ambito della definizione della strategia di sostenibilità oltre a quelle sopra descritte.



Il Gruppo mantiene un dialogo con i propri stakeholder attraverso canali e strumenti consolidati, tra cui:

- **interazioni operative e commerciali continuative** con clienti e partner, nell'ambito dell'erogazione dei servizi;
- **relazioni istituzionali e di governance**, incluse le interlocuzioni con soci e azionisti;
- **strumenti di comunicazione interna**, utilizzati per il confronto e l'allineamento con dipendenti e collaboratori;
- **percorsi formativi e iniziative di sensibilizzazione**, finalizzati alla diffusione dei valori aziendali;
- **processi di gestione e qualifica dei fornitori**, che prevedono momenti di confronto e valutazione;
- **partecipazione a contesti istituzionali e di settore**, inclusi tavoli di lavoro e associazioni di categoria;
- **canali di comunicazione esterna**, quali sito web e documenti di rendicontazione;

- **iniziative di relazione con il territorio**, sviluppate nell'ambito delle attività sociali del Gruppo.

Le modalità di interazione con gli stakeholder si mantengono in continuità con quanto già adottato negli anni precedenti e riflettono le normali attività operative e di relazione del Gruppo. Un eventuale ampliamento del coinvolgimento potrà essere valutato nei prossimi esercizi, anche in relazione all'evoluzione del processo di doppia rilevanza.

1.4 Processo di doppia rilevanza

Analisi di contesto

Nel corso del 2025, Gruppo TAS ha condotto un'analisi di doppia rilevanza al fine di identificare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) connessi alle proprie attività, lungo l'intera catena del valore. Il processo di doppia rilevanza è stato sviluppato sulla base delle metodologie e della struttura previste dagli standard ESRS, in quanto avviato e sostanzialmente completato in una fase antecedente alle evoluzioni normative introdotte dal cosiddetto "Pacchetto Omnibus I" e alla conseguente uscita del Gruppo dal perimetro di applicazione obbligatoria della CSRD. In coerenza con tale impostazione metodologica, il Gruppo ha pertanto scelto di mantenere, all'interno del presente documento, la classificazione e la nomenclatura delle tematiche rilevanti secondo i topic e sub-topic definiti dagli standard ESRS, al fine di garantire continuità, coerenza e comparabilità delle informazioni rispetto all'analisi condotta.

L'analisi è stata sviluppata a partire da una fase preliminare di comprensione del contesto interno ed esterno, che ha incluso:

- l'analisi delle principali **tendenze di sostenibilità** rilevanti per il settore fintech e dei pagamenti digitali;
- valutazione di **fonti riconosciute** quali UNEP Finance Initiative⁵, MSCI⁶, Sustainability Accounting Standards Board^{7 8};
- l'esame del **quadro normativo** di riferimento (in particolare evoluzioni della *Corporate Sustainability Reporting Directive* e degli standard ESRS);
- attività di **benchmark** rispetto a *peer* e *competitor*;

⁵ <https://www.unepfi.org>

⁶ <https://www.msci.com>

⁷ <https://www.ifrs.org/issued-standards/sasb-standards/>

⁸ <https://www.spglobal.com/sustainable1/en/solutions>

- la **ricognizione delle politiche, dei processi e dei presidi interni** già esistenti (es. codice etico e policy aziendali);
- la **definizione della catena del valore** del Gruppo, articolata nelle fasi di upstream, operazioni proprie e downstream.

Tale attività ha consentito di costruire una visione complessiva delle principali dinamiche ESG rilevanti per il Gruppo e di definire il perimetro dell'analisi, includendo sia le attività dirette sia le relazioni lungo la *value chain*.

Identificazione degli impatti, rischi ed opportunità

Sulla base delle evidenze emerse dall'analisi di contesto, è stata sviluppata una lista di impatti, rischi e opportunità (IRO), suddivisi in aspetti ambientali, sociali e di governance.

L'identificazione degli IRO ha considerato:

- le attività svolte dal Gruppo e le caratteristiche del modello di business;
- le relazioni con gli *stakeholder* lungo la catena del valore;
- le principali tematiche individuate dagli standard ESRS (livello topic e sub-topic);
- le evidenze emerse dal confronto con funzioni aziendali coinvolte nel processo.
- gli esiti dell'analisi del contesto esterno

Gli IRO sono stati mappati lungo le diverse fasi della catena del valore:

- *upstream*, con riferimento a fornitori di servizi, infrastrutture tecnologiche e partner;
- *own operation*, relative allo sviluppo, gestione e manutenzione delle soluzioni software e dei servizi;
- *downstream*, con riferimento ai clienti, agli intermediari e agli utilizzatori finali dei servizi offerti.

Questa impostazione ha consentito di cogliere sia gli impatti direttamente generati dal Gruppo sia quelli connessi alle relazioni di business.

Valutazione degli impatti, rischi ed opportunità

La valutazione degli IRO è stata condotta secondo le due dimensioni previste dall'approccio di doppia rilevanza:

- rilevanza d'impatto (*inside-out*): analisi degli impatti generati dal Gruppo sull'ambiente e sulla società;
- rilevanza finanziaria (*outside-in*): analisi dei rischi e delle opportunità che i fattori ESG possono generare sulla performance economico-finanziaria.

Per la **rilevanza d'impatto**, gli impatti sono stati valutati considerando i seguenti parametri:

- entità (gravità dell'impatto);
- portata (diffusione dell'impatto);
- irrimediabilità (per gli impatti negativi);
- probabilità di accadimento (per impatti potenziali);
- impatto sui diritti umani.

Nel caso di potenziali impatti negativi sui diritti umani, la valutazione è stata condotta attribuendo prevalenza alla gravità dell'impatto rispetto alla probabilità di accadimento.

Per la **rilevanza finanziaria**, la valutazione ha considerato

- la probabilità di accadimento degli effetti finanziari;
- la magnitudo potenziale degli effetti economici;
- l'orizzonte temporale (breve, medio e lungo termine)

Tutti i parametri sono stati valutati su una scala qualitativa-quantitativa da 1 a 5, dove:

- 1 rappresenta un livello di impatto o rischio/opportunità molto basso;
- 5 rappresenta un livello molto elevato.

Ai fini della determinazione della rilevanza:

- per la rilevanza d'impatto, è stata definita una soglia di materialità pari a ≥ 3 ;
- per la rilevanza finanziaria, è stata definita una soglia di materialità pari a $\geq 2,5$.

Gli IRO che superano almeno una delle due soglie o che risultano rilevanti in entrambe le dimensioni sono stati classificati come rilevanti e considerati nella definizione delle tematiche di sostenibilità prioritarie del Gruppo.

La valutazione è stata svolta con il coinvolgimento delle principali funzioni aziendali e del fondo Rivean, socio del gruppo TAS, garantendo un presidio trasversale e una lettura integrata dei rischi e delle opportunità.

Sulla base degli esiti della valutazione, sono stati identificati gli IRO rilevanti e, conseguentemente, le tematiche di sostenibilità prioritarie per il Gruppo. La tabella seguente sintetizza i risultati ottenuti, evidenziando la fase della catena del valore in cui gli IRO si manifestano.

Legenda:



	Materialità di impatto	Materialità finanziaria		Doppia Materialità	
	Impatti	Rischi	Opportunità	Materialità	Value Chain
E1 – Cambiamenti climatici	☒	☒	☐	☒	U > O > D
E2 – Inquinamento	☐	☐	☐	☐	> > >
E3 – Acque e risorse marine	☐	☐	☐	☐	> > >
E4 – Biodiversità ed ecosistemi	☐	☐	☐	☐	> > >
E5 – Economia circolare	☐	☐	☐	☐	> > >
S1 – Forza lavoro propria	☒	☒	☐	☒	> O >
S2 – Lavoratori nella catena del valore	☐	☐	☐	☐	> > >
S3 – Comunità interessate	☒	☐	☐	☒	U > O > D
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	☐	☒	☐	☒	> O > D
G1 – Condotta d'impresa	☒	☒	☐	☒	U > O > D

L'analisi ha evidenziato come le questioni maggiormente rilevanti si concentrino nei seguenti ambiti:

- **Cambiamenti climatici (E1):** con riferimento ai consumi energetici delle infrastrutture digitali e alle emissioni associate, nonché alle opportunità legate all'efficientamento energetico e all'adozione di soluzioni a minore impatto.
- **Forza lavoro propria (S1):** con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze, alla gestione dei talenti, al benessere

organizzativo e alla capacità di attrarre e trattenere risorse qualificate in un contesto ad alta intensità tecnologica.

- **Comunità interessate (S3):** in relazione al ruolo del Gruppo nell'abilitare l'innovazione digitale attraverso la formazione e nel contribuire allo sviluppo di ecosistemi più inclusivi e accessibili.
- **Consumatori e utilizzatori finali (S4):** con riferimento alla qualità, sicurezza e affidabilità dei servizi offerti, nonché alla protezione dei dati e alla continuità operativa delle soluzioni mission-critical.
- **Condotta d'impresa (G1):** con focus su etica, compliance, gestione dei rischi, cybersecurity e relazioni con partner e fornitori.

Nel complesso, l'analisi evidenzia come i principali impatti, rischi e opportunità del Gruppo si concentrino prevalentemente nelle attività operative e nelle relazioni downstream, pur mantenendo una crescente attenzione alle dinamiche *upstream*, in particolare in relazione ai fornitori tecnologici e ai partner strategici.

In aggiunta alle tematiche identificate come rilevanti attraverso il processo di doppia rilevanza, il Gruppo ha incluso nella presente Dichiarazione di Sostenibilità anche alcune informazioni relative al tema della **salute e sicurezza dei lavoratori propri**, pur non essendo tale ambito emerso come prioritario nell'analisi. In particolare, le informazioni e le metriche riportate nella sezione dedicata (cfr. paragrafo "[Salute e sicurezza](#)") sono state oggetto di specifiche richieste informative da parte del fondo di investimento e socio del Gruppo, Rivean, nell'ambito dei propri processi di monitoraggio ESG. Alla luce di tali richieste e in un'ottica di trasparenza e allineamento alle aspettative degli stakeholder, il Gruppo ha pertanto ritenuto opportuno includere tale tema nella *disclosure* nel presente documento.

Le evidenze emerse dall'analisi di doppia rilevanza sono inoltre richiamate all'inizio di ciascun capitolo tematico, al fine di evidenziare il collegamento tra le tematiche rendicontate e gli impatti, rischi e opportunità rilevanti identificati dal Gruppo.

1.5 Dichiarazione sul dovere di diligenza

Elementi fondamentali del dovere di diligenza	Sezione
a) Integrazione del dovere di diligenza nella governance, strategia e modello di business	1.2 Modello aziendale e catena del valore
b) Coinvolgimento degli stakeholder nelle principali fasi del processo	1.3 Interessi e opinioni dei portatori d'interesse 1.4 Processo di doppia rilevanza
c) Identificazione e valutazione degli impatti negativi	1.4 Processo di doppia rilevanza

	2.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità (ambientali) 3.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità (sociali) 4.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità (governance)
d) Azioni per prevenire, mitigare o porre rimedio agli impatti negativi	2.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità 2.2 Cambiamenti climatici - azioni in corso e sviluppi futuri 3.2 Forza lavoro propria - azioni in corso e sviluppi futuri 4.2 Condotta d'impresa - azioni in corso e sviluppi futuri
e) Monitoraggio dell'efficacia delle azioni e comunicazione	2.2 Cambiamenti climatici - metriche 3.2 Forza lavoro propria - metriche 4.2 Condotta d'impresa - metriche

1.6 Gestione del rischio e controllo interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Nel corso del 2025, il gruppo TAS ha avviato un progetto organico, con partenza prevista nel 2026, volto alla definizione di un modello di data governance integrato e all'introduzione progressiva di **presidi di controllo** lungo l'intero ciclo di vita del dato riportati nella *disclosure* di sostenibilità. Il progetto si pone l'obiettivo di mappare in modo sistematico i flussi informativi sottostanti alla rendicontazione ESG, identificando ruoli e responsabilità, fonti dei dati, modalità di raccolta, nonché criteri di validazione e consolidamento. In linea con i requisiti ESRS in materia di qualità, affidabilità e tracciabilità dell'informazione, saranno definiti controlli preventivi e successivi, volti a garantire la coerenza, la completezza e l'accuratezza dei dati riportati. Particolare attenzione sarà inoltre dedicata alla documentazione delle metodologie di calcolo, delle assunzioni sottostanti e delle eventuali stime, nonché alla tracciabilità delle modifiche e alla conservazione delle evidenze a supporto dei dati pubblicati.

In parallelo, il Gruppo si avvale di un sistema strutturato di **certificazioni volontarie**, che rappresentano un elemento qualificante del proprio modello di gestione e controllo. Tali certificazioni coprono ambiti chiave quali qualità, sicurezza delle informazioni, continuità operativa e parità di genere, contribuendo a garantire l'adozione di standard riconosciuti a

livello internazionale e il presidio dei principali rischi operativi e reputazionali (per il dettaglio si rimanda all'[Allegato 1 – Informativa sui presidi di sostenibilità](#)). Le certificazioni costituiscono inoltre uno strumento di supporto alla gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO), assicurando l'applicazione di processi formalizzati, verificabili e soggetti a monitoraggio periodico.

Tale percorso rappresenta un passaggio abilitante per il progressivo allineamento del Gruppo alle *best practice* in materia di rendicontazione di sostenibilità, rafforzando la qualità e l'affidabilità delle informazioni comunicate agli stakeholder.

2. Informazioni ambientali

2.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità

Il gruppo TAS identifica e valuta gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) di natura ambientale adottando un approccio strutturato e coerente con i principi della doppia rilevanza e in linea con l'evoluzione del quadro normativo europeo in materia di sostenibilità.

Pur operando in un settore caratterizzato da una limitata intensità ambientale diretta, il Gruppo riconosce che le proprie attività e, in misura rilevante, la propria catena del valore contribuiscono alla generazione di impatti ambientali, in particolare in relazione alle emissioni di gas a effetto serra e ai consumi energetici connessi all'erogazione di servizi digitali e infrastrutture IT.

