



Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2020 ai sensi del D.Lgs. 254/2016

Indice

Lettera agli stakeholder	3
Nota metodologica	5
1. Modello di Business e organizzazione delle attività	8
1.1 <i>La Corporate Governance</i>	8
1.2 <i>Modello di Business</i>	11
1.3 <i>Mission, valori ed etica aziendale</i>	12
2. Analisi di materialità	13
2.1 <i>Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder</i>	13
2.2 <i>Processo di analisi di materialità</i>	18
3. Politiche e Rischi	24
3.1 <i>Politiche e rischi in relazione alla lotta alla corruzione</i>	26
3.2 <i>Politiche e rischi in relazione al personale</i>	27
3.3 <i>Politiche e rischi in relazione agli aspetti sociali</i>	32
3.4 <i>Politiche e rischi in relazione alla tutela dei diritti umani</i>	35
3.5 <i>Politiche e rischi in relazione agli aspetti ambientali</i>	36
4. Lotta alla corruzione attiva e passiva	39
4.1 <i>Performance non finanziaria</i>	39
5. Aspetti attinenti al personale	41
5.1 <i>Performance non finanziaria</i>	41
6. Aspetti Sociali	50
6.1 <i>Performance non finanziaria</i>	50
7. Rispetto dei diritti umani	53
7.1 <i>Performance non finanziaria</i>	53
8. Aspetti Ambientali	54
8.1 <i>Performance non finanziaria</i>	54
Tabella di correlazione al D.Lgs. 254/2016 e perimetri d'impatto	i
Tematiche materiali, informative GRI specifiche e note alla rendicontazione	iii

Lettera agli stakeholder

In un momento storico di grande incertezza, segnato in maniera profonda da una crisi pandemica di portata globale, 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.

Integrità di business, trasparenza, e rispetto delle buone pratiche di concorrenza sono alla base del nostro quotidiano operare, e guidano la nostra azione nell'approccio ad un mercato globale: questi valori sono infatti applicati costantemente nell'erogazione dei nostri 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 2020 contava oltre 500 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 lo scoppio della pandemia da Covid-19, TAS ha da subito attivato 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 di questa prima 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

Nota metodologica

Il presente documento intende costituire la prima 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 ricondurla 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 condotta durante il 2020 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 e 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 primo 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 2020; i dati relativi all’esercizio 2019, laddove disponibili ed affidabili, sono riportati ai soli fini comparativi e non sono stati sottoposti a verifica da parte di terzi.

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.

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.

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 “Tematiche materiali, informative GRI specifiche e note alla rendicontazione”.

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. 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 Srl:** Società specializzata nell'Intelligenza Artificiale e Machine Learning.

- Perimetro estero:

- 🇨🇭 **TAS International SA:** TAS opera all'estero tramite la controllata e subholding 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;
- 🇩🇪 **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:** 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, la quale ha un business più ampio) operano nell'ambito dei digital payments 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 2020 del Gruppo è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di TAS Group S.p.A. in data 26 marzo 2021.

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 2020 ed il suo contenuto rivolgersi a investor@tasgroup.it.

1. Modello di Business e organizzazione delle attività

1.1 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.

L'attuale Consiglio di Amministrazione di TAS S.p.A. risulta così composto:

-  *Dario Pardi* – Presidente
-  *Valentino Bravi* – Amministratore Delegato
-  *Fabio Bravi* - Amministratore
-  *Umberto Pardi* – Amministratore
-  *Giancarlo Maria Albini* – Amministratore indipendente non esecutivo
-  *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, ed è composto dal presidente Ambrosella Ilaria Landonio e da due Amministratori non esecutivi e indipendenti.

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

Al momento non sono stati sottoscritti accordi con autorità fiscali, ma nel corso del 2020, in occasione del conferimento delle partecipazioni di TAS S.p.A. a TAS International è stato richiesto un parere preventivo all'autorità fiscale svizzera.

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 (€/000)	Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali (€/000)	Utile/perdita ante imposte (€/000)	Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti (€/000)	Imposte sul reddito versate sulla base del criterio di cassa (€/000)	Imposte sul reddito maturate sugli utili/perdite (€/000)
TAS S.p.A.	176	14.518	1.004	14.700	6.114	160	0
Global Payments S.p.A.	251	31.450	3.077	7.394	208	0	2.154
Mantica Italia Srl	6	32	433	7	0	0	4
Tot. Italia	433	46.000	4.514	22.097	6.322	160	2.159
TAS USA inc	1	656	0	-242	0	0	13
Tot. USA	1	656	0	-242	0	0	13
TAS Brasil LTDA	3	1.016	72	249	3	0	55
Tot. Brasile	3	1.016	72	249	3	0	55
TAS Eastern Europe DOO	60	1.962	560	664	1	0	15
Tot. Serbia	60	1.962	560	664	1	0	15
TAS France Sasu	9	2.719	303	370	2.984	0	43
Tot. Francia	9	2.719	303	370	2.984	0	43
TAS Iberia S.L.U.	11	920	63	-57	100	0	0
Tot. Spagna	11	920	63	-57	100	0	0
TAS Germany GmbH	4	23	165	28	0	0	0
Tot. Germania	4	23	165	28	0	0	0
Infraxis Ltd	22	0	559	6	89	0	0
Tot. Regno Unito	26	0	559	6	89	0	0
Infraxis AG	4	3.232	179	1.615	71	0	157

Tas International S.A.	13	1.438	1.861	664	1	0	65
Tot. Svizzera	17	4.670	2.040	2.279	72	0	222

1.2 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.

