



DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA 2021

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/2016

INDICE

1	LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....	3
2	NOTA METODOLOGICA.....	5
3	MODELLO DI BUSINESS E ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ.....	10
3.1	LA CORPORATE GOVERNANCE.....	10
3.2	MODELLO DI BUSINESS.....	13
3.3	MISSION, VALORI ED ETICA AZIENDALE.....	14
4	ANALISI DI MATERIALITÀ.....	16
4.1	MAPPATURA E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER.....	16
4.2	PROCESSO DI ANALISI DI MATERIALITÀ.....	21
5	POLITICHE E RISCHI.....	23
5.1	POLITICHE E RISCHI IN RELAZIONE ALLA LOTTA ALLA CORRUZIONE.....	25
5.2	POLITICHE E RISCHI IN RELAZIONE AL PERSONALE.....	26
5.3	POLITICHE E RISCHI IN RELAZIONE AGLI ASPETTI SOCIALI.....	33
5.4	POLITICHE E RISCHI IN RELAZIONE ALLA TUTELA DEI DIRITTI UMANI.....	37
5.5	RISCHI CONNESSI ALLE CONDIZIONI GENERALI DELL'ECONOMIA E DEL SETTORE ...	38
5.6	POLITICHE E RISCHI IN RELAZIONE AGLI ASPETTI AMBIENTALI.....	39
6	LOTTA ALL CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA.....	43
7	ASPETTI ATTINENTI AL PERSONALE.....	44
8	ASPETTI SOCIALI.....	56
9	RISPETTO DEI DIRITTI UMANI.....	61
10	ASPETTI AMBIENTALI.....	62
11	INTRODUZIONE ALLA TASSONOMIA EUROPEA.....	67
11.1	FATTURATO AMMISSIBILE.....	69
11.2	CAPEX AMMISSIBILE.....	71
11.3	OPEX AMMISSIBILE.....	71
12	DESCRIZIONE DELLE TEMATICHE MATERIALI.....	73
13	TABELLA DI CORRELAZIONE AL D.LGS 254/2016 E PERIMETRI DI IMPATTO.....	75
14	TEMATICHE MATERIALI, INFORMATIVE GRI SPECIFICHE E NOTE ALLA RENDICONTAZIONE.....	76

1 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

In un momento storico di grande incertezza, segnato in maniera profonda da una crisi pandemica di portata globale ancora in corso e del conflitto in essere tra Russia e Ucraina, nonché caratterizzato in maniera crescente dai rischi derivanti dalla crisi climatica e dalla crescita esponenziale delle attività digitali, le aziende diventano sempre più parte attiva, fornendo un contributo significativo per una transizione verso modelli sostenibili e una piena digitalizzazione dei servizi.

Per garantire un'efficace e prospera continuità operativa del business nel lungo periodo, le aziende sono infatti chiamate oggi ad interrogarsi sul proprio ruolo all'interno dell'ecosistema economico e sociale in cui operano, e a valutare gli impatti, positivi e negativi, generati sull'ambiente e su tutti i portatori di interesse impattati direttamente dalle attività di business.

In questo contesto, attraverso una filosofia operativa volta alla costante ricerca dell'innovazione e dello sviluppo, il Gruppo TAS è divenuto negli anni uno dei player protagonisti del proprio settore a livello globale, ampliando nel tempo le proprie competenze interne attraverso un'accorta politica di acquisizioni mirate e attraverso numerose partnership di rilievo con i principali attori del mercato. Il tutto con un riconoscimento evidente del mercato che si è concretizzato con l'operazione di acquisizione del Gruppo da parte di Rivean Capital.

Integrità di business, trasparenza, e rispetto delle buone pratiche di concorrenza sono alla base del quotidiano operare del Gruppo, e guidano la nostra azione nell'approccio ad un mercato globale: questi valori sono infatti applicati costantemente nell'erogazione dei servizi al cliente e sono promossi attivamente lungo tutta la catena del valore dell'azienda.

Accanto a questi principi si affiancano la sicurezza dei sistemi, la tutela della privacy e la protezione di dati e informazioni quali requisiti fondamentali per il Gruppo, impegnato in maniera costante nella definizione di strumenti interni atti a garantire la piena compliance con le normative vigenti in materia e i più elevati standard di qualità dei servizi.

Il Gruppo TAS, che a fine 2021 contava oltre 600 dipendenti in Europa e nel mondo, ritiene di vitale importanza la valorizzazione e la crescita delle proprie risorse, le quali costituiscono un network di professionisti di alto livello, e rappresentano il vero motore della crescita aziendale e della creazione di valore nel lungo periodo.

Con la pandemia da Covid-19 ancora in corso, TAS ha da mantenuto tutte le misure necessarie atte, da un lato, a tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e, dall'altro, a garantire la continuità operativa del proprio business.

Ai dipendenti è stato quindi garantita la possibilità di poter lavorare in remoto, mentre gli uffici dell'azienda sono stati sottoposti ad una serie di interventi volti a garantire un ambiente di lavoro sicuro per coloro i quali avessero necessità di continuare a recarsi presso la propria sede di lavoro.

Infine, nonostante il Gruppo abbia attualmente un'impronta ambientale di dimensioni ridotte, opera considerando il rispetto dell'ambiente come un requisito di notevole importanza nello svolgimento delle proprie attività.

Per concludere, con la pubblicazione per il secondo anno di questa Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario, il Gruppo ha potuto dare il via ad un percorso di analisi dei propri impatti in ambito di sostenibilità e di condivisione delle proprie performance non finanziarie, con l'obiettivo di trasmettere in maniera efficace e trasparente tutto il patrimonio informativo aziendale ai propri stakeholder.

Buona lettura.

Valentino Bravi

Amministratore Delegato

2 NOTA METODOLOGICA

Il presente documento intende costituire la seconda Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario (di seguito anche “DNF” o “Dichiarazione”) di TAS Group (di seguito anche “Gruppo” o “TAS”) redatta ai sensi degli artt. 3 e 4 del D. Lgs. 254 del 30 dicembre 2016¹ e contenente le informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva. Come previsto dall'art. 5 del suddetto Decreto, il presente documento costituisce una relazione distinta contrassegnata con apposita dicitura al fine di ricondurre alla Dichiarazione consolidata non finanziaria prevista dalla normativa.

Il Gruppo TAS ha individuato gli argomenti necessari ad assicurare una lettura completa e la comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei risultati ottenuti e dell'impatto dalla stessa prodotta, i quali rivestono un'importanza strategica nelle relazioni con i propri stakeholder. Per i dettagli in merito all'analisi di materialità si rimanda al paragrafo “*L'analisi di materialità*” del presente documento. Si segnala che, in considerazione del settore di business, non sono risultati rilevanti i temi relativi all'impiego di risorse idriche, dei rifiuti e di altre emissioni in atmosfera diverse dalle emissioni di gas ad effetto serra.

Da un punto di vista procedurale, le principali figure apicali della Capogruppo sono state coinvolte tramite un ciclo di interviste con l'obiettivo di verificare la rilevanza dei temi di cui si è deciso di fornire disclosure all'interno del documento. Sono state successivamente predisposte delle apposite schede di raccolta dati inviate ai referenti coinvolti nelle varie aree del Gruppo.

Trattandosi del secondo anno di redazione della DNF per il Gruppo, gli indicatori di prestazione riportati prendono come riferimento l'anno di rendicontazione che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021. Al fine di permettere il paragone dei dati nel tempo è stato inserito il confronto con i dati relativi agli anni 2019 e 2020. Al fine di rappresentare fedelmente le performance di sostenibilità raggiunte, sono state scelte grandezze misurabili direttamente, evitando, ove possibile, il ricorso a stime, le quali, laddove necessarie, si basano sulle metodologie disponibili o su rilevazioni campionarie e il loro utilizzo è esplicitamente segnalato all'interno dei singoli indicatori.

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario è stata redatta rendicontando una selezione dei “GRI Sustainability Reporting Standards” pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nella tabella

¹ Si segnala altresì che la Legge di Bilancio 2019, all'art. 1, comma 1073, introduce una modifica al D. Lgs. 254/2016, art. 3, comma 1, lett. c, prescrivendo anche l'illustrazione delle modalità di gestione dei principali rischi.

“Tematiche materiali, informative GRI specifiche e note alla rendicontazione” (pagina 74), come previsto dalla modalità “Referenced”.

Per la redazione della DNF, sono stati presi in considerazione i seguenti principi di rendicontazione previsti dai GRI Standards necessari alla definizione del contenuto e della qualità del documento, ovvero: inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, materialità, completezza, equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità.

Nel corso dell'esercizio 2021 e nei primi mesi del 2022, si segnalano le seguenti variazioni significative:

- dal 1° novembre 2021, in esecuzione dell'accordo vincolante sottoscritto in data 6 agosto 2021, TAS ha acquisito il 55% del capitale sociale della società di diritto italiano EliData SpA (“EliData”);
- la Società, in data 25 gennaio 2022, ha comunicato l'esecuzione (“Closing”) del contratto di compravendita (il “Contratto di Compravendita”) per l'acquisto da parte di Solidus BidCo (“Solidus BidCo”) dell'intero capitale sociale di GUM International e 2BP S.r.l. (“2BP”) e quindi, indirettamente, dell'intero capitale sociale di OWL S.p.A. (“OWL”), controllante diretta di TAS;
- nell'ambito del suddetto Closing, il presidente e membro esecutivo del consiglio di amministrazione della Società, Dario Pardi, il consigliere non esecutivo Umberto Pardi e il consigliere indipendente Giancarlo Maria Albini (quest'ultimo anche lead independent director ai sensi del codice di corporate governance delle società quotate, presidente del comitato per le nomine e la remunerazione, nonché membro del comitato controllo, rischi e parti correlate) hanno rassegnato le dimissioni dalle rispettive cariche. In sostituzione dei suindicati amministratori dimissionari, il consiglio di amministrazione di TAS ha nominato per cooptazione, ai sensi di legge e dello statuto sociale, quali consiglieri non indipendenti di TAS gli esponenti di Gilde sig.ri Maurits Edward Boomsma, Giuseppe Franze e Gianluigi Manna, che resteranno in carica fino alla prossima assemblea degli azionisti e nessuno dei quali risulta destinatario di deleghe operative. Il consiglio di amministrazione ha inoltre nominato quale presidente, l'attuale amministratore delegato Valentino Bravi, nonché determinato la seguente nuova composizione dei comitati endo-consiliari:
 - Comitato controllo, rischi e parti correlate: Ambrosella Ilaria Landonio – Presidente e consigliere indipendente; Annunziata Magnotti – consigliere indipendente; Roberta Viglione – consigliere indipendente.

- Comitato per le nomine e la remunerazione: Carlotta de Franceschi – Presidente e consigliere indipendente; Annunziata Magnotti – consigliere indipendente; Ambrosella Ilaria Landonio – consigliere indipendente.

Di seguito, si fornisce una panoramica sintetica delle Società del Gruppo che rientrano nel perimetro di rendicontazione della DNF:

- Perimetro Italia:
 - **TAS S.p.A.:** Società Capogruppo fintech e start-up con quasi 40 anni di esperienza come partner strategico per l'innovazione dei Pagamenti, i Mercati Finanziari e l'Extended Enterprise, con sede in Via Cristoforo Colombo 149, Roma (RM);
 - **Global Payments S.p.A.:** Società specializzata nelle soluzioni del settore dei pagamenti (Card & Digital Payments, Payment Networks, PSD2 Open Banking, E-Gov e B4B);
 - **Mantica Italia S.r.l.:** Società specializzata nell'Intelligenza Artificiale e Machine Learning.
 - **EliData S.p.A.:** Società attiva nello sviluppo di soluzioni IT per l'industria finanziaria. Integrata nel gruppo TAS con efficacia dal 1° novembre 2021².
- Perimetro estero:
 - **TAS International SA:** TAS opera all'estero tramite la controllata e sub holding di diritto svizzero TAS International SA, a cui fanno capo le sussidiarie elencate di seguito;
 - **TAS France S.A.S.U.:** la Società offre servizi di hosting e housing. È inoltre il data center primario del Gruppo;
 - **TAS Iberia S.L.U.:** Società di diritto spagnolo, opera come centro di competenza EMV del Gruppo, promuovendo l'offerta TAS sia nella penisola iberica, sia nei paesi latinoamericani di lingua spagnola;

² I dati relativi alla società EliData S.p.A. sono inclusi nel seguente report esclusivamente per i dati dell'organico al 31.12.2021, il turnover, i dati relativi alla formazione, le informazioni relative alla catena di fornitura e le spese verso i fornitori locali e i dati relativi alla rendicontazione del GRI 207 Imposte. La Società è stata esclusa dal perimetro di rendicontazione dei consumi energetici ed il calcolo delle emissioni di GHG dirette ed indirette in quanto acquisita dal mese di novembre.

- **TAS Germany GmbH:** Società di diritto tedesco che ha l'obiettivo di supportare localmente le attività di consulenza e la promozione delle soluzioni del Gruppo;
- **TAS Eastern Europe d.o.o.:** Società frutto del rebranding dell'acquisita Arsblue d.o.o., ha l'obiettivo di rafforzare la capacità di sviluppo e l'offerta in ambito monetica di TAS a livello world-wide, facendo leva sulla complementarità tecnologica e applicativa delle proprie piattaforme di *issuing* e *acquiring*, nonché sul consolidato portafoglio clienti nella regione dell'est europeo;
- **Infraxis AG:** Società di diritto svizzero, acquisita da TAS International a fine giugno 2020 (che sua volta controlla al 100% la società di diritto inglese Infraxis Ltd). Tale acquisizione rafforza il posizionamento di mercato del Gruppo in ambito monetica e pagamenti nell'area DACH, introduce una presenza territoriale nel Regno Unito e arricchisce la capacità produttiva internazionale di TAS con un mix di soluzioni ed expertise di eccellenza;
- **TAS USA Inc:** Società di diritto statunitense, ha l'obiettivo di veicolare le soluzioni del Gruppo, in particolare l'offerta nel mondo delle carte prepagate e dell'interconnessione ai circuiti di pagamento, nel mercato nordamericano;
- **TAS Brasil Ltda (ex TAS Americas):** Società di diritto brasiliano, risponde all'esigenza di sviluppare l'ampio mercato locale grazie alla maggiore prossimità ai clienti (che sua volta controlla al 30% la società Swap Processamento De Dado SA).

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

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2021 del Gruppo è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di TAS Group S.p.A. in data 15 aprile 2022.

Il documento è sottoposto ad un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A..

Tale procedimento si è concluso con il rilascio della "Relazione della Società di revisione" inclusa nel presente documento.

Per qualsiasi informazione riguardante la Dichiarazione Non Finanziaria 2021 ed il suo contenuto rivolgersi a investor@tasgroup.it.

TAS S.p.A. in quanto società obbligata alla predisposizione della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario ai sensi della Direttiva UE 95/2014 ha l'obbligo di includere in tale documento l'informativa richiesta dalla normativa relativa alla c.d. "Tassonomia UE" (Regolamento UE 2020/852 e relativi Regolamenti Delegati) in relazione alle attività ecosostenibili condotte dal Gruppo.

Si rimanda in proposito al paragrafo "Introduzione alla Tassonomia Europea". Si sottolinea inoltre che l'esame limitato della presente DNF svolto dalla Società di Revisione Deloitte & Touche S.p.A. non si estende a tale informativa.

3 MODELLO DI BUSINESS E ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

3.1 LA CORPORATE GOVERNANCE

Il sistema di Corporate Governance di TAS S.p.A. è uniformato ai principi del Codice di Autodisciplina delle Società quotate emanato da Borsa Italiana S.p.A..

Il sistema di governo è incentrato sul Consiglio di Amministrazione 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. Con specifico riferimento alla Dichiarazione Non Finanziaria, il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di garantire che la Dichiarazione sia redatta e pubblicata in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 254/2016, la responsabilità di approvare la DNF entro gli stessi termini previsti per la presentazione del progetto di bilancio e la messa a disposizione della Società di Revisione e dell'organo di controllo.

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

- *Valentino Bravi* – Presidente e Amministratore Delegato
- *Fabio Bravi* – Amministratore
- *Maurits Edward Boomsma* – Amministratore
- *Giuseppe Franze* – Amministratore
- *Gianluigi Manna* - Amministratore
- *Carlotta de Franceschi* – Amministratore indipendente non esecutivo
- *Ambrosella Ilaria Landonio* – Amministratore indipendente non esecutivo
- *Roberta Viglione* – Amministratore indipendente non esecutivo
- *Annunziata Magnotti* – Amministratore indipendente non esecutivo

Il Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate, ha compiti e caratteristiche indicati nel Codice di Autodisciplina e nella normativa applicabile e comprende tre amministratori indipendenti: Ambrosella Ilaria Landonio (presidente), Annunziata Magnotti e Roberta Viglione.

TAS è dotata, inoltre, di un sistema di controllo composto dal Collegio sindacale, dall'Organismo di Vigilanza, dalla funzione Internal Audit, dal dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, nonché della società di revisione incaricata Deloitte & Touche S.p.A.. Il Collegio Sindacale, nell'ambito dello svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dall'ordinamento, vigila sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto Legislativo 254/2016 e ne riferisce nella relazione annuale all'assemblea e viene consultato dall'organo di

amministrazione per deliberare su l'omissione di informazioni che compromettono la posizione commerciale dell'azienda.

Di seguito si evidenzia la percentuale di individui all'interno del Consiglio di Amministrazione dell'Organizzazione, distinguendo per genere, fascia d'età e altri indicatori se rilevanti (tra cui gruppi minoritari o vulnerabili (GRI 405-1)).

GRI 405-1	31 dicembre 2021					
	<30		30 - 50		>50	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Membri del Consiglio di Amministrazione ³	0	0	2	1	3	3
	0%	0%	67%	33%	50%	50%

GRI 405-1	31 dicembre 2020					
	<30		30 - 50		>50	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Membri del Consiglio di Amministrazione	0	0	2	1	3	3
	0%	0%	67%	33%	50%	50%

GRI 405-1	31 dicembre 2019					
	<30		30 - 50		>50	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Membri del Consiglio di Amministrazione	0	0	2	1	3	3
	0%	0%	67%	33%	50%	50%

Imposte (GRI 207)

Il Gruppo TAS ottempera alle regole fiscali dei vari paesi e non attua operazioni specifiche al solo fine dell'ottimizzazione fiscale. TAS S.p.A. e Global Payments S.p.A. (quest'ultima a partire dal 2020) hanno sottoscritto un contratto di consolidato fiscale con la controllante OWL S.p.A..

Attraverso lo strumento del whistleblowing il Gruppo segnala ai propri stakeholder eventuali criticità su comportamenti non etici o illeciti o su attività che compromettono l'integrità dell'organizzazione in relazione alle imposte.

Il calcolo delle imposte trimestralmente è affidato ad un consulente esterno che redige i prospetti e verifica la corretta gestione nell'ambito di riferimento. Inoltre,

³ I dati sono relativi al Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2021, nominati dall'Assemblea del 28 aprile 2020. In data 25 gennaio 2022 hanno rassegnato le dimissioni dalle rispettive cariche Dario Pardi, Umberto Pardi e Giancarlo Mario Albini. In pari data il Consiglio di TAS ha nominato per cooptazione gli esponenti di Rivean Capital (già Gilde Private Equity).

il Gruppo ha in essere un rilevante importo come asset fiscale che in minima parte è contabilizzato a bilancio.

