BILANCIO DI **SOSTENIBILITÀ** 2022

MAPS GROUP
SHARING KNOWLEDGE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Maps S.p.A. il 12 ottobre 2023

Indice

Lettera agli stakeholders

Highlights

1. PROFILO DI GRUPPO

1.1 VALORI E MISSION DEL GRUPPO
1.2 MAPS GROUP
1.3 UNA STORIA FATTA DA TANTE AZIENDE

2. ANALISI DI MATERIALITÀ

2.1 MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDERS
2.2 ANALISI DI MATERIALITÀ

3. CORPORATE GOVERNANCE

3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
3.2 COLLEGIO SINDACALE
3.3 SOCIETÀ DI REVISIONE
3.4 ORGANISMO DI VIGILANZA 231/01
3.5 AZIONARIATO DI MAPS GROUP
3.6 COMPLIANCE

4. RESPONSABILITÀ SOCIALE

4.1 LE RISORSE DI MAPS GROUP
4.2 CRESCITA PROFESSIONALE
4.3 BENESSERE DEI DIPENDENTI
4.4 SICUREZZA SUL LAVORO
4.5 RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

5. FILIERA DEL VALORE

5.1 LA CATENA DELLA FORNITURA
5.2 I PARTNERS DEL VALORE
5.3 LA CLIENTELA DI MAPS GROUP
5.4 LA RICERCA E SVILUPPO
5.5 INNOVAZIONE TECNOLOGICA

6. RESPONSABILITÀ ECONOMICA

6.1 PERFORMANCE ECONOMICA
6.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO
6.3 PROGETTI FINANZIATI DA ENTI TERZI
6.4 DEBITO
6.5 REGIME FISCALE

7. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

7.1 CONSUMI ENERGETICI COMPLESSIVI
7.2 IL PROGETTO MAPS HABITAT
7.3 CARBON FOOTPRINT
7.4 RESOCONTO CONSUMI COMPLESSIVI
7.5 I RIFIUTI

Nota metodologica

Riepilogo informative GRI rendicontate

Lettera agli Stakeholders

GRI
2-22

"A dimostrazione del nostro impegno concreto verso una cultura aziendale sostenibile, quest'anno pubblichiamo la seconda edizione del documento di Bilancio di Sostenibilità di Maps Group.

Noterete che, rispetto a un anno fa, non parliamo più di Maps S.p.A. e delle singole aziende che ne fanno parte, ma abbiamo deciso di darci, tutti insieme, un'identità unica, definita e condivisa, trasformando il concetto di azienda in quello di gruppo. Una nuova identità che, appunto, parte anche da un nuovo nome, Maps Group, che accompagna l'obiettivo di integrare con tempestività le società acquisite negli anni per convergere verso un traguardo di successo comune.

Da quest'anno sono state condotte analisi più approfondite e strutturate per definire al meglio gli ambiti di sostenibilità significativi per Maps Group e i suoi stakeholders, coinvolti grazie ad iniziative concrete di engagement condotte secondo i recenti aggiornamenti definiti dal GRI, *il Global Reporting Initiative*. In questo senso, è stato possibile tracciare con più chiarezza le linee strategiche di sostenibilità attuali e future di Maps Group.

Tra i risultati, è stato confermato il forte interesse al "benessere delle persone" da parte dell'azienda, che ha come sua attitudine la cura e la valorizzazione delle proprie risorse e il forte interesse a promuovere iniziative che producano impatti positivi nella Comunità.

Questo bilancio 2022 contiene diversi dati interessanti che testimoniano il nostro impegno per un impatto migliorativo. A livello ambientale evidenziamo un miglioramento dei GJ di energia elettrica consumati a dipendente e gli ottimi risultati di iniziative quali il progetto Maps Habitat, divenuto fondamentale per la strutturazione di un serio contesto di Telelavoro. Anche sulle nostre persone i risultati sono promettenti, sono incrementate la ore medie di formazione, ci sono state numerose assunzioni e presentiamo un turnover più basso, tematiche importanti per continuare ad attrarre e trattenere i talenti.

Anche la governance, ambito per noi strategico, attraverso le azioni intraprese, dimostra una sempre maggiore attenzione alla trasparenza verso i nostri stakeholders. Infine, i dati economici danno concretezza ai nostri intendimenti di crescita, creando al contempo un impatto positivo tramite la distribuzione di gran parte del valore generato agli stakeholders.

Continuiamo, inoltre, a investire sulle nostre soluzioni offrendo sul mercato prodotti che possano fornire vantaggi concreti e favorire un clima economico e sociale sostenibile, in particolare negli ambiti a cui le nostre soluzioni fanno riferimento: Healthcare, Energy, ESG.

A dimostrazione del nostro impegno, da quest'anno abbiamo istituito un Team dedicato alla Sostenibilità che ha contribuito in modo efficiente alla realizzazione di questo progetto, sia nella sua rendicontazione che nella determinazione di possibili strategie di miglioramento.

Anche per il futuro proseguiremo con convinzione nella crescita sostenibile, ponendola anche al centro delle attività di integrazione delle aziende acquisite e delle prossime acquisizioni.

Buona lettura."

Marco Ciscato
Presidente Esecutivo

PROFILO DI GRUPPO

+3
SOCIETÀ ACQUISITE

RICERCA E SVILUPPO

+26%
INVESTIMENTI IN R&D

VALORE TOTALE GENERATO

27,6 Mln 2022
23,6 Mln 2021

DISTRIBUITO

80% 2022
78% 2021

GOVERNANCE

+2
SOCIETÀ DEL GRUPPO ADOTTANO NEL 2022:

MODELLO 231
CON NOMINA DI
ORGANISMO DI VIGILANZA MONOCRATICO

100%
TASSO DI PARTECIPAZIONE CDA

CONSUMI ENERGETICI

2022	2021
6,3 GJ INTENSITÀ ENERGIA ELETTRICA A DIPENDENTE	**7,2 GJ** INTENSITÀ ENERGIA ELETTRICA A DIPENDENTE
89 GJ AUTOPRODOTTI DA FONTI RINNOVABILI	**87 GJ** AUTOPRODOTTI DA FONTI RINNOVABILI

CLIENTELA

+3%
FIDELIZZAZIONE CLIENTELA

+5%
NUOVI CLIENTI

RESPONSABILITÀ SOCIALE

+26%
DIPENDENTI TOTALI

+50%
DEI DIPENDENTI **UNDER 30**

+2
SOCIETÀ CONTROLLATE DEL GRUPPO ADERISCONO AL PROGETTO **MAPS HABITAT**

MAPS HABITAT
TEAMWORK FROM REMOTE

+87%
SPESE FLEXIBLE BENEFITS

+18%
SPESE DI ISTRUZIONE

98%
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

+65%
ORE MEDIE DI FORMAZIONE

COMUNICAZIONE

MAPS4INVESTORS
SHARING KNOWLEDGE

CREAZIONE DELLA **NEWSLETTER FINANZIARIA** DEL GRUPPO

RELAZIONE DI IMPATTO DELLA SOCIETÀ BENEFIT I-TEL

PROGETTO MAPS HABITAT

2022	2021
1,13 TON CO_2 RISPARMIATE PER DIPENDENTE	**0,88 TON CO_2** RISPARMIATE PER DIPENDENTE
9.740 KM NON PERCORSI PER DIPENDENTE	**6.516 KM** NON PERCORSI PER DIPENDENTE

CARBON FOOTPRINT

SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3
161 TON CO_2	**165 TON CO_2** (Location Based)	**183 TON CO_2**

Tutti i trend qui riportati sono calcolati rispetto ai dati al 31/12/2021

1 Profilo di gruppo

In questo capitolo:

1.1 VALORI E MISSION DEL GRUPPO
1.2 MAPS GROUP
1.3 UNA STORIA FATTA DA TANTE AZIENDE

+3
SOCIETÀ ACQUISITE

+2
FUSIONI INFRAGRUPPO

MICURO MERGED → ARTEXE HEALTHCARE DIGITAL ARCHITECTS
Optimist MERGED → i-tel IL DOMANI È GIÀ QUI

+2
SEDI OPERATIVE

RICCIONE (RN)
Emilia Romagna

ROVERETO (TN)
Trentino Alto-Adige

VAI ALL'INDICE

1.1. VALORI E MISSION DEL GRUPPO

I valori fondanti dell'attività di Maps Group, in cui crediamo fortemente, sono descritti nel Codice etico del Gruppo e vengono di seguito riepilogati unitamente alla presentazione di alcuni personaggi di spicco del panorama storico culturale, i quali rispecchiano la nostra cultura aziendale.