L'analisi condotta nel 2025 ha evidenziato, tra i temi ambientali rilevanti, quelli relativi al cambiamento climatico — sia in termini di **mitigazione**, connessa alle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3, sia in termini di **adattamento**, legata alla resilienza operativa rispetto a eventi climatici estremi — nonché agli **aspetti energetici**, con riferimento ai consumi e alla dipendenza da fonti non rinnovabili lungo la catena del valore.

In tale contesto, il Gruppo valuta i **rischi di natura fisica e di transizione** associati al cambiamento climatico, inclusi gli effetti derivanti dalla volatilità dei costi energetici e da possibili interruzioni operative, nonché le opportunità legate all'efficientamento energetico, all'adozione di soluzioni tecnologiche a minore impatto ambientale e al progressivo allineamento alle aspettative normative e di mercato.

Il processo di identificazione e gestione degli IRO ambientali è integrato nei sistemi di gestione e controllo del Gruppo e supporta l'orientamento delle decisioni strategiche, con l'obiettivo di rafforzare la resilienza del modello di business e contribuire alla riduzione degli impatti ambientali nel medio-lungo periodo.

La tabella seguente riporta una sintesi degli impatti, dei rischi e delle opportunità identificati in relazione ai temi ambientali rilevanti.

Legenda:

 Impatto positivo
  Impatto negativo
  Rischio
  Opportunità

Tema	Ambito	Descrizione IRO	
Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici		Mancata continuità operativa conseguente a eventi meteorologici estremi
	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Generazione di emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di GES (gas effetto serra) derivanti dalle operation
			Generazione di emissioni indirette di GHG (Scope 3)
	Energia		Alto consumo di energia per far fronte alla domanda di digitalizzazione
			Consumo di energia derivante da fonti non rinnovabili (come gas naturale, LPG e diesel) all'interno della propria Value Chain
			Aumento dei costi operativi a causa della volatilità del costo delle risorse energetiche derivante da eventi esogeni (ad es. guerre, pandemie)

Per la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità sopra descritti, relativi agli aspetti ambientali rilevanti, il Gruppo ha adottato un insieme strutturato di policy e procedure, di seguito riportate:

- la **Politica di sostenibilità** rappresenta il principale riferimento in materia ambientale, in quanto definisce i principi, gli impegni e il modello di governance attraverso cui il Gruppo gestisce le questioni di sostenibilità rilevanti e i relativi impatti, rischi e opportunità. In particolare, il documento esplicita l'impegno del Gruppo nella gestione delle tematiche ambientali, tra cui la riduzione degli impatti legati alle emissioni e ai consumi energetici, e stabilisce il quadro di riferimento per l'integrazione dei fattori ESG nei processi decisionali e operativi;

- la **Procedura di qualificazione e valutazione dei fornitori** (SQPRC007) disciplina le modalità di selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori lungo il ciclo di vita del rapporto contrattuale. Tale procedura è rilevante ai fini ambientali in quanto consente di estendere i presidi di gestione dei rischi e degli impatti anche alla catena del valore, che rappresenta una componente significativa delle emissioni (in particolare Scope 3). Attraverso la valutazione periodica dei fornitori, il Gruppo è in grado di monitorare e mitigare i rischi indiretti connessi, inclusi quelli legati ai consumi energetici e all'utilizzo di risorse non rinnovabili;
- il **Codice Etico** definisce i principi di responsabilità, integrità e sostenibilità che guidano il comportamento del Gruppo nei confronti di tutti gli stakeholder, includendo esplicitamente il principio di tutela ambientale. Il documento risulta pertinente in quanto stabilisce un quadro valoriale che orienta anche le decisioni operative con impatti ambientali, promuovendo comportamenti responsabili e coerenti con gli obiettivi di sostenibilità;
- l'**Accordo sul lavoro agile** (smart working) contribuisce indirettamente alla gestione degli impatti ambientali, in quanto promuove modalità di lavoro flessibili che riducono gli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, le emissioni associate alla mobilità dei dipendenti. Il documento è quindi rilevante in relazione agli IRO ambientali connessi alle emissioni indirette (Scope 3), configurandosi come misura organizzativa di mitigazione.

Per un approfondimento sulle singole policy, si rimanda alla tabella descrittiva riportata nell'[Allegato 1 – Informativa sui presidi di sostenibilità](#) che ne presenta una panoramica completa e dettagliata.

Il Gruppo ha inoltre predisposto un piano di intervento articolato, che include iniziative implementate nel corso dell'esercizio, o programmate per i prossimi anni. Di seguito si propone una sintesi, distinguendo tra attività realizzate o programmate.

Tema	Ambito	Azioni realizzate	Azioni programmate
Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Revisione della procedura di <i>Disaster Recovery</i> al fine di garantire la <i>Business Continuity</i>	
	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Acquisto di energia rinnovabile con certificati verdi per ridurre le emissioni di Scope 1	Avvio nel 2026 del progetto di Sustainable procurement per ridurre le emissioni di Scope 3
	Energia		Avvio nel 2026 del progetto di Sustainable procurement per selezionare fornitori qualificati ESG

2.2 Cambiamenti climatici

Il cambiamento climatico rappresenta una delle principali sfide sistemiche a livello globale, con effetti crescenti su ecosistemi, economie e modelli operativi delle organizzazioni come l'aumento della frequenza e dell'intensità degli eventi climatici estremi, quali ondate di calore, precipitazioni intense e fenomeni di siccità, che possono generare **impatti diretti sulla continuità operativa e sulla stabilità delle infrastrutture fisiche e digitali**.

In questo contesto, il cambiamento climatico assume una duplice rilevanza per il gruppo TAS: da un lato, in termini di contributo agli impatti globali attraverso i consumi energetici e le emissioni di gas a effetto serra; dall'altro, in relazione ai rischi e alle opportunità derivanti dalla transizione verso un'economia a basse emissioni e dall'esposizione a rischi fisici legati agli eventi climatici estremi.

Il Gruppo adotta pertanto un approccio strutturato alla gestione delle tematiche climatiche, articolato lungo le dimensioni della mitigazione e dell'adattamento, con l'obiettivo di contenere la propria impronta ambientale, rafforzare la resilienza operativa e cogliere le opportunità connesse all'innovazione tecnologica e all'efficienza energetica.

Azioni in corso e sviluppi futuri

In coerenza con gli impatti, i rischi e le opportunità identificati, il gruppo TAS ha avviato nel 2025 un primo insieme di iniziative volte a presidiare le tematiche legate ai cambiamenti climatici, con particolare riferimento alle dimensioni della mitigazione.

Con riferimento alla **mitigazione dei cambiamenti climatici**, nel corso dell'esercizio il Gruppo ha introdotto un approccio strutturato all'approvvigionamento energetico, avviando il ricorso all'acquisto di **energia elettrica da fonti rinnovabili certificata tramite Garanzie di Origine**. Tale scelta, gestita in modo centralizzato per le sedi italiane attraverso la **funzione ESG & Procurement**, rappresenta una leva concreta per la riduzione delle emissioni indirette associate ai consumi energetici⁹ e un primo passo verso una gestione più consapevole del mix energetico.

Parallelamente, il Gruppo ha avviato un percorso di **rafforzamento** della qualità e completezza dei **dati ambientali**, con particolare riferimento alla rilevazione dei consumi energetici e delle emissioni di gas a effetto serra. Nel 2025, infatti, il processo di raccolta dati è stato reso più strutturato e capillare, consentendo una rappresentazione più accurata degli impatti e una migliore identificazione delle principali fonti emissive.

In relazione alle emissioni indirette lungo la catena del valore, il Gruppo ha inoltre definito l'avvio, a partire dal 2026, di un progetto di **sustainable procurement**, finalizzato alla progressiva integrazione di criteri ESG nei processi di selezione e valutazione dei fornitori e alla riduzione delle emissioni di Scope 3. Nel corso del 2025 sono state assunte le decisioni strategiche propedeutiche all'avvio del progetto, che prevede tra le principali attività la mappatura e la segmentazione dei fornitori, nonché lo sviluppo di strumenti di valutazione dedicati.

Con riferimento alla dimensione dell'adattamento ai cambiamenti climatici, il Gruppo presidia i rischi legati alla continuità operativa attraverso specifiche procedure formalizzate di gestione delle emergenze, business continuity e disaster recovery. In particolare, il **Disaster Recovery Plan** disciplina in modo strutturato le modalità di risposta a eventi avversi di elevata gravità (classificati come "gravi" o "disastrosi") che possano compromettere la disponibilità delle infrastrutture tecnologiche critiche. Si segnala tuttavia che il piano non è attualmente strutturato con un riferimento esplicito ai rischi derivanti dai cambiamenti climatici, ma si configura come uno strumento trasversale di gestione della continuità operativa, applicabile a diverse tipologie di eventi avversi, inclusi quelli potenzialmente riconducibili a fenomeni climatici estremi.

Il piano prevede l'attivazione di un **sito secondario dedicato**, geograficamente separato dal data center primario, nonché

⁹ Si veda a tal proposito il paragrafo [Emissioni](#).

meccanismi di continuità della connettività e replica delle configurazioni di rete, che consentono il rapido trasferimento delle operazioni e la continuità dei servizi erogati. Sono inoltre definiti ruoli e responsabilità specifici (tra cui IT Services Manager, Crisis Manager e Comitato di Crisi), nonché un processo strutturato che include la rilevazione dell'incidente, l'attivazione del piano, la migrazione al sito secondario, il ripristino del sito primario e il monitoraggio dell'efficacia delle azioni intraprese.

Il piano introduce inoltre criteri di classificazione della criticità dei sistemi e obiettivi di ripristino (RTO e RPO) differenziati in funzione della rilevanza dei servizi, consentendo di garantire tempi di recupero coerenti con il livello di criticità delle applicazioni e dei processi aziendali. Tale approccio contribuisce a rafforzare in modo significativo la resilienza operativa del Gruppo rispetto a eventi estremi, inclusi quelli potenzialmente connessi ai cambiamenti climatici.

Nel complesso, le iniziative intraprese nel 2025 rappresentano un primo passo verso un approccio più strutturato alla gestione delle tematiche climatiche, con margini di ulteriore sviluppo sia in termini di definizione di obiettivi quantitativi sia di estensione degli interventi lungo l'intera catena del valore.

Metriche

Di seguito si riportano le principali metriche relative al tema dei cambiamenti climatici, divise tra gli ambiti energia ed emissioni (Scope 1, Scope 2 e Scope 3), al fine di fornire una rappresentazione completa delle performance ambientali del Gruppo.

Energia

Il gruppo TAS monitora in modo sistematico i propri consumi energetici, considerati un elemento chiave sia per la valutazione degli impatti ambientali sia per l'identificazione delle principali leve di efficientamento. La tabella seguente riporta il dettaglio dei consumi energetici per il 2025, espressi sia in unità fisiche sia in MWh, al fine di garantire una lettura omogenea e comparabile tra le diverse fonti energetiche. In particolare, i consumi di energia elettrica sono rappresentati distinguendo tra componente rinnovabile e non rinnovabile, in funzione delle modalità di approvvigionamento adottate nel corso dell'esercizio.

Tale articolazione consente di cogliere con maggiore chiarezza la composizione del mix energetico del Gruppo e il contributo delle diverse fonti al fabbisogno complessivo.

Consumi energetici	Unità di misura	2025	UdM/MWh
Totale consumi di combustibile da fonti non rinnovabili			1.448,33
Benzina per flotta aziendale (mezzi uso aziendale)	L	51.259	459,74
Gasolio per flotta aziendale (mezzi uso aziendale)	L	63.060	623,73
Gas naturale per riscaldamento	smc	36.166	364,86
Totale energia elettrica acquistata	kWh	1.243.967	1.243,97
Acquisto di energia elettrica rinnovabile – da terze parti	kWh	321.436	321,44
Acquisto di energia elettrica non rinnovabile – da terze parti	kWh	914.864	922,53
Acquisto di energia elettrica non rinnovabile per flotta aziendale (mezzi uso aziendale)	kWh	7.667	7,67

Tabella 2 – Consumi energetici

Nel 2025 si registra una significativa riduzione dei consumi di energia elettrica acquistata, che passano da 2.228.532 kWh nel 2024 a 1.243.967 kWh, con una diminuzione pari al 44,2%. Tale variazione è principalmente riconducibile alla modifica del perimetro operativo del Gruppo, in particolare alla cessione del data center di TAS France a partire dal 1° giugno 2025, precedentemente principale fonte di consumo energetico. La riduzione osservata riflette pertanto un cambiamento strutturale nell'assetto operativo del Gruppo, più che unicamente interventi di efficientamento energetico.

Parallelamente, si rileva una variazione nella composizione del mix energetico: mentre nel 2024 non erano presenti consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili, nel 2025 emerge una componente specifica riconducibile all'acquisto di energia certificata da Garanzie di Origine¹⁰, a conferma dell'avvio di un percorso orientato alla riduzione delle emissioni. Permane tuttavia una quota prevalente di energia elettrica da fonti non rinnovabili, evidenziando come il percorso di transizione energetica sia ancora in fase iniziale. Si evidenzia inoltre un incremento significativo del consumo di gas naturale per il riscaldamento rispetto al 2024, riconducibile principalmente a una più capillare e completa raccolta dei dati, che ha consentito una rappresentazione più accurata dei consumi effettivi.

¹⁰La Garanzia di Origine è una certificazione elettronica che attesta l'origine rinnovabile dei vettori energetici (elettrico, gas rinnovabile, termico) in conformità con la normativa vigente. Il suo scopo è consentire ai fornitori di energia di dimostrare ai clienti finali che una determinata quota o quantità di energia è stata prodotta da fonti rinnovabili.

Si conferma, in linea con l'esercizio precedente, il contributo dei consumi legati ai carburanti per la flotta aziendale, che rappresentano le principali fonti energetiche dirette. La flotta a fine anno risulta composta da **100 autoveicoli**, con 17 veicoli restituiti¹¹ e 23 nuovi veicoli acquistati¹², evidenziando un processo di progressivo rinnovo del parco auto. Dal punto di vista della composizione, la flotta rimane prevalentemente caratterizzata da motorizzazioni tradizionali, con:

- 32 veicoli diesel e 13 a benzina,
- una presenza significativa di veicoli ibridi (anche plug-in),
- e una quota ancora contenuta di 3 veicoli elettrici.