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.

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.

La risposta a crescenti bisogni di...



TAS Group | ©2020

Viste le peculiarità del business del Gruppo TAS, è stato possibile operare in maniera competitiva nonostante l'intensificarsi della crisi economica e finanziaria determinata dall'emergenza Covid-19, che ha causato una generalizzata situazione di incertezza sull'attività produttiva e sulla domanda aggregata di tutte le economie. Nonostante tale difficile contesto di mercato i risultati operativi risultano essere in miglioramento anche grazie al neoacquisito Gruppo INFRAxis, rispetto allo stesso periodo precedente non impattato dalla pandemia. Ciò dimostra anche la resilienza del business del Gruppo TAS focalizzato sulle aree di maggiore crescita come i pagamenti digitali.

1.3 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 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, dai criteri di condotta che forniscono le linee guida a cui attenersi ai meccanismi 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 nel paragrafo 3.1 Politiche e rischi in relazione alla lotta alla corruzione.

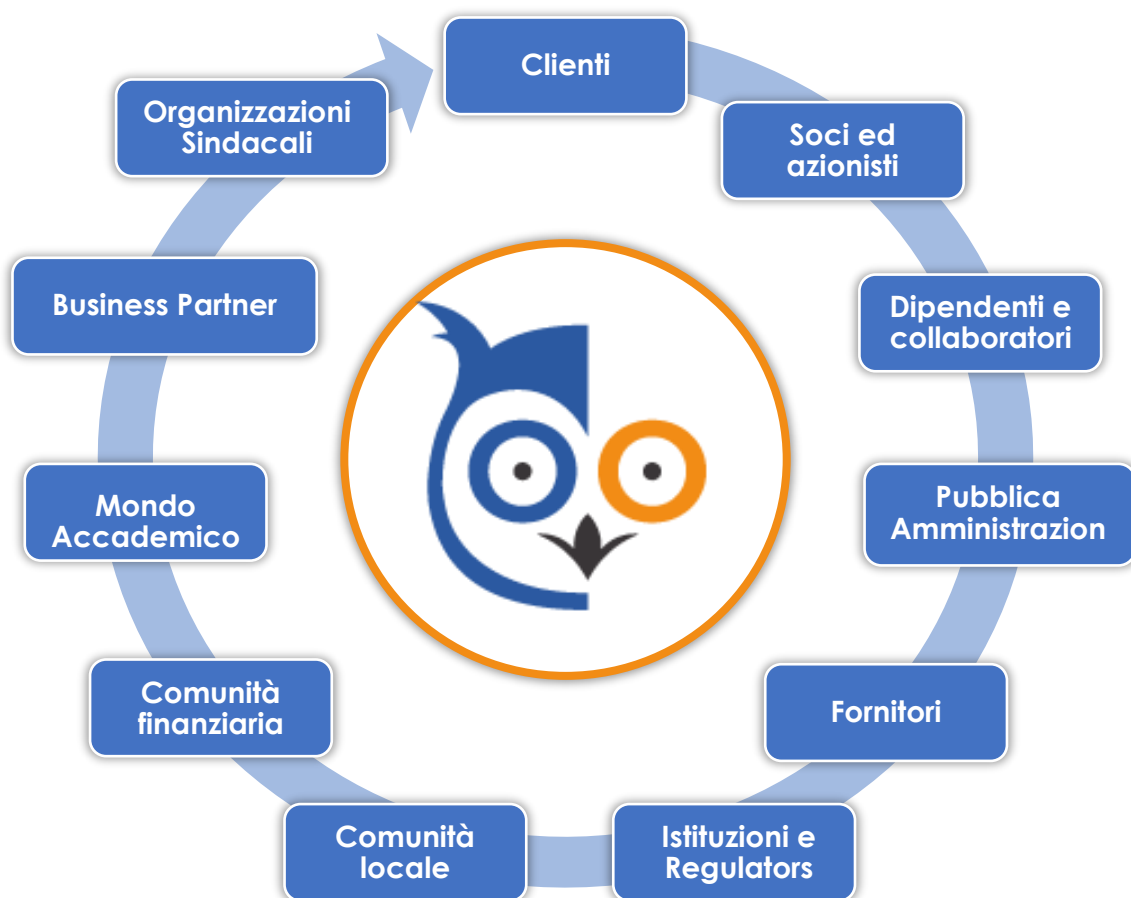
I principi generali a cui TAS si ispira sono: imparzialità, onestà, correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse, riservatezza, relazioni con gli azionisti, valorizzazione dell'investimento azionario, valore delle risorse umane, equità dell'autorità, integrità della persona, trasparenza e 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 e tutela ambientale.

2. Analisi di materialità

2.1 Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder

Uno dei punti di forza dell'azione del Gruppo è rappresentato dall'interazione costante con i principali stakeholder interni ed esterni maggiormente rilevanti, realizzata attraverso diverse 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 anticiparne 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 soddisfino 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.