LEGALITÀ

CENTRALITÀ, SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

SICUREZZA E RISERVATEZZA DEI DATI

RIPUDIO DI OGNI DISCRIMINAZIONE E TUTELA DELLE DIVERSITÀ

TRASPARENZA ED ETICA DEGLI AFFARI

INNOVAZIONE

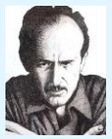
CRESCITA SOSTENIBILE

LINK

ADRIANO OLIVETTI

Restituisce una visione dell'imprenditorialità basata sulla fiducia nelle persone e sulla centralità della collaborazione come strumento di emancipazione e di successo.

ALAN TURING, straordinario precursore dell'Intelligenza Artificiale, **ITALO CALVINO**, visionario interprete del sapere, e **TIZIANO TERZANI**, infaticabile esploratore del cammino umano.



GIORGIO AMBROSOLI

Coraggio e professionalità, responsabilità e rispetto, spirito pionieristico e capacità di condurre sé stessi e gli altri verso una meta affatto utopica, raro esempio di coraggio e coscienza civile.

LORIS MALAGUZZI

Maestro di scuola esemplare nelle proprie linee educative e formative, che ha saputo coniugare visione e concretezza.

ADA LOVELACE

Raro esempio di emancipazione intellettuale e tecnica.

VAI ALL'INDICE

Maps Group crede in un'impresa responsabile che abbia tra i propri obiettivi, **la creazione di valore per i propri stakeholders**. La mission del Gruppo rispetto ai propri stakeholders si articola nei seguenti propositi:

1 Fornire una visione chiara e trasparente del proprio operato sul mercato.

2 Offrire ai dipendenti condizioni per la crescita professionale in un ambiente dinamico, flessibile e positivo ed un sistema di welfare che migliori la qualità della vita.

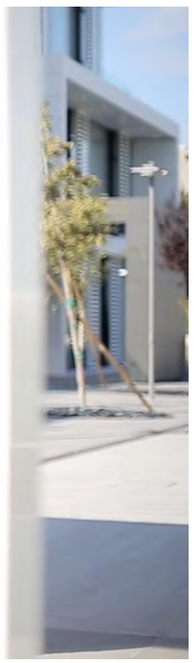
3 Proporre soluzioni innovative e servizi di qualità volti a estrarre valore dai dati e finalizzati a creare nuovi modelli di business

4 Assicurare agli azionisti e investitori un ritorno degli investimenti effettuati.

5 Dimostrare ai fornitori e partners chiarezza e rispetto degli accordi.

6 Promuovere collaborazioni con le università finalizzate a creare innovazione; offrire l'opportunità agli studenti di accrescere le proprie competenze ed esperienze; generare la creazione di posti di lavoro per i neolaureati;

7 Offrire supporto alla comunità supporto al contesto locale e garantire il monitoraggio e miglioramento dei propri consumi ambientali.



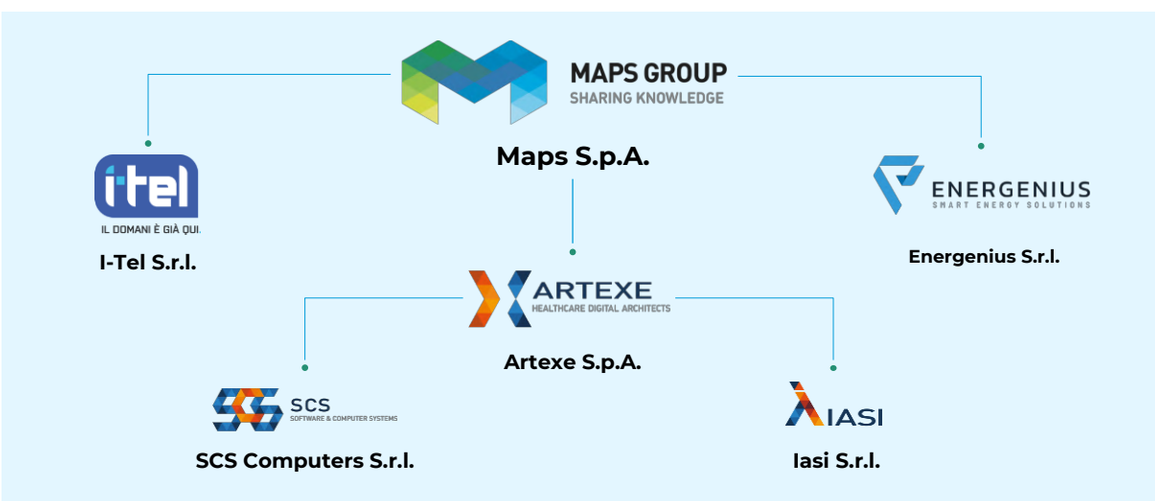
VAI ALL'INDICE

GRI

1.2. MAPS GROUP

2-1 2-2 2-6

Maps Group è un **Gruppo di sei aziende** con ***Headquarter* a Parma** e **oltre 300 dipendenti**. Il Gruppo opera sul territorio italiano, nel contesto della ***Digital Transformation***, con focus specifico sui settori Healthcare, Energy e ESG. La Capogruppo, Maps S.p.A, è una società fondata nel 2002 e dal 2019 è quotata sul segmento *Euronext Growth Milan*, già AIM di Borsa Italiana. Il grafico sottostante rappresenta la presenza geografica del Gruppo da cui si evince la che la sua operatività è attualmente concentrata nel Nord e Centro Italia.



VAI ALL'INDICE

GRI

Tramite le proprie soluzioni, Maps Group consente ai suoi clienti di **estrarre valore dai dati** al fine di prendere **migliori decisioni** e **innovare i propri modelli operativi**. Il Gruppo opera sul mercato attraverso quattro *Business Unit* che coprono i relativi mercati di riferimento, e due *Business Unit* interne per la corretta organizzazione e strutturazione delle funzioni di ricerca e sviluppo, governance e finanza aziendale:

MAPS HEALTHCARE

Con Maps Healthcare, il Gruppo presidia gli innovativi trend della *Patient Experience*, della *Telemedicina* e della *Data Driven Governance*, oltre che fornire *Sistemi Informativi Diagnostici* e *Ospedalieri* a clienti pubblici e privati.

MAPS R&S
RESEARCH & SOLUTIONS

Il Gruppo è fortemente impegnato nelle attività di *Ricerca e Sviluppo, infatti, tramite* Maps Research & Solutions è responsabile dell'individuazione dei bisogni del mercato e dell'evoluzione dei prodotti di Maps Group.

MAPS ENERGY

Maps Energy supporta i cambiamenti in atto per la *transizione energetica*, primi fra tutti quelli della *flessibilità* e delle *comunità energetiche*, oltre che dell'*efficienza energetica*.