L'analisi delle dinamiche di rinnovo evidenzia come i veicoli restituiti siano prevalentemente alimentati da motorizzazioni tradizionali, mentre tra i veicoli ordinati si registra una maggiore incidenza di soluzioni ibride e plug-in. Tale evoluzione rappresenta un primo orientamento verso tecnologie a minore intensità emissiva, coerente con un percorso graduale di transizione della flotta.

Nel complesso, la flotta aziendale continua a rappresentare una componente rilevante delle emissioni dirette (Scope 1) del Gruppo; tuttavia, il progressivo miglioramento della composizione del parco veicoli e il rafforzamento dei sistemi di monitoraggio costituiscono elementi abilitanti per una gestione più consapevole degli impatti e per la definizione di future azioni di riduzione.

Emissioni

Al fine di garantire una lettura completa e funzionale dei dati, le emissioni sono analizzate sia per tipologia di sorgente, distinguendo tra emissioni stazionarie e mobili, sia per geolocalizzazione, con separazione tra Italia e resto del mondo (di seguito RoW). Questa doppia rappresentazione consente di individuare con maggiore precisione i principali driver emissivi e di comprendere la distribuzione geografica degli impatti, supportando l'identificazione di azioni mirate di riduzione e l'allocazione efficace delle leve di intervento. In ciascuna tabella è inoltre indicata l'incidenza percentuale di ciascuna voce sul totale delle emissioni complessive del

¹¹ Il parco auto restituito è così composto: 10 gasolio, 1 benzina, 1 ibrido-gasolio, 4 ibrido-benzina 1 ibrido plug in benzina.

¹² Il parco auto acquistato è così composto: 3 gasolio, 1 benzina, 2 ibrido-gasolio, 17 ibrido plug in benzina.

Gruppo (Scope 1, Scope 2 e Scope 3), al fine di evidenziare in modo immediato il contributo relativo delle diverse fonti emissive e supportare l'identificazione delle principali aree di intervento.

Nota metodologica sul calcolo della Carbon Footprint

Nel corso del 2025, Gruppo TAS ha sviluppato un secondo esercizio di inventario delle emissioni di gas a effetto serra (*Green House Gas* di seguito anche "GHG"), con l'obiettivo di quantificare in modo strutturato e trasparente la propria impronta carbonica e supportare la definizione di future strategie di decarbonizzazione.

L'analisi è stata condotta in conformità ai principi e alle linee guida del *GHG Protocol Corporate Standard*¹³, principale riferimento internazionale per la contabilizzazione e rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra. In particolare, il calcolo delle emissioni è stato sviluppato nel rispetto dei principi di rilevanza, completezza, coerenza, accuratezza e trasparenza.

Il perimetro organizzativo è stato definito secondo **l'approccio del controllo finanziario**, includendo tutte le entità e le sedi operative del Gruppo sulle quali TAS esercita il controllo. Il perimetro operativo copre l'intero esercizio 2025 (1° gennaio – 31 dicembre) e include le principali fonti emissive associate alle attività del Gruppo, sia dirette sia indirette. Le emissioni sono state classificate secondo le tre categorie previste dal GHG Protocol:

- **Scope 1:** emissioni dirette derivanti da fonti controllate dal Gruppo (es. combustione stazionaria e flotta aziendale);
- **Scope 2:** emissioni indirette derivanti dall'acquisto di energia elettrica (rendicontate secondo approccio market-based e location-based);
- **Scope 3:** emissioni indirette lungo la catena del valore, sia upstream sia downstream.

In coerenza con il modello di business del Gruppo e con i criteri di rilevanza adottati, sono state incluse le seguenti categorie di Scope 3:

- beni e servizi acquistati;
- beni capitali;
- attività correlate a combustibili ed energia;
- rifiuti generati dalle operazioni;
- viaggi di lavoro;

¹³ <https://ghgprotocol.org/corporate-standard>

- spostamenti casa-lavoro dei dipendenti.

Alcune categorie previste dal GHG Protocol (es. trasporto e distribuzione downstream, uso e fine vita dei prodotti venduti, investimenti) sono state escluse in quanto non applicabili al modello operativo del Gruppo o non rilevanti rispetto alle attività svolte.

La quantificazione delle emissioni è stata effettuata utilizzando, ove possibile, dati primari relativi ai consumi energetici, alla mobilità e alle attività operative del Gruppo. In assenza di dati diretti, sono state adottate metodologie di stima basate su approcci:

- **activity-based**, basati su dati fisici (es. consumi, km percorsi);
- **spend-based**, basati sulla spesa economica associata a beni e servizi acquistati.

Per il calcolo delle emissioni sono stati utilizzati fattori di emissione provenienti da fonti riconosciute a livello internazionale, tra cui:

- database DEFRA (2025) per combustibili ed energia;
- database Ecoinvent (versione 3.12) per trasporti e mobilità;
- fattori medi settoriali basati su classificazioni economiche (es. NACE) per le stime spend-based.

Il modello di calcolo è stato sviluppato con l'obiettivo di massimizzare la completezza dell'inventario: non sono stati applicati cut-off quantitativi rigidi e sono state incluse tutte le fonti emissive ritenute rilevanti rispetto alle attività del Gruppo.

Permangono tuttavia alcune limitazioni, principalmente riconducibili a:

- utilizzo parziale di dati stimati, in particolare per alcune categorie di Scope 3;
- assenza di dati completi su alcune fonti emissive specifiche (es. emissioni fuggitive);
- ricorso a fattori medi per le stime basate sulla spesa.

Non sono state identificate rimozioni di gas a effetto serra né sono attualmente in essere meccanismi di compensazione delle emissioni (offsetting).

Scope 1 – Emissioni dirette

Le emissioni di Scope 1 rappresentano le emissioni dirette generate dalle attività del Gruppo e sono principalmente riconducibili ai consumi energetici delle sedi operative e all'utilizzo della flotta aziendale. In tale ambito, rientrano le emissioni derivanti dalla combustione di combustibili

per il riscaldamento degli ambienti e quelle associate all'impiego di carburanti nei veicoli aziendali.

Nel 2025 le emissioni di Scope 1 registrano un incremento rispetto all'esercizio precedente, passando da 301,4 tCO₂eq a 342,9 tCO₂eq (+13,8%). Tale variazione è principalmente riconducibile a un aumento dei consumi energetici per il riscaldamento delle sedi, che ha determinato una crescita delle emissioni stazionarie, solo parzialmente compensata da una riduzione delle emissioni legate alla flotta aziendale.

Emissioni di Scope 1 per tipologia di sorgente	Unità di misura	2025	Incidenza
Emissioni stazionarie	tCO ₂ eq	74,7	2%
Emissioni mobili	tCO ₂ eq	268,2	6%
Totale emissioni dirette - Scope 1	tCO₂eq	342,9	8%

Tabella 3 – Scope 1 per tipologia di sorgente

L'analisi delle emissioni per tipologia di sorgente evidenzia la prevalenza delle emissioni derivanti da combustione mobile rispetto a quelle stazionarie. Tale configurazione riflette il contributo della flotta aziendale rispetto ai consumi energetici degli edifici, confermando come, nel caso del Gruppo, le emissioni dirette siano influenzate principalmente dalle attività di mobilità aziendale.

La distinzione tra emissioni stazionarie e mobili consente di individuare con maggiore precisione i principali driver emissivi e di orientare le azioni di riduzione verso interventi mirati, quali l'efficientamento dei consumi energetici degli edifici e la progressiva ottimizzazione della flotta.

Emissioni di Scope 1 per geolocalizzazione	Unità di misura	2025	Incidenza
ITALIA			
Emissioni stazionarie	tCO ₂ eq	74,1	2%
Emissioni mobili	tCO ₂ eq	268,2	6%
RoW			
Emissioni stazionarie	tCO ₂ eq	0,6	0%
Emissioni mobili	tCO ₂ eq	0	0%
Totale emissioni dirette - Scope 1	tCO₂eq	342,9	8%

Tabella 4 – Emissioni di Scope 1 per tipologia di sorgente

L'analisi per geolocalizzazione mostra una concentrazione prevalente delle emissioni in Italia, coerente con la distribuzione delle sedi operative e delle attività del Gruppo. Il contributo delle altre aree geografiche risulta marginale, confermando una limitata esposizione a emissioni dirette al di fuori del contesto nazionale.

La lettura territoriale dei dati consente di contestualizzare gli impatti emissivi rispetto alla presenza geografica del Gruppo e rappresenta un elemento utile per l'individuazione di eventuali interventi localizzati, in particolare in relazione alla gestione energetica degli immobili e all'organizzazione della mobilità aziendale.

Scope 2 – Emissioni indirette da energia acquistata

Le emissioni di Scope 2 includono le emissioni indirette associate all'energia acquistata e consumata dal Gruppo, con particolare riferimento all'energia elettrica utilizzata per lo svolgimento delle attività operative. Al fine di garantire una rappresentazione completa dell'impatto energetico, tali emissioni sono state quantificate secondo entrambe le metodologie previste, market-based (di seguito MB) e location-based (di seguito LB). Anche in questo caso, i dati sono presentati sia per tipologia di sorgente, distinguendo tra le due metodologie di calcolo, sia per geolocalizzazione. Questa articolazione consente di cogliere le differenze tra impatti legati alle scelte di approvvigionamento energetico e quelli derivanti dal contesto energetico dei territori in cui il Gruppo opera, offrendo una base informativa più solida per orientare strategie di efficientamento e approvvigionamento sostenibile.

Le emissioni di Scope 2 evidenziano una significativa riduzione rispetto al 2024, passando da 684,3 tCO₂eq a 175,3 tCO₂eq (-74,4%) secondo l'approccio market-based. Tale diminuzione è principalmente attribuibile a un cambiamento nelle modalità di approvvigionamento energetico, con un maggiore ricorso a energia elettrica coperta da Garanzie di Origine. La variazione osservata riflette pertanto una leva di natura strategica legata al procurement energetico, più che una riduzione dei consumi, contribuendo in modo rilevante al miglioramento dell'impronta emissiva complessiva del Gruppo.

Emissioni di Scope 2 per tipologia di sorgente	Unità di misura	2025	Incidenza
Emissioni indirette da elettricità acquistata - MB	tCO ₂ eq	175,3	4%
Emissioni indirette da elettricità acquistata - LB	tCO ₂ eq	221,4	5%

Tabella 5 – Emissioni di Scope 2 per tipologia di sorgente

Con riferimento all'approccio location-based, le emissioni di Scope 2 evidenziano una riduzione rispetto al 2024, quando risultavano pari a 431,09 tCO₂eq, attestandosi nel 2025 a livelli inferiori, con una diminuzione pari a circa il 48,6%. Tale andamento riflette principalmente la variazione dei consumi energetici e il perimetro operativo del Gruppo, in particolare la dismissione della sede francese e la cessione del relativo data center, che rappresentava una componente significativa del fabbisogno energetico.

A differenza dell'approccio market-based, il metodo location-based non incorpora gli effetti delle scelte contrattuali di approvvigionamento, ma restituisce un valore rappresentativo del mix energetico medio dei territori in cui il Gruppo opera. Per questo motivo, la riduzione osservata secondo questo approccio consente di cogliere in modo più diretto l'evoluzione dei consumi effettivi e della struttura operativa, offrendo una lettura complementare e necessaria per una valutazione completa della performance energetica ed emissiva.

Emissioni per geolocalizzazione	Unità di misura	2025	Incidenza
ITALIA			
Emissioni indirette da elettricità acquistata - MB	tCO ₂ eq	19,6	0%
Emissioni indirette da elettricità acquistata - LB	tCO ₂ eq	85,5	2%
RoW			
Emissioni indirette da elettricità acquistata - MB	tCO ₂ eq	155,6	4%
Emissioni indirette da elettricità acquistata - LB	tCO ₂ eq	135,8	3%

Tabella 6 – Emissioni di Scope 2 per geolocalizzazione

L'analisi per geolocalizzazione evidenzia come le emissioni siano distribuite in coerenza con la presenza operativa del Gruppo nei diversi Paesi. Le differenze osservate tra le aree geografiche riflettono, oltre alla distribuzione dei consumi energetici, anche le caratteristiche dei rispettivi mix energetici nazionali, che incidono in modo diretto sulle emissioni calcolate secondo l'approccio location-based.

La lettura territoriale dei dati, integrata con la distinzione tra market-based e location-based, consente di comprendere in modo più approfondito il contributo dei diversi contesti geografici alla performance emissiva

complessiva e supporta l'individuazione di possibili azioni di miglioramento mirate.

Scope 3 – Emissioni indirette lungo la catena del valore

Le emissioni di Scope 3 comprendono le emissioni indirette generate lungo l'intera catena del valore, sia a monte che a valle delle attività del Gruppo e rappresentano per il 2025 la quota prevalente dell'impronta emissiva complessiva. In coerenza con il modello di business, l'analisi ha incluso le principali categorie rilevanti, tra cui l'acquisto di beni e servizi, i beni strumentali, le attività energetiche non incluse negli Scope 1 e 2, la gestione dei rifiuti, i viaggi di lavoro e gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti.

Le emissioni sono analizzate sia per **categoria di sorgente**, al fine di individuare i principali hotspot lungo la catena del valore, sia per **geolocalizzazione**, distinguendo tra Italia e resto del mondo. Tale approccio consente di comprendere non solo quali attività contribuiscono maggiormente alle emissioni, ma anche dove tali impatti si concentrano, supportando lo sviluppo di strategie mirate, in particolare in ambito procurement, gestione dei fornitori e organizzazione del lavoro.

Emissioni di Scope 3 per tipologia di sorgente	Unità di misura	2025	Incidenza
1. Prodotti e servizi acquistati	tCO ₂ eq	3.131,7	73%
2. Beni capitali	tCO ₂ eq	31,9	1%
3. Attività legate a combustibili ed energia (non incluse nello Scope 1 e 2)	tCO ₂ eq	144	3%
5. Rifiuti generati dalle operation	tCO ₂ eq	75,9	2%
6. Viaggi di lavoro	tCO ₂ eq	56,2	1%
7. Spostamenti casa-lavoro dei dipendenti	tCO ₂ eq	306,4	7%
Totale emissioni indirette – Scope 3	tCO₂eq	3.746,2	88%

Tabella 7 – Emissioni di Scope 3 per geolocalizzazione

L'analisi per categoria evidenzia come la quota prevalente dell'impronta emissiva del Gruppo sia riconducibile all'acquisto di beni e servizi, seguite dai beni strumentali, dalle attività energetiche non incluse negli Scope 1 e 2 e dalla mobilità dei dipendenti.