Ne sono un esempio i numerosi progetti di alternanza scuola lavoro, nati con la collaborazione con istituti superiori al fine di supportare il territorio nella formazione dei più giovani.

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.

▪ **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 team 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 ricopre un importante ruolo chiave.

TAS promuove attivamente la comunicazione con i più prestigiosi e specializzati istituti accademici e professionali improntata alla promozione di attività rivolte al completamento degli studi e all'ingresso nel mercato del lavoro.

TAS offre tirocini extracurricolari finalizzati all'assunzione e che danno l'opportunità di svolgere una prima esperienza professionale 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. Il nostro obiettivo 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 noi 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 di studenti, collaborando con quasi tutti gli atenei italiani, offrendo loro non solo la possibilità di formarsi attraverso tirocini curriculari, ma 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 garantisce degli step di crescita in itinere, sia retributiva che di livello, al fine di consentire ai giovani l'ottenimento di una qualifica professionale riconosciuta sul mercato.

▪ **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 ad 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.

2.2 Processo di analisi di materialità

In vista della stesura e pubblicazione della prima Dichiarazione Non Finanziaria per l'anno 2020, il Gruppo TAS ha dato il via ad un processo strutturato di analisi di materialità volto a identificare le tematiche maggiormente rilevanti per l'Azienda e per i propri stakeholder.

L'individuazione dei temi materiali è avvenuta attraverso un processo di analisi, valutazione e classificazione di quelle tematiche rilevanti in grado di riflettere i principali impatti economici, sociali ed ambientali generati dalle attività aziendali, potenzialmente in grado di inficiare la capacità dell'azienda di creare valore sia nel breve che nel lungo periodo e che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni degli stakeholder.

L'intero processo si è basato sulle richieste specifiche di disclosure contenute nel D.Lgs. 254/16, sull'analisi della documentazione interna, con particolare riferimento a Codice Etico, Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001, nonché alle prassi in materia Ambiente, Salute e Sicurezza. Infine, con l'obiettivo di intercettare particolari trend di sostenibilità nel settore è stata condotta un'analisi di benchmark rispetto ai principali peer, competitor e partner del Gruppo TAS.

Con l'intento di garantire all'attività la massima efficacia possibile è stato direttamente coinvolto il top management di TAS S.p.A. attraverso specifiche interviste volte a definire gli elementi principali sui quali focalizzare l'attenzione. Si precisa che per questo primo anno di rendicontazione il Gruppo non ha coinvolto direttamente stakeholder esterni durante il processo di determinazione dei temi materiali.

Il risultato finale di questa analisi di materialità ha portato all'individuazione di 8 temi maggiormente rilevanti per TAS, 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).

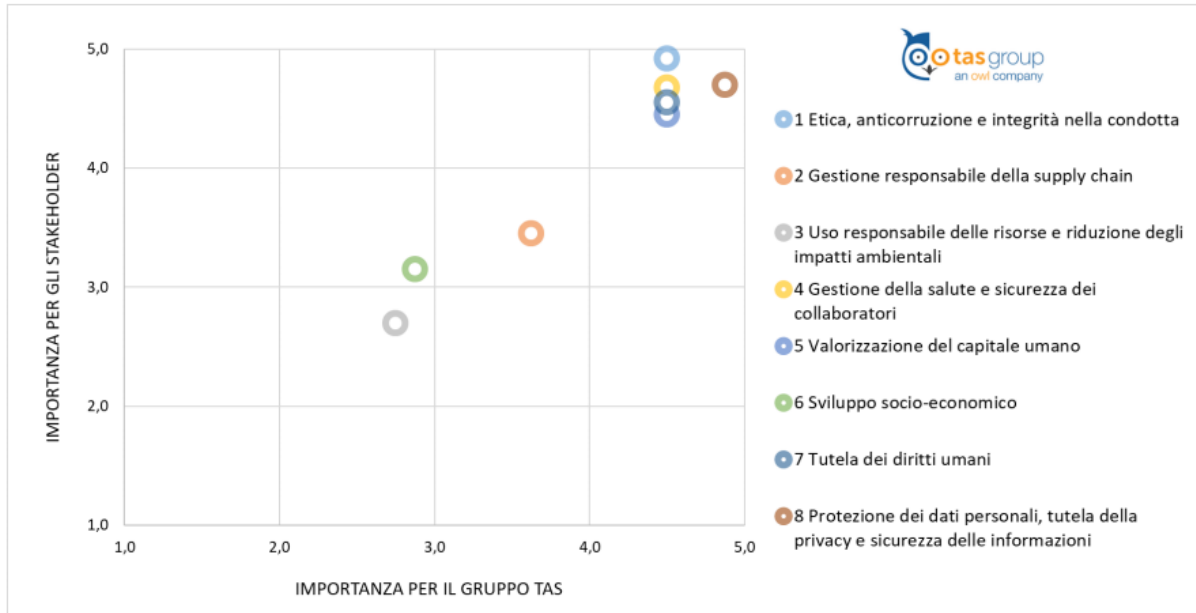


Ambito D.Lgs. 254/2016	Tematica materiale	Descrizione della tematica
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Etica, anticorruzione e integrità nella condotta	Il tema fa riferimento all'impegno del Gruppo TAS nella lotta contro la corruzione attiva e passiva, frode, comportamenti anticoncorrenziali, antitrust 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.