MAPS A&S
ADMIN & SUPPORT

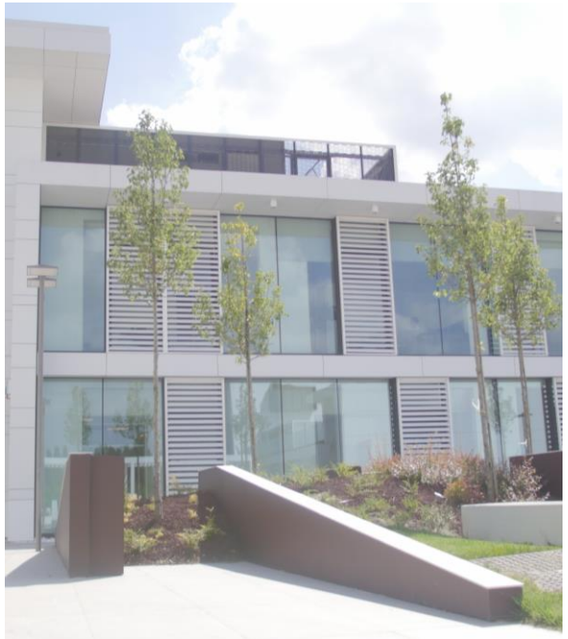
Infine, Maps Admin & Support racchiude le funzioni di *Controllo di Gestione*, *Contabilità*, *Legal*, *Compliance*, *Strategy*, *Investor Relations* e *Human Resources*.

MAPS ESG

In ambito *sostenibilità*, Maps ESG commercializza soluzioni in grado di misurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali e del personale, gestire i rischi e condividere le proprie performance non finanziarie.

MAPS LAB

Tramite Maps Lab, il Gruppo opera in un contesto di *Open Innovation*, per rispondere a bisogni specifici di grandi imprese tramite prodotti o soluzioni *taylor-made*.



VAI ALL'INDICE

1.3. UNA STORIA FATTA DA TANTE AZIENDE

Alla crescita organica del Gruppo, da alcuni anni si affianca un'importante attività di M&A.

Nel corso del tempo, infatti, il Gruppo ha acquisito: *IG Consulting S.r.l. (2011), Artexe S.p.A. (2018), Roialty S.r.l. (2019), SCS Computers S.r.l. (2020)* e *IASI S.r.l. (2021)*. Mentre *Micuro S.r.l.* società co-fondata nel *2020* è stata completamente acquisita nel *2022*. *Si* aggiungono *I-TEL S.r.l., Optimist* ed *Energenius S.r.l.* nel corso nel *2022*.

2011

2011 — IGCONSULTING

2018

Luglio 2018 — ARTEXE

2019

Giugno 2019 — ROIALTY

2020

Settembre 2020 — MICURO

Ottobre 2020 — SCS

2021

Luglio 2021 — IASI

2022

Aprile 2022 — I-Tel, Optimist

Ottobre 2022 — ENERGENIUS

1.3.1. Le società acquisite nel 2022

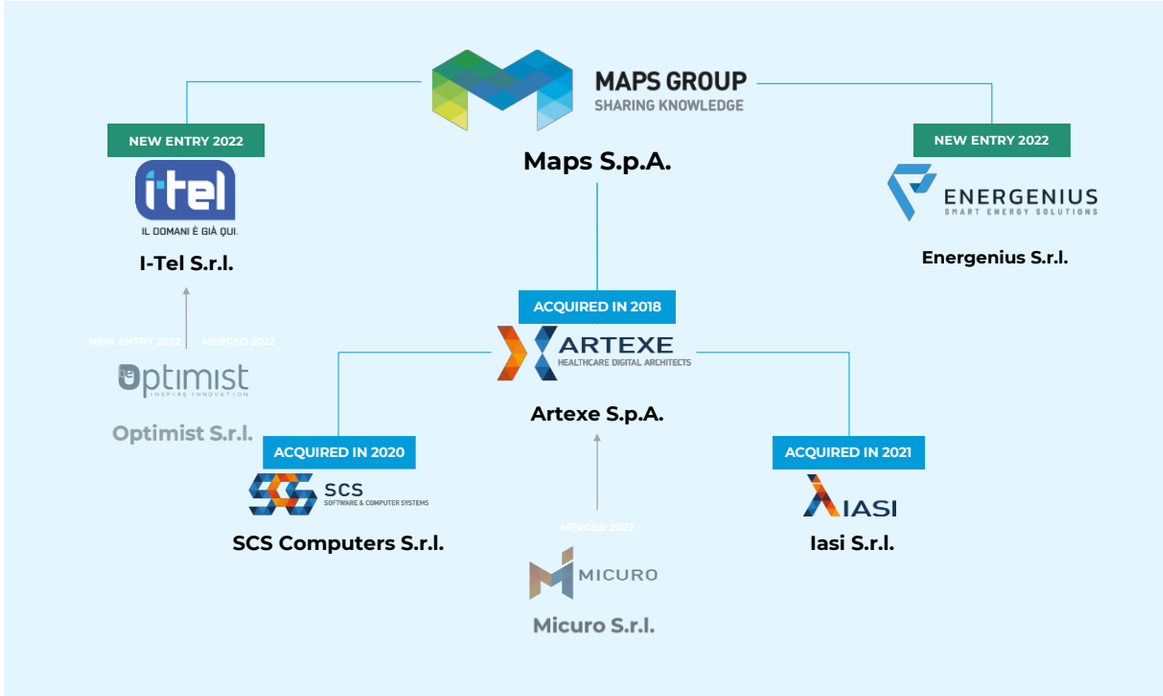
I-Tel S.r.l. è una società specializzata nella digitalizzazione di processi, in particolare nel campo della comunicazione e accoglienza multicanale. Attraverso una piattaforma proprietaria di gestione e ottimizzazione della multicanalità, è in grado di fornire servizi ad un ampio portafoglio clienti del settore privato e pubblico, con una importante focalizzazione sul settore sanitario.

Optimist S.r.l. è una società che opera nella progettazione e nella produzione di software e che ha sviluppato una piattaforma di chatbot e voicebot intelligenti che si integrano ai sistemi aziendali, facendo "conversare" le persone anche mediante canali di comunicazione tradizionali (telefono, chat e applicazioni mobile).

Energenius S.r.l., è una società attiva nel mercato dell'efficienza energetica che ha sviluppato una piattaforma proprietaria di analisi avanzata e ottimizzazione dei consumi energetici, orientata ad aziende in particolare in ambito industriale e retail.

A valle delle numerose attività di acquisizione, il Gruppo, nel corso degli anni, ha anche finalizzato diverse operazioni di fusione per incorporazione di alcune società controllate volte a rendere maggiormente snella la struttura e l'organizzazione complessiva del Gruppo, contenendo al contempo i costi di gestione operativa delle varie società.