Di seguito è riportata la rendicontazione Paese per Paese delle informazioni finanziarie (in migliaia di euro), economiche e fiscali per ogni giurisdizione in cui l'organizzazione opera.

Società	Numero di dipendenti	Ricavi da vendite a terzi parti (€/1000)	Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali (€/1000)	Utile/perdita ante imposte (€/1000)	Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti (€/1000)	Imposte sul reddito versate sulla base del criterio di cassa (€/1000)	Imposte sul reddito maturate sugli utili/perdite (€/1000)
TAS S.p.A.	155	13.695	8.611	(2.001)	5.067		1.231
Global Payments S.p.A.	272	35.174	2.745	6.440	168	2.286	(1.797)
Mantica Italia S.r.l.	5	1	262	(228)	17		(8)
EliData S.p.A.	49	1.401	41	187	2.594		13
Tot. Italia	481	50.271	11.658	4.397	7.846	2.286	(560)
TAS USA inc	0	86	-	(150)	-		121
Tot. USA	0	86	-	(150)	-	-	121
TAS Brasil LTDA	5	1.122	73	137	11	48	(48)
Tot. Brasile	5	1.122	73	137	11	48	(48)
TAS Eastern Europe DOO	59	1945	503	(143)	430,78		9
Tot. Serbia	59	1945	503	(143)	431	-	9
TAS France Sasu	7	3.143	681	681	2.753		(62)
Tot. Francia	7	3.143	681	681	2.753	-	(62)
TAS Iberia S.L.U.	9	704	63	(63)	14		
Tot. Spagna	9	704	63	(63)	14	-	-
TAS Germany GmbH	5	21	70	70	-		
Tot. Germania	5	21	70	70	-	-	-
Infraxis Ltd	16	-	10	(10)	265		
Tot. Regno Unito	16	-	10	(10)	265	-	-
Infraxis AG	4	6.523	119	1.728	62		(314)
TAS International S.A.	17	1.139	1.722	(1.312)	400	2	(71)
Tot. Svizzera	21	7.662	1.842	417	461	2	(385)

TOTALE	603	64.953	16.353	5.336	11.782	2.336	(924)
--------	-----	--------	--------	-------	--------	-------	-------

3.2 MODELLO DI BUSINESS

TAS Group è una realtà con quasi 40 anni di esperienza specializzata in soluzioni software per la monetica, i pagamenti e i mercati finanziari, quotata sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana da maggio 2000 e leader sul territorio nazionale dei sistemi di card management, accesso alle reti di pagamento e gestione della liquidità bancaria.

Operando attraverso le Società controllate, TAS Group si propone come partner di primo livello anche sul mercato internazionale. Come da Comunicato Stampa di settembre 2021, TAS Group è stato classificato tra i primi 100 nella classifica IDC FinTech 2021 per il tredicesimo anno consecutivo. Questa classifica annuale dei fornitori rappresenta i principali fornitori di hardware, software e servizi per il settore dei servizi finanziari a livello globale. I fornitori sono classificati in base ai ricavi dell'anno solare 2020 attribuiti alle istituzioni finanziarie⁴.

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

- al centro del sistema di messaggistica finanziaria a livello di Eurosystem, gestendo oltre 1 milione di messaggi di pagamento al giorno;
- gestione dell'infrastruttura di card management del più grande Issuer di carte prepagate a livello europeo;
- soluzione di riferimento per la gestione della liquidità per diverse Tesorerie Bancarie e per la migrazione ai nuovi servizi Target dell'Eurosystem;
- framework tecnologico di riferimento per gli Instant Payments offerti dai principali CSM (EBA Clearing, NEXI) agli aderenti ai relativi schemi;
- framework tecnologico di riferimento adottato dalla piattaforma nazionale CBI Globe – Global Open Banking Ecosystem, che semplifica il collegamento tra i PSP di tutta Europa tramite API in conformità alla direttiva PSD2, consentendo di sviluppare servizi fintech evoluti in risposta alle crescenti esigenze della clientela corporate e retail.

⁴ TAS Group, Press Release "TAS Group earns again its place in the 2021 IDC FinTech Rankings", 14 September 2021, ref. https://www.tasgroup.eu/files/press-release/en/2021/pr-tas_group_idc_fintech_rankings_2021_final.pdf

La crescente digitalizzazione dei processi bancari e finanziari, unitamente all'evoluzione dei processi di comunicazione tra operatori attivi e passivi, ha spinto il Gruppo a formulare risposte concrete ai diversi bisogni protagonisti della rivoluzione tecnologica avvenuta negli ultimi decenni.

Nonostante il difficile contesto di mercato dovuto alla conseguente crisi economica e finanziaria determinata dal Covid-19 i risultati operativi risultano essere in miglioramento anche grazie al neoacquisto di EliData S.p.A., confermando anche per il 2021 la resilienza del business del Gruppo TAS focalizzato sulle aree di maggiore crescita come i pagamenti digitali.

3.3 MISSION, VALORI ED ETICA AZIENDALE

La mission del Gruppo TAS rappresenta il cuore pulsante della Società, costituendo un vero e proprio credo: "Innovare e ottimizzare le applicazioni mission-critical degli operatori finanziari. Creare valore per le imprese attraverso relazioni a lungo termine con i nostri clienti".

Il valore aggiunto apportato dalle persone di TAS Group è inserito al primo posto nella piramide della cultura aziendale, a testimonianza del grande interesse e fiducia che il Gruppo ripone verso i suoi dipendenti e collaboratori, sia interni che esterni.

TAS Group, per operare nel rispetto dei principi, si è dotata di un Codice Etico, ultimo aggiornamento eseguito in data 16/12/2021 con approvazione del CdA, finalizzato ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle Società del Gruppo, dei propri azionisti e del valore dei propri dipendenti.

Il Codice Etico è costituito dai principi generali che definiscono i valori di riferimento nelle relazioni con tutti i soggetti coinvolti nelle attività di TAS Group, dalle norme di comportamento che forniscono le linee guida e le norme a cui attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici, e dalle modalità di attuazione che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento, come descritto in maggior dettaglio in questo documento nel paragrafo 3.1 Politiche e rischi in relazione alla lotta alla corruzione.

I principi generali a cui TAS si ispira sono: imparzialità, onestà, correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse, riservatezza, relazioni con i Destinatari, valore delle risorse umane, rispetto ed integrità della persona, trasparenza e completezza dell'informazione, diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei

compiti e dei contratti, qualità dei servizi e dei prodotti, concorrenza leale, responsabilità verso la collettività, tutela ambientale e sostenibilità.

Il Codice Etico, revisionato a dicembre 2021 è stato recepito con accettazione formale da tutte le società del Gruppo. Il documento è stato inoltre reso disponibile tramite piattaforma Zucchetti, sulla quale è stata richiesta conferma di presa visione a tutti i dipendenti e tramite rete intranet di TAS S.p.A. e Global Payment S.p.A. via comunicazione e-mail il 18/01/2021. Infine, il documento è accessibile da esterni alla pagina internet del Gruppo⁵.

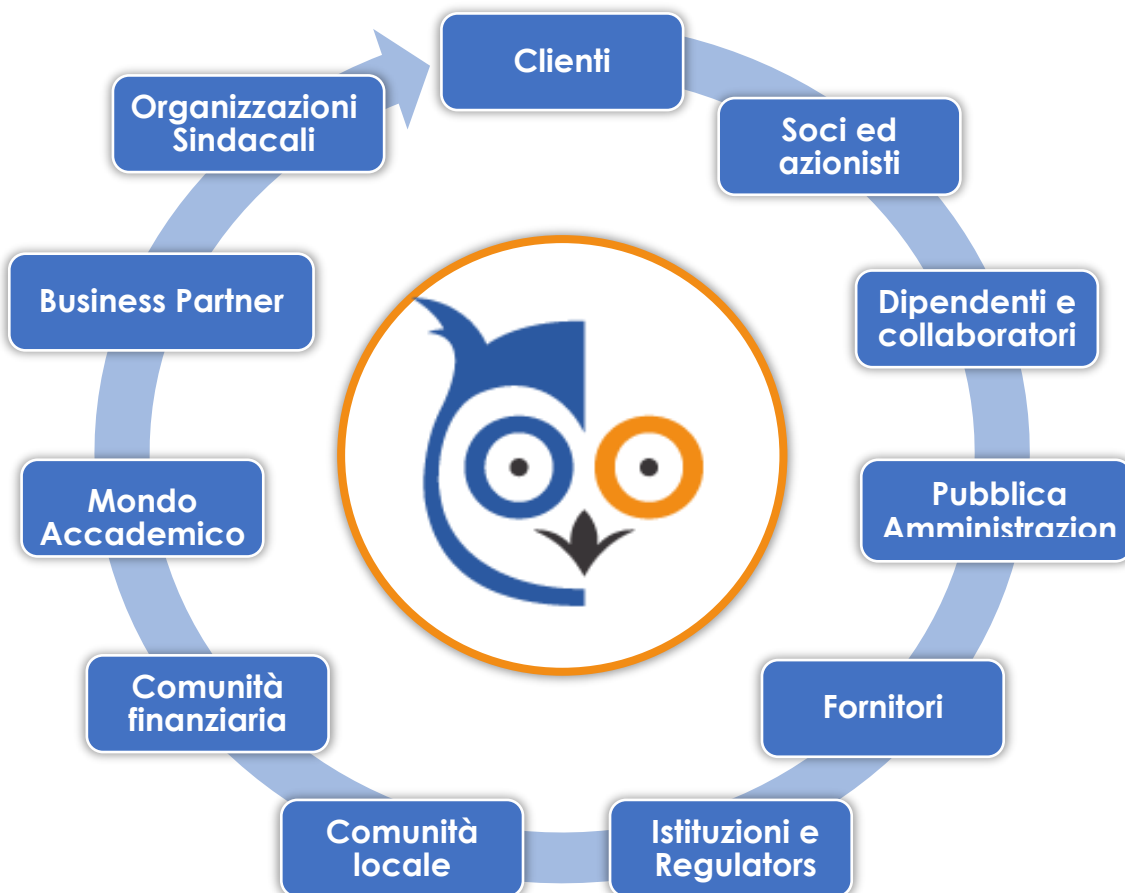
⁵ Il codice etico del Gruppo TAS è reperibile al seguente link: <https://www.tasgroup.it/investors/governance/codici-e-procedure>.

4 ANALISI DI MATERIALITÀ

4.1 MAPPATURA E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

L'interazione costante con i principali stakeholder interni ed esterni rappresenta uno dei principali punti di forza del Gruppo, e viene realizzata tramite azioni di dialogo volte al miglioramento e al potenziamento della conoscenza della rete stessa.

Alla base di questo stretto rapporto vi è la precisa volontà di aumentare esponenzialmente gli impatti positivi generati dalle attività aziendali, cercando al contempo di individuare opportune soluzioni a mitigazione di impatti potenzialmente negativi. Un'attività di comunicazione e confronto efficace permette infatti al Gruppo di raccogliere informazioni aggiornate sul proprio contesto di riferimento – in particolar modo ambientale e sociale – garantendo in questo modo una valutazione costante del proprio operato, con l'obiettivo ultimo di creare valore condiviso per la Società e l'ambiente circostante in cui opera.



Si riporta di seguito l'elenco degli stakeholder ritenuti maggiormente significativi da TAS Group.

- **Clienti**

Un fattore fondamentale per il successo aziendale è la capacità di saper comprendere le esigenze e le aspettative dei clienti, attuali e potenziali, e di anticipare le trasformazioni nel tempo. Le soluzioni e i servizi di TAS nascono da una profonda conoscenza del mercato dei pagamenti e dal monitoraggio delle evoluzioni nel comportamento dei consumatori, che è legato anche alla disponibilità di standard, tecnologie ed infrastrutture a livello di sistema paese e a livello internazionale.

La garanzia della sicurezza delle transazioni è un aspetto imprescindibile dell'offerta TAS, soprattutto in uno scenario di mercato in cui i pagamenti sono sempre più digitalizzati e si moltiplicano i canali e gli strumenti che veicolano processi d'acquisto.

L'obiettivo di TAS è quindi quello di soddisfare il cliente finale garantendo esperienze d'acquisto innovative, facili e sicure, ma anche quello di contribuire al progresso dell'ecosistema dei pagamenti nel suo complesso con soluzioni tecnologiche che soddisfano i più alti standard di affidabilità e sicurezza a tutela dell'intero mercato.

- **Soci e azionisti**

L'importanza etico-strategica nella relazione con gli azionisti definisce un nuovo modello di gestione all'interno del Gruppo TAS.

Tramite una comunicazione basata sulla trasparenza delle informazioni e la veridicità dei report strutturati in tema finanziario e non finanziario, la Società instaura una proficua relazione con i propri azionisti orientata alla sostenibilità nel tempo e alla soddisfazione delle aspettative basate sulla creazione di valore, elemento essenziale al fine di garantire un adeguato supporto alle operazioni aziendali.

- **Dipendenti e collaboratori**

Anche alla luce del business del Gruppo, le risorse umane e il know-how tecnico e relazionale posseduto rappresentano il principale motore trainante di tutte le attività presenti e i progetti futuri di TAS. Per questo motivo, i dipendenti e i diversi

collaboratori sono quindi tra le categorie di stakeholder maggiormente considerate.

- **Pubblica Amministrazione**

I rapporti con la pubblica amministrazione sono riconducibili a diverse forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di TAS, o comunque a sottolineare la sua piena adesione alla collaborazione su temi rilevanti in materia di reati, frodi e qualsiasi altra attività illegale.

TAS adotta specifici modelli organizzativi atti a prevenire qualsiasi comportamento fraudolento che possa danneggiare la sua reputazione e la fiducia delle istituzioni.

- **Fornitori**

Ricoprendo un ruolo chiave di partner strategico per il settore finanziario, TAS Group è da sempre impegnata nello sviluppo di soluzioni innovative che si basano sulla stretta collaborazione con i propri fornitori, facendo riferimento ai principi di lealtà, integrità, riservatezza, trasparenza e professionalità.

In questo contesto, la Società ha definito un approccio alla gestione dell'intera catena di fornitura che promuove l'apprendimento congiunto per rispondere costantemente alle nuove richieste del mercato, determinando l'opportunità di sviluppare solide e durature collaborazioni.

- **Istituzioni e Regulators**

Il rispetto delle norme e dei regolamenti imposti a livello internazionale e nazionale dalle istituzioni è parte fondamentale delle attività svolte dal Gruppo TAS, il quale monitora e approfondisce regolarmente ogni aspetto inerente alla legislazione in vigore.

Il Gruppo opera adeguando costantemente i propri strumenti alle regole presenti nel sistema economico-finanziario globale, stabilendo linee dirette di aggiornamento in ottica transattiva per tutti gli strumenti forniti a clienti e collaboratori.

In particolare, la piena e scrupolosa osservanza delle regole delle autorità regolatrici del mercato costituisce un aspetto cruciale per l'azienda. TAS è quindi impegnata attivamente nella collaborazione per le procedure istruttorie, garantendo la massima trasparenza al fine di evitare conflitti di interesse con tutti i soggetti collegati.

- **Comunità locale**

Nonostante il modello di business sia caratterizzato da un elevato coinvolgimento tecnologico e sia improntato all'offerta di servizi digitali e telematici, che per loro natura sono fortemente indipendenti dal territorio e dalla geografia, TAS si impegna per la promozione di attività orientate allo sviluppo della comunità locale in cui opera, valutando programmi di alternanza scuola-lavoro nelle realtà italiane al fine di avvicinare giovani menti al mondo finanziario, oltre a combattere il basso tasso di digitalizzazione presente sull'area nazionale.

L'impegno sociale rappresenta un aspetto importante per migliorare il connubio azienda-territorio perseguito dal Gruppo.

- **Comunità finanziaria**

L'attenzione rivolta alla comunità finanziaria è da sempre uno degli aspetti cruciali nella business line del Gruppo TAS, dove la fornitura e la sicurezza degli strumenti di pagamento occupa il primo posto nella scala di impegno societaria, a testimonianza dell'efficienza perseguita.

Il Gruppo supporta banche e intermediari tramite gruppi costituiti da esperti nella messaggistica finanziaria a livello di Eurosystem e di Card Networks, operando a stretto contatto con gli utilizzatori del servizio.

- **Mondo Accademico**

All'interno degli obiettivi del Gruppo in tema di formazione e sviluppo, la relazione con il mondo accademico continua a ricoprire un ruolo chiave.

TAS coltiva attivamente la comunicazione con i più prestigiosi e specializzati istituti accademici e professionali, promuovendo attività rivolte al completamento degli studi e all'ingresso nel mercato del lavoro.

L'azienda offre ai giovani l'opportunità di svolgere tirocini extracurricolari finalizzati all'assunzione in un contesto di grande innovazione, collaborando con colleghi altamente qualificati e acquisendo competenze essenziali nel mondo del lavoro, sia tecniche che trasversali. Per i neolaureati è un'occasione preziosa di formazione e di confronto. L'obiettivo di TAS è quello di indirizzare i giovani fin da subito ad una maggiore consapevolezza e conoscenza dei propri punti di forza al fine di coltivarli; allo stesso modo per il team di TAS è importante che i ragazzi riconoscano le proprie aree di miglioramento per trasformarle in occasioni di evoluzione e crescita.

TAS da molti anni si impegna nella formazione degli studenti, offrendo loro non solo la possibilità di formarsi attraverso tirocini curriculari, ma anche di convertire l'esperienza in un progetto tesi.

Da anni, inoltre, si impegna a finanziare borse di studio per studenti universitari particolarmente meritevoli e con basso reddito.

Al termine del periodo di tirocinio TAS prevede per i giovani un percorso standard di crescita per garantire il principio di equità interna. La persona può essere inserita attraverso un contratto di apprendistato, di inserimento o assunzione a tempo indeterminato, ed in ogni caso l'azienda che garantisce da subito degli step di crescita in itinere, sia retributiva che mirati non solo a sviluppare le competenze, ma anche a garantire un'evoluzione salariale e di livello.

L'impegno di TAS nella formazione dei giovani del paese si è arricchito nel corso del 2021 con l'organizzazione di tre edizioni di Academy, percorsi di specializzazione rivolti a laureati ad indirizzo STEM ed economico-finanziario. Al termine del percorso è stata offerta ai partecipanti la possibilità di essere assunti nei team del gruppo TAS e Global Payments.

▪ **Business Partner**

Come dimostrato dalle numerose collaborazioni intrattenute con operatori dell'ecosistema finanziario, il Gruppo si impegna a gestire proficuamente ogni singola relazione con i business partner stringendo accordi favorevoli per tutte le parti coinvolte.

Il rispetto dei principi di concorrenza, oltre ai numerosi criteri legati all'onestà e correttezza sulle pratiche di mercato, hanno spinto l'azienda a adoperarsi affinché le performance economico-finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa e delle sue alleanze.

▪ **Organizzazioni Sindacali**

Il Gruppo TAS attribuisce un'alta priorità alla tutela dei lavoratori e riconosce le rappresentanze sindacali come interlocutori imprescindibili per la promozione del benessere di ogni singolo dipendente.

TAS comprende l'importanza delle relazioni sindacali e garantisce attivamente l'operato delle stesse, adempiendo agli obblighi normativi e morali previsti dal codice etico in tema di subordinati e di correttezza nei confronti dei collaboratori.