Ambito D.Lgs. 254/2016	Tematica materiale	Descrizione della tematica
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	<p>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:</p> <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 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.

Ambito D.Lgs. 254/2016	Tematica materiale	Descrizione della tematica
Aspetti sociali	Sviluppo socio-economico	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.
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.

Di seguito la matrice di materialità che mostra i risultati emersi dall'analisi. 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.



3. 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, aggiornato e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 novembre 2020.

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 e trasparenza 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 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;
- sistema di controllo interno;
- sistema disciplinare;
- ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo presenti, tra cui le procedure del sistema di gestione aziendale.

In particolare, quest'ultime 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 di 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.

Con specifico riferimento ai rischi legati al cambiamento climatico, si segnala che il Gruppo, alla data della redazione della presente Dichiarazione, non ha ancora sviluppato un processo formalizzato di mappatura e gestione dei rischi specifici ad esso associati. TAS è consapevole 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.

3.1 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. ha 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 garantirsi 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.

3.2 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.

L'approccio al cliente, l'assistenza per necessità e problematiche, oltre che la ricerca di continue novità nel mondo digitale, impongono al Gruppo TAS la formalizzazione di un set di procedure orientate a valutare e scegliere accuratamente l'intera forza lavoro su cui basare la struttura del business, a testimonianza del perseguimento 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.

Una volta individuati, verranno selezionati i profili dei candidati idonei maggiormente corrispondenti alle esigenze di potenziamento da sottoporre a colloquio e scelta finale.

Parallelamente alla selezione di nuove risorse da inserire, un ruolo egualmente importante per il Gruppo TAS è rivestito dalla gestione e sviluppo delle competenze del personale presente in azienda. Il Gruppo agisce definendo processi di acquisizione, utilizzo e ricerca delle competenze, servendosi non solo delle valutazioni soggettive dei responsabili, ma ha in corso di adozione avanzata una piattaforma dedicata.

TAS ha intrapreso un piano di miglioramento in questo senso con l'obiettivo futuro di individuare delle modalità per far sì che i dipendenti possano avere una valutazione delle competenze rispetto al ruolo tramite una piattaforma strutturata a livello di Gruppo.

Nell'ottica della grande attenzione posta dal Gruppo allo sviluppo delle competenze dei lavoratori, sono stati effettuati importanti investimenti sulla

formazione: a integrazione della formazione tradizionale, negli ultimi due anni TAS ha acquistato 70 licenze per accedere a piattaforme e-learning innovative e strutturate, che offrono corsi di formazione in moltissimi ambiti tecnici e manageriali per tutti i dipendenti del Gruppo TAS. Ad esempio, la piattaforma LinkedIn learning viene utilizzata specialmente da dipendenti TAS in apprendistato e da dipendenti di diverse aree che presentano la necessità di formarsi su tecnologie specifiche.

Oltre a LinkedIn hanno riscosso feedback molto positivi dai dipendenti TAS le piattaforme Pluralsight e O'Reilly, utilizzate nell'ambito di System Management e per fare formazione su competenze particolari e ricercate. Questi corsi vengono spesso utilizzati nel processo di training on the job, per approfondire attività specifiche. Offrono inoltre il grande vantaggio di poter interagire con dipendenti di diverse società in classi live virtuali, e poter espandere le proprie conoscenze grazie al confronto interaziendale.

I collaboratori del gruppo TAS svolgono prevalentemente attività di ufficio: la maggior parte del personale del Gruppo è dedicata allo sviluppo di software, altre figure sono addette alle attività di assistenza e application management ai clienti, allo sviluppo commerciale e ai 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 2020 la pandemia del Covid-19 ha imposto per la quasi totalità delle persone del Gruppo TAS lo smart working. Il Gruppo ha messo in atto immediatamente tutte le azioni per permettere a tutti i lavoratori di operare da remoto e di garantire la totale continuità nell'erogazione dei servizi ai clienti.

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 academy focalizzati all'inserimento di giovani neolaureati in TAS;
- investimento continuo in inserimenti di tirocinanti e apprendisti per preparare le sostituzioni e tenere competitivo il costo del personale.

- introduzione di percorsi di valutazione formalizzati per favorire l'integrazione e la valorizzazione dei tirocinanti e degli apprendisti
- creazione di un team interno specializzato in Talent Acquisition.

Dal punto di vista del benessere dei dipendenti e della promozione di un giusto equilibrio vita-lavoro, da quasi 10 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.

In relazione al lavoro da remoto, TAS S.p.A. ha siglato il primo accordo di telelavoro nel 2012. La direzione Risorse Umane si impegna a sensibilizzare e promuovere il lavoro agile da remoto, ove possibile. L'accordo già in essere ha consentito, durante l'emergenza sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19, un veloce adeguamento al lavoro da casa per i dipendenti TAS di tutte le sedi. Nel 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 S.p.A. ha 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 di macchine, 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 S.p.A. ha 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 S.p.A. ha 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 i 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 individuate 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 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.

3.3 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.