VAI ALL'INDICE



2 Analisi di materialità

In questo capitolo:

2.1 MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDERS
2.2 ANALISI DI MATERIALITÀ

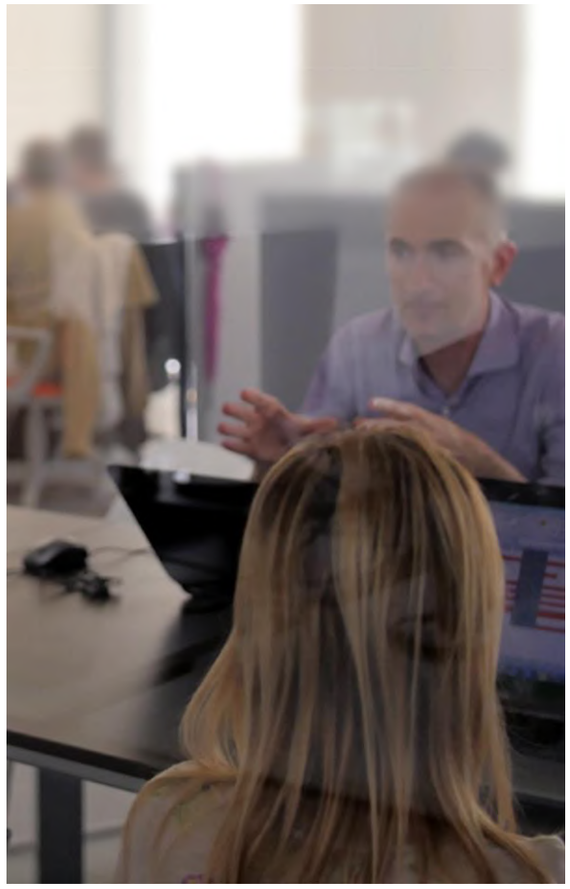
GRI

2-2 | 2-29 | 3-1 | 3-2 | 3-3

VAI ALL'INDICE

L'analisi di materialità è un'attività che viene svolta per determinare la **significatività dei temi oggetto di rendicontazione** nel bilancio di sostenibilità, valutati sulla base dell'importanza e rilevanza attribuitagli **da parte dell'azienda e dei suoi stakeholder**. In particolare, **una tematica per essere rendicontata all'interno del bilancio deve essere ritenuta materiale** (le cosiddette "tematiche materiali" o "variabili materiali"). Ciò vuol dire che, **in relazione ad essa, l'organizzazione genera impatti significativi sull'economia, sull'ambiente e/o sulle persone e sui diritti umani.**

L'identificazione delle tematiche materiali è, quindi, volta a definire i dati e le informazioni da includere nel presente documento e a concentrare l'attenzione sui temi più rilevanti per cui l'organizzazione deve focalizzarsi col fine di perseguire un modello di *business* sempre più sostenibile, approntando una strategia di monitoraggio ed azione per mitigare i rischi associati alle tematiche materiali individuate.



Col fine di cogliere a pieno l'orientamento sostenibile del Gruppo, Maps Group intende puntare, anno dopo anno, su un sempre maggiore **coinvolgimento dei propri stakeholder** per: (i) richiederne l'intervento nel processo di valutazione degli impatti e di prioritizzazione dei temi materiali; (ii) ricevere feedback e suggerimenti per continuare a migliorare il proprio impatto ambientale, sociale e di governance.

2.1 MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDERS

Ai fini dello svolgimento dell'analisi di materialità 2022, Maps Group conferma e riconosce la mappatura degli stakeholders fatta in occasione della rendicontazione di sostenibilità 2021, che tiene conto di tutti i soggetti su cui l'azienda ha influenza, interazione e rapporti

- DIPENDENTI
- INVESTITORI
- CLIENTI E PARTNER STRATEGICI
- FORNITORI
- UNIVERSITÀ E CENTRI DI RICERCA
- COMUNITÀ

2.2 ANALISI DI MATERIALITÀ

Il percorso per definire le tematiche materiali è stato articolato in due fasi principali:

2.2.1. Analisi comparativa:

Nella prima fase è stata condotta un'analisi comparativa che ha preso in considerazione **le tematiche materiali considerate dai *peers* e dalle *best practice* di mercato**. Inoltre, sono state considerate le variabili materiali già identificate durante l'analisi di materialità condotta per la relazione di sostenibilità 2021. Questa analisi ha portato anche all'individuazione degli impatti rilevanti che il Gruppo genera sul contesto di riferimento e sui propri *stakeholders*. Di seguito viene riportata una tabella di sintesi degli impatti identificati, con una descrizione degli stessi e l'associazione con i relativi temi materiali.

VAI ALL'INDICE

Area	Tematica Materiale	Descrizione	Impatti	Natura dell'impatto	Attuale/potenziale
Governance	**Governane Responsabile**	Implementare, in tutto il Gruppo, strumenti e strutture di Governance per coprire ottimamente l'ambito relativo alla sostenibilità, anche attraverso la strutturazione di un Team e un Comitato dedicato, una funzione di Internal Audit e la concessione di deleghe specifiche per le figure chiave, oltre al costante ottenimento e miglioramento del rating di legalità del Gruppo	Non conformità a leggi, normative, standard interni ed esterni applicabili con relativi impatti sociali / ambientali / economici negativi	Negativo	Potenziale
			Comportamento anti-competitivo, anti-trust e pratiche monopolistiche con impatti negativi sull'economia e sui mercati	Negativo	Potenziale
			Formazione della forza lavoro sull'anticorruzione	Positivo	Attuale
			Incidenti di corruzione	Negativo	Potenziale
	Integrazione società acquisite	Definire un processo di integrazione di processi, sistemi e persone affinché si possano ottimizzare le sinergie derivanti dall'acquisizione	Creazione di sinergie positive	Positivo	Potenziale
	Data protection	Implementazione di sistemi per assicurare una tutela dei dati e delle informazioni personali sensibili di clienti, dipendenti, fornitori e altri, anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione.	Non conformità alla legislazione applicabile e alle procedure ottimali di gestione dei dati a beneficio della privacy degli stakeholder	Negativo	Potenziale
			Violazioni volontarie e/o involontarie della sicurezza relative a informazioni aziendali riservate	Negativo	Attuale
			Violazioni della sicurezza riguardante la privacy dei clienti e la perdita dei dati dei clienti	Negativo	Potenziale
Responsabilità economica	**Performance economica**	Performance economico finanziarie del Gruppo, stabilità finanziaria, tutela della redditività, valore economico generato includendo la ridistribuzione del valore agli stakeholder. Creazione di valore nel breve, medio e lungo periodo anche grazie alla gestione efficiente degli asset materiali e immateriali (es. brevetti, tecnologie produttive, know - how specifico).	Generazione diretta di valore economico e distribuzione correlata alle parti interessate (ad es. dipendenti, fornitori)	Positivo	Attuale
	Soddisfazione dei clienti	Affiancamento del cliente nell'individuazione del fabbisogno. Politiche e azioni di crescita e di monitoraggio della soddisfazione del cliente attraverso un sistema di gestione della qualità e relativi protocolli idonei alla natura delle attività, dei prodotti e dei servizi.	Gestione inefficace dei reclami e della relazione con i clienti	Negativo	Potenziale
			Ampliamento della gamma di prodotti e servizi per soddisfare le richieste e le esigenze dei clienti	Positivo	Attuale
	Innovazione tecnologica (digitalizzazione e R&D)	Attività di ricerca e sviluppo finalizzata alla progettazione di prodotti innovativi e al mantenimento dello soluzioni già esistenti allo stato d'arte della tecnologia. Sviluppo di soluzioni e servizi per generare impatti positivi trasversali sulle dimensioni della sostenibilità.	Risposta efficiente alla domanda dei nuovi mercati e settori grazie alla ricerca continua e allo sviluppo di servizi innovativi	Positivo	Attuale