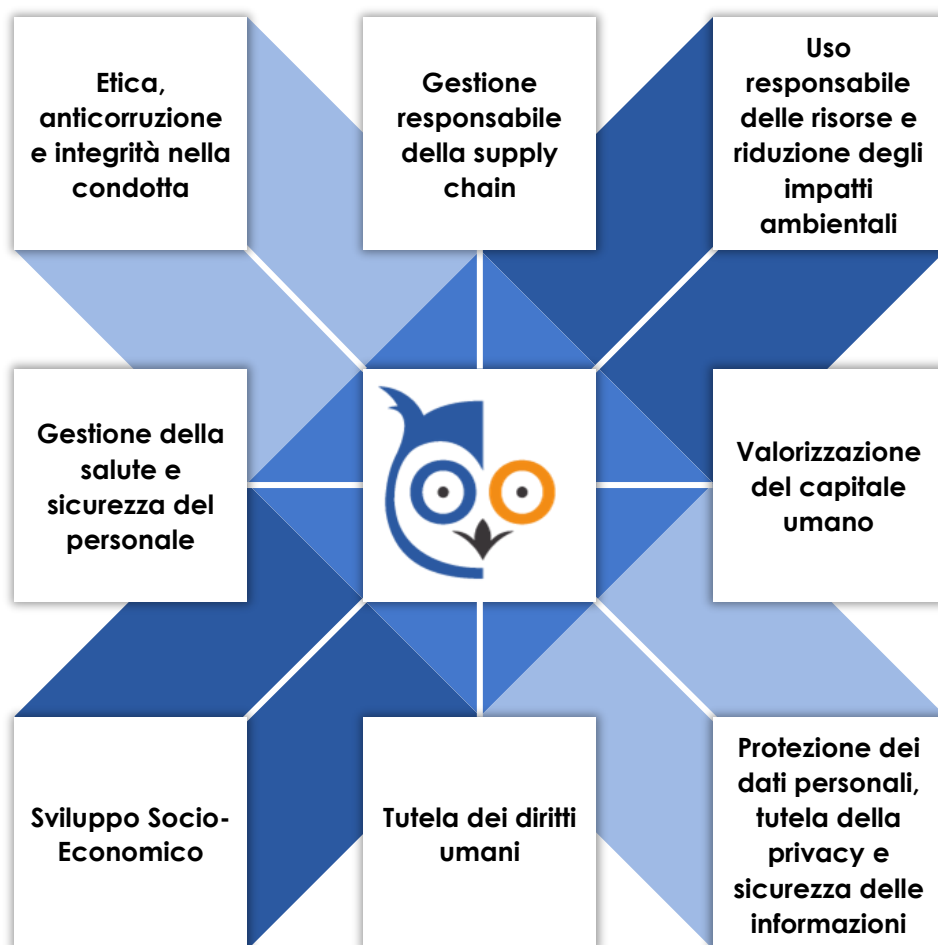
4.2 PROCESSO DI ANALISI DI MATERIALITÀ

Il Gruppo TAS ha pubblicato i risultati della sua prima analisi di materialità in occasione della stesura della Dichiarazione Non Finanziaria del 2020.

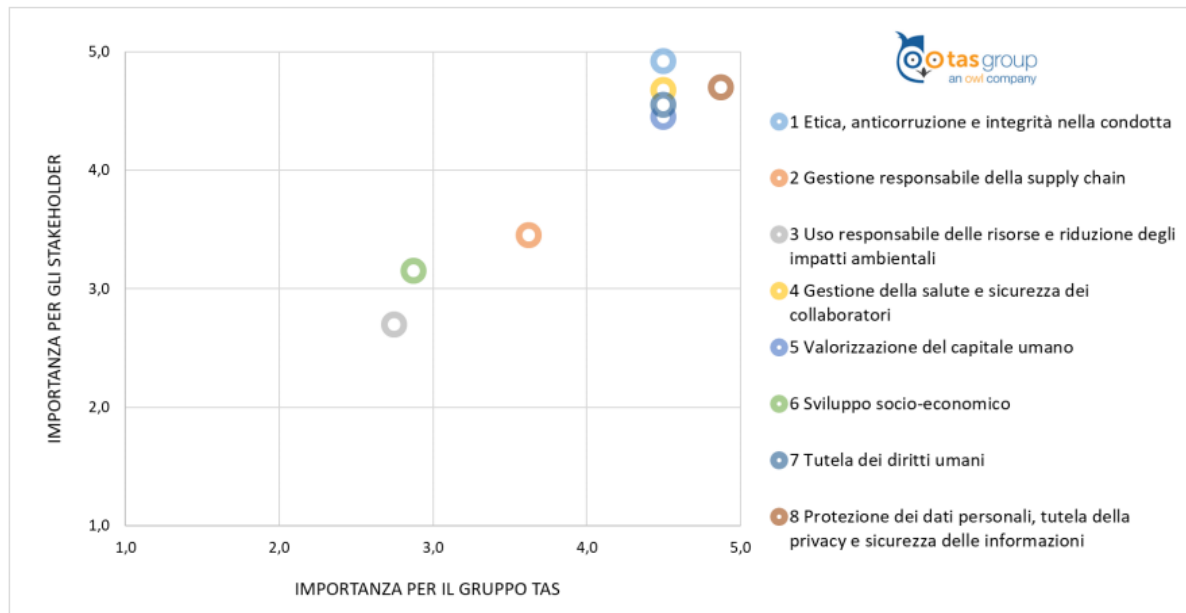
Nel corso del 2021 è stato confermato l'elenco dei temi materiali emersi nell'analisi di materialità precedente attraverso interviste con il Management di TAS S.p.A. volte a definire gli elementi principali sui quali focalizzare l'impegno del Gruppo e la rendicontazione di sostenibilità.

Nel corso del 2021 il Gruppo ha ritenuto che l'attività di stakeholder engagement condotta a fine 2019 ed utilizzata per la Dichiarazione 2020 possa considerarsi valida anche per questo esercizio.

Sono quindi stati confermati 8 temi materiali per TAS Group, riconducibili direttamente ai 5 ambiti previsti dal D.Lgs. 254/2016: ambientale (1 tema), sociale (3 temi), attinenti al personale (2 temi), diritti umani (1) e lotta alla corruzione (1 tema). Per maggiori dettagli relativi ai temi materiali e la loro correlazione ai 5 ambiti del Decreto, si rimanda alla tabella a pag. i.



Si presenta di seguito la matrice di materialità⁶ che mostra i risultati emersi dall'analisi.



⁶ La matrice di materialità consiste in una rappresentazione grafica dell'importanza attribuita ad ogni tema materiale dal punto di vista della società (asse delle ascisse) e degli stakeholder (asse delle ordinate): quanto più alto e a destra è collocato il tema sul grafico, tanto più elevata sarà la sua rilevanza per entrambe le parti.

5 POLITICHE E RISCHI

TAS S.p.A., in qualità di Capogruppo, si è dotata di un Modello di Organizzazione, gestione e controllo (MOGC) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231, la cui parte generale è stata aggiornata e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 novembre 2020, e la parte speciale emessa il 16 dicembre 2021⁷.

Con tale Decreto, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (definiti come “Enti” o “Ente”) è stato introdotto nella legge italiana il regime di responsabilità amministrativa a carico dei suddetti per alcuni reati compiuti da esponenti dei vertici aziendali e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi, nell'interesse o vantaggio proprio.

L'art. 6 del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri l'esistenza di determinati presupposti, tra cui:

- l'adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i Reati ed illeciti della specie verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento ed osservanza del modello stesso, nonché di verificare l'aggiornamento costante alle situazioni e normative vigenti;
- chi ha commesso il reato abbia agito eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

TAS S.p.A., sensibile e orientata all'esigenza di garantire le massime condizioni di sicurezza, trasparenza e confidenzialità nell'attuazione delle attività aziendali tutelando soci ed azionisti del Gruppo, ha ritenuto appropriata l'adozione del suddetto Modello. Unitamente al Codice Etico è stato valutato che esso potesse rappresentare un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di dipendenti e collaboratori, seguito nell'interesse dei suoi aspetti e coerentemente con le politiche interne alla Società.

A tal fine, nella predisposizione del Modello sono state considerate procedure e sistemi di controllo esistenti, in quanto idonee a valere come misure di

⁷ Ref. <https://www.tasgroup.eu/investors/governance/codes-and-procedures/organization-management-and-control-model-special-part>.

prevenzione dei Reati e di monitoraggio sui processi inerenti alle aree esposte maggiormente alle insidie esterne.

Come specifici strumenti diretti a programmare la formazione ed attuazione delle decisioni societaria il Gruppo ha individuato:

- regole di Corporate Governance adottate in recepimento del Codice di Autodisciplina delle Società quotate e normative rilevanti;
- specifici protocolli comportamentali;
- codice Etico, aggiornato e approvato a dicembre 2021;
- sistema di controllo interno;
- sistema disciplinare;
- ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo presenti, tra cui le procedure del sistema di gestione aziendale.

Si evidenzia inoltre, che il Gruppo dispone delle seguenti certificazioni:

- UNI EN ISO 9001:2015 - certificazione ricevuta per **TAS S.p.A., TAS France Sasu, Mantica S.r.l. e Global Payments S.p.A.**
- UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 ISO 27001:2017 - certificazione ricevuta per **TAS S.p.A., TAS France Sasu e Global Payments S.p.A.**
- PCI-DSS Level 1 Service Provider - certificazione ricevuta per **TAS Group e TAS Group Datacenter**
- HDS 704536 – certificazione ottenuta per **TAS France**, obbligatoria in Francia per il trattamento di dati sanitari.

In particolare, la certificazione relativa alla sicurezza dei dati e delle informazioni (ISO 27001) comporta un traguardo strategico per il Gruppo ed è fortemente legata alla crescente attenzione sulle tematiche relative a information security.

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

Il Modello è stato predisposto dalla Capogruppo tenendo presenti oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da associazioni di categoria, nonché, in considerazione degli obblighi derivanti dalla quotazione del titolo sul mercato e dal Codice di autodisciplina delle Società.

Scopo del Modello è la costituzione di un sistema di norme comportamentali nonché di attività di controllo volti a prevenire la commissione dei Reati.

Oltre al Codice Etico e al MOGC, TAS S.p.A. ha introdotto una serie di strumenti più ampi utilizzati a presidio di governance, come il sistema di controllo interno e i comitati di cui è composto.

Sono state sviluppate una serie di procedure e modalità di gestione che coprono i diversi ambiti del Decreto Legislativo 254 del 2016 e che sono dettagliate all'interno dei paragrafi successivi. Tutti questi presidi sono implementati per prevenire, controllare e mitigare specifici rischi identificati tramite il sistema di controllo interno. L'azienda non ha condotto un'analisi ad hoc sui rischi di natura non finanziaria, i quali sono comunque individuabili all'interno delle mappature di rischio già predisposte per il Gruppo.

Benché il Gruppo, alla data di redazione della presente Dichiarazione, non abbia ancora sviluppato un processo formalizzato di mappatura e gestione dei rischi specifici ad esso associati, è consapevole, e incorpora sempre maggiore coscienza del fatto che gli impatti del *climate change* sull'economia globale possano essere significativi e, benché non abbia ancora incluso in maniera strutturata nel proprio modello di valutazione dei rischi quelli relativi ai cambiamenti climatici, ha iniziato a valutare possibili impatti degli stessi sulle proprie attività. I rischi in questione sono da considerarsi perlopiù di tipo esogeno ed il Gruppo, per quanto di propria competenza, si impegna per limitare il più possibile il proprio impatto sull'ecosistema in cui opera.

5.1 POLITICHE E RISCHI IN RELAZIONE ALLA LOTTA ALLA CORRUZIONE

A presidio dei rischi relativi alla lotta alla corruzione, come introdotto al paragrafo precedente, TAS S.p.A. e Global Payments S.p.A. hanno opportunamente adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

TAS S.p.A. ha inoltre optato per l'adozione di un protocollo whistleblowing diffuso a tutto il personale della propria organizzazione tramite apposita comunicazione dedicata del Responsabile HR, istituendo al contempo un apposito canale telematico per le segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti rilevati.

Il programma di lavoro definito dall'Organismo di Vigilanza prevede, tra gli altri, l'erogazione di sessioni di formazione per tutti i dipendenti di TAS S.p.A. e di Global Payment S.p.A. in materia di rischi 231, ivi comprese le tematiche relative alla corruzione, mentre il piano di audit interno prevede diverse attività di monitoraggio rispetto a specifici indicatori di anomalia rispetto al rischio

corruzione, ad esempio l'adozione da parte dei fornitori di servizi professionali di specifiche clausole anticorruzione ed adesione del Codice Etico di TAS.

Il Gruppo TAS vieta categoricamente qualsiasi forma di corruzione attiva e passiva predisponendo linee guida per tutti i dipendenti e collaboratori. Non viene altresì ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali consuetudini commerciali o di cortesia e/o in ogni caso rivolta a garantire trattamenti di favore nella conduzione di attività collegate all'azienda. In particolare, sono vietati regali a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, sindaci, membri dell'Organismo di Vigilanza e consiglieri appartenenti ai gruppi della Società stessa, mettendo a repentaglio l'indipendenza di giudizio o assicurando una qualsiasi forma di vantaggio.

Nel rispetto anche di tradizioni culturali differenti sullo scambio di doni, TAS non ammette deroghe e si astiene da pratiche non consentite dalla legislazione vigente, oltre a condannare qualsiasi comportamento ritenuto deplorabile e approfittatore.

Il rischio di corruzione è identificato soprattutto nella fase di offerta dei servizi di sviluppo software e applicativi con controparti private (trattativa diretta) e nella fase delle trattative economiche con gli Uffici Acquisti delle controparti commerciali. Analogo rischio sussiste per le gare indette da istituti finanziari o da Enti Pubblici a cui partecipa TAS.

Per quanto riguarda il rapporto con organizzazioni private, TAS opera con banche e istituzioni finanziarie che impongono, attraverso la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali, di aderire a protocolli anticorruzione.

5.2 POLITICHE E RISCHI IN RELAZIONE AL PERSONALE

Selezione del personale e sviluppo delle competenze

All'interno di un contesto aziendale caratterizzato dall'offerta di un servizio diretto ai clienti, il ruolo delle persone assume un'importanza significativa in termini di risultato e qualità.

La necessità di garantire prodotti e assistenza di alto livello al cliente, insieme alla ricerca continua di innovazione tecnologica, impongono al Gruppo TAS di porre la massima attenzione nella scelta e nella formazione del personale a testimonianza di una mission orientata alla creazione di valore nel tempo.

Il processo di selezione del personale e gestione delle competenze è disciplinato da una procedura applicabile a tutte le Società del Gruppo facenti parte del sistema di gestione integrato. A seguito di un processo di analisi e valutazione delle risorse da assegnare ad ogni specifica unità o attività, processo che può

comprendere anche la mobilità interna del personale, la ricerca avviene a cura della funzione di Recruiting, che analizza i profili ed elabora una sintesi delle ricerche effettuate da inviare al responsabile HR, nel pieno rispetto della normativa GDPR.

Parallelamente alla selezione di nuove risorse da inserire, una tematica che il Gruppo TAS ha particolarmente a cuore, è lo sviluppo di un sistema di gestione e valutazione delle competenze del personale presente in azienda. Il progetto partito nel 2020, relativo alla valutazione delle competenze, è stato portato avanti e finalizzato nel 2021, grazie alla partecipazione di tutte le persone coinvolte. L'attività ha previsto un primo step di autovalutazione dei colleghi coinvolti, un secondo step di valutazione da parte del rispettivo responsabile, e un colloquio di feedback finale per un confronto e per individuare eventuali spunti di miglioramento. Si rimanda al capitolo "Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale" a pagina 50 per i risultati del percorso di autovalutazione.

Da alcuni anni il Gruppo investe sulla formazione manageriale relativa alla sensibilizzazione su tematiche di people management. Il progetto è partito dal top Management (CEO e riporti, collaboratori etc.) per essere esteso, tra il 2019 e il 2020, ai manager delle seconde linee e nel 2021 è stato esteso ai loro principali riporti.

Il progetto prevedeva un check up iniziale volto ad un'analisi attitudinale dei partecipanti, seguita dal feedback di un esperto esterno all'organizzazione, volto ad accrescere la consapevolezza di ognuno rispetto alle proprie aree di forza e di miglioramento. Il percorso formativo è stato suddiviso in sessioni di formazione di gruppo sul tema della leadership e sessioni di coaching individuali. Inoltre, per sopperire alle criticità di gestione della formazione a causa dell'emergenza sanitaria, sono stati implementati gli investimenti per l'acquisto di licenze di accesso a piattaforme e-learning innovative che offrono corsi di formazione in moltissimi ambiti come ad esempio Udemy, Pluralsight e O'Reilly.

Questi corsi vengono spesso utilizzati nel processo di training on the job, per approfondire attività specifiche favorendo il confronto interaziendale.

L'obiettivo che TAS si pone per il futuro è continuare a investire e ottimizzare i processi di sviluppo del personale.

I dipendenti del Gruppo TAS svolgono prevalentemente attività di ufficio, sono infatti impiegati nella progettazione e sviluppo di software, nell'assistenza ai clienti, nello sviluppo commerciale o in processi amministrativi e di back office. Per questo motivo, la prestazione lavorativa normalmente viene svolta in parte negli uffici del gruppo TAS, in parte presso i clienti e in parte da remoto.

Nel corso del 2021, al fine di prevenire i rischi legati alla pandemia del Covid-19, Il Gruppo ha prorogato la possibilità per tutti i lavoratori di operare da remoto, garantendo la totale continuità nell'erogazione dei servizi ai clienti.

Inoltre, le sedi di Milano, Parma e Roma, hanno visto una riduzione e riqualificazione degli spazi fisici, ripensando ad uffici che vadano incontro alle esigenze del lavoro secondo le nuove modalità più smart. Sono state create delle postazioni più agili, da utilizzare a rotazione, per adattarsi sempre più all'idea di condivisione degli spazi e sono stati installati locker in tutte le sedi.

A fronte di una riduzione delle singole postazioni, sono aumentati gli spazi di condivisione, come ad es. le sale riunioni, per favorire lo scambio e le interazioni tra i team.

La caratteristica principale di questo nuovo concept è la “spersonalizzazione” delle classiche postazioni di lavoro, assegnando funzionalità e senso a seconda delle attività da svolgere nel corso della giornata.

Gli uffici hanno subito una vera e propria rivoluzione a seguito della Digital transformation e di una mentalità che supporta la mobilità non solo nel lavoro da remoto, ma anche in presenza in azienda.

Nella sede TAS di Roma è stata ristrutturata un'intera ala degli uffici, in cui sono stati sostituiti i corpi illuminanti a neon con corpi illuminanti a led. Sempre nell'ambito del progetto di riqualificazione della sede di Roma, sono stati inseriti i sensori di presenza per l'accensione delle luci nei bagni e antibagni in modo da garantire la loro accensione solo in caso di utilizzo.

Ai fini della gestione delle emergenze negli uffici aziendali sono stati individuati un adeguato numero di addetti alla lotta antincendio e di addetti al primo soccorso; nelle principali sedi aziendali sono stati installati dei defibrillatori ed è inoltre stato nominato e formato il personale abilitato all'utilizzo dei BLS (Basic Life Support – Defibrillation). Annualmente vengono effettuate le prove di evacuazione, che possono avvenire anche in maniera congiunta con altre aziende, nel caso in cui le sedi condividano la medesima struttura.

La dislocazione delle postazioni per le persone disabili all'interno degli spazi aziendali è stata pensata per favorire l'accesso alla postazione, la fruibilità dei servizi igienici e la sicurezza in caso di evacuazione.