La distribuzione delle emissioni riflette il modello di business del Gruppo, caratterizzato da una forte dipendenza da servizi e forniture esterne e da un utilizzo intensivo di infrastrutture digitali di terze parti. Al contempo, il maggiore livello di dettaglio introdotto nel 2025 consente una

rappresentazione più accurata degli hotspot emissivi, grazie a un affinamento metodologico e a una maggiore granularità dei dati raccolti. La lettura per categoria non solo identifica le principali fonti di emissione, ma costituisce anche la base per orientare le priorità di intervento, in particolare in ambito procurement e gestione dei fornitori.

Emissioni di Scope 3 per geolocalizzazione	Unità di misura	2025	Incidenza
ITALIA			
1. Prodotti e servizi acquistati	tCO ₂ eq	2901,2	68%
2. Beni capitali	tCO ₂ eq	31,5	1%
3. Attività legate a combustibili ed energia (non incluse nello Scope 1 e 2)	tCO ₂ eq	85,3	2%
5. Rifiuti generati dalle operazioni	tCO ₂ eq	75,9	2%
6. Viaggi di lavoro	tCO ₂ eq	33,9	1%
7. Spostamenti casa-lavoro dei dipendenti	tCO ₂ eq	281,3	7%
RoW			
1. Prodotti e servizi acquistati	tCO ₂ eq	230,5	5%
2. Beni capitali	tCO ₂ eq	0,3	0%
3. Attività legate a combustibili ed energia (non incluse nello Scope 1 e 2)	tCO ₂ eq	58,7	1%
5. Rifiuti generati dalle operazioni	tCO ₂ eq	0	0%
6. Viaggi di lavoro	tCO ₂ eq	22,3	1%
7. Spostamenti casa-lavoro dei dipendenti	tCO ₂ eq	25,1	1%
Totale emissioni indirette – Scope 3	tCO₂eq	3.746,2	88%

Tabella 8 – Emissioni di Scope 3 per geolocalizzazione

L'analisi per geolocalizzazione evidenzia come le emissioni di Scope 3 siano distribuite lungo la catena del valore in coerenza con la presenza operativa del Gruppo e con la localizzazione dei principali fornitori e partner. La quota prevalente delle emissioni risulta concentrata in Italia, dove si sviluppano le principali attività di approvvigionamento e gestione operativa, mentre il contributo delle altre aree geografiche si mantiene complessivamente marginale.

Le emissioni di Scope 3 evidenziano un incremento rispetto all'esercizio precedente, passando da 2.864,6 tCO₂eq a 3.746,2 tCO₂eq (+30,8%). Tale variazione è principalmente attribuibile al miglioramento della qualità e della copertura dei dati, nonché a un affinamento metodologico che ha consentito una più accurata attribuzione delle emissioni tra le diverse categorie della catena del valore. In particolare, rispetto al 2024 – primo anno di rendicontazione dello Scope 3 – il 2025 presenta una maggiore granularità informativa e una rappresentazione più completa degli impatti indiretti, che non riflette necessariamente un aumento strutturale delle emissioni, ma piuttosto un'evoluzione del livello di maturità del processo di misurazione.

3. Informazioni sociali

3.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità

Per il Gruppo TAS, la dimensione sociale si esprime nella capacità di coniugare innovazione, responsabilità e creazione di valore nel rapporto con le persone, i clienti e i contesti in cui il Gruppo opera. In un settore caratterizzato da elevata specializzazione e continua evoluzione tecnologica, le tematiche sociali assumono un ruolo strategico sia per la qualità delle relazioni interne ed esterne, sia per la solidità e la continuità del modello di business.

La dimensione sociale rappresenta infatti un elemento essenziale per sostenere la crescita del Gruppo, rafforzarne la capacità competitiva e consolidare nel tempo relazioni basate su fiducia, responsabilità e valore condiviso. In questa prospettiva, il Gruppo promuove un approccio fondato sulla valorizzazione della forza lavoro, sull'attenzione nei confronti delle comunità e sulla tutela dei clienti e degli utilizzatori finali, attraverso presidi organizzativi, policy e pratiche orientate a equità, inclusione, sicurezza, qualità e affidabilità.

A seguito dell'analisi di doppia rilevanza condotta nel 2025, il Gruppo ha identificato, nell'ambito delle tematiche sociali, come temi materiali la forza lavoro propria, le comunità interessate e i consumatori e utilizzatori finali, rispetto ai quali sono stati individuati i seguenti impatti, rischi e opportunità (IRO).

Legenda:

 Impatto positivo
  Impatto negativo
  Rischio
  Opportunità

Tema	Ambito	Descrizione IRO
Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	 Stabilità occupazionale dei lavoratori in conseguenza alla politica contrattuale applicata
		 Soddisfazione dei dipendenti rispetto all'orario di lavoro in virtù della conformità alle previsioni contrattuali
		 Difficoltà nell'attrarre e trattenere risorse tipica del settore dovuta alla mancata soddisfazione dei dipendenti in termini di condizioni di lavoro
		 Sicurezza economica dei dipendenti grazie alla garanzia di salari adeguati
		 Sicurezza e stabilità dei dipendenti grazie alla garanzia della copertura da parte di contratti collettivi e accordi di secondo livello
		 Soddisfazione dei dipendenti grazie all'introduzione di agevolazioni che permettano un aumento dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
		 Difficoltà a trattenere risorse e calo della produttività derivante dalla difficoltà a identificare e assumere risorse qualificate dal mercato
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	 Disparità retributiva e ridotta rappresentanza di donne in posizioni di responsabilità, determinate dalle caratteristiche del settore e dalla multinazionalità del gruppo TAS
		 Crescita delle capacità e delle skills del personale grazie a programmi formativi e di sviluppo delle competenze
		 Riduzione delle performance aziendali derivante dalla difficoltà di qualificazione professionale e potenziale disallineamento nelle competenze tra il personale e le esigenze aziendali

Tema	Ambito	Descrizione IRO
Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità interessate	⚠ Perdite reputazionali e/o sanzioni dovute ad atti discriminatori e comportamenti offensivi e/o coercitivi nei confronti del personale
		⊕ Miglioramento della cultura aziendale e del rispetto delle diversità grazie a iniziative di sensibilizzazione/formazione
		⊕ Sviluppo sociale, economico e culturale delle comunità attraverso iniziative dirette e/o sostegno ad associazioni territoriali (attività solidaristiche, sportive, culturali, ecc.)
Consumatori e utilizzatori finali	Riservatezza	⚠ Sanzioni, azioni legali e perdite reputazionali dovute alla violazione dei dati, sia per attacco esterno che per attività illecite interne o alla non conformità al GDPR
		⚠ Perdita reputazionale in conseguenza a problematiche relative alla riservatezza (vulnerabilità informatica, furto/indisponibilità/integrità/riservatezza) dei clienti/soci

Per la gestione degli impatti e dei rischi sopra descritti, relativi agli aspetti sociali rilevanti, il Gruppo ha adottato un insieme strutturato di policy e procedure, di seguito riportate:

- Il **Codice Etico** definisce i principi, i valori aziendali, i doveri, i diritti e le responsabilità che guidano il Gruppo nei rapporti con tutti i soggetti con cui interagisce nello svolgimento del proprio business. Con riferimento alla valorizzazione delle risorse umane, il Gruppo TAS promuove il rispetto della persona e assicura condizioni di lavoro improntate alla dignità individuale. Il documento richiama inoltre i principi di responsabilità verso la collettività e gli impegni assunti in materia di riservatezza e tutela della privacy;
- la **Politica di sostenibilità** formalizza i principi cardine, gli impegni e gli indirizzi che guidano l'azione del Gruppo in ambito ESG. Con riferimento alla dimensione sociale, essa richiama e coordina i principali presidi relativi ai diritti delle persone, alla parità di genere, alla salute e sicurezza sul lavoro e alla tutela dei dati personali e della privacy;

- la **Politica per la diversità e la parità di genere** esprime l'impegno del Gruppo a riconoscere e valorizzare la diversità a ogni livello organizzativo, includendo, tra gli altri aspetti, genere, età, etnia, origine geografica, identità culturale, disabilità e orientamento sessuale;
- la **Procedura Gestione della parità di genere e delle pari opportunità** è finalizzata a garantire la piena applicazione delle politiche aziendali in materia di parità di genere e pari opportunità. Essa definisce linee guida e azioni volte a promuovere una cultura aziendale inclusiva, rispettosa delle differenze e priva di discriminazioni, contribuendo a rafforzare i presidi del Gruppo in materia di equità e inclusione;
- la **Politica per la gestione dei dati personali e per la privacy** disciplina l'approccio del Gruppo alla protezione dei dati personali e alla gestione degli obblighi privacy, nel rispetto della normativa applicabile;
- **Manuale del personale dipendente** nasce per favorire la comunicazione interna e dare maggiore trasparenza ai processi organizzativi legati alla gestione del personale di TAS S.p.A..

Per maggiori dettagli sulle singole policy, si rinvia alla tabella descrittiva riportata nell'[Allegato 1 – Informativa sui presidi di sostenibilità](#), che contiene il dettaglio completo di tutte le policy adottate dal Gruppo. Inoltre, il Gruppo ha definito un piano di interventi che comprende sia azioni già realizzate nel corso dell'anno, sia iniziative programmate per i prossimi esercizi. Di seguito si riporta una sintesi, distinguendo tra misure attuate e interventi pianificati.

Tema	Ambito	Azioni realizzate ¹⁴	Azioni programmate
Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	• Sussidi per il work-life balance • Sistema di job pricing e salary review	• Questionario sullo stress lavoro-correlato
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	• Certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere • Formazione su pari opportunità, inclusione e disabilità	• Introduzione di un sistema strutturato di performance management • Avvio di un piano di reskilling e up-skilling

¹⁴ Per il dettaglio delle azioni si rinvia ai paragrafi dedicati: 3.2 [Forza lavoro propria](#), 3.3 [Comunità interessate](#) e 3.4 [Consumatori e utilizzatori finali](#).

		•Rafforzamento della formazione tecnica e manageriale	
Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	•Adesione al progetto Ecoplastfriends • Iniziative con giovani, scuole e territorio •Sostegno al Progetto di Rise Against Hunger per combattere la fame e promuovere la formazione	-
Consumatori e utilizzatori finali	Riservatezza		•Rafforzamento dei sistemi di sicurezza e protezione dei dati • Implementazione delle piattaforme GRC CORA e Cyber Guru

3.2 Forza lavoro propria

Il Gruppo TAS riconosce nel capitale umano il principale motore di crescita e innovazione e considera la creazione di un ambiente di lavoro sano, equo e inclusivo una condizione imprescindibile per il proprio sviluppo sostenibile. Per questo motivo, il Gruppo si impegna a garantire il rispetto dei diritti umani e dei diritti del lavoro, promuovendo la stabilità occupazionale, il dialogo sociale e la libertà di associazione. Inoltre, pone particolare attenzione all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, alla promozione delle pari opportunità, alla salute e sicurezza dei propri dipendenti, nonché alla formazione e allo sviluppo delle competenze.

Condizioni di lavoro

La tematica relativa alle condizioni di lavoro comprende aspetti particolarmente rilevanti per il Gruppo TAS, emersi anche dall'analisi di doppia rilevanza. In particolare, rientrano in questo ambito temi quali la **sicurezza dell'occupazione, l'orario di lavoro, l'adeguatezza salariale, la contrattazione collettiva e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata**. Di seguito sono illustrate le azioni realizzate dal Gruppo e quelle programmate, nonché le metriche utilizzate per monitorare tali aspetti.

Azioni in corso e sviluppi futuri

Il Gruppo TAS pone particolare attenzione alla qualità e alla stabilità dell'occupazione, favorendo il ricorso a **contratti a tempo indeterminato** e monitorando costantemente **il turnover del personale**. I dipendenti del Gruppo sono remunerati nel rispetto della normativa vigente e degli

eventuali accordi integrativi aziendali. In particolare, i dipendenti di TAS beneficiano di condizioni lavorative migliorative, riviste e aggiornate anche in collaborazione con le rappresentanze sindacali, con l'obiettivo di favorire un più efficace equilibrio tra vita personale e vita professionale. Più in generale, il Gruppo gestisce i rapporti di lavoro in coerenza con le legislazioni nazionali applicabili nei diversi Paesi in cui hanno sede le società controllate. In questo quadro, il ricorso ai contratti a tempo determinato resta contenuto e una parte significativa delle nuove risorse entra in azienda attraverso **percorsi di apprendistato** rivolti generalmente a persone alla prima esperienza lavorativa o alla prima esperienza nel settore. I percorsi di apprendistato hanno una durata media di 30 mesi e si concludono con una valutazione finalizzata a verificare il livello di autonomia raggiunto rispetto agli obiettivi del percorso. Il Tasso di conversione risulta elevato, mentre i casi di interruzione del rapporto si mantengono su livelli contenuti a conferma dell'attenzione del Gruppo verso percorsi di inserimento orientati alla continuità occupazionale.

Nella medesima prospettiva di miglioramento delle condizioni di lavoro, il Gruppo ha rafforzato il proprio impegno in materia di **equilibrio tra vita professionale e vita privata** mediante la sottoscrizione, con le RSU aziendali e le organizzazioni sindacali, di un nuovo accordo collettivo aziendale sul lavoro agile, che sostituisce i precedenti accordi individuali di telelavoro. Tale accordo mira a disciplinare in modo più strutturato il lavoro da remoto, contribuendo al miglioramento delle condizioni di lavoro e a una più efficace conciliazione tra dimensione professionale e personale. A ciò si affianca la previsione di specifici **sussidi a favore dei dipendenti, finalizzati a sostenere i bisogni legati alla sfera familiare e al benessere individuale**, tra cui contributi per l'asilo, per visite mediche dei dipendenti e dei parenti di primo grado, nonché per l'abbonamento al trasporto pubblico. Tra le azioni programmate per il 2026 rientra inoltre la **somministrazione di un questionario sullo stress lavoro-correlato**, basato sulla metodologia INAIL¹⁵, con l'obiettivo di valutare l'eventuale presenza di fattori di rischio all'interno dell'organizzazione e, ove necessario, definire interventi mirati per prevenirli o rimuoverli.