In riferimento alla gestione degli aspetti relativi alla tutela della privacy e protezione dei dati, TAS implementa specifiche misure cautelari di *data protection* tramite l'imposizione di divieti nel divulgare o usare ai fini privati le informazioni ottenute per ragioni d'ufficio. Il Gruppo prende molto seriamente l'impegno nella lotta alla diffusione dei dati, non solo per la centralità ed importanza del problema nel settore di riferimento, ma soprattutto a garanzia di un servizio rappresentato dai massimi standard qualitativi di sicurezza ed affidabilità. La Società ha previsto un organigramma per l'assegnazione di specifici ruoli ed incarichi contenenti i livelli di responsabilità stabiliti seguendo il Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR) in cui: *"la Commissione europea si propone l'obiettivo di rafforzare la protezione dei dati personali dei cittadini dell'Unione europea (UE) e dei residenti nell'UE, sia all'interno che all'esterno dei confini della stessa, restituendo ai singoli il controllo dei propri dati personali, semplificando il contesto normativo che riguarda gli affari internazionali, unificando e rendendo omogenea la normativa privacy dentro l'UE."*

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.

Il Gruppo TAS sta affrontando in modo attento e responsabile l'emergenza da Covid-19 garantendo ai propri clienti una ordinaria continuità operativa e tutelando la salute dei propri dipendenti. Si è reso necessario un adeguamento del modus operandi di dipendenti e collaboratori (lavoro a distanza) e di conseguenza un rafforzamento dei 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 una serie di azioni, di seguito riepilogate:

- 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.

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.

Fondamentale 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.

3.4 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 non, 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.

3.5 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.

Ai fini di una corretta gestione delle attività e per gli effetti delle norme di settore, TAS opera in piena osservanza di quanto previsto dalla legge, tramite l'individuazione preventiva di un soggetto interno responsabile della materia ambientale, e un altro con obbligo di comunicazione di dati e informative a coloro che effettuano prelievi/analisi/valutazioni, in particolar modo ai fini della certificazione sui rifiuti.

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.

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. Il progetto è stato avviato con l'intento di espanderlo anche nelle altre sedi.

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.

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	<p>Rischi connessi al data breach;</p> <p>Violazione dei principi generali del Codice Etico da parte di personale interno ed esterno;</p> <p>Rischio di mancato supporto allo sviluppo socioeconomico delle comunità locali.</p>	<p>Divulgazione di divieti e misure cautelari rivolte alla protezione di dati personali;</p> <p>Procedura di gestione dei data breach (per le Società del Sistema di Gestione Integrato), CISO (Chief Information Security Officer), uffici Compliance, uffici Legale, DPO;</p> <p>Predisposizione di specifiche clausole nei contratti con personale interno ed esterno;</p> <p>Sviluppo di collaborazioni e formalizzazioni di accordi con gli enti locali (ad esempio progetti di alternanza scuola lavoro, sponsorizzazioni e relazioni con Organizzazioni sindacali).</p>
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.	<p>Codice Etico;</p> <p>Protocollo whistleblowing.</p>
Aspetti ambientali	Rischio di non conformità alle normative che disciplinano lo smaltimento di rifiuti.	<p>Monitoraggio dell'attività di smaltimento rifiuti;</p> <p>Protocollo Gestione adempimenti ambientali.</p>

4. Lotta alla 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.

4.1 Performance non finanziaria

Comunicazione e formazione su procedure e politiche anti-corruzione (GRI 205-2)

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

GRI 205-2	Dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anti-corruzione			
	2020		2019	
	n.	%	n.	%
Impiegati	396	100	329	100
Quadri	131	100	118	100
Dirigenti	33	100	31	100
Totale	560	100	478	100

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

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.

5. 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.

5.1 Performance non finanziaria

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

GRI 102-8	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	289	144	433	261	133	394
Indeterminato	287	142	429	255	132	387
Determinato	2	0	1	5	1	7
Europa (esclusa Italia)	93	30	123	57	25	81
Indeterminato	91	30	121	57	25	81
Determinato	2	0	1	0	0	0
America	3	1	4	1	1	2
Indeterminato	3	1	4	1	1	2
Determinato	0	0	0	0	0	0
Totale	385	175	560	319	159	478

GRI 102-8	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	379	137	516	316	117	433
Part-time	6	38	44	2	42	45
Totale	385	175	560	319	159	478

In generale il 2020 ha visto un trend di crescita per il personale di TAS, anche a seguito della acquisizione di Infraxis. Inoltre, nel 2020 i dipendenti con contratto a tempo indeterminato risultano essere quasi il 100% (con un solo dipendente con contratto a tempo determinato).

Accordi di contrattazione collettiva (GRI 102-41)

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 401-1²)

GRI 401-1 ³	Dipendenti assunti							
	2020				2019			
	Uomini	Donne	Totale	Turnover in entrata per età	Uomini	Donne	Totale	Turnover in entrata per età
Italia	45	13	58	-	27	9	36	-
<30	18	6	24	5,54	4	3	7	1,78
30-50	23	7	30	6,93	17	5	22	5,58
>50	4	0	4	0,92	6	1	7	1,78
Turnover in entrata⁴	15,57	9,03	13,39	-	10,34	6,77	9,14	-
Europa (esclusa Italia)	18	2	20	-	6	3	9	-
<30	8	1	9	7,32	1	1	2	2,00
30-50	6	0	6	4,88	4	1	5	5,00
>50	4	1	5	4,07	1	1	2	2,00

² I dati relativi ai dipendenti non includono il personale stagionale e i trasferimenti infragruppo

³ Nel calcolo non stati inclusi i dipendenti della Società Infraxis, acquisita a luglio 2020, in quanto non considerati neoassunti.