Il successo del Gruppo TAS dipende in sensibile misura dalle capacità di alcune figure chiave che contribuiscono in maniera determinante allo sviluppo del core business, quali: i propri amministratori esecutivi, i componenti del management e i tecnici altamente specializzati in possesso di esperienze pluriennali nel settore. La discontinuità delle prestazioni di una delle suddette figure chiave, senza l'opportuna pianificazione della sostituzione, potrebbe avere effetti negativi

sulle prospettive, sulle attività e sui risultati economici e finanziari del Gruppo. Pertanto, per garantire il futuro successo del gruppo TAS, è necessaria la continuità delle funzioni svolte dai tecnici specializzati attualmente impiegati, dai collaboratori, nonché dalla capacità di attrarre e mantenere personale altamente qualificato. Inoltre, nell'ambito del settore dell'Information Technology, ed in particolare nel settore in cui opera il gruppo TAS, esistono oggettive difficoltà a reperire personale qualificato.

Per mitigare e gestire il rischio di perdita di personale qualificato e quello di perdita di attrattività di nuovi talenti, sono state attivate negli ultimi anni diverse iniziative, sintetizzate di seguito:

- introduzione di patti di stabilità e patti di non concorrenza, applicabili anche alle Società estere del Gruppo;
- introduzione di strumenti di fidelizzazione a lungo termine attraverso specifiche piani di MBO, specifici percorsi di formazione e mediante un piano volto all'assegnazione di stock options (quest'ultimo deliberato in occasione dell'assemblea di approvazione del bilancio 2019 in aprile 2020 e applicabile a tutte le Società del Gruppo);
- formazione manageriale per sviluppare le competenze e le tecniche di coinvolgimento, motivazione e ascolto dei collaboratori. L'azienda negli ultimi anni ha puntato sulla formazione per sviluppare tecniche e competenze quali leadership, gestione dei collaboratori e tecniche di coinvolgimento, motivazione e ascolto, per garantire ad ogni collaboratore la possibilità di essere gestito sempre più da manager competenti, non solo da un punto di vista tecnico ma anche gestionale;
- promozione e supporto di colloqui capo-collaboratore;
- introduzione sistematica di analisi del potenziale dei candidati in fase di selezione;
- collaborazione con istituti tecnici industriali ed università per svolgere tirocini curriculari e/o professionalizzanti per individuare giovani talenti;
- collaborazioni con società di formazione e di consulenza per organizzare dei percorsi di Accademy focalizzati all'inserimento di giovani neolaureati in TAS.

Dal punto di vista del benessere dei dipendenti e della promozione di un giusto equilibrio vita-lavoro, da oltre dieci anni viene garantito ad ogni dipendente il diritto a usufruire, quando lavora in presenza in azienda, di un orario lavorativo flessibile ed elastico. L'elasticità oraria consente ad ogni dipendente di ridurre

la propria presenza giornaliera in azienda, fino ad un massimo del 25%, e di recuperare le ore non lavorate nell'arco del trimestre.

Con riferimento al lavoro da remoto, si ricorda che TAS S.p.A. ha siglato il primo accordo di telelavoro nel 2012, promuovendo il lavoro agile da remoto e sensibilizzando, ove possibile, i dipendenti. Dal 2020 TAS ha attuato un importante investimento nella distribuzione dei *device mobili*, degli accessori e degli strumenti di connessione necessari a svolgere le attività lavorative da remoto, per tutti i dipendenti del Gruppo.

Salute e sicurezza dei lavoratori

L'Azienda ritiene che si debba esercitare l'attività imprenditoriale in modo da soddisfare gli obiettivi economici cercando di migliorare costantemente le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

TAS, Global Payments, Mantica e Elidata hanno pertanto adottato dall'entrata in vigore del Decreto legge 81/2008 una specifica prassi consolidata per la sicurezza, salute ed igiene dei luoghi di lavoro, la quale ha come obiettivi principali il rispetto dei requisiti legali applicabili e di tutti gli altri requisiti stabiliti internamente all'Azienda, correlati ai propri rischi, con il fine ultimo di prevenire costantemente gli infortuni, le malattie professionali, nonché migliorare costantemente le condizioni generali di salute e sicurezza sul lavoro. La sopracitata prassi rientra nei protocolli comportamentali compresi nel Modello 231 (aggiornato a novembre 2020), che perseguono lo scopo di fornire linee guida per le attività astrattamente esposte ad un rischio.

Attraverso la diffusione dei contenuti della suddetta prassi, la Società aumenta la consapevolezza e la sensibilità verso le tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, favorendo una corretta formazione/informazione e predisponendo la partecipazione del personale a corsi specificatamente organizzati. Questi corsi di formazione hanno carattere periodico e sono soggetti ad una programmazione annuale (ivi compresi corsi di formazione per i neoassunti). I temi principali della formazione specifica a tema SSL hanno ad oggetto i rischi specifici cui sono esposti i lavoratori in funzione delle mansioni svolte, il corretto utilizzo dei videoterminali, attrezzature e DPI, le norme interne e procedure operative e, infine, i piani di emergenza.

Accanto alle sessioni formative sono inoltre definite ed attuate specifiche attività di comunicazione su programmi e obiettivi relativi alla prassi aziendale in materia di salute e sicurezza e sono infine stati predisposti specifici canali di informazione che consentono ai lavoratori di prospettare eventuali questioni afferenti all'ambito SSL.

Il Gruppo valuta tutti i rischi cui sono esposti i lavoratori a causa ed in occasione dello svolgimento delle mansioni attribuite. A tale scopo TAS, Global Payments, Mantica ed Elidata hanno predisposto, approvato ed attuato il DVR che contiene una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività lavorativa, nella quale sono specificate le misure di prevenzione e protezione attuate e i dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della valutazione dei rischi.

Al fine di verificare l'adeguatezza dei presidi antinfortunistici, TAS, Global Payments, Mantica ed Elidata hanno quindi previsto un piano di audit interno, a cui si accompagnano nel corso dell'anno sopralluoghi regolari con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) negli uffici aziendali svolti per verificare che tutti presidi di mitigazione dei rischi individuati siano efficienti ed efficaci.

Tutte le emergenze e gli incidenti che possono verificarsi vengono gestiti al fine di ridurre al minimo gli effetti negativi che ne possono derivare e al fine di minimizzare la probabilità che eventuali incidenti possano verificarsi nuovamente, determinando infortuni sul lavoro.

Le principali fonti di rischio analizzate e valutate nell'ambito delle attività svolte dalla Società del Gruppo sono di seguito elencate:

- disturbi oculo-visivi dovuti ad esposizione a videoterminali;
- esposizione ad agenti fisici, chimici, biologici, cancerogeni;
- esposizione ad atmosfere esplosive;
- movimentazione manuale dei carichi;
- pericoli derivanti da fattori organizzativi;
- pericoli di natura meccanica o elettrica;
- pericoli derivanti da strutture o ambienti di lavoro;
- inciampi, cadute in piano e scivolamento;
- rischio rumore;
- rischio campi elettromagnetici;
- patologie e disturbi muscolo scheletrici per ergonomia non adeguata;
- patologie e disturbi da stress lavoro correlato;
- pericoli derivanti da abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti.

Particolare attenzione è riservata agli addetti ai videoterminali, ovvero coloro che, all'interno dell'azienda, utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per oltre 20 ore settimanali senza contare le interruzioni e le pause giornaliere.

TAS Group mette a disposizione dei videoterminalisti attrezzature e posti di lavoro che rispettino le caratteristiche adeguate, come schermi orientabili, tastiere separate e sedute di lavoro ergonomico.

Rispetto al 2020 non ci sono differenze da segnalare rispetto ai presidi e agli aspetti di medicina del lavoro, a eccezione dei vari aggiornamenti normativi legati al contrasto al COVID-19, DPCM etc.

Nel corso 2021 è stata effettuata la raccolta dati per lo **stress lavoro correlato**. Il Gruppo ha utilizzato la metodologia proposta dall'INAIL, con un questionario online anonimo che è stato deciso, di comune accordo con RLS, RSPP e medico del lavoro, di estendere a tutti i lavoratori. La partecipazione dei lavoratori è stata molto alta, in alcune sedi anche del 65-68%. Dai risultati non sono emersi fattori di rischio rilevanti, e pertanto l'azienda si conferma a rischio basso

Durante il 2021 è stata rispettata dall'azienda l'adozione delle normative/misure anti-covid, e la modalità principale di lavoro è rimasta da remoto, al fine di garantire la salute e sicurezza dei dipendenti. Al contempo l'azienda si è attivata per organizzare il potenziale rientro in presenza, passando attraverso l'adozione di un modulo della piattaforma Zucchetti utilizzabile sia tramite il portale web sia tramite app su smartphone e tablet, dove è stata inserita la planimetria delle sedi con possibilità di prenotare le postazioni di lavoro e le sale riunione. Questa modalità è stata scelta per garantire il rispetto del distanziamento personale e gestire le fasi di rientro graduale, permettendo ai dipendenti di adeguarsi alla graduale ripresa delle attività in presenza, nella tutela degli aspetti psicologici ed emotivi di ognuno. Da una parte è stato implementato l'accesso alle sedi con un meccanismo semplice e fluido, dall'altro si è voluto mantenere un controllo preciso sull'affollamento, esteso a tutte le sedi gestite da TAS.

Inoltre, per supportare il personale, nel corso del 2021 sono state somministrate delle sessioni di formazione legate al contrasto del Covid (conoscere il Covid e tutelarsi, come organizzare la propria postazione a casa etc.) attraverso una piattaforma di e-learning, messa a disposizione del consulente che segue la parte di medicina del lavoro.

L'anno scorso è stato istituito il **comitato Covid**, con 12 RSU rappresentativi di tutti gli uffici (al momento sono 10), e sono state svolte riunioni periodiche ogni 4/6 settimane.

Sono stati mantenuti i sopralluoghi in tutte le sedi anche nel 2021, sebbene ci fosse pochissima presenza (ogni 6 mesi per le sedi di Roma, Milano e Casalecchio, per le altre sedi 2 volte all'anno, compresa Siena, inaugurata nel 2020). Negli audit con il medico del lavoro partecipa il Responsabile delle Risorse Umane.

Nel 2021 si è verificato un solo infortunio in itinere, per il quale si rimanda al capitolo "Aspetti attinenti al personale" paragrafo "Salute e Sicurezza sul lavoro" a pagina 54.

È stato completato il ciclo di formazione obbligatoria prevista per tutti i dipendenti; i corsi sono stati personalizzati apposta per la realtà dell'azienda, e adattati alla tipologia di lavoro.

Le assicurazioni integrative sono tutte attive, compreso il rinnovo della copertura con CAMPA, migliorativa rispetto all'assicurazione di categoria.

5.3 POLITICHE E RISCHI IN RELAZIONE AGLI ASPETTI SOCIALI

Dovendo rispondere ad esigenze dettate da obblighi morali ed etici attinenti all'attività di impresa, TAS organizza le procedure aziendali valutando i rischi e le variabili inerenti al campo sociale.

Con riferimento ai rapporti con soggetti terzi (fornitori, clienti, stakeholder) il personale svolge i propri compiti nel pieno rispetto della legge e delle policy societarie, adottando principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, equità e ragionevolezza, operando sempre in posizione di indipendenza totale ed imparzialità, astenendosi in caso di conflitto d'interessi. Il peso specifico di ogni singola procedura è rivolto a tutelare il Gruppo da ogni danno all'immagine aziendale e soprattutto a rispondere alle esigenze di un ambiente rispettoso per ogni persona coinvolta nel business.

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, TAS si impegna a introdurre, per particolari forniture, specifiche clausole per il rispetto dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori e della salvaguardia dell'ambiente, in linea sia con il suo Codice Etico sia con le politiche definite nel sistema di gestione integrato.

Come già anticipato nei capitoli precedenti, le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare reati riconducibili alle attività di TAS. A tal fine, nei singoli contratti dei fornitori professionali sono predisposte apposite clausole.

Le relazioni con le comunità locali sono basate su principi di trasparenza, eticità, inclusività e rispetto dei diritti umani. Il Gruppo è parte di una rete di

partecipazione ad enti ed organizzazioni territoriali sia a livello locale che nazionale ed internazionale, e realizza specifici piani di azione per accrescere la propria reputazione e il proprio impegno per lo sviluppo socioeconomico.

TAS Group, in relazione alla tipologia di prodotti e servizi offerti e al particolare mercato di riferimento, pone una grande attenzione alla tutela dei dati e delle informazioni, anche personali.

Il rispetto della legislazione vigente in ambito privacy oltre che l'adozione di standard di riferimento internazionali quale ad esempio la ISO 27001 fa sì che l'intera organizzazione sia in grado di implementare strumenti, infrastrutture, processi organizzativi atti a garantire la migliore gestione di queste tematiche.

Anche a livello organizzativo sono presenti specifiche strutture dedicate alla compliance normativa ed alla sicurezza dei dati e delle informazioni. Sono presenti, infatti, un CISO (Chief Information Security Officer), un ufficio Compliance, un ufficio Legale, un DPO che operano in stretta collaborazione.

Le Società che rientrano nel Sistema di Gestione Integrato si sono poi dotate di una procedura di gestione dei *data breach*, all'interno della quale sono descritte le modalità con le quali viene rilevata, identificata, classificata, valutata e gestita un'eventuale violazione di dati personali. Esempi più frequenti di *data breach* possono essere la perdita accidentale di dati, il furto, l'infedeltà aziendale, l'accesso abusivo e l'erroneo invio o erronea pubblicazione di dati.

Tra i principali rischi connessi a un *data breach* si possono annoverare:

- danni fisici, materiali o immateriali alle persone fisiche;
- perdita del controllo dei dati personali;
- limitazione dei diritti, discriminazione;
- furto di identità;
- perdite finanziarie, danno economico o sociale;
- decifrazione non autorizzata della pseudonimizzazione;
- pregiudizio alla reputazione;
- perdita di riservatezza dei dati personali protetti da segreto professionale (sanitari, giudiziari).

È stato esteso l'ambito di tutte le procedure aziendali a tutte le Società che applicano il Sistema di Gestione Integrato al fine di comprendere le tematiche privacy/ sicurezza informatica delle informazioni. In particolare, oltre alla procedura di *Data Breach*, sono state emanate ulteriori misure a mitigazione dei rischi, quali una procedura per la gestione della formazione, la definizione di un Business Continuity Plan e Disaster Recovery Plan, nonché una procedura di Security Incident Management.

Dopo l'emergenza da Covid-19, il Gruppo TAS ha rafforzato i controlli tecnici ed organizzativi utili a mitigare i nuovi rischi cyber connessi al ricorso massivo del lavoro da remoto. Al fine di migliorare la resilienza a fronte di minacce cibernetiche TAS ha consolidato ancora di più nel 2021 rispetto al 2020 una serie di azioni, che continuano nel 2021:

- Massima attenzione alla compliance con il GDPR;
- Utilizzo di VPN dedicata che permetta di beneficiare della security gestita a livello aziendale;
- Consolidamento delle infrastrutture già esistenti e dotazione di strumenti informatici per tutti i dipendenti che lavorano da casa;
- Formazione specifica per conoscere e contrastare il COVID-19 e come organizzare la propria postazione di lavoro e lo svolgimento delle attività da remoto preservando la salute e la sicurezza;
- Rafforzamento delle contromisure di sicurezza informatica.

Il mercato di riferimento di TAS si basa su un fortissimo rapporto di fiducia tra fornitore (TAS) e cliente (principalmente Banche e Centri Servizi). Qualora dovesse indebolirsi la reputazione di TAS sulla capacità di custodire e garantire la sicurezza informatica dei propri prodotti e dei servizi erogati potrebbero conseguire importanti ripercussioni sul business.

L'obiettivo è quindi quello di assicurare prevenzione contro gli attacchi informatici e aumentare la velocità nell'individuare minacce e soluzioni tecniche efficaci per l'intero Gruppo sia lato protezione del dato e degli accessi, sia per quanto riguarda lo sviluppo del software sicuro.

I progetti più importanti posti in essere negli ultimi anni e/o in corso di realizzazione in questo ambito, nonché correlati alle azioni sopra elencate, sono stati:

- Attivazione del SOC (Security Operating Center);
- Vulnerability Assessment trimestrali e Penetration Test semestrali;
- Adozione piattaforma di code review (sviluppo sicuro);
- Assessment Cyber Security Strategic;
- Adesione al CERTFin: CERT Finanziario Italiano è un'iniziativa cooperativa pubblico-privata finalizzata a innalzare la capacità di gestione del rischio informatico degli operatori finanziari e la cyber resilience del sistema finanziario italiano attraverso il supporto operativo e strategico alle attività

di prevenzione, preparazione e risposta agli attacchi informatici e agli incidenti di sicurezza;

- Cyber Security Assessment;
- Istituzione della figura del CISO (Chief Operating Security Officer) a diretto riporto del CEO;
- Adozione strong authentication;
- Disk Encryption;
- Potenziamento Infrastruttura VDI.

Fondamentali in tal senso sono state le iniziative formative periodiche volte alla sensibilizzazione del personale e dei collaboratori sul tema della Cyber Security non soltanto rispetto ad obiettivi di produttività, ma anche di tutela del patrimonio informativo. Non da ultimo la Società si è dotata di una apposita polizza assicurativa su queste specifiche tematiche con una primaria compagnia assicurativa ed estesa a tutte le Società del Gruppo.

Cyber security

La principale novità che si è verificata dal 2020 è stata l'aggiornamento della parte dei device che non erano crittografati, che sono stati inseriti in un processo di deploy del prodotto di crittografia, permettendo al Gruppo di gestire in maniera più efficiente i casi di furti dei PC. Con il GDPR e la parte di Sicurezza aziendale, avere dei device crittografati dà la possibilità di ridurre il focus sulla parte di gestione dei dati.

Inoltre, nel 2021 TAS ha rinforzato con particolare attenzione la parte di sicurezza di accesso ai dati, inserendo sistemi di autenticazione a doppio fattore nei sistemi.

Sono stati fatti grandi investimenti sul *Security Operation Center SOC*, il servizio di monitoraggio H24 che si basa su un'infrastruttura tecnologica e sonde che trasmettono le segnalazioni.

Nello specifico, tramite il SOC il Gruppo ha preso coscienza della presenza di un software che stava minando criptovalute sfruttando la capacità computazionale di due server. Sono quindi stati isolati i 2 server a rischio, togliendoli dalla rete e rifacendo il sistema, tutto grazie a questo tipo di monitoraggio.

Con riferimento ai recenti avvenimenti internazionali nel conflitto Russia-Ucraina, anche in considerazione della presenza di una sede fisica in Serbia, il Gruppo

ha scelto di incrementare le misure di protezione e monitoraggio contro il rischio di attacchi hacker a tutela dei propri clienti. Per maggiori informazioni a riguardo, si rimanda al paragrafo "Rischi finanziari" all'interno del Bilancio consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2021.

5.4 POLITICHE E RISCHI IN RELAZIONE ALLA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Con l'accrescimento delle relazioni commerciali a livello internazionale, nonché con l'ampliamento del business in numerosi paesi esteri, il Gruppo TAS ha dovuto confrontarsi con un alto numero di soggetti provenienti da tutto il mondo, dovendo quindi adattare il proprio operare al fine di operare in maniera etica e rispettare le diverse culture e tradizioni.