Inoltre, il Gruppo si è dotato di un sistema strutturato **di job pricing e salary review**. Per la definizione delle offerte in assunzione e per la revisione delle retribuzioni, l'azienda utilizza benchmark esterni, integrati con valutazioni di equità interna. Ogni anno i manager sono chiamati a riesaminare i ruoli organizzativi, attribuirne il livello di strategicità e individuare le persone chiave, mentre la funzione HR supporta il processo con una visione complessiva del mercato e della popolazione aziendale. L'obiettivo è

¹⁵<https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/pubblicazioni/catalogo-generale/catalogo-generale-dettaglio.2025.04.metodologia-valutazione-gestione-rischio-stress-lavoro-correlato.html>

rafforzare la retention e tutelare il know-how interno; in tale contesto, i pacchetti retributivi possono includere anche superminimi ad personam.

Nel 2025 l'azienda è passata da una logica per Paese ad una per aree di prodotto (Business Line) e la funzione HR si è strutturata per rispondere al meglio alle nuove esigenze organizzative. Tale approccio è volto a promuovere una gestione più integrata delle persone appartenenti a Paesi diversi ma inserite nella medesima linea di business, rafforzando progressivamente il presidio sui percorsi di carriera, sulle aspettative retributive e sul dialogo con le sedi estere. I benefici di questo nuovo assetto organizzativo sono attesi soprattutto nel medio-lungo periodo.

Metriche

Nel 2025 il Gruppo TAS conta complessivamente 799 dipendenti e presenta una struttura occupazionale fortemente orientata alla stabilità: il 98,2% della popolazione aziendale è infatti assunto con contratto a tempo indeterminato, mentre i contratti a tempo determinato rappresentano una quota residuale pari all'1,8%.

Dipendenti per tipologia di contratto	u.m.	2025				
		D	U	Altro	N.C.	Totale
Contratto a tempo indeterminato	n	232	553	0	0	785
Contratto a tempo determinato	n	9	5	0	0	14
Totale	n	241	558	0	0	799

Tabella 9 – Dipendenti per tipologia di contratto

Dal punto di vista geografico, la presenza del Gruppo si concentra prevalentemente in Italia, dove è impiegato oltre il 92% dei dipendenti, accanto a una presenza più contenuta in altri Paesi, in particolare nel resto d'Europa, in Sud Africa e in Brasile. I dati risultano complessivamente in linea con quanto rendicontato per il FY 2024¹⁶; si segnala, tuttavia, la conversione dei contratti di lavoro dei dipendenti in Sud Africa, da tempo indeterminato a tempo determinato nel corso del 2025, in previsione della chiusura della sede prevista per il 2026.

Ripartizione per paese dei dipendenti	u.m.	2025				
		D	U	Altro	N.C.	Totale
Europa (esclusa Italia)						

¹⁶ Sebbene per il FY 2024 la rendicontazione sia stata redatta secondo gli standard GRI, per il FY 2025 non si rilevano variazioni nella metodologia di calcolo utilizzata per la ripartizione dei dipendenti per Paese.

Ripartizione per paese dei dipendenti	u.m.	2025				
		D	U	Altro	N.C.	Totale
Contratto a tempo indeterminato	n	12	37	0	0	49
Contratto a tempo determinato	n	0	0	0	0	0
Brasile						
Contratto a tempo indeterminato	n	1	1	0	0	2
Contratto a tempo determinato	n	0	0	0	0	0
Sud Africa						
Contratto a tempo indeterminato	n	0	0	0	0	0
Contratto a tempo determinato	n	8	4	0	0	12
Italia						
Contratto a tempo indeterminato	n	219	515	0	0	734
Contratto a tempo determinato	n	1	1	0	0	2
Totale	n	241	558	0	0	799

Tabella 10- Ripartizione per paese dei dipendenti

Nel corso dell'anno, il tasso di turnover si attesta al 9,86%, corrispondente a 78 dipendenti che lasciano l'impresa su un organico medio annuo pari a 791 persone. Per il 2025 la metodologia di calcolo del turnover è stata modificata al fine di allinearla agli standard VSME. Di conseguenza, il dato rendicontato per l'esercizio non è direttamente comparabile con quanto riportato nel report FY 2024.

Tasso di turnover	u.m.	2025
Turnover dei dipendenti	%	9,86
Numero di dipendenti che hanno lasciato l'impresa nell'anno di riferimento	n	78
Numero medio di dipendenti nell'anno di riferimento	n	791

Tabella 11 - Tasso di turnover

Nel 2025 il Gruppo TAS non rileva lavoratori autonomi operanti esclusivamente per l'impresa dichiarante. Il ricorso a personale esterno si attesta complessivamente a 9 unità, di cui 8 collaboratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) e 1 lavoratore somministrato. Il dato è allineato a quanto rendicontato nel FY 2024, in cui i lavoratori autonomi erano pari a 7.

Numero di lavoratori autonomi	u.m.	2025
Lavoratori indipendenti che lavorano esclusivamente per l'impresa dichiarante	n	0
Lavoratori temporanei somministrati da imprese di collocamento	n	9

Tabella 12 - Numero di lavoratori autonomi

Con riferimento alle società italiane del Gruppo, in continuità con quanto rendicontato per il 2024, il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva, applicati sulla base del CCNL Metalmeccanico (Federmeccanica) e, per i dirigenti, del contratto Federmanager. Nei Paesi esteri in cui opera il Gruppo, la contrattazione collettiva nazionale assume invece un peso più contenuto, mentre risultano maggiormente diffuse forme di regolazione di secondo livello, individuale o aziendale, in linea con i rispettivi contesti normativi e di mercato.

Dipendenti coperti da CCNL	u.m.	2025
Percentuale di dipendenti coperti da CCNL	%	91,99
N. totale di dipendenti coperti da CCNL	n	735
N. totale di dipendenti	n	799

Tabella 13 - Dipendenti coperti da CCNL

L'intera popolazione aziendale in Italia¹⁷ risulta coperta da misure di protezione sociale mediante programmi pubblici o prestazioni offerte dall'impresa, contro la perdita di reddito dovuta a uno dei seguenti eventi importanti della vita: malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, congedo parentale, pensionamento.

La tabella seguente riporta il numero di dipendenti aventi diritto ai congedi per motivi familiari e il numero di coloro che, nel corso dell'anno, ne hanno effettivamente usufruito, con dettaglio per genere. Il dato è allineato con quanto riportato per il 2024 in cui i dipendenti che avevano usufruito di congedi parentali erano 8.

Congedi per motivi familiari	u.m.	2025
Dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari	n	799
Totale dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari, per genere	n	7
Donne	n	5
Uomini	n	2

Tabella 14 - Congedi per motivi familiari

¹⁷ I dipendenti in Italia sono il 92% del totale.

Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Il Gruppo TAS riconosce la parità di trattamento e le pari opportunità come temi centrali, emersi anche dall'analisi di doppia rilevanza. In questo ambito, il Gruppo dedica particolare attenzione alla **parità di genere e alla parità retributiva, alla prevenzione di violenza e molestie sul luogo di lavoro, così come alla valorizzazione della diversità e alla promozione di percorsi di formazione e sviluppo delle competenze**. Nei paragrafi che seguono sono descritte le azioni intraprese, quelle previste e le metriche utilizzate per monitorare tali aspetti.

Azioni in corso e sviluppi futuri

Il Gruppo riconosce nell'inclusione una leva fondamentale e si impegna a garantire pari trattamento in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo, dalla selezione all'onboarding, dalla formazione ai percorsi di crescita professionale. Allo stesso tempo, il Gruppo promuove una cultura inclusiva, orientata al contrasto degli stereotipi e alla diffusione di una comunicazione interna ed esterna rispettosa delle diversità. In tale contesto, TAS ha ottenuto nel novembre 2024 la **certificazione UNI/PdR 125:2022**, che supporta le organizzazioni nella promozione della parità di genere, favorendo l'evoluzione della cultura aziendale e la valorizzazione delle performance individuali e organizzative.

Coerentemente con questo impegno, il Gruppo ha attivato diversi **percorsi formativi dedicati alle pari opportunità**, non solo con riferimento al genere, ma anche in materia di disabilità, attraverso video-pillole e contenuti digitali, con l'obiettivo di promuovere un cambiamento concreto nella cultura aziendale. A tali iniziative si affiancano percorsi di formazione linguistica, tecnica e manageriale, finalizzati sia allo sviluppo e al rafforzamento delle competenze professionali delle persone, sia al supporto della crescita e dell'efficacia organizzativa, contribuendo al contempo a garantire pari opportunità di sviluppo per l'intera popolazione aziendale. In particolare, sono previsti percorsi legati al conseguimento di certificazioni utili al mantenimento delle partnership con operatori quali Oracle, Microsoft e SWIFT, percorsi per la crescita verso ruoli di project management, attività formative su AWS per specifici profili di accesso alle dashboard, nonché formazione di business e aggiornamento normativo per la gestione di processi e strumenti in ambito finanziario.

Tra le iniziative programmate per il 2026 rientra l'attivazione di un meccanismo strutturato di **performance management**, basato su un ciclo formalizzato di colloqui e feedback tra responsabili e collaboratori.

L'obiettivo, nei prossimi anni, è giungere alla piena implementazione del sistema, così da rendere strutturale e continuativo il confronto tra responsabili e collaboratori.

Inoltre, il Gruppo intende avviare un **piano di reskilling**, con l'obiettivo di sostenere l'evoluzione professionale delle persone favorendo un adeguamento tempestivo delle competenze ai cambiamenti tecnologici in atto.

Metriche

Nel corso del 2025, le posizioni manageriali del Gruppo TAS, includendo dirigenti e top management, risultano ricoperte da 42 persone, di cui 8 donne e 34 uomini. Rispetto al 2024, il dato evidenzia un aumento della componente femminile, che passa da 4 a 8 unità, mentre la componente maschile passa da 36 a 34 unità.

Tale evoluzione assume particolare rilievo alla luce delle caratteristiche del settore di riferimento, che storicamente registra una minore disponibilità di profili femminili. In questo contesto, i dati confermano l'impegno del Gruppo TAS nella promozione della parità di genere, anche all'interno delle posizioni manageriali, attraverso un progressivo riequilibrio della rappresentanza.

Rapporto di genere a livello manageriale	u.m.	2025
Rapporto di genere a livello manageriale	%	23,53
Numero di donne in posizione manageriale	n	8
Numero di uomini in posizione manageriale	n	34

Tabella 15 - Rapporto di genere a livello manageriale

Nel corso del 2025 il Gruppo TAS rileva una popolazione aziendale complessiva pari a 799 dipendenti, di cui 28 con disabilità. Il dato viene rendicontato per la prima volta nell'esercizio 2025: pur non essendo previsto dagli standard VSME, è stato incluso in coerenza con l'approccio metodologico ibrido¹⁸ adottato, che integra elementi degli standard ESRS, nonché con l'attenzione del Gruppo ai temi dell'inclusione e dell'accessibilità. Tale rilevazione consente di rappresentare in modo più completo la composizione della popolazione aziendale.

¹⁸ Si veda il capitolo [Criteri di redazione](#) a pagina 4.

Lavoratori con disabilità	u.m.	2025
Totale dipendenti	n	799
Dipendenti con disabilità	n	28

Tabella 16 - Lavoratori con disabilità

Nel 2025 il *gender pay gap* del Gruppo TAS è pari al 12,90%. Il dato riflette una retribuzione media oraria lorda pari a 27€ per le dipendenti di sesso femminile e a 31€ per i dipendenti di sesso maschile, evidenziando un differenziale retributivo che il Gruppo monitora con attenzione nel tempo. Si sottolinea che il dato riportato è calcolato a livello aggregato includendo tutte le sedi del Gruppo che hanno sede in Paesi, tra i quali non vi è un'armonizzazione normativa in termini di *gender pay gap*. Infatti, se si considera il dato esclusivamente italiano, si evidenzia un differenziale inferiore al 10%, in coerenza con i requisiti previsti dalla certificazione UNI/PdR 125 per la parità di genere¹⁹. Si precisa tuttavia che il dato rendicontato nel presente documento è stato determinato secondo la metodologia prevista dagli standard VSME e, pertanto, non risulta direttamente comparabile con quello calcolato ai fini della certificazione. Ai fini del calcolo, le ore lavorate sono state determinate mediante l'utilizzo di proxy stimati, applicati in modo coerente e sistematico tra le diverse entità del Gruppo, al fine di garantire una rappresentazione fedele, nonché comparabilità e coerenza temporale dei dati, in linea con i principi degli ESRS. La metodologia adottata privilegia l'utilizzo di dati consuntivi ove disponibili e ricorre a stime basate sul calendario e sull'orario contrattuale esclusivamente nei casi in cui non siano disponibili informazioni storiche complete. Le assunzioni sottostanti sono limitate allo stretto necessario²⁰ e documentate per ciascun perimetro geografico. In particolare:

- proxy basato sulla differenza di calendario: nei casi in cui siano disponibili le ore lavorate consuntive dell'esercizio precedente, ma non quelle dell'esercizio di riferimento, le ore lavorate sono stimate assumendo la stabilità strutturale delle assenze individuali, quali ferie, permessi e altre assenze. La variazione tra esercizi è attribuita esclusivamente alle differenze di calendario, con particolare riferimento alle festività che ricadono in giorni lavorativi nella sede di riferimento. Tale approccio è stato applicato in Spagna (Madrid, Córdoba) e in Serbia (Belgrado);

¹⁹ <http://www.pariopportunita.gov.it>

²⁰ I dati stimati sono riferiti solo alle sedi estere che rappresentano in totale l'8% dell'intera popolazione aziendale e solo ad una parte dei dati.

- proxy basato sull'orario contrattuale: in assenza di dati storici consuntivi, le ore lavorate sono stimate a partire dall'orario contrattuale del lavoratore, al netto delle assenze strutturali previste, determinate sulla base del calendario della sede, incluse le festività pubbliche, e delle ferie annuali standard. Tale metodologia è stata applicata in Francia (Sophia Antipolis, Strasbourg) e in Brasile;
- proxy ibrido basato su dati consuntivi ed estrapolazione: in presenza di dati consuntivi parziali relativi all'esercizio di riferimento, le ore effettivamente registrate sono considerate prevalenti rispetto a qualunque stima teorica. Le ore mancanti sono quindi stimate mediante estrapolazione della media osservata, al fine di preservare il profilo individuale di carico di lavoro. Tale approccio è stato applicato in Sud Africa (Centurion), incluse le cessazioni infra-annuali.