VAI ALL'INDICE

Area	Tematica Materiale	Descrizione	Impatti	Natura dell'impatto	Attuale/potenziale
Ambiente	**Riduzione degli impatti ambientali**	Gestione efficiente dell'energia attraverso azioni, programmi e sistemi di gestione che favoriscano la diminuzione dei consumi energetici e conseguenti emissioni di CO2 derivanti dall'utilizzo delle risorse energetiche per lo svolgimento delle attività. Politiche di efficientamento energetico e di utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili che contribuiscano alla mitigazione degli impatti sul cambiamenti climatico.	Aumento degli effetti del cambiamento climatico causato dalla generazione di emissioni dirette/indirette di gas a effetto serra	Negativo	Attuale
			Consumi di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili	Negativo	Attuale
Sociale	**Formazione e sviluppo delle competenze**	Percorsi di crescita professionale, formazione e di retention dei talenti finalizzati a potenziare le competenze tecniche, manageriali e organizzative del personale dipendente e a consolidare la professionalità richiesta dal ruolo coperto.	Sviluppo strutturato della crescita professionale	Positivo	Attuale
			Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso le attività di formazione	Positivo	Attuale
	Talent aquisition & Retention	Sistemi di valutazione delle performance e politiche di incentivazione legati al raggiungimento di obiettivi. Iniziative di employer branding con l'obiettivio di attrarre nuovi talenti e mantenerli all'interno dell'azienda.	Creazione di posti di lavoro e attviità di retention	Positivo	Attuale
			Politiche di remunerazione competitive e che redistribuiscano in modo equo il valore generato dai lavoratori	Positivo	Attuale
	Diversity & Inclusion	Sviluppo di politiche di inclusione, di valorizzazione della diversità per le minoranze (es. disabilità, genere, età, etnia, sesso, religione) e promozione delle pari opportunità, inclusa la parità di trattamento retributivo a parità di ruolo.	Discriminazioni nella remunerazione tra uomini e donne	Negativo	Potenziale
			Disuguaglianza di genere negli organi di governo	Negativo	Attuale
	Benessere dei dipendenti	Politiche, pratiche e programmi che favoriscano la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro che includano attività di monitoraggio periodico dei principali indici. Promozione di training specifici in materia di salute e sicurezza dei dipendenti. Programmi e di welfare aziendale e flessibilità delle risorse che presidiano aspetit quali salute e previdenza.	Infortuni sul luogo di lavoro	Negativo	Potenziale
			Malattie sul luogo di lavoro	Negativo	Potenziale
			Aumento del benessere dei dipendenti (work-life balance, piani di sviluppo carriera)	Positivo	Attuale
	Etica e integrità	Etica e integrità nell'attività di business che comprende l'adozione di policy e procedure a supporto del rispetto delle normative vigenti e di eventuali regolamenti. Adesione a principi e linee guida nazionali e internazionali che comprendono ambiti di responsabilità sociale ed ambientale, laddove il Gruppo opera oppure legati all'attività di business.	Maggiore consapevolezza e cultura sull'etica e sui diritti umani dei dirigenti, dei dipendenti, dei partner commerciali e di altri soggetti	Positivo	Potenziale
			Formazione della forza lavoro sull'etica aziendale	Positivo	Attuale
	Supporto alle comunità locali	Iniziative nei confronti della comunità locale (investimenti sociali e donazioni) e collaborazioni con organizzazioni locali, nazionali e internazionali.	Partnership con enti di ricerca e università che abbiano impatti positivi effettivi e/o potenziali sulle comunità locali e sull'attrazione e lo sviluppo dei talenti della zona	Positivo	Attuale

VAI ALL'INDICE

2.2.2. Valutazione degli impatti e definizione della lista dei temi materiali:

Le tematiche materiali e i relativi impatti individuati sono stati successivamente **sottoposti alla valutazione di tutte le categorie di *stakeholders*** di Maps Group attraverso **attività di *engagement***, utilizzando **diverse modalità a seconda della categoria di *stakeholder***. In particolare**,** le attività di engagement finalizzate al predetto scopo sono rappresentate nella tabella A illustrata qui di seguito. Quanto alla modalità di **prioritizzazione** delle tematiche materiali, è stata definita una **soglia di materialità** da cui, anche sulla base degli impatti considerati, sono stati identificati i temi materiali riportati in calce nella Tabella B.

Tabella A

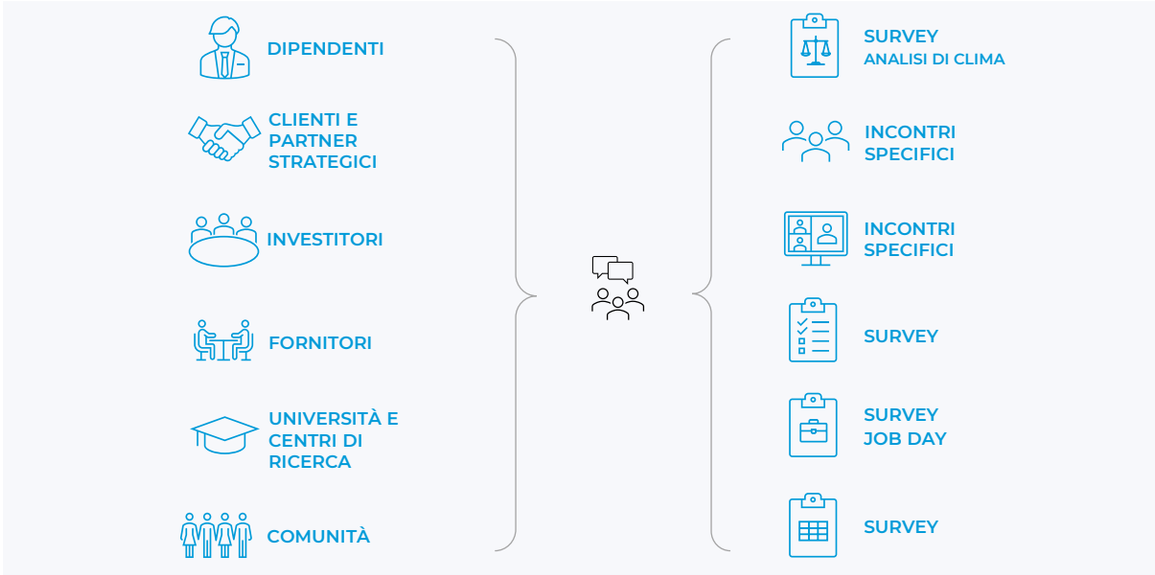


Tabella B

Lista temi materiali	Ranking
Benessere dei dipendenti	1
Formazione e sviluppo competenze	2
Talent acquisition & retention	3
Governance responsabile	4
Etica e integrità	5
Data protection	6
Riduzione degli impatti ambientali	7
Soddisfazione dei clienti	8
Innovazione tecnologica	9
Diversity & inclusion	10
Performance economica	11
Supporto alle comunità locali	12
Integrazione società acquisite	13

3 Corporate Governance

In questo capitolo:

3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
3.2 COLLEGIO SINDACALE
3.3 SOCIETÀ DI REVISIONE
3.4 ORGANISMO DI VIGILANZA 231/01
3.5 AZIONARIATO
3.6 COMPLIANCE

CDA

40% CONSIGLIERI INDIPENDENTI

20% PERCENTUALI DONNE

20% PROFESSORI UNIVERISTARI

100% TASSO DI PARTECIPAZIONE CDA

+2 SOCIETÀ DEL GRUPPO

ARTEXE HEALTHCARE DIGITAL ARCHITECTS

SCS SOFTWARE & COMPUTER SYSTEMS

2022 →

MODELLO 231

CON NOMINA DI

ORGANISMO DI VIGILANZA MONOCRATICO

MAPS4INVESTORS SHARING KNOWLEDGE

CREAZIONE DELLA **NEWSLETTER FINANZIARIA** DEL GRUPPO

VAI ALL'INDICE

Di seguito sono riportate le principali linee strategiche della sostenibilità correlata all'ambito della Governance.

- TRASPARENZA
- PARTECIPAZIONE
- COMPETENZA
- OSSERVANZA DELLE PROCEDURE
- INTEGRAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ SUL PIANO DELLA GOVERNANCE

La Governance responsabile rappresenta un elemento di grande attenzione e di importanza strategica per Maps Group, nonché un **tema materiale** nell'ambito dell'analisi di materialità condotta nel presente Bilancio

La Corporate governance rappresenta un tema fortemente materiale per Maps Group, infatti, ha instaurato presso la capogruppo e le sue controllate un sistema di governance chiara, ispirata alle *best practice*, che abbia come principali obiettivi la trasparenza, l'osservanza delle procedure, la professionalità delle figure nominate e il coinvolgimento, nell'organo esecutivo delle società controllate, di *manager* chiave per il Gruppo.