Il 10 dicembre 1948, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite approvò e proclamò la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, divenuta un simbolo del rispetto a livello mondiale, nonché punto di riferimento ancora oggi per quelle aziende più virtuose che ne riconoscono singoli diritti come inalienabili e non trascurabili.

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

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

TAS garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

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

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

essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato può segnalare l'accaduto all'azienda che valuterà l'effettiva violazione del Codice.

5.5 RISCHI CONNESSI ALLE CONDIZIONI GENERALI DELL'ECONOMIA E DEL SETTORE

Il mercato della consulenza informatica, nel quale opera il Gruppo TAS, è legato all'andamento dell'economia dei paesi industrializzati dove la domanda di prodotti ad alto contenuto tecnologico è più elevata.

La congiuntura economica sfavorevole a livello nazionale e/o internazionale, ovvero un alto livello di inflazione, potrebbe quindi arrestare o ridurre la crescita della domanda con conseguenti ripercussioni sull'attività e sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Con riferimento ai principali fattori di incertezza rilevabili, si segnalano:

- I rischi connessi alla pandemia COVID-19 (c.d. Coronavirus). Tali circostanze, straordinarie per natura ed estensione, stanno avendo ancora ripercussioni, dirette e indirette, sull'attività economica creando un contesto di generale incertezza, le cui evoluzioni e i relativi effetti non risultano ancora totalmente prevedibili. Nello specifico, stante la particolare tipologia del mercato di riferimento del Gruppo, e la visibilità attuale circa il decorso della Pandemia Covid-19, essa è attesa aver limitato impatto.

In sede di predisposizione della situazione contabile consolidata al 31 dicembre 2021, nell'ambito dei principali processi valutativi e di stima, sono state quindi condotte analisi di sensitività, con l'obiettivo di identificare il valore dei parametri chiave in corrispondenza dei quali i valori recuperabili coinciderebbero con i valori contabili.

Da tali analisi, seppur nel contesto di generale incertezza, non emergono evidenti rischi di futura svalutazione dei valori iscritti nel bilancio al 31 dicembre 2021. Non si può tuttavia escludere che il protrarsi dell'attuale situazione di incertezza possa avere degli impatti economici, che, alla data di redazione del bilancio, non sono però quantificabili né stimabili.

La natura dell'attività esercitata e le modalità di lavoro attuate dalla società hanno consentito la continuità e prosecuzione di tutte le attività aziendali. Alla data di approvazione del presente bilancio il Gruppo è completamente operativo facendo leva sullo smartworking.

L'utilizzo delle tecnologie di comunicazione innovative consente uno svolgimento efficace e produttivo delle attività lavorative e la vicinanza tra i colleghi e con i clienti anche nelle attuali condizioni di distanziamento sociale. Nel periodo sono state rese senza interruzioni le attività continuative di assistenza ai clienti e sono stati inoltre avanzati o avviati progetti che erano in corso di esecuzione. La pandemia non ha arginato

la capacità della società di innovarsi e di compiere scelte di grande rilievo.

- I rischi connessi alla crisi in Ucraina, i cui impatti a livello macroeconomico non è ancora facile definire. Le prime previsioni parlano di correzioni al ribasso del Prodotto interno lordo che si protrarranno fino al 2024. La quota di crescita acquisita grazie al 2021, più brillante delle previsioni, si innesta su uno scenario che impone di rifare daccapo i conti con le nuove incognite su energia e inflazione, e con le loro ricadute sul ritmo dell'attività economica.

Nessuno è in grado oggi di misurare l'entità dello smottamento, che dipenderà da vari fattori: la durata della crisi, la possibilità di riaprire la via diplomatica, l'architettura delle sanzioni alla Russia.

In proposito si evidenzia che il Gruppo TAS non ha sedi nei paesi attualmente direttamente interessati dal conflitto, né questi rappresentano significativi mercati di sbocco o di fornitura per lo stesso, tuttavia, i fatti attualmente in corso hanno creato un contesto di generale incertezza, le cui evoluzioni e i cui relativi potenziali effetti su non risultano prevedibili.

5.6 POLITICHE E RISCHI IN RELAZIONE AGLI ASPETTI AMBIENTALI

In merito ai rischi subiti, quelli relativi ai cambiamenti climatici, da considerarsi esogeni all'organizzazione, non sono al momento inclusi all'interno del modello di valutazione dei rischi aziendali. Questi sono da considerarsi sia da un punto di vista fisico che da un punto di vista di transizione a un nuovo modello di economia e si ritiene che nel breve termine gli impatti per il Gruppo TAS possano non essere significativi. Si sta, tuttavia, valutando l'introduzione di questa categoria di rischi all'interno del modello di gestione ora in uso.

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

L'attenzione e la cura verso le tematiche di sostenibilità fanno di TAS un Gruppo costantemente attento agli impatti dell'azienda sui consumi energetici, valutando scrupolosamente strategie volte al miglioramento delle proprie performance.

In occasione del trasferimento nelle nuove sedi del Gruppo, TAS ha optato per il ricorso all'illuminazione a LED a basso consumo negli uffici e sistemi accensione

delle luci basate sulla presenza nei servizi igienici, nei magazzini e nei locali tecnici.

In generale, gli impatti ambientali di TAS sono assimilabili a quelli di un'attività d'ufficio, a cui si aggiunge quello determinato dagli spostamenti verso i clienti (business travels), premettendo che al personale che ha la necessità di svolgere frequenti viaggi di servizio è assegnata un'auto di servizio in fringe benefit, mentre per i viaggi saltuari viene privilegiato il treno.

Per questo motivo, gli impatti più significativi derivano dal consumo di carta ad uso ufficio, dalla produzione di rifiuti relativi alla stampa e dai viaggi di lavoro. Nella sede aziendale a Casalecchio sono stati installati dei dispositivi che permettono il riutilizzo del 100% della plastica delle bottiglie, del 100% dell'alluminio delle lattine e del 100% della plastica dei bicchieri.

TAS Group ha infatti scelto di aderire al progetto *Ecoplasticfriends* per partecipare attivamente all'innovazione a servizio della comunità, mettendo lo sviluppo tecnologico a servizio della popolazione e dell'ambiente, primo passo per la realizzazione di un'effettiva economia circolare. L'iniziativa è stata portata avanti nella sede aziendale di Casalecchio e il Gruppo prevede, a partire dal 2022, di includere anche le altre società italiane ed estere.

TAS si è unita al gruppo di piccole e grandi aziende, enti, associazioni e istituzioni che hanno a cuore il tema della sostenibilità e supportano la diffusione di oggetti realizzati in Ecoallene by Ecoplasteam, utili sia nella vita quotidiana che aziendale. L' EcoAllene è l'innovativo materiale plastico proveniente dal riciclo dei cartoni per alimenti/poliaccoppiati (es. TetraPak), risultato di anni di studi e ricerche, e nasce dall'esigenza di abbattere i costi economici ed ambientali derivanti dallo smaltimento dei componenti, residui del processo di separazione delle fibre di cellulosa.

Acquistando prodotti realizzati in Ecoallene, contribuiamo a dare una seconda vita ai materiali di scarto, utilizzandoli sotto forma di oggetti di uso quotidiano e permettendo così una riduzione dei danni all'ambiente, contribuendo a risparmiare tonnellate di nuova plastica ed eliminare tonnellate di rifiuti inquinanti.

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

Tabella di raccordo tra ambiti del D.Lgs. 254/2016 e politiche e azioni implementate

Di seguito si riporta una tabella di raccordo tra ambiti del D.Lgs. 254/2016, i rischi identificati e le politiche messe in atto per la mitigazione e gestione di quest'ultimi.

Ambito del D.Lgs. 254/2016	Rischi identificati	Politiche e azioni di mitigazione del rischio intraprese
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Rischio di corruzione nella fase di offerta di servizi di sviluppo software e applicativi con controparti private e nelle gare indette da istituti finanziari o PA.	Modello di Organizzazione, gestione e controllo; Codice Etico; Protocollo whistleblowing; Formazione specifica.
Gestione del personale	Rischi SSL individuati nel DVR; Rischio di perdita di personale qualificato; Rischio di perdita di attrattività di talenti.	Formazione generale e specifica; Procedura di acquisizione e gestione delle competenze del personale; Introduzione di patti di non concorrenza e di strumenti di fidelizzazione.
Aspetti sociali	Rischi connessi al data breach; Violazione dei principi generali del Codice Etico da parte di personale interno ed esterno; Rischio di mancato supporto allo sviluppo socioeconomico delle comunità locali.	Divulgazione di divieti e misure cautelari rivolte alla protezione di dati personali; Procedura di gestione dei data breach (per le Società del Sistema di Gestione Integrato), CISO (Chief Information Security Officer), ufficio Compliance, ufficio Legale, DPO; Predisposizione di specifiche clausole nei contratti con personale interno ed esterno; Sviluppo di collaborazioni e formalizzazioni di accordi

Ambito del D.Lgs. 254/2016	Rischi identificati	Politiche e azioni di mitigazione del rischio intraprese
		con gli enti locali (ad esempio progetti di alternanza scuola lavoro, sponsorizzazioni e relazioni con Organizzazioni sindacali).
Tutela dei diritti umani	Violazione dei diritti umani, come discriminazione, sfruttamento, violenza fisica e morale, ecc. per i propri dipendenti e per taluni soggetti lungo la catena di fornitura.	Codice Etico; Protocollo whistleblowing.
Aspetti ambientali	Rischio di non conformità alle normative che disciplinano lo smaltimento di rifiuti.	Monitoraggio dell'attività di smaltimento rifiuti; Protocollo Gestione adempimenti ambientali.

6 LOTTA ALL CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Operando nel business delle transazioni digitali TAS si trova in prima linea nella lotta contro la corruzione attiva e passiva.

L'impegno contro frodi, comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche costituisce un punto fermo del Gruppo, che fa affidamento a principi di lealtà e correttezza al fine di garantire un totale adempimento di servizio corredato dal pieno rispetto della legge.

Performance non finanziaria

Comunicazione e formazione su procedure e politiche anticorruzione (GRI 205-2)⁸

GRI 205-2	31 dicembre 2021		31 dicembre 2020		31 dicembre 2019	
	n.	%	n.	%	n.	%
Membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche/procedure anticorruzione	9	100	9	100	9	100

GRI 205-2	Dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione ⁹					
	2021		2020		2019	
	n.	%	n.	%	n.	%
Impiegati	402	73,5	396	100	329	100
Quadri	0	0	131	100	118	100
Dirigenti	25	83,3	33	100	31	100
Totale	427	70,8	560	100	478	100

GRI 205-2	Dipendenti che hanno ricevuto formazione sull'anticorruzione					
	2021		2020		2019	
	n.	%	n.	%	n.	%
Impiegati	17	3,11	50	13	255	78
Quadri	0	0	10	8	95	81
Dirigenti	0	0	5	15	11	35
Totale	17	2,82	65	12	361	76

⁸ I dati relativi alla comunicazione e formazione su procedure e politiche anticorruzione si riferiscono alle società TAS S.p.A. e Global Payments S.p.A.

⁹ Il dato è comprensivo dei dipendenti di TAS S.p.A. e Global Payments S.p.A.

Incidenti di corruzione accertati e azioni intraprese (GRI 205-3)

Durante il periodo di rendicontazione non sono stati riscontrati episodi di corruzione accertati, episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti siano stati licenziati o oggetto di provvedimenti, né episodi per cui i contratti con i partner commerciali siano stati risolti o non rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione.

Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche (GRI 206-1)

Durante il periodo di rendicontazione non si sono verificate azioni legali in corso o concluse in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche nelle quali l'organizzazione è stata identificata come partecipante.

Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica (GRI 419-1)

Nel periodo di riferimento non sono state rilevate non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica, ciò dimostra l'impegno del Gruppo TAS nel rispettare le normative in tali materie.

7 ASPETTI ATTINENTI AL PERSONALE

La Società fonda le proprie radici nella cultura aziendale trasmessa ai vari livelli del proprio personale tramite codici comportamentali ed etici riconosciuti a pieno titolo in tutte le sedi.

I dipendenti sono equipaggiati dal Gruppo degli strumenti e delle informazioni necessarie ad operare nelle migliori condizioni, assicurando non solo la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, ma curando anche le prospettive di crescita, lo sviluppo professionale e la formazione costante sulle tematiche trattate.

TAS opera in un contesto caratterizzato da una grande dinamicità ed un continuo mutamento, un ambiente in cui è fondamentale accompagnare le risorse, intese come capitale umano, nelle sfide che si presentano quotidianamente. Investire nelle persone significa investire sul futuro della propria Società, principio totalmente perseguito dal Gruppo TAS.

La valutazione del personale è effettuata in base ad un processo in corso di adozione ed omogeneizzazione di analisi dei profili improntato alla trasparenza e fortemente correlato alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità

per tutti i soggetti interessati, senza discriminazione o favoritismi di qualsiasi genere.

Il Gruppo TAS è fortemente impegnato nella costruzione di un clima interno di fiducia e nella valorizzazione del proprio capitale umano tramite il consolidamento della cultura societaria rivolta alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, oltre alla promozione in termini di formazione e crescita professionale integrata nelle strategie aziendali volte a incrementare lo standard qualitativo e di competenze relativi a tutto lo staff aziendale.

Performance non finanziaria

Informazioni sui dipendenti al 31 dicembre (GRI 102-8)

GRI 102-8	2021			2020 ¹⁰			2019		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Italia	324	157	481	289	144	434	261	133	394
Indeterminato	324	157	481	287	142	429	255	132	387
Determinato	0	0	0	2	3	5	5	1	7
Europa (esclusa Italia)	87	30	117	93	30	123	57	25	81
Indeterminato	86	29	115	91	30	121	57	25	81
Determinato	1	1	2	2	0	1	0	0	0
America	3	2	5	3	1	4	1	1	2
Indeterminato	3	2	5	3	1	4	1	1	2
Determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	414	189	603	385	175	561	319	159	478

GRI 102-8	2021			2020 ¹¹			2019		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Full-time	409	149	558	379	137	516	316	117	433
Part-time	5	40	45	6	39	45	2	42	45
Totale	414	189	603	385	175	561	319	159	478

In generale il 2021 ha confermato la tendenza di crescita dell'organico di TAS già in corso da diversi anni, anche per effetto di operazioni di aggregazione societaria come l'acquisizione di EliData perfezionata a novembre 2021. Inoltre, nel 2021 i dipendenti con contratto a tempo indeterminato risultano essere quasi il 100% (con due soli dipendenti con contratto a tempo determinato).

Accordi di contrattazione collettiva (GRI 102-41)

¹⁰ A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, il dato relativo ai dipendenti al 31/12/2020 è stato riesposto rispetto a quello pubblicato nella precedente DNF.

¹¹ A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, il dato relativo ai dipendenti al 31/12/2020 è stato riesposto rispetto a quello pubblicato nella precedente DNF.

I dipendenti sono remunerati in conformità alla legislazione vigente, e agli accordi integrativi aziendali ove presenti. Il personale di TAS dispone infatti di trattamenti migliorativi, rivisti e aggiornati anche in collaborazione con le rappresentanze sindacali che consentono un miglior bilanciamento tra vita privata e vita professionale. Relativamente agli accordi di contrattazione collettiva, il Gruppo opera in linea con le diverse legislazioni nazionali in cui hanno sede le Società controllate. Relativamente alle società italiane del Gruppo, si segnala che il 100% dei dipendenti opera tramite accordo di contrattazione collettiva.

Nuovi dipendenti assunti e turnover (GRI 401-1¹²)

GRI 401-1 ¹³	Dipendenti assunti											
	2021				2020				2019			
	U	D	Tot.	Turnover in entrata per età (%)	U	D	Tot.	Turnover in entrata per età (%)	U	D	Tot.	Turnover in entrata per età (%)
Italia	45	15	60	-	45	13	58	-	27	9	36	-
<30	24	10	34	7,07	18	6	24	5,54	4	3	7	1,78
30-50	19	3	22	4,57	23	7	30	6,93	17	5	22	5,58
>50	2	2	4	0,83	4	0	4	0,92	6	1	7	1,78
Turnover in entrata¹⁴ (%)	9,36	3,12	12,47	-	15,57	9,03	13,39	-	10,34	6,77	9,14	-
Europa (esclusa Italia)	8	2	10	-	18	2	20	-	6	3	9	-
<30	3	1	4	3,42	8	1	9	7,32	1	1	2	2,00
30-50	4	0	4	3,42	6	0	6	4,88	4	1	5	5,00
>50	1	1	2	1,71	4	1	5	4,07	1	1	2	2,00
Turnover in entrata (%)	6,84	1,71	8,55	-	19,35	6,67	16,26	-	10,53	12	11,11	-
America	1	1	2	-	2	0	2	-	0	0	0	-
<30	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
30-50	1	1	2	40	1	0	1	25,00	0	0	0	0,00
>50	0	0	0	0	1	0	1	25,00	0	0	0	0,00
Turnover in entrata (%)	20	20	40	-	66,67	0	50	-	0	0	0	-
Totale	54	18	72	-	65	15	80	-	33	12	45	-

¹² I dati relativi ai dipendenti non includono il personale stagionale e i trasferimenti infragruppo.

¹³ Nel calcolo non sono stati inclusi i dipendenti della Società Elidata, acquisita a novembre 2021, in quanto non considerati neoassunti.

¹⁴ Il tasso di turnover in entrata è calcolato come segue: numero dipendenti entrati durante l'anno/totale dipendenti alla fine dell'anno*100.

GRI 401-1 ¹³	Dipendenti assunti											
	2021				2020				2019			
	U	D	Tot.	Turnover in entrata per età (%)	U	D	Tot.	Turnover in entrata per età (%)	U	D	Tot.	Turnover in entrata per età (%)
Turnover in entrata ⁴ (%)	8,95	2,98	11,94	-	16,88	8,57	14,29	-	10,34	7,55	9,41	-

GRI 401-1	Dipendenti cessati											
	2021 ¹⁵				2020				2019			
	U	D	Tot.	Turnover in uscita per età (%)	U	D	Tot.	Turnover in uscita per età (%)	U	D	Tot.	Turnover in uscita per età (%)
Italia	32	12	44	-	17	4	21	-	20	3	23	-
<30	7	3	10	2,08	3	1	4	0,92	3	0	3	0,76
30-50	18	4	22	4,57	9	2	11	2,54	11	2	13	3,30
>50	7	5	12	2,49	5	1	6	1,39	6	1	7	1,78
Turnover in uscita ¹⁶ (%)	6,65	2,49	9,15	-	5,88	2,78	4,85	-	7,66	2,26	5,84	-
Europa (esclusa Italia)	12	5	17	-	4	1	5	-	5	2	7	-
<30	4	2	6	5,13	2	1	3	2,44	1	1	2	2,47
30-50	5	2	7	5,98	1	0	1	0,81	2	1	3	3,70
>50	3	1	4	3,42	1	0	1	0,81	2	0	2	2,47
Turnover in uscita (%)	10,26	4,27	14,53	-	0,04	3,33	4,07	-	8,77	8	8,64	-
America	1	0	1	-	0	0	0	-	0	0	0	-
<30	0	0	0	-	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
30-50	0	0	0	-	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
>50	1	0	1	20	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00

¹⁵ Sono stati considerati i dipendenti in uscita di tutte le sedi italiane ed estere, considerando i dipendenti con contratto cessato il 31.12.2020 ed escludendo i dipendenti con contratto cessato il 31.12.2021, in quanto considerati nell'head-count al 31.12.2021. Sono stati considerati gli ingressi dei dipendenti entrati e usciti nel 2021, in totale 6.