Gender pay gap-Gruppo	u.m.	2025
Gender pay gap	%	12,90
Retribuzione media oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile	n	27
Retribuzione media oraria lorda delle dipendenti di sesso maschile	n	31

Tabella 17 - Gender pay gap Gruppo

Gender pay gap-Italia	u.m.	2025
Gender pay gap	%	9,7%
Retribuzione media oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile	n	28
Retribuzione media oraria lorda delle dipendenti di sesso maschile	n	31

Tabella 18 - Gender pay gap Italia

Nel 2025 il numero medio di ore di formazione erogate dal Gruppo è pari a 17, con una media di 16 ore per le donne e 17 ore per gli uomini. Complessivamente, sono state erogate 13.440 ore di formazione, a conferma dell'attenzione dedicata allo sviluppo delle competenze e alla crescita professionale delle persone del Gruppo. Il dato rileva un aumento rispetto a quanto rendicontato nel 2024, esercizio in cui le ore di formazione complessivamente rilevate erano pari a 11.310.

Ore di formazione	u.m.	2025
Numero medio di ore di formazione	n	17

Ore di formazione	u.m.	2025
Numero medio di ore di formazione erogate alle Donne	n	16
Numero medio di ore di formazione erogate agli Uomini	n	17
Numero totale di ore di formazione	n	13.440
Numero totale di ore di formazione erogate alle donne	n	3.881
Numero totale di ore di formazione erogate agli uomini	n	9.559

Tabella 19 - Ore di formazione

Salute e sicurezza

Sebbene dall'analisi di doppia rilevanza non siano emersi impatti, rischi e opportunità materiali connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori, tale ambito rappresenta comunque una componente integrante della gestione aziendale di TAS. In questo contesto, il Gruppo si impegna a garantire la piena **conformità alla normativa vigente e ai requisiti interni in materia di salute e sicurezza**, a prevenire infortuni e malattie professionali attraverso l'adozione di adeguate misure di prevenzione e protezione, nonché a migliorare costantemente strutture, attrezzature e processi, al fine di assicurare ambienti di lavoro salubri e ridurre pericoli e rischi.

TAS considera infatti le attività legate alla salute e sicurezza sul lavoro, così come i relativi risultati, parte integrante della propria gestione aziendale e promuove investimenti mirati al miglioramento continuo di strutture e attrezzature di lavoro, nell'ottica di rafforzare il proprio sistema di gestione della sicurezza quale fondamentale strumento di prevenzione. Il Gruppo si impegna inoltre a promuovere la **formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale** sui rischi, sulle misure di sicurezza e sulla gestione delle emergenze, favorendo la partecipazione attiva dei lavoratori. Di seguito si riportano le metriche adottate a presidio della tematica.

Metriche

Nel 2025 il Gruppo TAS rileva un tasso di infortuni sul lavoro in itinere registrabili pari al 3,64%, a fronte di 5 infortuni registrati e di un totale di 1.373.992 ore lavorate²¹ dai dipendenti nel periodo di rendicontazione. Con riferimento agli eventi più gravi, non si registrano decessi riconducibili a infortuni sul lavoro o a malattie professionali. Tali dati rappresentano un

²¹ Le ore lavorate totali sono state parzialmente stimate. Per il dettaglio delle proxy utilizzate si veda pagina 47.

indicatore del presidio esercitato dal Gruppo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tasso di infortuni	u.m.	2025
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (Rendicontare le seguenti informazioni per tutti i lavoratori dipendenti)	%	3,64
Numero infortuni sul lavoro registrabili ²²	n	5
Numero ore lavorate in un anno da tutti i dipendenti	n	1.373.992

Tabella 20 - Tasso di infortuni

Decessi sul lavoro	u.m.	2025
Numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro e malattie professionali	n	0

Tabella 21 - Decessi sul lavoro

Meccanismi di segnalazione e presidi a tutela dei diritti umani

Il Gruppo TAS ha adottato la **piattaforma My Whistleblowing Zucchetti** per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, definendo due distinte procedure: una dedicata a TAS S.p.A. e una alle altre società del Gruppo. Entrambe sono disponibili sul sito internet aziendale e hanno l'obiettivo di favorire l'emersione di eventuali illeciti o irregolarità all'interno del Gruppo, agevolando il ricorso allo strumento di segnalazione da parte del personale interno ed esterno e rimuovendo eventuali ostacoli o disincentivi al suo utilizzo²³.

Inoltre, il Gruppo non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi, in buona fede, segnali episodi di molestie o discriminazione, esprima preoccupazioni relative a comportamenti vietati dalla policy o collabori alle indagini conseguenti a un reclamo.

Nell'ambito della prevenzione, mitigazione e gestione dei rischi connessi alla tutela dei diritti umani, il Gruppo fa inoltre affidamento sul Codice Etico, adottato sia a tutela dei diritti dei propri dipendenti e collaboratori, sia quale strumento di presidio lungo la catena di fornitura.

Nel corso del periodo di rendicontazione non sono stati rilevati incidenti riconducibili a lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di esseri umani o 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.

²² Riferito al numero infortuni sul lavoro registrabili in itinere.

²³ Per ulteriori informazioni in merito al sistema di whistleblowing si rimanda al capitolo 4. [Condotta d'impresa](#).

3.3 Comunità interessate

Diritti economici, sociali e culturali delle comunità

Nell'ambito delle relazioni con le comunità di riferimento, il Gruppo TAS ha individuato come prioritaria la gestione degli impatti sul territorio, riconoscendo il valore di un contributo positivo al contesto sociale e ambientale in cui opera.

Nel corso del 2025, TAS ha confermato il proprio **sostegno a Rise Against Hunger** (RAH)²⁴, organizzazione impegnata a livello globale nella promozione della salute e del benessere dell'infanzia. In particolare, RAH realizza programmi di confezionamento di pasti destinati a supportare iniziative educative nei Paesi interessati da situazioni di grave emergenza. A gennaio 2025, per il tredicesimo anno consecutivo, l'Azienda ha organizzato un evento in presenza per il confezionamento dei pasti presso le sedi di Casalecchio di Reno e Milano, coinvolgendo anche le famiglie dei dipendenti. I pasti preparati sono destinati ai bambini della The Joseph Foundation Zimbabwe. L'accesso a un'alimentazione adeguata rappresenta, infatti, un presupposto essenziale per favorire la frequenza scolastica nei contesti più vulnerabili; in questo quadro, TAS rinnova nel tempo il proprio impegno nel fornire un contributo concreto a sostegno dell'istruzione.

Parallelamente, TAS promuove **iniziative rivolte ai giovani** e al mondo accademico, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo della ricerca e dell'innovazione, sia in ambito finanziario sia in altri settori di interesse. Tali attività si concretizzano in programmi strutturati realizzati in collaborazione con istituti locali e in iniziative di volontariato a beneficio delle comunità. Nel 2025 sono state organizzate due **academy** che hanno coinvolto complessivamente circa 18 studenti.

L'impresa non è a conoscenza di eventuali incidenti confermati che coinvolgono le comunità interessate.

3.4 Consumatori e utilizzatori finali

Il rapporto con i clienti è improntato al dialogo, alla comprensione delle esigenze e al rispetto degli accordi, nella prospettiva di costruire relazioni collaborative solide e durature nel tempo. In considerazione della natura dei servizi offerti dal Gruppo e del numero di individui ed enti coinvolti nei progetti, la **tutela della riservatezza e la sicurezza nel trattamento dei dati personali** assumono un'importanza centrale.

Riservatezza

²⁴<https://riseagainsthunger.org>

TAS ha investito in modo significativo nel rafforzamento dei propri sistemi di sicurezza e protezione dei dati, accompagnando tali interventi con attività di **formazione e sensibilizzazione** rivolte a tutto il personale. L'Azienda ha inoltre adottato un regolamento per l'utenza in materia di privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni, che raccoglie le regole per il corretto utilizzo delle tecnologie informatiche all'interno del Gruppo, le policy aziendali applicabili, incluse quelle relative al lavoro da remoto, nonché il sistema sanzionatorio previsto in caso di violazione. Il documento disciplina, in particolare, aspetti quali la protezione dei dati personali, la sicurezza dei dati e delle informazioni aziendali e i comportamenti richiesti per prevenire rischi e vulnerabilità connessi all'utilizzo degli strumenti informatici.

Nel corso del 2024 è inoltre iniziata l'implementazione della **piattaforma GRC CORA, nei moduli cybersecurity e privacy**. La piattaforma è strutturata per supportare sia la gestione degli obblighi in materia di privacy, sia la gestione in modo strutturato delle attività connesse all'implementazione dei sistemi di gestione.

A supporto di tale presidio, il Gruppo promuove iniziative di formazione continua e aggiornamento in materia di cybersecurity, con l'obiettivo di fornire alle proprie persone gli strumenti necessari per affrontare le minacce emergenti e contribuire attivamente alla tutela del patrimonio informativo aziendale e dei dati dei clienti. Nel dicembre 2025 è stata inoltre implementata la **piattaforma Cyber Guru**, dedicata alla formazione sulla sicurezza informatica, articolata in contenuti video e test di apprendimento. Nel corso del 2025 sono state inoltre diffuse **newsletter trimestrali sui temi della cybersecurity, del cybercrime e della sicurezza delle informazioni**.

L'impresa non è a conoscenza di eventuali incidenti confermati che coinvolgono i consumatori e utilizzatori finali.

4. Informazioni sulla governance

4.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità

La dimensione di governance rappresenta un presidio essenziale per accompagnare lo sviluppo del Gruppo, rafforzarne l'affidabilità e sostenere processi decisionali improntati a correttezza, accountability e prevenzione. In questa prospettiva, il Gruppo promuove la diffusione di una cultura d'impresa orientata all'etica e alla legalità, anche con riferimento allo sviluppo e all'impiego responsabile delle tecnologie digitali e delle soluzioni basate sull'intelligenza artificiale (di seguito anche AI), sulla tutela degli informatori attraverso canali di whistleblowing sicuri ed efficaci e sulla prevenzione dei fenomeni corruttivi e dei comportamenti non conformi alla normativa applicabile, attraverso specifici sistemi di gestione, controllo e formazione.

Nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza condotta nel 2025, il Gruppo ha identificato la condotta d'impresa tra i temi materiali, declinata nei sottotemi **cultura aziendale, protezione degli informatori e prevenzione della corruzione attiva e passiva**. Con riferimento a tali ambiti, sono stati individuati i principali impatti e rischi rilevanti, riportati nella seguente tabella.

Legenda:

 Impatto positivo
  Impatto negativo
  Rischio
  Opportunità

Tema	Ambito	Descrizione IRO
Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	 Sviluppo e impiego di applicativi digitali privi di adeguati presidi etici e non conformi alla normativa, con possibili effetti negativi sui diritti fondamentali, sulla fiducia degli stakeholder e sul rispetto degli impegni di sostenibilità
		 Perdita reputazionale dovuta a condotta anticoncorrenziale, violazione delle normative antitrust e pratiche monopolistiche a scapito dei concorrenti e del mercato
	Protezione degli informatori	 Tutela dei segnalanti grazie alla predisposizione di canali di whistleblowing sicuri ed efficaci

Tema	Ambito	Descrizione IRO
	Corruzione attiva e passiva	 Non conformità al D.Lgs. 231/01 e L.190/12 - Responsabilità penale in caso di commissione di un reato indicato nel decreto quando commesso nell'interesse e a vantaggio della società  Contrasto ai reati corruttivi attraverso la predisposizione di specifici sistemi di gestione e di formazione rivolta a tutta la popolazione aziendale

Per la gestione degli impatti e dei rischi rilevanti sopra descritti, il Gruppo ha adottato le politiche e procedure di seguito riportate:

- il **Codice Etico** definisce i principi, i valori aziendali, i doveri, i diritti e le responsabilità che guidano il Gruppo nei rapporti con tutti i soggetti con cui interagisce nello svolgimento del proprio business. Con riferimento alla governance, il documento richiama i principi di correttezza, integrità e trasparenza nell'operato aziendale, promuove la prevenzione dei conflitti di interesse e il rispetto delle regole di concorrenza leale, nonché dei rapporti con le Autorità e gli organi di controllo;
- la **Politica di sostenibilità** formalizza i principi cardine, gli impegni e gli indirizzi che guidano l'azione del Gruppo in ambito ESG. Con riferimento alla governance, essa definisce il quadro di riferimento per la gestione delle tematiche di sostenibilità, chiarisce ruoli e responsabilità degli organi e delle funzioni aziendali coinvolte e richiama, tra i temi rilevanti, anche gli aspetti connessi alla condotta d'impresa.
- il **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001** costituisce un presidio del sistema di controllo interno volto a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi della normativa applicabile. Il documento individua le aree di rischio, definisce principi di comportamento, protocolli di controllo e flussi informativi, attribuendo inoltre all'Organismo di Vigilanza specifiche funzioni di supervisione sull'efficacia e sull'aggiornamento del modello.
- la **Procedura Whistleblowing** definisce le modalità operative per la gestione delle segnalazioni (fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti) e delle eventuali conseguenti investigazioni attuate, a fronte di condotte illecite ai sensi della specifica normativa nazionale di riferimento.

Per maggiori dettagli sulle singole policy, si rinvia alla tabella descrittiva riportata nell'[Allegato 1 – Informativa sui presidi di sostenibilità](#), che contiene il dettaglio completo di tutte le policy adottate dal Gruppo.

Oltre ai presidi sopraindicati, il Gruppo ha delineato un piano di azione che include sia attività implementate nel corso dell'esercizio, sia iniziative previste per gli anni successivi. Di seguito se ne riporta una sintesi, con distinzione tra interventi già realizzati e azioni pianificate.