⁴ Il tasso di turnover in entrata è calcolato come segue: numero dipendenti entrati durante l'anno/totale dipendenti alla fine dell'anno*100

Turnover in entrata	19,35	6,67	16,26	-	10,53	12	11,11	-
America	2	0	2	-	0	0	0	-
<30	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
30-50	1	0	1	25,00	0	0	0	0,00
>50	1	0	1	25,00	0	0	0	0,00
Turnover in entrata	66,67	0	50	-	0	0	0	-
Totale	65	15	80	-	33	12	45	-
Turnover in entrata⁴	16,88	8,57	14,29	-	10,34	7,55	9,41	-

GRI 401-1	Dipendenti cessati							
	2020				2019			
	Uomini	Donne	Totale	Turnover in uscita per età	Uomini	Donne	Totale	Turnover in uscita per età
Italia	17	4	21	-	20	3	23	-
<30	3	1	4	0,92	3	0	3	0,76
30-50	9	2	11	2,54	11	2	13	3,30
>50	5	1	6	1,39	6	1	7	1,78
Turnover in uscita⁵	5,88	2,78	4,85	-	7,66	2,26	5,84	-
Europa (esclusa Italia)	4	1	5	-	5	2	7	-
<30	2	1	3	2,44	1	1	2	2,47
30-50	1	0	1	0,81	2	1	3	3,70
>50	1	0	1	0,81	2	0	2	2,47
Turnover in uscita	0,04	3,33	4,07	-	8,77	8	8,64	-
America	0	0	0	-	0	0	0	-
<30	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
30-50	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
>50	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Turnover in uscita	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Totale	21	5	26	-	25	5	30	-
Turnover in uscita	0,05	0,03	0,05	-	0,08	0,03	0,06	-

Nonostante le difficoltà riscontrate globalmente nel 2020 a causa dell'emergenza Covid-19 e della relativa crisi, TAS ha investito molto nelle nuove assunzioni, presentando nel 2020 un aumento di nuovi assunti del 78% rispetto al 2019.

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

⁵ Il tasso di turnover in uscita è calcolato come segue: numero di dipendenti usciti durante l'anno/totale dipendenti alla fine dell'anno*100.

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)⁶

GRI 401-3	Congedo parentale ⁷					
	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	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	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	0	7	7	1	9	10
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	0%	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.

Ore medie di formazione per dipendente (GRI 404-1)⁸

GRI 404-1	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Impiegati	13	7	11	22	18	21
Quadri	12	6	10	30	19	27
Dirigenti	9	2	8	19	10	18
Totale	12	7	10	24	18	22

Nel 2020 TAS ha puntato ad una maggiore strutturazione dei meccanismi di valutazione, che sono attualmente in via di estensione e normalizzazione.

⁶ Non risultano congedi per quanto riguarda le sedi estere.

⁷ I congedi presentati nella tabella fanno riferimento unicamente ai congedi per maternità e paternità.

⁸ Le ore di formazione includono solamente i dipendenti di TAS Italia e TAS France.

L'obiettivo è quello di rendere questi piani sempre più definiti e strutturati, sia a livello di performance aziendale, sia a livello individuale dei singoli dipendenti, in modo da applicare una metodologia coerente con l'organizzazione e creare nuovi strumenti di autovalutazione e valutazione delle competenze per gli anni futuri.

In particolare, la direzione Commerciale svolge nel corso dell'anno delle riunioni nelle quali illustra i risultati ottenuti attraverso un'analisi dei dati consolidati e presenta gli obiettivi futuri, definendo anche i punti di miglioramento per quanto riguarda le competenze e l'organizzazione interne. Per quanto riguarda i tirocinanti e apprendisti in TAS, vengono stilati dei piani di formazione e di crescita basati sulle competenze e sugli obiettivi da raggiungere individualmente.

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

GRI 405-1	2020											
	<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	44	121	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	230	385	175	560

GRI 405-1	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	2020					
	<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	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)⁹

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

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

Salute e sicurezza sul lavoro

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

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

⁹ 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).

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. In particolare, durante il periodo di emergenza sanitaria generata da Covid-19 è stato istituito il comitato di gestione, di cui fa parte anche il medico del lavoro, che si è riunito diverse volte (circa una volta al mese) per monitorare l'impatto dell'emergenza sull'azienda e per valutare apposite misure di contrasto.

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, FASIs 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, 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 un'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 lavoro (GRI 403-9)

GRI 403-9 Dipendenti	2020	2019
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili	0	0
sul lavoro	0	0
Ore lavorate ¹⁰	703.708	632.987
Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili ¹¹	0	0

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 conseguenze¹².