¹⁶ Il tasso di turnover in uscita è calcolato come segue: numero di dipendenti usciti durante l'anno/totale dipendenti alla fine dell'anno*100.

GRI 401-1 ¹³	Dipendenti assunti											
	2021				2020				2019			
	U	D	Tot.	Turnover in entrata per età (%)	U	D	Tot.	Turnover in entrata per età (%)	U	D	Tot.	Turnover in entrata per età (%)
Turnover in uscita (%)	20	-	20	-	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Totale	45	17	62	-	21	5	26	-	25	5	30	-
Turnover in uscita (%)	7,46	2,82	10,28	-	0,05	0,03	0,05	-	0,08	0,03	0,06	-

Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato (GRI 401-2)

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

Congedo parentale (GRI 401-3)¹⁷

GRI 401-3	Congedo parentale ¹⁸								
	2021			2020			2019		
	U	D	Totale	U	D	Totale	U	D	Totale
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	1	5	6	0	8	8	1	8	9
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	1	5	6	0	8	8	1	8	9
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	1	5	6	0	7	7	1	9	10
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%
Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nell'esercizio precedente	-	-	-	0%	88%	78%	n.a.	n.a.	n.a.

¹⁷ Non risultano congedi per quanto riguarda le sedi estere.

¹⁸ I congedi presentati nella tabella fanno riferimento unicamente ai congedi per maternità e paternità.

Ore medie di formazione per dipendente (GRI 404-1)¹⁹

GRI 404-1	2021			2020			2019		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Impiegati	11	9	10	13	7	11	22	18	21
Quadri	34	25	31	12	6	10	30	19	27
Dirigenti	8	16	9	9	2	8	19	10	18
Totale	12	9	11	12	7	10	24	18	22

Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale (GRI 404-3)²⁰

GRI 404-3	% di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale ²¹	
	Uomini	Donne
Impiegati	53%	49%
Quadri	58%	50%
Dirigenti	15%	25%

Nel 2021 TAS ha puntato ad una maggiore strutturazione dei meccanismi di valutazione delle competenze come presentato nella sezione "3.2 Politiche e rischi in relazione al personale", paragrafo "Selezione del personale e sviluppo delle competenze" (pagina 26). I questionari per la valutazione delle competenze sono stati erogati ai dipendenti delle strutture di produzione (è stato escluso il personale appartenente all'amministrazione e le funzioni legate alle vendite).

Questa nuova metodologia adottata ha rappresentato una solida base per il Gruppo per i futuri sviluppi dei piani di crescita professionale, la mobilità interna e la pianificazione della formazione.

Diversità tra i dipendenti al 31 dicembre (GRI 405-1)

GRI 405-1	Dipendenti per fascia d'età e genere al 31 dicembre 2021											
	<30			30 - 50			>50			Totale		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Impiegati ²²	57	22	79	150	86	236	77	43	120	284	151	435
Quadri	0	0	0	38	16	54	66	18	84	104	34	138

¹⁹ Le ore di formazione includono solamente i dipendenti di TAS Italia e TAS France.

²⁰ In questo primo step dell'iniziativa sono stati coinvolti i dipendenti delle sedi italiane.

²¹ La percentuale è stata calcolata dividendo il numero di dipendenti coinvolti per il totale della categoria di appartenenza di Gruppo.

²² La categoria "Impiegati" include i lavoratori apprendisti.

GRI 405-1	Dipendenti per fascia d'età e genere al 31 dicembre 2021											
	<30			30 - 50			>50			Totale		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Dirigenti	0	0	0	4	1	5	22	3	25	26	4	30
Totale	57	22	79	192	103	295	165	64	229	414	189	603

GRI 405-1	Dipendenti per fascia d'età e genere al 31 dicembre 2020 ²³											
	<30			30 - 50			>50			Totale		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Impiegati	39	17	56	142	77	219	77	45	122	258	138	396
Quadri	0	0	0	32	16	48	66	17	83	98	33	131
Dirigenti	0	0	0	7	0	7	21	4	26	29	4	33
Totale	39	17	56	181	93	274	165	65	231	385	175	561

GRI 405-1	Dipendenti per fascia d'età e genere al 31 dicembre 2019											
	<30			30 - 50			>50			Totale		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Impiegati	12	8	20	126	81	208	66	35	101	204	125	329
Quadri	0	0	0	30	15	45	58	15	73	88	30	118
Dirigenti	0	0	0	7	0	7	20	4	24	27	4	31
Totale	11	8	19	163	97	260	144	54	198	319	159	478

GRI 405-1	Percentuale dipendenti per fascia d'età e genere al 31 dicembre 2021					
	<30		30 - 50		>50	
	U	D	U	D	U	D
Impiegati ²⁴	72,2%	27,8%	63,6%	36,4%	64,2%	35,8%
Quadri	0%	0%	70,4%	29,6%	78,6%	21,4%
Dirigenti	0%	0%	80%	20%	88%	12%
Total	72,2%	27,8%	65,1%	34,9%	72,1%	27,9%

²³ A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, il dato relativo ai dipendenti al 31/12/2020 è stato riesposto rispetto a quello pubblicato nella precedente DNF.

²⁴ La categoria "Impiegati" include i lavoratori apprendisti.

GRI 405-1	Percentuale dipendenti per fascia d'età e genere al 31 dicembre 2020 ²⁵					
	<30		30 - 50		>50	
	U	D	U	D	U	D
Impiegati	69,6%	30,4%	64,8%	35,5%	63,6%	36,4%
Quadri	0%	0%	66,7%	33,3%	79,5%	20,5%
Dirigenti	0%	0%	100%	0%	84,6%	15,4%
Total	69,9%	30,4 %	66,1%	33,9%	71,7%	28,3%

GRI 405-1	Percentuale dipendenti per fascia d'età e genere al 31 dicembre 2019					
	<30		30 - 50		>50	
	U	D	U	D	U	D
Impiegati	60%	40%	60,6%	39,4%	65,3%	34,7%
Quadri	0%	0%	66,7%	33,3%	79,5%	20,5%
Dirigenti	0%	0%	100%	0%	83,3%	16,7%
Total	57,9%	42,1%	62,7%	37,3%	72,7%	27,3%

Rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini (GRI 405-2)²⁶

GRI 405-2	Rapporto tra stipendio base donna/uomo		
	2021	2020	2019
Impiegati	92%	91%	90%
Quadri	88%	89%	88%
Dirigenti	94%	89%	88%

GRI 405-2	Rapporto tra remunerazione donna/uomo		
	2021	2020	2019
Impiegati	82%	90%	88%
Quadri	100%	90%	87%
Dirigenti	105%	79%	81%

Salute e sicurezza sul lavoro

TAS Group attua scrupolosamente la legislazione vigente in termini di salute e sicurezza sul lavoro.

²⁵ A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, il dato relativo ai dipendenti al 31/12/2020 è stato riesposto rispetto a quello pubblicato nella precedente DNF.

²⁶ I dati includono solo il personale delle sedi Italiane. Lo stipendio base tiene conto della componente fissa della remunerazione lorda dei dipendenti, sulla base dei contratti in essere. La remunerazione variabile tiene invece conto di eventuali compensi aggiuntivi determinati da, ad esempio, lavoro straordinario e remunerazione variabile (ove presente).

Sono stati stipulati dei contratti con specifiche Società che gestiscono tutte le implicazioni del Decreto Legislativo 81/2008 all'interno del Gruppo.

In particolare, per i servizi di medicina del lavoro sono nominati dei medici competenti (uno in ciascun territorio in cui è presente una sede aziendale) che svolgono i servizi previsti dal suddetto Decreto. Nelle sedi di maggiore dimensione viene resa disponibile un'apposita stanza nella quale il medico competente svolge le visite mediche periodiche (ogni 2 o ogni 5 anni in funzione della età), mentre nelle sedi più piccole il medico visita presso il suo ambulatorio o presso degli ambulatori mobili.

Per semplificare la gestione è stato nominato un medico di coordinamento che fa da collegamento tra la Società e tutti i medici competenti dislocati nelle varie città.

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

I lavoratori di TAS S.p.A. hanno nominato tre rappresentanti per la sicurezza (RLS) tra i loro rappresentanti sindacali (RSU). I rappresentanti per la sicurezza sono coinvolti nelle riunioni periodiche previste dal decreto 81/2008 e hanno un dialogo continuo con la direzione aziendale per valutare e gestire le criticità. I rappresentanti dei lavoratori partecipano attivamente a tutte le riunioni del comitato Covid-19, portando il loro contributo in ordine alle segnalazioni e dubbi dei lavoratori, e supportano la direzione aziendale nella scelta delle misure da implementare.

Durante la riunione periodica annuale prevista dall'art. 35 del decreto 81/2008 viene condiviso tra RLS, RSPP, medico competente e direzione aziendale il piano di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, vengono pianificati i corsi rivolti a tutti i lavoratori entro i 30 giorni dall'assunzione. Al termine di ogni sessione di formazione sono previsti dei test per la valutazione dell'apprendimento dei partecipanti. La sinergia tra la formazione ai lavoratori ed il sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce un valore importante e garantisce un'alta efficacia del risultato.

Dopo ogni esercitazione di emergenza viene anche valutato il corretto livello di competenza dei partecipanti e le indicazioni sono di supporto alla progettazione delle sessioni di formazioni successive.

L'azienda si avvale di assicurazioni sanitarie integrative (CAMPAs, FASI e ASSIDAI) che prevedono dei pacchetti di prevenzione a cui i lavoratori possono accedere, tuttavia l'azienda non offre servizi strutturati di promozione, ma si limita a pubblicare tutte le informazioni sulla intranet aziendale.

Inoltre, anche per l'anno 2021, in un contesto di elevata preoccupazione data dall'emergenza Covid-19, TAS S.p.A. ha predisposto un pacchetto di garanzie e servizi a favore delle collettività dei dipendenti, come benefit aggiuntivo a sostegno delle persone.

La copertura prevede una indennità da Ricovero e un'assistenza post Ricovero (nei 14 giorni successivi), è valida esclusivamente a seguito di infezione diagnosticata in Italia successivamente alla decorrenza della copertura assicurativa e per ricoveri successivi alla decorrenza della copertura stessa.

TAS Group nell'ambito dei contratti con i propri fornitori, definisce tra gli obblighi il rispetto della legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nell'ambito dei contratti con i clienti, TAS Group garantisce il rispetto per il proprio personale della legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Infortuni sul lavoro²⁷ (GRI 403-9)

GRI 403-9 Dipendenti	2021	2020	2019
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0
<i>sul lavoro</i>	0	0	0
Ore lavorate ²⁸	728.390	703.708	632.987
Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili ²⁹	0	0	0

Nel 2021 si è verificato un solo infortunio in itinere e non ci sono state segnalazioni di malattie professionali. Non ci sono inoltre stati incidenti o infortuni in azienda, e non è stato evidenziato nessun particolare problema dal medico aziendale a seguito della sorveglianza sanitaria.

²⁷ I dati relativi alla Salute e Sicurezza non includono i collaboratori esterni che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il controllo del Gruppo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Gruppo non esercita un controllo direttostati.

²⁸ Le ore lavorate includono solo le sedi italiane.

²⁹ Il tasso di infortuni è stato calcolato come il rapporto tra il numero totale di infortuni e il totale ore lavorate, utilizzando un fattore moltiplicativo di 1.000.000. Il dato include gli infortuni nel tragitto casa-lavoro solamente nel caso in cui il trasporto è stato gestito dall'organizzazione.

Il Gruppo ha richiesto la massima attenzione per far sì che il medico indagasse in maniera approfondita non solo eventuali disturbi fisici (es. postura), ma anche al livello psicologico a dimostrazione della costante attenzione per il benessere dei dipendenti. Sono state visitate quasi 200 persone in tutte le sedi.

Si segnala che, per l'anno di rendicontazione, non si sono verificati casi di decessi a seguito di infortuni sul lavoro e non sono presenti infortuni con gravi conseguenze³⁰.

Secondo la normativa di riferimento, è stata effettuata un'analisi dei rischi sul lavoro, identificati dal RSPD durante la compilazione del DVR. I rischi vengono costantemente monitorati durante i sopralluoghi dei luoghi di lavoro, più volte durante l'anno, e dal medico competente durante le visite mediche periodiche. Nessuno dei rischi identificati ha dato luogo a infortuni durante il periodo di rendicontazione, e questa tendenza si è mantenuta costante durante gli anni.

In risposta alla pandemia Covid-19 il Gruppo TAS aveva attuato una serie di azioni e investimenti necessari per permettere a tutti i collaboratori di svolgere la propria attività lavorativa in sicurezza. Le stesse azioni intraprese nel 2020 sono ancora in essere ad oggi e principalmente comprendono:

- potenziamento delle connessioni internet e l'ampliamento dei piani dati sugli smartphone;
- il potenziamento della infrastruttura informatica per VPN e i relativi server remoti;
- l'adozione di piattaforme per irrobustire la sicurezza informatica degli accessi;
- l'acquisto di strumenti per consentire il lavoro da remoto (come PC portatili, smartphone, monitor, tastiere, etc.) ed il potenziamento delle piattaforme di collaborazione remota e videoconferenza.

Malattie professionali³¹ (GRI 403-10)

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

³⁰ Con infortunio sul lavoro grave si fa riferimento ad un episodio che porta a un decesso o a un danno tale per cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

³¹ I dati relativi alla Salute e Sicurezza non includono i collaboratori esterni che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il controllo del Gruppo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Gruppo non esercita un controllo diretto.

8 ASPETTI SOCIALI

Considerando le diverse implicazioni riguardanti l'impegno etico di TAS nel campo sociale, il Gruppo progetta e realizza attività focalizzate principalmente su tre linee: gestione responsabile della catena di fornitura, creazione e distribuzione di valore alle economie locali e protezione della privacy dei clienti. Consapevole dell'impatto che l'azienda ha sul territorio nazionale ed internazionale, il Gruppo si pone l'obiettivo di progettare strumenti digitali che rispondano ai bisogni sorti da una continua interazione tra gli attori del sistema economico, a partire da una corretta valutazione della supply chain. Il processo a monte delle operazioni effettuate dal Gruppo richiede certificazioni e principi di trasparenza, legalità ed accuratezza garantendo il massimo standard qualitativo.

Accanto alla formazione erogata internamente, TAS si impegna anche nella promozione di programmi rivolti ai giovani e al mondo accademico al fine di incentivare la ricerca all'innovazione in campo finanziario e no, tramite attività strutturate in collaborazione con gli istituti locali e attività di volontariato rivolte al sostenimento di cause sociali.

Infine, considerando la quantità di persone ed enti coinvolti nei progetti, è necessario garantire un adeguato livello di sicurezza nel trattamento dei dati personali, tematica estremamente rilevante data le caratteristiche intrinseche del servizio offerto.

Performance non finanziaria

102-9 Catena di fornitura³²

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

- Consulenti su commesse e progetti del Gruppo

Si intendono società private a cui il Gruppo TAS appalta la realizzazione di specifiche attività, tipicamente sviluppo software cd. "a corpo", su specifiche e know-how del Gruppo TAS, o società private che mettono a disposizione loro risorse con skill appropriati per specifici progetti.

- Fornitori di hardware, software e servizi

Si intendono società private per forniscono specifici prodotti e servizi in ambito IT, per supportare tutto il perimetro tecnologico del Gruppo, dai data center, alle varie strutture di rete delle varie sedi, server, portatili, telefonia, sia per la gestione e servizi interni al Gruppo che per attività legate a specifici progetti con

³² Le informazioni fanno riferimento alle sole società TAS SpA, Global Payment SpA ed EliData SpA

la clientela (compresi le collaborazioni con specifici partners su soluzioni congiunte su specifici progetti).

- Fornitori servizi corporate

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

Percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali (GRI 204-1)

GRI 204-1	UdM	2021 ³³	2020 ³⁴	2019
Totale beni e servizi acquistati	(mln €)	20.185.892	17.271.582	15.232.428
Beni e servizi acquistati da fornitori locali	(mln €)	19.438.786	16.586.593	14.020.695
Beni e servizi acquistati da fornitori locali	%	96	96	92

Iniziativa esterne³⁵ (GRI 102-12)

Anche quest'anno TAS ha confermato il suo sostegno alle organizzazioni Together To Go (TOG) e RISE AGAINST HUNGER (RAH), che operano a favore della salute e del benessere dell'infanzia nel mondo.

La Fondazione Together To Go gestisce un Centro di Eccellenza per la riabilitazione di bambini tra gli 0 e i 18 anni affetti da patologie neurologiche complesse.

RISE AGAINST HUNGER si occupa di iniziative di Confezionamento pasti destinati al supporto dei programmi di alfabetizzazione dell'infanzia nei paesi in grave stato di emergenza.

Ormai da otto anni TAS S.p.A. partecipa all'iniziativa di confezionamento pasti, condividendo la mission dell'associazione: "debellare la fame nell'arco della nostra esistenza", obiettivo dell'ONU compreso nei Sustainable Development Goals (Zero Hunger). A gennaio 2022 l'azienda ha organizzato l'evento di confezionamento dei pasti in presenza (dopo la pausa forzata a causa lockdown del 2021), destinati a essere distribuiti ai bambini della The Joseph Foundation Zimbabwe. Offrire pasti gratuiti nelle scuole costituisce il primo passo verso l'alfabetizzazione nei paesi in via di sviluppo e da anni ci impegniamo per dare un contributo attivo.

³³ Il dato presentato è calcolato sulla base degli acquisti di TAS S.p.A., Global Payments S.p.A. e EliData S.p.A.. Con fornitori "locali" si fa riferimento ai fornitori italiani.

³⁴ Il dato presentato è calcolato sulla base degli acquisti di TAS S.p.A. e Global Payments S.p.A.. Con fornitori "locali" si fa riferimento ai fornitori italiani.

³⁵ I riferimenti alle iniziative esterne sono reperibili sul sito <https://www.tasgroup.it/azienda/sostenibilita>.

In occasione delle festività natalizie TAS ha creato e distribuito dei biglietti virtuali di auguri sponsorizzando entrambe le iniziative.

Tra le iniziative sociali svolte dal Gruppo, sono incluse anche quelle relative alla formazione riportate di seguito.

TAS Academy

L'11 febbraio 2021, in collaborazione con Umana, società per la gestione delle Risorse Umane, il Gruppo ha inaugurato il percorso formativo "TAS Academy" per giovani neolaureati STEM che aspirano a una carriera nell'ambito dei pagamenti digitali.

TAS Academy è il progetto che nasce dall'esigenza di colmare il divario tra la domanda e l'offerta nel settore STEM. Durante i processi di selezione il Gruppo si è reso conto che, pur includendo nei team delle persone con un titolo di studio in linea con le esigenze tecniche, è emerso un grande gap sugli aspetti più funzionali e di business. L'azienda ha quindi deciso di mettere in piedi un percorso formativo, non solo per facilitare l'onboarding dei giovani in azienda, ma per strutturare competenze specifiche, in generale molto preziose nel mercato del lavoro.

Nei percorsi di Academy realizzati sono stati inclusi non solo ragazzi provenienti da tutte le regioni italiane, ma anche di nazionalità e origini diverse, creando gruppi sempre più eterogenei, anche in termini di percorsi di formazione ed esperienza professionale, promuovendo la multiculturalità in azienda.