Tema	Ambito	Azioni realizzate ²⁵	Azioni programmate
Condotta d'impresa	Cultura d'impresa	- Formazione interna sull'intelligenza artificiale - Avvio del processo di adeguamento alla norma NIS2 - Adeguamento al Regolamento DORA	Adozione nel 2026 di una policy dedicata all'intelligenza artificiale
	Protezione degli informatori	- Piattaforma My Whistleblowing Zucchetti per la gestione delle segnalazioni - Formazione ai neoassunti sui canali di segnalazione e sulle relative tutele	
	Corruzione attiva e passiva	Implementazione sulla piattaforma Kora di un modulo per la raccolta strutturata dei flussi informativi 231	Avvio operativo del nuovo sistema di gestione dei flussi informativi 231

4.2 Condotta d'impresa

Il Gruppo TAS riconosce nella condotta d'impresa un presupposto fondamentale per uno sviluppo sostenibile, responsabile e coerente con i

²⁵Per il dettaglio delle azioni si rinvia al paragrafo 4.2 [Condotta delle imprese](#).

propri valori e considera l'adozione di comportamenti improntati a integrità, trasparenza e correttezza una condizione essenziale per il perseguimento dei propri obiettivi strategici. Per questo motivo, il Gruppo si impegna a promuovere una cultura aziendale fondata sull'etica e sulla legalità, ponendo particolare attenzione alla tutela degli informatori, alla prevenzione della corruzione attiva e passiva e al rispetto della normativa applicabile. Nei paragrafi successivi si fornisce il dettaglio delle azioni realizzate e delle principali metriche di monitoraggio adottate dal Gruppo in relazione a tali ambiti.

Cultura d'impresa

In un contesto normativo sempre più integrato e stringente, in particolare negli ambiti della protezione e sicurezza dei dati e delle informazioni e della resilienza digitale, TAS sta evolvendo il proprio sistema di gestione con l'obiettivo di garantire non solo la conformità normativa, ma anche la continuità operativa del business all'interno di un ecosistema finanziario digitale ad alta esposizione al rischio.

In tale contesto, TAS ha avviato un percorso strutturato di adeguamento ai requisiti introdotti dal **Regolamento (UE) 2022/2554 (DORA)** e, più in generale, al nuovo quadro europeo in materia di resilienza operativa digitale e cybersicurezza, che comprende anche la **Direttiva (UE) 2022/2555 (NIS2)**. L'entrata in vigore di tali disposizioni, unitamente agli obblighi previsti dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di *General Data Protection Regulation* (di seguito anche "GDPR"), ha determinato un profondo cambio di paradigma: la sicurezza informatica e la compliance non rappresentano più esclusivamente presidi tecnici, ma costituiscono oggi leve strategiche di governance, che richiedono un coinvolgimento diretto del vertice aziendale. Si tratta quindi di una trasformazione strutturale che coinvolge in modo trasversale processi, comportamenti, assetti organizzativi e infrastrutture tecnologiche, i cui impatti si estendono ai rapporti contrattuali con clienti e fornitori, all'introduzione di nuovi sistemi di monitoraggio e controllo, ai costi di gestione e, più in generale, a come l'azienda intende posizionarsi nel mercato di riferimento.

Di conseguenza, la responsabilità del management si è significativamente ampliata, rendendo sempre più centrale l'adozione di modelli efficaci di identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi, anche in ottica di prevenzione e continuità operativa.

Operando nel settore delle transazioni digitali, il Gruppo considera inoltre il **contrasto alle frodi, ai comportamenti anticoncorrenziali e alle pratiche lesive della concorrenza** un elemento fondamentale del proprio sistema di controllo e integrità. Il Codice Etico del Gruppo richiama espressamente la piena e scrupolosa osservanza delle regole antitrust e

delle disposizioni emanate dalle Autorità di regolazione del mercato. TAS si impegna a non negare, occultare, manipolare o ritardare alcuna informazione richiesta dalle Autorità competenti nell'esercizio delle rispettive funzioni ispettive e istruttorie, garantendo la massima collaborazione nel corso dei procedimenti. In un'ottica di trasparenza e integrità, le società del Gruppo operano inoltre per prevenire e gestire eventuali situazioni di conflitto di interessi, anche con riferimento ai rapporti con dipendenti delle Autorità e relativi familiari.

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

Il Gruppo TAS, inoltre, riconosce la crescente rilevanza **dell'intelligenza artificiale** quale ambito strategico, sia in termini di opportunità operative sia di presidio dei rischi connessi. In tale prospettiva, nel corso del 2026 il Gruppo prevede di adottare una specifica **policy sull'intelligenza artificiale**, finalizzata a definire principi, ruoli, responsabilità e criteri di utilizzo degli strumenti AI all'interno dell'organizzazione. Parallelamente, il Gruppo prevede di definire un **framework di governance dell'intelligenza artificiale e di integrare progressivamente i profili di rischio connessi all'AI** nei processi di sicurezza e gestione del rischio cyber, al fine di rafforzare i presidi di controllo, mitigazione e monitoraggio nell'ambito della cybersecurity.

Si sottolinea che, pur in assenza alla data di riferimento di una policy formalizzata, risultano già attivi **specifici presidi interni** volti a garantire un utilizzo consapevole e controllato di tali tecnologie. In particolare, qualora le funzioni aziendali intendano introdurre nuovi strumenti di intelligenza artificiale, viene attivato un processo di valutazione interna che coinvolge la funzione Compliance e i responsabili dell'ICT Security Management. Tale processo è finalizzato a verificare la compatibilità degli applicativi con i requisiti normativi di sicurezza e di governance aziendale. All'esito delle valutazioni, vengono fornite indicazioni circa l'ammissibilità, o meno, degli strumenti proposti, consentendo alle strutture operative di fare riferimento a un perimetro chiaro di soluzioni autorizzate.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha inoltre promosso specifiche **iniziative formative rivolte ai dipendenti sul tema dell'intelligenza artificiale**, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza interna rispetto alle logiche di funzionamento, ai principali ambiti applicativi e ai potenziali rischi, inclusi i bias algoritmici. Le attività formative sono state orientate a favorire una migliore comprensione di cosa sia l'AI, delle diverse tipologie esistenti, del relativo funzionamento e delle possibili applicazioni nella quotidianità

lavorativa, contribuendo così a una cultura aziendale fondata su utilizzo responsabile, attenzione etica e gestione consapevole dell'innovazione.

Prassi di pagamento

Il Gruppo TAS attribuisce particolare rilevanza alla gestione responsabile dei rapporti con i fornitori, riconoscendola come elemento funzionale alla continuità operativa, alla qualità del servizio e alla solidità della propria catena di fornitura. Nel corso del 2026 è prevista l'adozione di un sistema strutturato di valutazione dei fornitori, finalizzato a rafforzare ulteriormente il monitoraggio delle performance e la qualificazione dei partner. Il numero di giorni standard di pagamento è stato determinato come mediana dei giorni intercorrenti tra la data di ricezione della fattura e la data di pagamento effettivo, calcolata sulle fatture di competenza dell'esercizio relative ai fornitori di servizi. Il dato considera Italia e Svizzera, in quanto uniche due entità del Gruppo che effettuano volumi di pagamento significativi. In particolare, il numero di giorni standard di pagamento verso i fornitori di servizi è pari a 60 giorni in Italia e a 24 giorni in Svizzera.

Prassi di pagamento	u.m.	2025
Numero di giorni standard di pagamento per fornitori di servizi	gg	42
Numero di pagamenti che rispetta i termini standard di pagamento	n	2.236
Numero di fatture pagate	n	2.242
Percentuale di pagamenti che rispetta i termini standard di pagamento	%	99,73

Tabella 22 – Prassi di pagamento

Protezione degli informatori

Il Gruppo TAS attribuisce particolare rilevanza alla **tutela degli informatori**, riconoscendola come presidio fondamentale per la prevenzione e l'emersione di comportamenti illeciti o irregolari, nonché per la promozione di una cultura aziendale improntata a trasparenza, integrità e responsabilità. A tal fine, il Gruppo ha adottato la **piattaforma My Whistleblowing Zuccheti** per la gestione delle segnalazioni. Il sistema prevede due distinte procedure di gestione, una dedicata a TAS S.p.A. e una rivolta alle altre società del Gruppo, entrambe rese disponibili sul sito internet aziendale. L'obiettivo è favorire l'emersione di episodi di illiceità o irregolarità, rendendo chiaro e accessibile il ricorso allo strumento di segnalazione sia al personale interno sia ai soggetti esterni e rimuovendo eventuali elementi che possano ostacolarne o scoraggiarne l'utilizzo.

Per garantire la riservatezza del segnalante, il sistema è gestito in modo completamente indipendente dai sistemi aziendali. Non è consentito l'invio di segnalazioni tramite e-mail aziendale e il portale di whistleblowing non è direttamente accessibile da intranet, sito internet o documentazione aziendale. Tale configurazione è adottata per ridurre al minimo qualsiasi possibilità di tracciamento, anche involontario, attraverso i sistemi del Gruppo.

Tra le attività di sensibilizzazione già attivate rientra la **formazione rivolta ai neoassunti**, finalizzata a garantire adeguata conoscenza dei canali di segnalazione disponibili, delle relative modalità di utilizzo e delle tutele.

Corruzione attiva e passiva

Operando nel settore delle transazioni digitali, il Gruppo TAS considera il presidio del rischio di corruzione, sia attiva sia passiva, un elemento centrale del proprio sistema di controllo interno.

L'impegno nella prevenzione di frodi, comportamenti anticoncorrenziali, pratiche monopolistiche e fenomeni corruttivi si fonda su principi di lealtà, correttezza e pieno rispetto della normativa, con l'obiettivo di garantire affidabilità operativa e integrità nei rapporti con il mercato. Il **piano di audit interno include specifiche attività di monitoraggio su indicatori di anomalia connessi al rischio di corruzione**. Tra i principali presidi adottati rientrano, in particolare, la verifica dell'adesione al Codice Etico e l'inserimento di clausole anticorruzione nei confronti dei fornitori di servizi professionali. Il Gruppo riconosce che il rischio di corruzione può assumere particolare rilievo in alcune aree operative, tra cui la fase di offerta di servizi di sviluppo software e applicativi in contesti di trattativa diretta con controparti private, nonché nell'ambito delle negoziazioni economiche con gli Uffici Acquisti delle controparti commerciali. Analoghi profili di rischio possono inoltre emergere in relazione alla partecipazione a gare promosse da istituti finanziari o da Enti Pubblici. Nei rapporti con organizzazioni private, il Gruppo collabora con banche e istituzioni finanziarie che richiedono, tramite apposite clausole contrattuali, l'adesione a specifici protocolli anticorruzione, contribuendo così al rafforzamento complessivo dei presidi di integrità lungo la catena relazionale e contrattuale.

Nel corso del 2025 non sono emerse criticità di rilievo tali da richiedere l'attivazione delle procedure e dei canali di segnalazione esistenti in materia di corruzione.

Infine, TAS S.p.A., in qualità di Capogruppo, ha adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8**

giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “Modello 231”)²⁶ quale strumento volto a rafforzare il sistema di prevenzione dei reati e a promuovere una cultura aziendale improntata a legalità, correttezza e controllo. L'adozione del Modello 231 si inserisce nell'impegno di TAS a garantire elevati standard di sicurezza, trasparenza e riservatezza, a tutela degli azionisti, degli stakeholder e, più in generale, dell'integrità del Gruppo e rappresenta, insieme al Codice Etico, il Modello 231 un importante strumento di sensibilizzazione e orientamento per dipendenti e collaboratori.

Nel 2025, a seguito del rinnovo dell'Organismo di Vigilanza, il Gruppo ha ulteriormente rafforzato il **sistema di gestione dei flussi informativi previsti dal Modello 231**. In tale ambito, nel secondo semestre dell'anno è stata implementata la piattaforma Cora allo scopo di avviare una **raccolta strutturata dei flussi informativi**, secondo le indicazioni dell'Organismo di Vigilanza. Il modulo consente l'invio automatico delle richieste ai soggetti coinvolti e una gestione standardizzata dei relativi riscontri, contribuendo a rendere più efficace, tracciabile e sistematico il presidio delle attività di vigilanza. Il **primo flusso operativo verrà avviato nel 2026**, con riferimento al secondo semestre 2025.

Allegato 1: informativa sui presidi di sostenibilità

Di seguito si riporta il dettaglio delle politiche e delle procedure richiamate nel documento, con indicazione dei relativi obiettivi e contenuti principali, del perimetro di applicazione, dell'eventuale disponibilità pubblica, del livello più elevato dell'organizzazione responsabile della loro approvazione o attuazione e, ove presenti, dei riferimenti a standard o iniziative di terzi.

Politiche del Gruppo TAS
Codice Etico
Il Codice Etico definisce l'insieme dei principi, dei valori aziendali, dei doveri, dei diritti e delle responsabilità nei confronti di tutti coloro con cui l'azienda si relaziona nell'esercizio del proprio business. Il documento si applica a tutte le società appartenenti al Gruppo TAS. Ciascuna società del Gruppo si impegna a presidiare e garantire l'aderenza delle proprie azioni ai valori

²⁶ Il Modello 231 definisce un insieme organico di principi comportamentali, presidi di controllo e procedure, finalizzati a individuare le aree maggiormente esposte a rischio e a prevenire la commissione di illeciti nello svolgimento delle attività aziendali.

e ai principi del Codice Etico. **I destinatari sono tutti gli stakeholder** delle società del Gruppo.

Il Codice Etico è **approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA)**. Ciascuna funzione è responsabile dell'esecuzione dei controlli nel proprio ambito di competenza, della rilevazione delle inosservanze eventualmente verificatesi al proprio interno e della relativa segnalazione.

Gruppo TAS ha adottato il proprio Codice Etico nel rispetto della normativa nazionale vigente, inclusa, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la disciplina in materia di protezione dei dati personali, salute e sicurezza sul lavoro, rapporti contrattuali e comunicazioni con i clienti, nonché le disposizioni in materia di contrattazione collettiva. Il Codice si fonda, più in generale, **sull'osservanza delle normative applicabili a tutti gli ambiti e dei principi in esso richiamati**.

Il Codice Etico è **disponibile sul sito web** del Gruppo.

Politica di sostenibilità

La **Politica di Sostenibilità** definisce gli indirizzi e gli obiettivi attraverso i quali il Gruppo TAS intende operare al fine di generare valore aggiunto per gli stakeholder con cui si relaziona, nella gestione delle questioni di sostenibilità rilevanti e dei relativi impatti, rischi e opportunità.