La Capogruppo, Maps S.p.A., presenta un sistema di governance di tipo tradizionale, che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e del Collegio Sindacale che espleta attività di vigilanza contabile e legale.

Tali Organi, nominati in seno all'Assemblea degli Azionisti, sono rappresentati da figure dotate di spiccate competenze professionali e seniority, nominate in coerenza con i valori di Maps Group e nel rispetto dello Statuto e del Codice di Corporate Governance, oltre che del D. Lgs. 148 comma 3 TUF e del Regolamento Emittenti. Inoltre, la revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione.

VAI ALL'INDICE

GRI

2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-17 | 2-18 | 2-19 | 2-20 | 2-25 | 405-1(A)

3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'organo esecutivo a cui spetta il compito della gestione ordinaria e straordinaria della Società, definisce gli indirizzi strategici e l'organizzazione del Gruppo. I meccanismi di nomina e sostituzione del Consiglio di Amministrazione sono contenuti nello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione della capogruppo Maps S.p.A. è composto da cinque membri, di cui due amministratori indipendenti, nominati per un periodo non superiore a tre esercizi e sono rieleggibili. Tutti gli amministratori devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità e onorabilità previsti di cui all'art. 147-quinquies TUF. Il Consiglio è presieduto dal Presidente esecutivo munito di deleghe in materia di amministrazione, finanza e controllo, HR, compliance e affari legali; Lo stesso, inoltre, ha ricevuto delega in tema di acquisti relativi all'attività operativa di impresa, nonché alla relazione con gli investitori. L'Amministratore Maurizio Pontremoli è invece stato delegato per l'ambito commerciale nelle vendite delle soluzioni e servizi, in tema di comunicazione esterna e marketing e quanto alla ricerca e sviluppo ("R&D") rispetto ai prodotti e servizi previsti nell'ambito dell'oggetto sociale. Al Consigliere con delega Gian Luca Cattani compete la responsabilità e il coordinamento nelle aree della Delivery.

Gli amministratori delegati vantano un potere di subdelega che sfruttano attribuendo procure specifiche ai responsabili commerciali e di business unit.

Nel corso dell'esercizio 2022 il Consiglio di Amministrazione si è riunito n. 10 volte e la partecipazione dei Consiglieri alle riunioni è stata pari al 100%.

In seno al Consiglio di Amministrazione, viene formato anche il **Comitato Parti Correlate**, composto dagli Amministratori Indipendenti. il Comitato si costituisce *ad hoc* quando necessario per valutare e rilasciare pareri in ordine alle Operazioni con Parti correlate proposte dagli amministratori della Società. Nel corso del 2022, il Comitato si è riunito per rilasciare opportuno parere non vincolante in merito all'avvio dei Piani di stock option e stock grant 2022-2024. Nel corso del 2022, gli Amministratori indipendenti, inoltre, si sono riuniti preventivamente rilasciando un parere non vincolante sulla Politica delle remunerazioni 2022-2024.

Il Consiglio di Amministrazione non è soggetto ad un procedimento di autovalutazione annuale strutturato e delegato a consulenti esterni; il Consiglio prende atto annualmente del mantenimento dei requisiti di indipendenza da parte degli amministratori e di eventuali cambiamenti che possano comportare l'eventuale incompatibilità dei membri.

56 ANNI
ETÀ MEDIA DEI MEMBRI

40%
CONSIGLIERI INDIPENDENTI

20%
PROFESSORI UNIVERSITARI

20%
PERCENTUALI DONNE

100%
TASSO DI PARTECIPAZIONE CDA

VAI ALL'INDICE

GRI

2-12

Nome e Cognome	Genere	Fascia di età	Titolo di studio	Data nomina	Data cessazione	Ruolo	Cariche presso altri board
Marco Ciscato	M	30-50	Laurea in Ingegneria Informatica	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Presidente Esecutivo	• Presidente esecutivo di Artexe S.p.A. • Amministratore unico di SCS Computer S.r.l. • Presidente esecutivo di I-Tel S.r.l. • Presidente esecutivo di Energenius S.r.l. • Consigliere Cisita Parma Scarl • Presidente esecutivo di Fondazione S.Maria delle Grazie
Maurizio Pontremoli	M	>50	Laurea in Fisica	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Amministratore Delegato	• Presidente esecutivo di IASI S.r.l. • Amministratore delegato di I-Tel S.r.l. • Amministratore delegato di Energenius S.r.l.
Gian Luca Cattani	M	>50	Laurea in Matematica	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Consigliere con Delega	
Paolo Pietrogrande	M	>50	Laurea in Ingegneria Chimica	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Amministratore Indipendente	• Consigliere di Società Gasdotti Italia S.p.A. • Presidente esecutivo di EGEA Energia e Ambiente • Consigliere Rubicon S.r.l. • Presidente Edera Impresa Sociale S.r.l. • Consigliere di Massimo Motors (USA)
Rosa Grimaldi	F	30-50	Laurea in Ingegneria Gestionale	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Amministratore Indipendente	• Amministratore indipendente Bologna Fiere S.p.A.

GRI

3.1.1. Procedimento di nomina

2-10

Nel procedimento di nomina, è prevista dallo Statuto, la scelta di **almeno un amministratore indipendente** in caso di Consiglio di cinque membri (il numero sale con l'incremento dei membri dell'organo esecutivo). I temi della **diversità** e dell'**equilibrio di genere** sono presi in debita considerazione nel procedimento di nomina, così come raccomandato dal Codice di Corporate governance.

La nomina del Consiglio di Amministrazione avviene da parte dell'Assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti. Possono presentare una lista per la nomina degli amministratori i titolari di azioni ordinarie che, al momento della presentazione della lista, detengano, singolarmente o congiuntamente, un numero di azioni ordinarie pari almeno al 2,5% del numero complessivo di azioni ordinarie emesse al momento di presentazione della lista. Le istruzioni dettagliate in merito alla nomina sono contenute nello Statuto della Società.

LINK

GRI

3.1.2. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

2-19 2-20

In sede di nomina del massimo organo di governo, l'Assemblea degli azionisti ha altresì deliberato un **monte compensi annuo lordo** da distribuire all'intero Consiglio in base alle determinazioni dell'organo esecutivo. Gli **amministratori esecutivi** vantano la corresponsione di un **compenso fisso e variabile** da attribuire in base al raggiungimento di **obiettivi quantitativi e misurabili definiti** in seno al Consiglio. Il compenso variabile si suddivide in **short term incentive** e **long term incentive**; fanno parte di quest'ultima categoria, gli **stock option** e **stock grant**. Agli amministratori delegati viene altresì riconosciuto, per tutta la durata dell'incarico e a carico dell'azienda, il versamento di somme a titolo di polizze sanitarie e a titolo di trattamento di fine mandato.

VAI ALL'INDICE

Nel luglio 2022, l'Assemblea Ordinaria, previo parere degli amministratori indipendenti, ha approvato la **Politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022-2024** contenente le linee guida e i criteri del sistema di remunerazione e incentivazione che la Società intende adottare nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Top Management. A tale riguardo, si da atto che le remunerazioni del Consiglio di Amministrazione di Maps Group e delle sue controllate sono coerenti con la predetta Politica.