Secondo la normativa di riferimento, è stata effettuata un'analisi dei rischi sul lavoro, identificati dal RSPP 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

¹⁰ Le ore lavorate includono solo le sedi italiane.

¹¹ 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.

¹² 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.

periodo di rendicontazione, e questo trend si è mantenuto molto costante durante gli anni.

A seguito della grave pandemia Covid-19, il gruppo TAS ha immediatamente attuato tutte le azioni e gli investimenti necessari per permettere a tutti i propri collaboratori di continuare a svolgere la propria attività lavorativa in sicurezza presso le abitazioni, salvaguardando la salute del personale, dei familiari e contribuendo attivamente al contrasto della diffusione sui territori.

Le azioni principali che sono state intraprese nel corso del 2020 per limitare i rischi sulla salute e sulla sicurezza dei collaboratori del Gruppo TAS sono state:

- il 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 video conferenza.

Malattie professionali (GRI 403-10)

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

6. 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 non, 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 date le caratteristiche intrinseche del servizio offerto.

6.1 Performance non finanziaria

102-9 Catena di fornitura¹³

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,

¹³ Le informazioni fanno riferimento alle sole società TAS SpA e Global Payment SpA

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 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.

Iniziative estere (GRI 102-12)

Ormai da sette anni TAS S.p.A. partecipa ad un'iniziativa dell'organizzazione Rise Against Hunger, condividendone la mission: *“debellare la fame nell'arco della nostra esistenza”*, obiettivo dell'ONU compreso nei Sustainable Development Goals (*Zero Hunger*). Offrire pasti gratuiti nelle scuole costituisce il primo passo verso l'alfabetizzazione nei paesi in via di sviluppo. Nonostante l'emergenza Covid-19, i pasti confezionati dai dipendenti TAS con il sostegno di familiari e amici nell'annuale appuntamento di solidarietà di gennaio, sono arrivati a destinazione e sono stati distribuiti ai bambini della The Joseph Foundation Zimbabwe.

Nel 2020 TAS ha voluto fare la sua parte durante il periodo di emergenza Covid-19, eseguendo una donazione a favore della Fondazione IRCCS Policlinico “San Matteo” di Pavia e dell'Istituto Nazionale Malattie Infettive “Lazzaro Spallanzani” di Roma. Ogni dipendente ha potuto scegliere volontariamente di devolvere un importo pari al numero di ore di retribuzione a scelta, o tra le proprie ore di ferie fruito.

Dal 2016 TAS è impegnata in un importante progetto di alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti degli istituti superiori del territorio bolognese. Nello specifico, sono stati inserite 14 studenti nel 2019 e 11 nel 2020.

TAS sostiene come sponsor la staffetta 8x20 BNL per Telethon, un incontro organizzato annualmente per sensibilizzare sul tema della ricerca, che prevede la partecipazione individuale o in squadre ad un'attività di corsa, camminata o ciclismo con relativa pubblicazione sui social per diffondere il messaggio. Nel corso del 2020 l'evento si è svolto a distanza a causa della pandemia da Covid-19.

Percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali (GRI 204-1)¹⁴

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

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 le 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 e 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 allo smart working).

¹⁴ 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.

7. 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.

7.1 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.

8. 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 significativamente 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.

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

8.1 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)¹⁵

GRI 302-1	UdM	2020	2019
GPL	GJ	0	0,55
Gasolio per autotrazione	GJ	1.936	3.815
Benzina	GJ	358	675
Energia elettrica	GJ	6.249	6.550
<i>di cui da fonte non rinnovabile</i>	GJ	6.249	6.550
<i>di cui da fonte rinnovabile</i>	GJ	0	0
Totale energia consumata	GJ	8.396	11.041

Intensità energetica (GRI 302-3)

GRI 302-3	UdM	2020	2019
Totale energia consumata	GJ	8.396	11.041
Numero totale dipendenti	N.	560	478
Intensità energetica	GJ	14,99	23,10

L'andamento dei consumi è fortemente collegato alla situazione pandemica dell'anno 2020. Il calo dei carburanti, infatti, è dipendente dalle misure adottate per il contrasto della pandemia da Covid-19 e dal conseguente calo drastico delle trasferte. Allo stesso modo, il ricorso al remote working ha comportato una diminuzione dei consumi legati agli impianti di condizionamento all'interno delle strutture del Gruppo. Diminuendo l'energia consumata, sono diminuite anche le emissioni com'è possibile evincere dalla tabella riportata sotto.

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.

¹⁵ 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 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) ¹⁶

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

Intensità delle emissioni di GHG (GRI 305-4)

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

Gestione dei rifiuti

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 quante le tipologie standard di rifiuti quali prevalentemente 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) 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

¹⁶ 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.

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.

Nel corso del 2020, a causa della pandemia, TAS ha attivato il piano di Business Continuity che ha previsto lo Smart Working 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.

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 il rispetto delle leggi e/o delle normative ambientali.