La Politica ha quindi l'obiettivo di:

- definire le linee guida strategiche a livello di Gruppo in materia di sostenibilità, successivamente declinate nelle politiche interne di dettaglio;
- richiamare i principi alla base del coordinamento delle attività di gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alle questioni di sostenibilità rilevanti per TAS, in coerenza con le previsioni del D.lgs. 125/2024;
- richiamare il modello di governance e operativo adottato in ambito sostenibilità;
- incrementare il livello di coinvolgimento degli stakeholder attraverso l'impegno di TAS in ambito di sostenibilità e il conseguimento dei relativi risultati rilevanti;
- diffondere la cultura della sostenibilità.

La Politica **trova diretta applicazione in tutte le società del Gruppo TAS e si rivolge ai principali stakeholder** del Gruppo, inclusi fornitori e clienti. Essa è recepita da tutte le società del Gruppo, fatte salve eventuali disposizioni specifiche previste dagli ordinamenti locali e dalle rispettive autorità di vigilanza.

L'Amministratore Delegato (AD) è competente, su proposta del Gruppo di Coordinamento, **per l'approvazione formale** della strategia di sostenibilità, della dichiarazione di sostenibilità e delle politiche di sostenibilità. La sua **predisposizione e il suo aggiornamento** sono di responsabilità della **Funzione Procurement e ESG e della Funzione Compliance**.

La Politica si inserisce nell'attuale contesto normativo nazionale e internazionale, caratterizzato da una crescente attenzione alle tematiche di sostenibilità, che si concretizza, da un lato, nell'adozione di **nuove direttive da parte dell'Unione Europea** e nel relativo recepimento nazionale, in particolare la Direttiva CSRD (2022/2464/UE), attuata in Italia dal D.lgs. 125/2024, e il Regolamento Delegato (UE) 2023/2772, che integra la Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda i principi di rendicontazione di sostenibilità, e, dall'altro, nella crescente attenzione dei legislatori ai temi della sostenibilità. A ciò si aggiunge, a livello europeo, l'adozione della cosiddetta direttiva "Stop the Clock" (Direttiva (UE) 2025/794) e, a livello nazionale, il relativo recepimento nell'ordinamento italiano con la Legge n. 118 dell'8 agosto 2025, di conversione del decreto "Omnibus" n. 95/2025, che ha posticipato le scadenze di applicazione di alcuni obblighi in materia di CSRD e CSDDD.

La Politica è **disponibile sul sito internet** dell'azienda.

Politica per la diversità e la parità di genere

La Politica per la diversità e la parità di genere definisce l'impegno del Gruppo TAS a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle differenze, valorizzando la diversità e garantendo pari opportunità lungo tutto il ciclo di vita professionale delle persone. La Politica orienta le iniziative del Gruppo in **materia di inclusione, equità retributiva, crescita professionale, tutela della genitorialità e conciliazione tra vita privata e lavorativa**, prevedendo specifici strumenti di monitoraggio e comunicazione verso gli stakeholder. L'attuazione della Politica è affidata al **Comitato Guida per la Parità di Genere**, mentre la sua idoneità è riesaminata annualmente nell'ambito del Sistema di Gestione Aziendale.

La Politica è **pubblicata sul sito internet aziendale** ed è ricompresa tra le Politiche generali del Gruppo TAS.

Politica per la gestione dei dati personali e per la privacy

La **Politica per la gestione dei dati personali e per la privacy** definisce gli impegni del Gruppo TAS in materia di **protezione dei dati personali**, sia nei trattamenti svolti in qualità di Titolare, sia in quelli effettuati per conto dei clienti in qualità di Responsabile o Altro Responsabile del trattamento. In coerenza con la Politica per la sicurezza dei dati e delle informazioni, la Politica è finalizzata a garantire un modello organizzativo, procedurale e documentale conforme ai requisiti del GDPR e improntato ai principi di privacy by design e by default, promuovendo un approccio strutturato alla **gestione dei dati personali lungo i processi aziendali, nello sviluppo del software, nell'erogazione dei servizi, nei rapporti contrattuali con i clienti, nella gestione delle terze parti**, delle richieste degli interessati e di eventuali data breach, nonché nella formazione e sensibilizzazione del personale.

La Politica è **pubblicata sul sito internet aziendale** ed è ricompresa tra le Politiche generali del Gruppo TAS.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001** (di seguito anche "Modello 231" o "Modello") ha l'obiettivo di **prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti rilevanti** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, promuovendo comportamenti corretti, trasparenti e conformi alla normativa da parte di tutti i soggetti che operano in nome e per conto di TAS. Il Modello è riferito a TAS S.p.A. ed è stato predisposto tenendo conto, oltre che delle prescrizioni del **D.Lgs. 231/2001**, anche delle **Linee Guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria**. I principali soggetti coinvolti nell'applicazione del Modello sono gli **Esponenti Aziendali, i consulenti, i partner e i fornitori**, in quanto destinatari delle relative disposizioni e dei principi di comportamento in esso contenuti.

Il Modello è stato **approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è disponibile sul sito internet** dell'azienda.

Procedura di qualificazione e valutazione dei fornitori

La **Procedura di qualificazione e valutazione dei fornitori** descrive le **responsabilità e le modalità relative alla qualificazione iniziale dei fornitori** di beni e servizi di carattere generale, alla valutazione delle forniture a seguito dell'acquisizione di beni e servizi e alla valutazione periodica dei fornitori. In particolare, la procedura definisce le attività necessarie per qualificare nuovi fornitori di servizi generali e per valutare periodicamente la capacità, l'efficienza e l'affidabilità dei fornitori primari utilizzati, anche con riferimento ai profili di sicurezza informatica. Essa si **applica alla gestione dei fornitori delle società del Gruppo che rientrano nell'ambito del sistema di gestione integrato**. La predisposizione e l'aggiornamento della procedura sono di responsabilità della **Funzione Procurement e ESG**.

La procedura **non è disponibile** pubblicamente.

Procedura Whistleblowing

La **procedura Whistleblowing** ha l'obiettivo di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno del Gruppo, chiarendo e agevolando il ricorso alla segnalazione da parte del personale, sia interno sia esterno, e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare l'utilizzo di tale strumento. La procedura fornisce inoltre chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, informando il segnalante sulle forme di tutela e riservatezza che gli sono riconosciute e garantite.

La procedura **si applica a tutto il Gruppo**, incluse le società estere, **e coinvolge un ampio insieme di stakeholder**, tra cui lavoratori dipendenti e autonomi, collaboratori, liberi professionisti, volontari, tirocinanti e soggetti che ricoprono funzioni di direzione, amministrazione e controllo. La procedura non si applica invece ai fornitori. Essa si estende inoltre anche alle segnalazioni relative a informazioni acquisite nell'ambito di rapporti di lavoro cessati o non ancora avviati, qualora emerse durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

Nel giugno 2025 la procedura è stata aggiornata in seguito al cambiamento nella composizione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Delegato è responsabile dell'approvazione della procedura. La procedura è predisposta **in conformità al D.Lgs. 231/2001** e disciplina le condotte rilevanti ai sensi di tale normativa, in coerenza con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Gruppo.

La procedura è **disponibile sul sito internet** dell'azienda.

Procedura Gestione della parità di genere e delle pari opportunità

La **procedura Gestione della parità di genere e delle pari opportunità** esprime l'impegno dell'azienda a promuovere una cultura inclusiva e a favorire la parità di genere.

L'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere è infatti essenziale per promuovere e garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo, rispettoso della diversità e capace di offrire pari opportunità a tutte le persone dipendenti.

L'azienda si impegna a:

- promuovere la diversità e l'inclusione in tutti i processi aziendali;
- garantire la parità di trattamento e di opportunità a tutti i dipendenti, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali;
- eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, nei processi di selezione, nelle promozioni, nelle retribuzioni e nelle condizioni di lavoro.

La procedura **si applica a tutti i livelli aziendali e a tutte le funzioni**, dalla dirigenza ai dipendenti, in ogni area operativa, per tutte le società del Gruppo TAS, indipendentemente dal perimetro di applicazione della UNI/PdR 125:2022. La procedura è **attivata e coordinata dal Comitato Pari Opportunità** e trova riferimento nella UNI/PdR 125:2022.

La procedura richiama i **principi e gli indirizzi contenuti nella UNI/PdR 125:2022**, che costituisce il principale riferimento per il sistema di gestione della parità di genere adottato dall'azienda. La procedura ha natura interna; tuttavia, ove possibile, anche nella selezione dei fornitori viene tenuta in considerazione l'attenzione ai principi di parità di genere e pari opportunità.

La procedura **non è pubblica**.

Manuale del personale dipendente
Il Manuale del personale dipendente rappresenta uno strumento informativo e formativo fondamentale per favorire la conoscenza dell'azienda, delle principali procedure interne e delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, nonché per promuovere la condivisione di buone pratiche di convivenza organizzativa. Il documento si applica a tutto il personale dipendente di TAS S.p.A. ed è finalizzato a rafforzare la comunicazione interna e a garantire maggiore trasparenza nei processi di gestione del personale. In particolare, il Manuale illustra i principali processi organizzativi connessi al rapporto di lavoro, contribuisce a diffondere la conoscenza dei diritti e dei doveri del personale dipendente e chiarisce le modalità con cui le disposizioni normative e contrattuali vigenti trovano concreta applicazione all'interno di TAS. Il documento richiama inoltre i contenuti di maggior dettaglio disponibili nelle diverse sezioni della intranet aziendale. Il Manuale non è disponibile pubblicamente.
Disaster Recovery Plan
Il Disaster Recovery Plan del Gruppo ha l'obiettivo di garantire la continuità operativa dei servizi IT critici in presenza di eventi avversi di elevata gravità, attraverso un insieme strutturato di procedure e responsabilità definite. Il piano disciplina l'intero processo di gestione dell'emergenza, a partire dalla classificazione degli incidenti, distinguendo tra eventi gravi e disastrosi, fino all'attivazione delle misure di risposta e al coordinamento delle attività di ripristino. Si applica a tutto il gruppo e assegna ruoli e responsabilità specifici, tra cui il Crisis Manager, l'IT Services Manager e il Comitato di Crisi, che operano in modo coordinato per garantire una gestione efficace dell'evento. Il documento non è pubblicamente disponibile ed è destinato all'uso esclusivo delle funzioni aziendali coinvolte nella gestione della continuità operativa.

Di seguito si riporta il dettaglio delle certificazioni del Gruppo TAS, con indicazione dell'anno di primo rilascio e delle relative sedi certificate.

Certificazione	Anno di rilascio	Anno di scadenza	Descrizione	Sedi certificate
ISO 9001:2015	23/03/2007	17/05/2027	Sistema di Gestione per la Qualità	TAS S.p.A. – sedi di Milano, Roma, Parma e Casalecchio (BO)
ISO/IEC 27001:2017	25/05/2021	24/05/2027	Sistema di Gestione per la	TAS S.p.A. – tutte le sedi

			Sicurezza Informatica	
ISO/IEC 27017:2015 (linea guida)	22/03/2023	24/05/2027	Sistema di Gestione dei controlli di Sicurezza per i Servizi Cloud	
ISO/IEC 27018:2019 (linea guida)	22/03/2023	24/05/2027	Sistemi di Gestione della Sicurezza dell'Informazione per la protezione dei dati personali trattati in cloud pubblici da responsabili del trattamento	
ISO 22301:2019	09/01/2023	08/01/2029	Sistema di Gestione della Continuità Operativa	TAS S.p.A. – sedi di Milano, Roma, Parma. Casalecchio (BO)
UNI/PdR 125:2022	29/11/2024	28/11/2027	Conformità ai requisiti stabiliti dalla Linea Guida che mirano a promuovere la parità di genere	TAS S.p.A. – tutte le sedi

Allegato 2: requisiti di informativa coperti dalla dichiarazione di sostenibilità

Requisiti di rendicontazione	Paragrafo
Informazioni generali	
VSME-B1 Basi per la preparazione	1.1 Criteri di redazione
VSME-C1 – Strategia: modello di business e sostenibilità	1.2 Profilo del Gruppo e modello operativo
ESRS 2 SBM-2- Interessi e opinioni dei portatori di interessi	1.3 Interessi e opinioni dei portatori di interesse
ESRS 2 GOV-1- Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	1.2 Profilo del Gruppo e modello operativo
VSME-C9 – Diversità di genere nell'organo di amministrazione	1.2 Profilo del Gruppo e modello operativo
ESRS 2 GOV-3- Dichiarazione sul dovere di diligenza	1.5 Dichiarazione sul dovere di diligenza
ESRS 2 GOV-4- Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	1.6 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità
Informazioni ambientali	

VSME-C4 - Rischi climatici	2.1 Gestione di impatti, rischi e opportunità
VSME-B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra	2.2 Cambiamenti climatici
VSME-C3 - Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e transizione climatica	2.2 Cambiamenti climatici
E1-8 - Emissioni lorde di gas serra (GHG) Scope 1, 2 e 3	2.2 Cambiamenti climatici
Informazioni sociali	
VSME-B10 - Forza Lavoro-Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	3.2 Forza lavoro propria
S1-11 - Persone con disabilità	3.2 Forza lavoro propria
VSME-C6 - Informazioni aggiuntive sulla forza lavoro propria – Politiche e processi in materia di diritti umani	3.2 Forza lavoro propria
VSME-C7 - Incidenti gravi in materia di diritti umani	3.2 Forza lavoro propria
S1-2 - Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	3.2 Forza lavoro propria
VSME-B8 - Forza lavoro – Caratteristiche generali	3.2 Forza lavoro propria
VSME-C5 - Informazioni aggiuntive (generali) sulla forza lavoro	3.2 Forza lavoro propria
S1-12 - Formazione e sviluppo delle competenze	3.2 Forza lavoro propria
VSME-B9 - Forza lavoro – Salute e sicurezza	3.2 Forza lavoro propria
VSME-B10 - Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	3.2 Forza lavoro propria
S1-15 - Remunerazione	3.2 Forza lavoro propria
Informazioni sulla governance	
VSME-B11 - Condanne e ammende per corruzione e concussione	4.2 Condotta d'impresa
G1-4 - Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	4.2 Condotta d'impresa
G1-6 - Prassi di pagamento	4.2 Condotta d'impresa