LINK

GRI

3.1.3. Sostenibilità

2-12 2-13 2-14 2-16 2-17

Nel Consiglio sono presenti membri dotati di **competenze specifiche in tema di sostenibilità**. In particolare, tra queste, si annoverano una vasta esperienza in materia di **energia rinnovabile** e la titolarità di un corso universitario in tema di **Finanza per la Sostenibilità** e l'appartenenza all'***Editorial Board* del *Journal of Management and Governance e di Sustainability.***

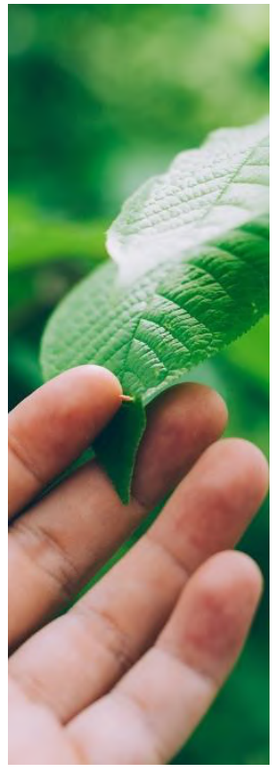
Gli impatti relativi alle tematiche materiali vengono gestiti in autonomia nell'ambito delle deleghe attribuite a ciascun amministratore direttamente con i responsabili delle funzioni aziendali deputate.

Le criticità vengono comunicate al Consiglio di Amministrazione dal Presidente esecutivo dopo aver raccolto tutte le informazioni utili al riguardo per una disamina approfondita della questione. Nel 2022 il CdA è stato informato di n. 1 criticità.

Il Presidente informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione circa le decisioni che hanno un impatto rilevante per la sostenibilità del business e sullo stato di avanzamento dei progetti più significativi, anche quando questi non rientrino nelle competenze collegiali dell'organo amministrativo. Per contro, il Consiglio contribuisce attivamente tramite proposte, suggerimenti per l'implementazione di progetti di sostenibilità. Infine, l'organo esecutivo esamina ed approva la rendicontazione di sostenibilità annuale, fornendo eventuali raccomandazioni per il miglioramento del Bilancio.

Maps Group ha definito i seguenti **obiettivi a breve termine** riguardanti la governance:

- strutturare la governance della sostenibilità, attraverso la nomina di un **Responsabile della Sostenibilità**;
- creare un **Comitato di Sostenibilità**;
- definire un **Piano strategico di Sostenibilità**;
- attribuire **deleghe specifiche** in ambito ESG.



VAI ALL'INDICE

3.2 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è l'organo societario che vigila sulla corretta amministrazione, in particolare sull'osservanza della legge e dello Statuto. Il Collegio si compone di **tre Sindaci effettivi** e di **due Sindaci supplenti** dotati dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge.

L'Organo deve **riunirsi almeno ogni novanta giorni** ed ha l'obbligo di depositare la relazione di cui all'art. 2429 c.c.

La Tabella sottostante riporta i membri del Collegio Sindacale in carica durante l'esercizio 2022:

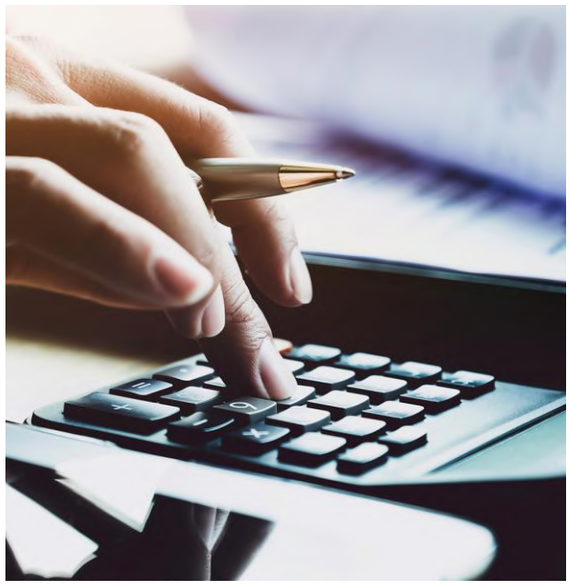
Nome e Cognome	Genere	Fascia di età	Titolo di studio	Data nomina	Data cessazione	Ruolo
Federico Albini	M	40-59	Laurea in Economia e Commercio	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Presidente del Collegio sindacale
Roberto Barontini	M	40-59	Laurea in Economia e Commercio	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Sindaco Effettivo
Pierluigi Pipolo	M	40-59	Laurea in Economia del Commercio Internazionale	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Sindaco Effettivo
Mirco Diotalevi	M	40-59	Laurea in Economia e Commercio	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Sindaco Supplente
Giuseppe Salamini	M	60-75	Istituto Tecnico Commerciale	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Sindaco Supplente

3.3 SOCIETÀ DI REVISIONE

La revisione legale dei conti della società è svolta da una Società di Revisione legale iscritta in apposito registro istituito dal D.Lgs. n. 39/10, nominata dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi della normativa applicabile.

L'Assemblea del 27 aprile 2021, su proposta motivata del Collegio Sindacale, ha conferito l'incarico **per il triennio 2021-2023 alla società di revisione BDO Italia S.p.A.** per la revisione legale dei conti del bilancio d'esercizio, del bilancio consolidato e della relazione semestrale in relazione alla quale viene espletata una revisione limitata.

Le Relazioni della Società di Revisione sono disponibili nella pagina Bilanci e Relazioni nella sezione Investitori del sito di Maps Group.



VAI ALL'INDICE

3.4 ORGANISMO DI VIGILANZA

GRI 2-16

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, delle procedure ad esso connesse e del Codice Etico.

In particolare, competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- comunicare al Consiglio di Amministrazione, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, all'esito di eventuali indagini;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- promuovere la revisione periodica del Codice Etico. A tal fine l'Organismo di Vigilanza formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione che provvede a valutarle ed, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.
- verificare e controllare l'appropriatezza e l'aggiornamento dei Modelli 231 delle Società del Gruppo, suggerendo, se del caso, la necessità di modifiche o adeguamenti.

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale dotato di requisiti di autonomia e indipendenza, che è stato nominato il 7 dicembre 2021 per la durata di due anni.

L'Organismo è formato **dal Presidente Prof. Avv. Desirèe Fondaroli, dal Dott. Umberto Poli e dal membro interno Avv. Federico Furia.**

I membri dell'OdV sono stati nominati, dopo un'attenta attività di selezione, che ha tenuto conto della professionalità delle figure e delle approfondite esperienze nel campo del D.Lgs. 231/2001. Inoltre, i profili identificati vantano competenze specifiche con riguardo alle aree di rischio di interesse per il Gruppo garantendo un controllo serio e continuo delle attività operative.

Nel corso del 2022 non sono state segnalate al Consiglio di Amministrazione criticità rilevanti

3.5 AZIONARIATO

GRI 2-1(B)

VAI ALL'INDICE

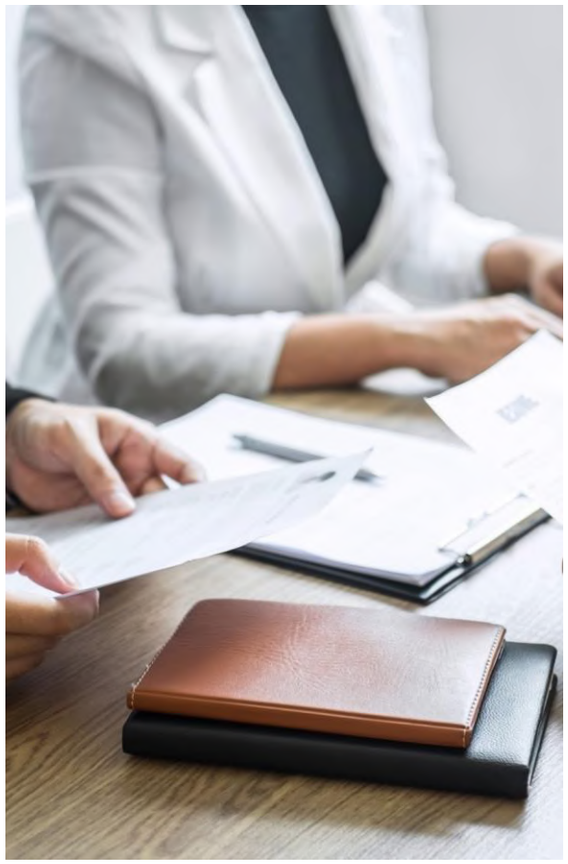
Al 31 dicembre 2022, il capitale sociale di Maps S.p.A., interamente sottoscritto e versato, è pari ad Euro 1.387.747,48 ed è composto da 11.790.749 azioni ordinarie, prive di valore nominale.