L'Academy prevede un corso con orario full-time (8h) di 6 settimane, e comprende moduli sia su tematiche più tecniche, sia corsi specifici per introdurre i partecipanti alle tematiche più funzionali. Per la formazione degli studenti sono stati scelti sia docenti interni a TAS (specializzati sulle linee di prodotto), che docenti esterni per la parte tecnica. Per l'azienda è stata un'occasione nuova e stimolante, oltre che un grande investimento. I manager hanno infatti dedicato molte ore alla preparazione delle lezioni e al loro svolgimento, coinvolgendo attivamente i ragazzi con esercitazioni e lezioni interattive. Il percorso formativo si conclude con un project work finale, per permettere ai ragazzi di mettere in pratica quanto appreso ed esporre un piccolo progetto svolto da loro davanti ai manager e al team HR. Ad ogni partecipante è stato rilasciato un attestato che certifica la partecipazione al corso.

Le edizioni del 2021 si sono svolte a marzo, a luglio e a settembre, e hanno portato all'assunzione complessiva di circa 25 ragazzi, quasi il totale dei partecipanti.

Gli studenti hanno iniziato un percorso in azienda, in modalità di lavoro ibrida, continuando con un percorso di training on the job. Alcuni gruppi hanno iniziato un progetto pilota di onboarding che ha portato buoni risultati e che prevediamo possa essere esteso come best-practice anche ad altri gruppi. È in corso di valutazione una prossima edizione.

Alternanza scuola lavoro

Ne sono un esempio i numerosi progetti di alternanza scuola lavoro, per cui TAS è impegnata dal 2016 in un importante progetto, ospitando studenti degli istituti superiori del territorio bolognese al fine di avvicinare i più giovani al mondo finanziario, combattere il basso tasso di digitalizzazione presente sull'area nazionale e migliorare il connubio azienda-territorio.

Gli studenti inseriti svolgono un breve periodo di stage e hanno la possibilità di ricevere formazione e dare il loro contributo in diverse aree di TAS, per esempio nella struttura di gestione delle infrastrutture hardware e di assistenza applicativa interna o nell'area Marketing. Questi progetti costituiscono un'opportunità concreta per gli studenti per iniziare a creare contatti reali con il mondo del lavoro e acquisire una mentalità organizzativa, oltre che sviluppare nuove conoscenze e arricchire quelle acquisite durante il ciclo di studi. Gli studenti hanno l'occasione di collaborare e confrontarsi con i responsabili e i colleghi delle aree nelle quali vengono inseriti e di partecipare a degli incontri organizzati dal team HR al termine dei progetti per raccogliere i feedback dei singoli studenti e fornire loro supporto e orientamento, individuando i loro obiettivi e supportandoli nella stesura del Curriculum e della lettera di presentazione in vista di una futura ricerca di lavoro.

Nello specifico, nel 2021 sono stati introdotti in azienda circa 10 studenti.

Career Day

Nel 2021 TAS ha partecipato a Career Day, Recruiting Day ed eventi dedicati all'orientamento dei giovani e al matching domanda-offerta, organizzati da molti Atenei su tutto il territorio nazionale. In queste occasioni il team HR ha svolto dei colloqui individuali con i laureandi e laureati di diverse facoltà e ha presentato la propria realtà aziendale e le diverse opportunità a loro indirizzate. Il 2021 è stato un anno che ha visto una grande attenzione e coinvolgimento sulle tematiche relative all'integrazione e inserimento dei giovani in TAS. In occasione delle festività natalizie, è stato organizzato un evento riservato agli under 30, con la presenza anche del CEO, che ha visto la partecipazione di più di 60 ragazzi provenienti da tutte le sedi TAS.

Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti (GRI 418-1)

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

TAS negli ultimi anni ha operato cospicui investimenti nel rafforzamento dei suoi sistemi di sicurezza e protezione dei dati, garantendo inoltre adeguata formazione a tutti i dipendenti. L'azienda ha infatti diffuso tra i suoi dipendenti un dettagliato documento di regolamento per l'Utenza riguardo alla gestione della privacy e della sicurezza di dati ed informazioni, raccogliendo tutte le regole per l'utilizzo corretto delle tecnologie informatiche nel Gruppo, ed il sistema sanzionatorio per le eventuali violazioni.

Al fine di fornire gli strumenti per far fronte alle nuove vulnerabilità in tema di sicurezza, il documento tratta una varietà di tematiche, come la protezione dei dati personali, la sicurezza dei dati e delle informazioni aziendali e le policy aziendali inerenti (incluse quelle relative al lavoro da remoto).

9 RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

A pari livello nella tutela dei propri lavoratori, TAS si distingue in base ai criteri di equità ed imparzialità riconosciuti focalizzando l'attenzione sui temi sensibili inerenti al rispetto dei diritti umani.

La Società promuove l'uguaglianza e la solidarietà della persona garantendo l'integrità fisica e morale di tutti i protagonisti del Gruppo. È rigorosamente vietata qualsiasi forma di abuso o molestia negli uffici e nelle sedi sparse in tutto il mondo, ovvero ogni comportamento indesiderato che rechi danni o lesioni alla dignità e alla libertà personale di tutti i collaboratori.

Infatti, sono attivi organi societari a disposizione per segnalare eventuali azioni fraudolente che metterebbero a rischio non solo l'ambiente lavorativo, ma soprattutto l'equilibrio psicologico dei dipendenti.

Performance non finanziaria

Incidenti di discriminazione e azioni correttive intraprese (GRI 406-1)

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

10 ASPETTI AMBIENTALI

Seppur operando in un settore caratterizzato da un relativo impatto ambientale, dovuto all'utilizzo costante di terminali e impianti tecnologici all'avanguardia, il Gruppo si prodiga costantemente per valorizzare la sostenibilità nei suoi vari aspetti, a testimonianza dell'impegno rivolto alle presenti e future generazioni.

L'approccio alla sostenibilità è il frutto di un'esigenza chiara da parte della Società di fornire soluzioni con un basso livello di impatto, riducendo al minimo il consumo energetico diretto (sotto il controllo dell'organizzazione), oltre a promuovere comportamenti etici verso tutti i dipendenti e collaboratori interni.

Affinché questi principi siano resi conosciuti e condivisibili dal personale, TAS ha attivamente sviluppato strumenti di comunicazione, informazione e formazione a tutti i livelli aziendali, assicurando l'osservanza delle prescrizioni in materia di leggi europee, nazionali e locali vigenti.

Il Gruppo riconosce che tutti gli attori del panorama economico mondiale debbano impegnarsi in maniera concreta per limitare e mitigare quanto più possibile gli effetti del cambiamento climatico.

4.1 Performance non finanziaria

I materiali correlati al core business di TAS Group sono solitamente smartphone, PC, monitor, tastiere, mouse, carta, ecc... Il Gruppo è specializzato in soluzioni software per i sistemi e mercati di pagamento, dunque il peso e il volume dei materiali utilizzati non essendo in alcun modo rilevante non viene rendicontato. I consumi di energia all'interno dell'azienda fanno principalmente riferimento ai consumi di carburante per autotrazione (GPL, benzina e gasolio), in aggiunta ai consumi di energia elettrica utilizzata per gli uffici e le sedi aziendali.

Energia consumata all'interno dell'organizzazione (GRI 302-1)³⁶

GRI 302-1	UdM	2021	2020	2019
GPL	GJ	0	0	0,55
Gasolio per autotrazione	GJ	1.968	1.936	3.815
Benzina	GJ	455	358	675
Energia elettrica	GJ	6.379	6.249	6.550
di cui da fonte non rinnovabile	GJ	6.379	6.249	6.550
di cui da fonte rinnovabile	GJ	0	0	0
Totale energia consumata	GJ	8.802	8.396	11.041

Intensità energetica (GRI 302-3)

GRI 302-3	UdM	2021 ³⁷	2020 ³⁸	2019 ²⁷
Totale energia consumata	GJ	8.802	8.396	11.041
Numero totale dipendenti	N.	554	560	478
Intensità energetica	GJ	15,89	14,99	23,10

Per la tipologia di business di TAS (sviluppo software e servizi digitali) non ci sono impatti significativi connessi al consumo e scarico d'acqua, dal momento che l'utilizzo è soltanto per finalità civili all'interno degli uffici, ed alle altre emissioni in atmosfera diverse dalle emissioni di gas ad effetto serra.

³⁶ I carburanti (GPL, benzina e gasolio) sono disponibili unicamente per le Società italiane del Gruppo. Per il calcolo dell'indicatore, relativamente ai carburanti, sono stati utilizzati i fattori di conversione forniti dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (fonte: Tabelle Parametri Standard Nazionali 2021).

³⁷ Per il 2021 il consumo medio per dipendente è calcolato sui dati reali delle sedi TAS in Italia, TAS EE e Infraxis Ltd. È stata esclusa dal calcolo del consumo medio per dipendente la sede di TAS France trattandosi di una Data Warehouse con pochi dipendenti e altissimi consumi energetici, non in linea con le altre sedi che sono degli uffici operativi/commerciali. EliData è stata esclusa dal perimetro di rendicontazione dei consumi energetici in quanto acquisita dal mese di novembre.

³⁸ Per gli anni 2020 e 2019 i consumi di energia elettrica sono disponibili unicamente per le Società italiane, per TAS EE e TAS France. Per Infraxis, TAS International, TAS Iberia, TAS Americas, TAS USA, si segnala che i consumi di energia elettrica sono stimati sulla base dei consumi pro-capite reali contabilizzati dalle altre Società del Gruppo.

Emissioni di GHG dirette e indirette (GRI 305-1 e 305-2) ³⁹

GRI 305-1 e 305-2	UdM	2021	2020	2019
Emissioni dirette (Scope 1)				
GPL	tCO ₂ eq	-	0	0,036
Gasolio per autotrazione	tCO ₂ eq	145.49	142,44	280,75
Benzina	tCO ₂ eq	33.25	26,28	49,51
Totale emissioni dirette	tCO ₂ eq	178.73	168,72	330,30
Emissioni indirette (Scope 2) - location based				
Energia elettrica acquistata dalla rete per il consumo	tCO ₂ eq	205.56	205,05	235,80
Totale emissioni indirette	tCO ₂ eq	205.56	205,05	235,80
Totale emissioni	tCO ₂ eq	384.29	373,77	566,10

Intensità delle emissioni di GHG (GRI 305-4)

GRI 305-4	UdM	2021 ⁴⁰	2020	2019
Totale emissioni di GHG	tCO ₂ eq	384.29	373,77	566,10
Numero totale dipendenti	N.	554	560	478
Intensità emissiva	tCO ₂ eq/N.dip	1.44	1,50	1,18

Gestione dei rifiuti (GRI 306)

Data la tipologia di business del Gruppo TAS (sviluppo software e servizi digitali) non ci sono impatti significativi connessi alla produzione dei rifiuti.

In tutte le sedi del Gruppo TAS viene fatta la raccolta differenziata per tutte le tipologie standard di rifiuti, prevalentemente composti da plastica, carta, vetro, lattine e organico. Oltre allo smaltimento dei rifiuti assimilabili agli urbani (carta, plastica, vetro, lattine, organico e, per la parte residuale, indifferenziato),

³⁹ I carburanti (GPL, benzina e gasolio) sono disponibili unicamente per le Società italiane del Gruppo. Per il calcolo dell'indicatore, relativamente ai carburanti, sono stati utilizzati i fattori di emissione forniti dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (Tabelle Parametri Standard Nazionali 2019), mentre per l'energia elettrica sono stati utilizzati i fattori di emissione forniti da Terna (fonte: Confronti Internazionali, 2017) sulla base del Paese di riferimento.

⁴⁰ Per il 2021 le emissioni sono state calcolate sui dipendenti di tutte le sedi esclusa EliData in quanto acquisita dal mese di novembre.

vengono smaltiti alcuni rifiuti speciali non pericolosi (RAEE e consumabili da stampa).

TAS adotta una policy che prevede il riciclo del materiale hardware informatico al proprio interno onde evitare una precoce obsolescenza e, a fine vita, la cessione a dipendenti che ne facciano richiesta. Per la parte residuale, di modeste quantità, viene fatto uno smaltimento con cadenza biennale o triennale attraverso aziende appositamente strutturate.

Il Gruppo TAS ha attivato nel 2020 il piano di Business Continuity che ha previsto la modalità di lavoro remoto per l'intero organico, che ha comportato come conseguenza indiretta una sensibile diminuzione dei rifiuti, di qualunque tipologia, prodotti all'interno di tutte le sedi TAS.

Inoltre, durante le operazioni di dismissioni per le varie sedi, il Gruppo TAS ha utilizzato il supporto di aziende specializzate e dotate di tutte le opportune certificazioni per lo smaltimento di rifiuti speciali, come ad es. monitor, PC, e altri dispositivi elettronici. Nello specifico:

Tipologia di rifiuto	Quantità
Materiale elettronico	<ul style="list-style-type: none"> ● 40 monitor ● 50 kg di minuteria e cablaggio ● 15 apparati di rete ● 25 PC
Carta e cartone	<ul style="list-style-type: none"> ● 200 kg
Plastica	<ul style="list-style-type: none"> ● 50 kg
Arredi	<ul style="list-style-type: none"> ● 10 scrivanie ● 20 cassettiere ● 40 sedie ● 5 armadi

Sulla sede di Roma è stato effettuato inoltre un rinnovo degli arredi e l'azienda, per evitare lo smaltimento dei mobili da sostituire, si è impegnata a donarli ad una scuola, facendosi carico per intero dei costi (es. smontaggio, trasporto etc.). Ventidue tavoli e scrivanie ad angolo, regolabili in altezza, sono stati

consegnati all' istituto scolastico, che li ha utilizzati per realizzare due laboratori per svolgere attività per gli studenti.

Inoltre, sono stati donati all'istituto Riano Romano dodici scrivanie, dodici cassettiere e dodici sedie.

Il Gruppo continua a progredire nella riduzione degli impatti ambientali del parco auto, scegliendo quando è possibile le auto ibride (14 auto ibride su 81 nel 2020, e 29 auto ibride su 77 nel 2021). Ai dipendenti che vogliono optare per un altro tipo di auto, sono stati forniti mezzi più piccoli e con consumi inferiori.

Verso la fine del 2021 è inoltre stato sviluppato il "Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro" (PSCL), predisposto per la sede di Casalecchio di Reno in conformità a quanto definito dalle Linee Guida dettate dal Decreto Interministeriale n.179 del 12 maggio 2021, analizza le esigenze di mobilità dei dipendenti al fine di valutare e sviluppare interventi utili alla razionalizzazione degli spostamenti legati all'effettuazione delle attività lavorative presso le sedi aziendali. Nello specifico l'intento è di incentivare la riduzione dell'utilizzo dell'auto privata a favore di mezzi alternativi (ad esempio pubblici o di micromobilità). Il PSCL mira a fornire benefici per tutte le parti coinvolte: per i singoli dipendenti, per l'azienda e per la collettività. Le indicazioni emerse dai dati raccolti sono molto importanti per l'azienda sia al fine di definire ed implementare piani operativi, sia per sensibilizzare il personale e gli stakeholder sulle tematiche di sviluppo sostenibile. Inoltre, il Gruppo prevede di implementare un sistema di monitoraggio dei risultati con cadenza semestrale. La revisione del piano PSCL è prevista per novembre 2022.

Non conformità con leggi e normative in materia ambientale (GRI 307-1)

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

11 INTRODUZIONE ALLA TASSONOMIA EUROPEA

Il Regolamento (UE) 2020/852, entrato in vigore il 1° gennaio 2022, ha introdotto la Tassonomia Europea (di seguito anche Tassonomia), un sistema di classificazione univoco delle attività economiche sostenibili da un punto di vista ambientale. La Tassonomia è nata con lo scopo di incrementare lo sviluppo degli investimenti sostenibili al fine di perseguire gli obiettivi dell'European Green Deal.

Il Regolamento sopra menzionato stabilisce sei obiettivi ambientali:

1. La mitigazione del cambiamento climatico;
2. L'adattamento al cambiamento climatico;
3. L'uso sostenibile e la protezione delle acque e delle risorse marine;
4. La transizione verso un'economia circolare;
5. La prevenzione e la riduzione dell'inquinamento;
6. La protezione e il ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Nel corso del 2021 è stato pubblicato l'atto delegato sul cambiamento climatico, e gli allegati relativi ai primi due obiettivi (1) mitigazione del cambiamento climatico e (2) adattamento al cambiamento climatico, contenenti i criteri di vaglio tecnico al fine di stabilire se un'attività possa ritenersi eligible (ammissibile) e aligned (allineata) ai sensi della Tassonomia UE.

Con riferimento alla distinzione di cui sopra, la Commissione Europea ha stabilito due specifiche scadenze per gli obblighi di disclosure delle imprese non finanziarie.

Nel corso del 2022, con riferimento all'esercizio 2021, le imprese soggette agli obblighi di pubblicazione della Dichiarazione non Finanziaria ai sensi del D.Lgs 254/2016 (c.d. DNF) dovranno riportare la quota delle proprie attività ammissibili in termini di fatturato (Turnover), spesa in conto capitale (CapEx) e spesa operativa (OpEx) con le relative informazioni qualitative a supporto.

Un'attività viene dichiarata eligible ai sensi della Tassonomia UE se coerente con le definizioni delle attività presentate negli atti delegati sugli obiettivi relativi al cambiamento climatico (mitigation and adaptation).

A partire dall'esercizio 2022, le imprese saranno tenute a rendicontare in termini di Turnover, CapEx e OpEx la percentuale di attività aligned alla Tassonomia, ovvero quelle attività che:

- contribuiscono in modo sostanziale al raggiungimento di uno o più degli obiettivi ambientali,
- non arrecano un danno significativo a nessuno degli obiettivi ambientali (DNSH),
- sono svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia,

- sono conformi ai criteri di vaglio tecnico fissati dalla Commissione europea.

Va sottolineato inoltre che per questo primo anno di rendicontazione, i risultati ottenuti non sono da intendersi come rappresentativi della performance ambientale del Gruppo, ma bensì come il perimetro delle attività che saranno oggetto di screening di sostenibilità a partire dall'esercizio 2022.

Analisi delle attività svolte dal Gruppo TAS

Al fine di adempiere agli obblighi normativi della Tassonomia Europea, il Gruppo ha avviato nel 2021 un processo di analisi delle sue attività economiche con lo scopo di determinare la proporzione di attività eligible ai sensi della Tassonomia con riferimento ai tre indicatori richiesti (fatturato, CapEx e OpEx).

Sono quindi state analizzate le attività svolte dalle società del Gruppo Consolidato (si veda pagina 5) al fine di individuare le società che svolgono attività classificabili come eligible, ovvero la cui descrizione può essere riconciliata alle attività descritte agli atti delegati del Regolamento sul cambiamento climatico.

Ai sensi di quest'analisi e in linea con quanto dichiarato nel Regolamento, i codici NACE sono da intendersi come indicativi e non devono prevalere sulla definizione specifica dell'attività fornita dalla descrizione.

Si sottolinea inoltre che il perimetro di eligibility del Gruppo potrebbe variare nei successivi anni di rendicontazione a seguito della pubblicazione degli ulteriori allegati dei quattro obiettivi ambientali previsti dal Regolamento e attualmente in via di normazione.