Tabella di correlazione al D.Lgs. 254/2016 e perimetri d'impatto

Ambito del D.Lgs. 254/2016	Tema materiale	GRI Standard	Perimetro d'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 socio-economico	GRI 207: IMPOSTE (2020)	TAS Group	Causato dal 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

Ambito del D.Lgs. 254/2016	Tema materiale	GRI Standard	Perimetro d'impatto	Coinvolgimento del Gruppo
				tramite i suoi rapporti commerciali
		GRI 307: COMPLIANCE AMBIENTALE	TAS Group	Causato dal Gruppo

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. 20 Pag. ii	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	
	Pagg. 24-39	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti		
	Pagg. 24-39	103-3	Valutazione delle modalità di gestione		
	Pag. 39	205-2	Comunicazione e formazione su procedure e politiche anti-corruzione		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.
	Pagg. 39-40	205-3	Incidenti di corruzione sostanziali e azioni intraprese		

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche		Perimetro di rendicontazione	Note
	Pag. 40	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		
	Pag. 40	419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica		
Valorizzazione del capitale umano	Pag. 21 Pag. ii	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	
	Pagg. 41-46	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti		
	Pagg. 41-46	103-3	Valutazione delle modalità di gestione		
	Pagg. 41-42	102-8	Informazioni sui dipendenti e sugli altri lavoratori		
	Pag. 42	102-41	Accordi di Contrattazione Collettiva		

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche		Perimetro di rendicontazione	Note
	Pagg. 42-43	401-1	Nuovi dipendenti assunti e turnover		
	Pagg. 43-44	401-2	Benefit previsti per i dipendenti full-time ma non per i part-time o per i dipendenti a tempo determinato		
	Pag. 44	401-3	Congedo parentale		L'indicatore è compliant con i requirement b, c, d ed e.
	Pag. 44-45	404-1	Ore medie di formazione per dipendente	Le Società italiane e TAS France S.A.S.U.	
	Pag. 9 Pagg. 45-46	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		
	Pag. 46	405-2	Rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini		

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche		Perimetro di rendicontazione	Note
Gestione della salute e sicurezza dei collaboratori	Pag. 21 Pag. ii	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica 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. 46-49	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti		
	Pagg. 46-49	103-3	Valutazione delle modalità di gestione		
	Pagg. 46-47	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		L'indicatore è compliant con i requirement a.
	Pagg. 46-47	403-3	Servizi di medicina del lavoro		
	Pag. 47	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		
	Pagg. 47-48	403-6	Promozione della salute dei lavoratori		

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche		Perimetro di rendicontazione	Note
	Pag. 48	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		
	Pagg. 48-49	403-9	Infortuni sul lavoro		
	Pag. 49	403-10	Malattie professionali		
Gestione responsabile della supply chain	Pag. 21 Pag. ii	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	
	Pag. 50-52	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti		
	Pag. 50-52	103-3	Valutazione delle modalità di gestione		
	Pagg. 50-51	102-9	Catena di fornitura		Le informazioni fanno riferimento alle sole società TAS SpA e Global Payment SpA
Sviluppo socio-economico	Pag. 22 Pag. ii	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro		

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche		Perimetro di rendicontazione	Note
	Pagg. 50-51	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti		
	Pag. 50	103-3	Valutazione delle modalità di gestione		
	Pag. 51	102-12	Iniziative estere		
	Pag. 52	204-1	Percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali		I dati forniti fanno riferimento alle sole società TAS SpA e Global Payment SpA
Protezione dei dati personali, tutela della privacy e sicurezza delle informazioni	Pag. 22 Pag. ii	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	
	Pag. 52	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti		
	Pag. 52	103-3	Valutazione delle modalità di gestione		
	Pag. 52	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti		
Tutela dei diritti umani	Pag. 22 Pag. ii	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	
	Pag. 53	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti		

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche		Perimetro di rendicontazione	Note
	Pag. 53	103-3	Valutazione delle modalità di gestione		
	Pag. 53	406-1	Incidenti di discriminazione e azioni correttive intraprese		
Uso responsabile delle risorse e riduzione degli impatti ambientali	Pag. 21 Pag. ii	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica I consumi di carburante sono disponibili solo per Le Società italiane e TAS France S.A.S.U.	
	Pag. 54-57	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti		
	Pag. 54-57	103-3	Valutazione delle modalità di gestione		
	Pag. 55	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione		
	Pag. 55	302-3	Intensità energetica		
	Pag. 56	305-1	Emissioni GHG dirette		
	Pag. 56	305-2	Emissioni GHG indirette		L'indicatore è compliant con i requirement a, c, d, e, f e g.
Pag. 56	305-4	Intensità delle emissioni di GHG			

Tema materiale	Pagina di riferimento	Informative GRI specifiche		Perimetro di rendicontazione	Note
	Pag. 57	307-1	Non-conformità con leggi e normative in materia ambientale		
Pag. 9		207-1	Approccio alla fiscalità	Le Società del Gruppo TAS come definito in Nota metodologica	
Pag. 10-11		207-4	Rendicontazione Paese per Paese	Le Società italiane del Gruppo TAS	A partire dal prossimo esercizio, il Gruppo si impegnerà a rendicontare tale informazione per l'intero perimetro consolidato con metodo integrale.

**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 2020 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2021 (di seguito "DNF").

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"), 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. 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 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 2020 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.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2019 non sono stati sottoposti a verifica.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Francesco Masetti

Socio

Bologna, 07 aprile 2021