A seguito delle considerazioni effettuate, sono state individuate due categorie di attività della Tassonomia riconducibili alle attività svolte dal Gruppo, qui presentate in tabella 1:

Tabella 1	
Attività eligible	Descrizione
Allegato I dell'atto delegato sul cambiamento climatico (mitigazione del cambiamento climatico) Attività 8.1 Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	Memorizzazione, manipolazione, gestione, movimento, controllo, visualizzazione, commutazione, interscambio, trasmissione o ricezione di una diversità di dati attraverso i centri di dati, compreso l'edge computing.
Allegato II dell'atto delegato sul cambiamento climatico (adattamento al cambiamento climatico)	Fornitura di competenze nel campo delle tecnologie dell'informazione: scrittura, modifica, collaudo e assistenza software; pianificazione e progettazione di sistemi informatici che integrano

Tabella 1	
Attività eligible	Descrizione
Attività 8.2 Programmazione, consulenza informatica e attività connesse	hardware, software e tecnologie di comunicazione; gestione in situ dei sistemi informatici o degli impianti di elaborazione dati dei clienti; e altre attività tecniche e professionali collegate ai computer.

La tabella 2 presenta la riconciliazione delle società facenti parte del Gruppo Consolidato TAS con le categorie di attività eligible presentate sopra e il rispettivo contributo ai primi due obiettivi presentati dal Regolamento (UE) 2020/852.

Dal perimetro di eligibility definito, è possibile affermare che, con riferimento ai primi due dei sei obiettivi proposti dalla Tassonomia, le società facenti parte del Gruppo TAS classificate come eligible svolgono attività economiche che contribuiscono all'adattamento al cambiamento climatico ad eccezione per l'attività svolta da TAS France che contribuisce all'obiettivo di mitigazione del cambiamento climatico.

I principali risultati

Come da requisito dell'Art. 10 (1) dell'Atto delegato sull'articolo 8, gli indicatori Fatturato, CapEx e OpEx per l'esercizio 2021 associati alle attività economiche ammissibili alla Tassonomia relative ai primi due obiettivi ambientali (mitigazione e cambiamento) sono stati determinati considerando i requisiti normativi e le indicazioni fornite dalla Commissione Europea. Viene di seguito riportato il dettaglio della quota di fatturato, spese in conto capitale e spese operative per il FY 2021.

	Totale (EUR)	Percentuale delle attività economiche <i>Eligible</i> (%)	Percentuale delle attività economiche <i>Not-Eligible</i> (%)
Fatturato	64.953.129	4,80%	95,20 %
CapEx	8.949.868,13	2,36 %	97,64 %
OpEx	4.359.810,69	19,13%	80,87 %

11.1 FATTURATO AMMISSIBILE

La colonna "Totale (EUR)" riporta per il fatturato i valori indicati nella Relazione Finanziaria annuale 2021 del Gruppo.

La percentuale del fatturato equivale alla parte del fatturato netto derivante da prodotti o servizi, compresi immateriali, associati ad attività economiche

ammissibili ai sensi della tassonomia, divisa per il fatturato netto totale consolidato (denominatore) del Gruppo TAS con riferimento all'esercizio 2021. Il fatturato include al numeratore i ricavi legati all'Attività 8.1 Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse.

Si presenta di seguito il maggiore livello di granularità⁴¹ disponibile dei ricavi selezionati per la società TAS France⁴²:

- Help Desk/Assistance fees,
- Professional Services, Product Selling (One Shot Licenses),
- Maintenance Service fees
- Product Selling (Recurring fees).

In allineamento con quanto riportato nel secondo paragrafo del punto 1.1.1 dell'Atto Delegato sull'articolo 8 (Annex I) e con quanto dichiarato successivamente dalla Commissione Europea nella domanda "5. How to identify and report eligibility for adaptation-related economic activities?" – del secondo insieme di FAQs pubblicate a febbraio 2022 - deve essere esclusa dal numeratore dall'indicatore la parte di ricavi netti ottenuta da prodotti e servizi associati ad attività economiche adattate⁴³ ai cambiamenti climatici (attività 8.2) in linea con l'articolo 11, paragrafo 1, lettera a), del Regolamento (UE) 2020/852 e conformemente all'allegato II dell'Atto Delegato sul clima.

La Commissione Europea ha scelto di escludere tali attività dal fatturato poiché una volta che l'adattamento di un'attività è stato raggiunto (cioè è stata resa resiliente al cambiamento climatico), il fatturato generato dall'attività stessa (che può o non può avere benefici ambientali) non può essere considerato green.

Nel caso di TAS quindi, il fatturato relativo all'attività Attività 8.2 Programmazione, consulenza informatica e attività connesse non può essere considerato eligible.

Si specifica inoltre che a partire dal secondo anno di rendicontazione, nel quale verrà richiesto di verificare l'alignment delle attività economiche, il Gruppo TAS avrà l'opportunità di attuare tutte le azioni necessarie al fine di rendere le sue attività conformi ai criteri di vaglio tecnico e potrà, a processo concluso, includere il fatturato di questa attività al numeratore del Turnover KPI.

⁴¹ Per ulteriori informazioni sui criteri contabili adottati dal Gruppo si può fare riferimento al Bilancio Consolidato 2021.

⁴² Unica società che svolge attività riconducibili all'attività 8.1 Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse.

⁴³ Articolo 11, paragrafo 1, lettera a), del Regolamento (UE) 2020/852 e conforme all'allegato II dell'Atto Delegato sul clima.

11.2 CAPEX AMMISSIBILE

La colonna “Totale (EUR)” riporta per gli investimenti i valori indicati nella Relazione Finanziaria annuale 2021 del Gruppo. La percentuale di spesa capitale viene calcolata nel rispetto delle richieste del Regolamento come il rapporto tra le spese in conto capitale associate ad attività ammissibili e il totale degli investimenti del Gruppo TAS.

Il denominatore copre gli incrementi delle immobilizzazioni materiali e immateriali durante l'esercizio considerato prima dell'ammortamento e di qualsiasi ri-misurazione, comprese quelle derivanti da rivalutazioni e riduzioni di valore, per l'esercizio in questione ed escludendo le variazioni del valore equo. Il denominatore deve comprendere anche le aggiunte alle attività materiali e immateriali derivanti da aggregazioni aziendali.

Il numeratore include la quota di investimenti del Gruppo relativi a beni o processi che sono stati associati all'attività 8.1 sempre nel rispetto di quanto dichiarato dalla Commissione Europea nella domanda “5. How to identify and report eligibility for adaptation-related economic activities?” – del secondo insieme di FAQs pubblicate a febbraio 2022.

Nello specifico, sono inclusi:

- gli investimenti del Gruppo comprendono gli investimenti per attività R&D sostenuti nel 2021 per lo sviluppo software
- leases come descritti al paragrafo 53(h) dell'IFRS 16.

Il Gruppo TAS potrà inserire, a partire dal secondo anno di rendicontazione, eventuali spese di investimento relative all'allineamento delle prestazioni ambientali con i criteri di vaglio tecnico dell'Attività 8.2 Programmazione, consulenza informatica e attività connesse.

11.3 OPEX AMMISSIBILE

La colonna “Totale (EUR)” riporta per la voce OpEx la lista proposta dalla Tassonomia specificata al punto 1.1.3.1 dell'Atto delegato sull'articolo 8 (Annex I)⁴⁴.

La percentuale di spesa operativa presentata è stata calcolata come il rapporto tra le spese operative associate ad attività eligible (attività 8.1 Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse) e le spese operative del Gruppo in allineamento con le richieste del regolamento (UE) 2020/852 ai punti 1.1.3.1 e 1.1.3.2.

⁴⁴ Costi diretti non capitalizzati che riguardano la ricerca e lo sviluppo, le misure di ristrutturazione degli edifici, la locazione a breve termine, la manutenzione e la riparazione, e qualsiasi altra spesa diretta relativa alla manutenzione quotidiana dei beni di immobili, impianti e macchinari da parte dell'impresa o di terzi a cui sono esternalizzate le attività che sono necessarie per garantire il funzionamento continuo ed efficace di tali beni.

In denominatore comprende le voci di costo associate alle spese di manutenzione interna ed esterna del Gruppo TAS e i costi di manutenzione IT classificati come Acquisti Hardware e Software esclusivamente sostenuti da TAS France.

La percentuale di OpEx ammissibile è stata calcolata includendo al numeratore la proporzione di costi associati all'attività 8.1 nel rispetto di quanto dichiarato dalla Commissione Europea nella domanda "5. How to identify and report eligibility for adaptation-related economic activities?" – del secondo insieme di FAQs pubblicate a febbraio 2022.

Il Gruppo TAS potrà inserire a partire dal secondo anno di rendicontazione eventuali spese operative pertinenti l'allineamento delle prestazioni ambientali con i criteri di vaglio tecnico dell'Attività 8.2 Programmazione, consulenza informatica e attività connesse.

12 DESCRIZIONE DELLE TEMATICHE MATERIALI

Ambito D.Lgs. 254/2016	Tematica materiale	Descrizione della tematica
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Etica, anticorruzione e integrità nella condotta	Il tema fa riferimento all'impegno del Gruppo TAS nella lotta contro la corruzione attiva e passiva, frode, comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche. In particolare, si fa rimando al rispetto di leggi e regolamenti nonché ai principi etici di lealtà e buona amministrazione, al fine di assicurare la correttezza e la trasparenza dell'operatività aziendale.
Aspetti sociali	Gestione responsabile della supply chain	La tematica si riferisce all'importanza delle pratiche di approvvigionamento in ottica responsabile, in particolare per quel che riguarda la selezione e valutazione dei fornitori.
Aspetti ambientali	Uso responsabile delle risorse e riduzione degli impatti ambientali	La tutela dell'ambiente nello svolgimento delle proprie attività è per il Gruppo TAS una tematica rilevante, nonché un mezzo per assicurare la sostenibilità del business nel medio - lungo periodo, operando in modo tale da raggiungere un equilibrio tra le proprie attività e la salvaguardia dell'ambiente. Il tema fa riferimento alla gestione responsabile dei seguenti aspetti: <ul style="list-style-type: none"> - Materiali utilizzati - Consumi energetici e idrici; - Gestione dei rifiuti; - Emissioni di CO2 dirette e indirette.
Gestione del personale	Gestione della salute e sicurezza del personale	La tematica fa riferimento alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro dei dipendenti e collaboratori, al fine di minimizzare l'esposizione degli stessi ai

Ambito D.Lgs. 254/2016	Tematica materiale	Descrizione della tematica
		rischi connessi all'attività lavorativa (come infortuni e malattie professionali). In particolare, il tema riguarda l'implementazione di modalità di gestione e strumenti adeguati volti alla prevenzione degli incidenti, educazione e formazione in ambito salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Gestione del personale	Valorizzazione del capitale umano	Il Gruppo è consapevole della fondamentale importanza che riveste la valorizzazione del capitale umano per il buon funzionamento dell'azienda. Oltre a garantire il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, TAS si propone di perseguire una politica di sviluppo e valorizzazione dei propri dipendenti, orientata all'imparzialità, all'inclusività, all'attrazione dei nuovi talenti, alla formazione e alla crescita professionale.
Aspetti sociali	Sviluppo socioeconomico	Il tema riguarda la capacità di creazione e distribuzione del valore alle economie locali nelle realtà in cui il Gruppo conduce il proprio business, in modo da consentire uno sviluppo sostenibile condiviso. TAS ha preso in considerazione la natura eterogenea delle comunità locali che la circondano e ha sviluppato relazioni con le comunità territoriali, offrendo spesso supporto tramite iniziative di volontariato e la gestione di progetti in collaborazione con organizzazioni e istituzioni locali.

Ambito D.Lgs. 254/2016	Tematica materiale	Descrizione della tematica
Tutela dei diritti umani	Tutela dei diritti umani	Il Gruppo si attiene ai criteri di equità e imparzialità, adottando i principi espressi dalla Dichiarazione Universale dei Diritti umani dell'ONU come principi guida.
Aspetti sociali	Protezione dei dati personali, tutela della privacy e sicurezza delle informazioni	Il tema fa riferimento alla privacy dei clienti e dipendenti, inclusa la perdita dei dati e la violazione della privacy. Il Gruppo rispetta la riservatezza di partner e clienti adottando misure idonee ad assicurare la tutela dei dati personali raccolti e trattati. Inoltre, il Gruppo ritiene fondamentale garantire, in ogni fase delle proprie attività e dei propri processi, la sicurezza dei dati e delle informazioni.

13 TABELLA DI CORRELAZIONE AL D.LGS 254/2016 E PERIMETRI DI IMPATTO

Ambito del D.Lgs. 254/2016	Tema materiale	GRI Standard	Perimetro di impatto	Coinvolgimento del Gruppo
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Etica, anticorruzione e integrità nella condotta	GRI 205: ANTICORRUZIONE	TAS Group	Causato dal Gruppo
		GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE	TAS Group	Causato dal Gruppo
		GRI 419: COMPLIANCE SOCIOECONOMICA	TAS Group	Causato dal Gruppo
Gestione del personale	Valorizzazione del capitale umano	GRI 401: OCCUPAZIONE	TAS Group	Causato dal Gruppo
		GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE	TAS Group	Causato dal Gruppo
		GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ	TAS Group	Causato dal Gruppo
	Gestione della salute e sicurezza del personale	GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Dipendenti del Gruppo	Causato dal Gruppo
Aspetti sociali	Gestione responsabile della supply chain	GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO	TAS Group e Fornitori	Causato dal Gruppo e a cui il Gruppo contribuisce
	Sviluppo socioeconomico	GRI 207: IMPOSTE (2020)	TAS Group	Causato dal Gruppo

Ambito del D.Lgs. 254/2016	Tema materiale	GRI Standard	Perimetro di impatto	Coinvolgimento del Gruppo
	Protezione dei dati personali, tutela della privacy e sicurezza delle informazioni	GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI	TAS Group	Causato dal Gruppo
Tutela dei diritti umani	Tutela dei diritti umani	GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE	TAS Group	Causato dal Gruppo
Aspetti ambientali	Uso responsabile delle risorse e riduzione degli impatti ambientali	GRI 302: ENERGIA	TAS Group	Causato dal Gruppo
		GRI 305: EMISSIONI	TAS Group e Fornitori di energia elettrica	Causato dal Gruppo e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali
		GRI 307: COMPLIANCE AMBIENTALE	TAS Group	Causato dal Gruppo

14 TEMATICHE MATERIALI, INFORMATIVE GRI SPECIFICHE E NOTE ALLA RENDICONTAZIONE

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche	Perimetro di rendicontazione	Note
Etica, anticorruzione e integrità nella condotta	Pag. 73	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	
	Pag. 43-44	103-2 La modalità di gestione e le sue componenti		
	Pag. 43-44	103-3 Valutazione delle modalità di gestione		

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche	Perimetro di rendicontazione	Note
	Pag. 43-44	205-2 Comunicazione e formazione su procedure e politiche anticorruzione	TAS SpA e Global Payments	L'indicatore è compliant con i requirement a; b ad esclusione della suddivisione per area geografica ed e, ad esclusione della suddivisione per area geografica.
	Pag. 44	205-3 Incidenti di corruzione sostanziali e azioni intraprese	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	
	Pag. 44	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		
	Pag. 44	419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica		
Valorizzazione del capitale umano	Pag. 74	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro		Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica
	Pag. 44-52	103-2 La modalità di gestione e le sue componenti		
	Pagg. 44-52	103-3 Valutazione delle modalità di gestione		
	Pag. 45	102-8 Informazioni sui dipendenti e sugli altri lavoratori		
	Pag. 46	102-41 Accordi di Contrattazione Collettiva	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche	Perimetro di rendicontazione	Note	
	Pag. 46-48	401-1	Nuovi dipendenti assunti e turnover		
	Pag. 48	401-2	Benefit previsti per i dipendenti full-time ma non per i part-time o per i dipendenti a tempo determinato		
	Pag. 49	401-3	Congedo parentale		L'indicatore è compliant con i requirement b, c, d ed e.
	Pag. 50	404-1	Ore medie di formazione per dipendente	Le Società italiane e TAS France S.A.S.U.	
	Pag. 50	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	
	Pag. 11 & 50-52	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		
	Pag. 52	405-2	Rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini		
Gestione della salute e sicurezza dei collaboratori	Pag. 52-55	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito	

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche	Perimetro di rendicontazione	Note
	Pag. 52-55	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	in Nota metodologica
	Pag. 52-55	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
	Pagg. 31-34	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Data la scarsa rilevanza dei rischi in materia di salute e sicurezza derivante dalle attività del Gruppo, la gestione di tali tematiche nei confronti dei collaboratori esterni non è ritenuta significativa da TAS, la quale opera comunque nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in materia all'interno dei propri luoghi di lavoro.
	Pagg. 31-34	403-3	Servizi di medicina del lavoro	
	Pagg. 31-34	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	
	Pagg. 31-34	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	
	Pagg. 30-33	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	
	Pag. 54	403-9	Infortuni sul lavoro	Sono stati esclusi dall'indicatore i lavoratori esterni in quanto TAS non ha visione delle ore di lavoro svolte da dipendenti di terzi su luogo di lavoro sotto il controllo dell'Organizzazione.

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche	Perimetro di rendicontazione	Note
	Pag. 55	403-10	Malattie professionali	Sono stati esclusi dall'indicatore i lavoratori esterni in quanto TAS non ha visione delle ore di lavoro svolte da dipendenti di terzi su luogo di lavoro sotto il controllo dell'Organizzazione.
Gestione responsabile della supply chain	Pag. 76	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica
	Pagg. 56-57	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
	Pagg. 56-57	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
	Pagg. 56-57	102-9	Catena di fornitura	
Sviluppo socioeconomico	Pag. 77	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica
	Pag. 33 - 36	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
	Pag. 33 - 36	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
	Pag. 57 - 60	102-12	Iniziative esterne	
	Pag. 67	204-1	Percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali	

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche	Perimetro di rendicontazione	Note
	Pag. 11	207-4	Rendicontazione Paese per Paese	
Protezione dei dati personali, tutela della privacy e sicurezza delle informazioni	Pag. 75	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica
	Pag. 33 - 37	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
	Pag. 33 - 37	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
	Pag. 60	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	
Tutela dei diritti umani	Pag. 75	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica
	Pag. 37 - 38	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
	Pag. 37 - 38	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
	Pag. 61	406-1	Incidenti di discriminazione e azioni correttive intraprese	
Uso responsabile delle risorse e riduzione degli impatti ambientali	Pag. 73	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica
	Pag. 62 - 66	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
	Pag. 62 - 66	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	I consumi di carburante sono disponibili solo per Le Società italiane e TAS France S.A.S.U.
	Pag. 63	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche		Perimetro di rendicontazione	Note
	Pag. 63	302-3	Intensità energetica		
	Pag. 64	305-1	Emissioni GHG dirette		
	Pag. 64	305-2	Emissioni GHG indirette		L'indicatore è compliant con i requirement a, c, d, e, f e g.
	Pag. 64	305-4	Intensità delle emissioni di GHG		
	Pag. 66	307-1	Non-conformità con leggi e normative in materia ambientale		
Pag. 11		207-1	Approccio alla fiscalità	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	



www.tasgroup.eu
sqa@tasgroup.eu

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

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

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di TAS S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo TAS" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2022 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel capitolo "Introduzione alla Tassonomia Europea" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards, da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1* (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e ai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo TAS;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di TAS S.p.A. e con il personale di Global Payment S.p.A. e di TAS France SASU e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per le seguenti società, TAS S.p.A, Global Payment S.p.A. e TAS France SASU, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco o riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo TAS relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo TAS non si estendono alle informazioni contenute nel capitolo "Introduzione alla Tassonomia Europea" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Francesco Masetti

Socio

Bologna, 28 aprile 2022