Con riguardo all'azionariato, l'Emittente fornisce opportuna e tempestiva informativa rispetto al superamento delle soglie definite dal Regolamento. In particolare, **la Società comunica senza indugio e mette a disposizione del pubblico qualunque Cambiamento Sostanziale comunicato dagli Azionisti Significativi in materia di assetti proprietari**.

Come noto, ai sensi del Regolamento Emittenti Euronext Growth Milan, chiunque detenga almeno il 5% di una categoria di strumenti finanziari di Maps S.p.A. è un Azionista Significativo.

È considerato un Azionista Significativo anche il soggetto che abbia conferito le proprie azioni all'interno di un Patto parasociale che detenga, nel suo complesso, una partecipazione superiore alle soglie indicate dalla Disciplina sulla trasparenza.

LINK



Qui di seguito, si riporta la tabella degli azionisti al 31 dicembre 2022, in conformità alla normativa sopra indicata:

Nome e Cognome	Numero azioni	%
Marco Ciscato	1.899.122	16,11%
Maurizio Pontremoli	1.567.596	13,30%
Domenico Miglietta	1.183.001	10,03%
Paolo Ciscato	815.966	6,92%
Gian Luca Cattani	718.903	6,10%
Giorgio Ciscato	189.000	1,60%
Fabrizio Biotti	96.610	0,82%
Andrea Gherardi	27.350	0,23%
Cristiano Colaluca	36.330	0,31%
Luigi Ambrosini	40.459	0,34%
Maurizio Bonatti	40.459	0,34%
Mercato	**3.777.564**	**32,04%**
Eiffel Investment Group	1.275.389	10,82%
Maps S.p.A.	**123.000**	**1,04%**
	11.790.749	**100,00%**

Maps Group ha disposto, nel maggio 2022, l'avvio di un **Programma di acquisto di azioni proprie** in esecuzione della delibera dell'assemblea ordinaria degli azionisti del 28 aprile 2022. Al 31 dicembre 2022, Maps Group deteneva n. 123.000 azioni proprie. L'autorizzazione all'acquisto è stata concessa per un periodo di 18 mesi decorrenti dalla data della delibera assembleare.

Le finalità del Piano sono le seguenti:

- poter utilizzare le Azioni Proprie come oggetto di investimento per un **efficiente impiego della liquidità** generata dall'attività caratteristica della Società;

VAI ALL'INDICE

- poter utilizzare le Azioni Proprie per l'assegnazione ai beneficiari di eventuali **piani di *stock option* e/o *stock grant*** che saranno eventualmente deliberati dai competenti organi sociali,
- consentire l'utilizzo delle Azioni Proprie nell'ambito di **operazioni connesse alla gestione caratteristica**, ovvero di progetti coerenti con le linee di espansione e crescita, che la Società intende perseguire, in relazione ai quali si concretizzi l'opportunità di scambi azionari.

In coerenza con gli obiettivi di crescita sostenibile di Maps Group, che prevedono altresì il forte coinvolgimento delle persone:

- **5,22%** del capitale sociale al 31 dicembre 2022 appartiene ai venditori che hanno conferito le proprie partecipazioni a fronte dell'assegnazione di azioni dell'Emittente nell'ambito di operazioni di acquisizione di società controllate dal Gruppo. Molti di essi sono ad oggi manager operativi in Maps Group.
- **0,7%** del capitale sociale è detenuto da dipendenti che hanno ricevuto azioni nel 2022 a chiusura dei Piani di stock option e stock grant 2019-2021.

La Società ha messo a disposizione degli investitori e azionisti, quali *stakeholders* della Società, un canale di posta elettronica dedicata ir@mapsgroup.it per richieste e chiarimenti.

Inoltre, nel corso dell'anno, è stata implementata **Maps4Investors**, una **newsletter mensile** redatta sia in **lingua italiana** che **inglese,** pensata per tutti coloro che nutrono un interesse di tipo finanziario nel Gruppo.

Questo strumento rappresenta per noi un gesto concreto di trasparenza ed attenzione per i nostri stakeholders che possono in questo modo rimanere costantemente aggiornati sugli accadimenti e sviluppi non solo di business, ma anche e dei mercati in cui il Gruppo opera.

3.6 COMPLIANCE

GRI 2-24 2-25 2-26 2-27

VAI ALL'INDICE

Maps Group fa della **TRASPARENZA** uno dei principali cardini del proprio agire

Maps Group fa della **TRASPARENZA** uno dei principi cardine del proprio agire e quindi della sua strategia di crescita sostenibile. Per tale ragione, **il Gruppo si propone nel breve periodo** di dotarsi di una funzione autonoma di **COMPLIANCE**.

L'impegno di Maps Group è che l'intera popolazione aziendale sia formata e sensibilizzata con riguardo alle politiche e procedure che garantiscono al Gruppo di gestire il proprio business in maniera etica e trasparente e sui rischi derivanti da condotte illecite; per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo eroga una formazione continua e strutturata ai propri dipendenti per il tramite di personale competente, perlopiù interno al Gruppo. Invero, Maps Group promuove e incentiva una formazione erogata dai colleghi stessi che abbiano sviluppato competenze tecniche specifiche in relazione all'ambito trattato, consentendo loro la formazione e l'aggiornamento continuo.

3.6.1 Certificazioni

Maps Group ha identificato come obiettivo il miglioramento continuo ed il raggiungimento di standard internazionalmente riconosciuti; negli ultimi anni ha infatti intrapreso un percorso di certificazione che ha portato al comprovato raggiungimento degli standard **ISO 9001 e 27001**. Maps S.p.A. così come le controllate Artexe, SCS e I-Tel hanno conseguito le predette certificazioni, mentre la controllata IASI ha attualmente certificato la ISO 9001.

Maps Group ha identificato **come obiettivo di miglioramento nel breve periodo** l'ottenimento delle certificazioni ISO 27017 e 27018, certificazioni specifiche per il controllo della sicurezza delle informazioni archiviate su servizi cloud e delle informazioni di identificazione personale . **Obiettivo ultimo, di lungo periodo**, è quello di continuare il processo di unificazione dei i sistemi di gestione ISO 9001 e ISO 27001 in tutte le società di Maps Group affinché le stesse siano interconnesse e gestite in maniera concertata.

Nel 2022 Maps S.p.A. ha rinnovato il proprio Rating di Legalità AGCM ottenendo un punteggio ★++ e si propone di migliorare il Rating il prossimo anno.

3.6.2 Modello 231

Maps Group considera il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 non solo un insieme di politiche, procedure e codici, ma anche un presidio utile per l'analisi e la gestione rischi, la predisposizione di misure di sicurezza e la creazione di consapevolezza. Al fine di garantire l'individuazione di condotte illecite, **la Società mette a disposizione degli *stakeholders* di tutto il Gruppo uno specifico canale per la segnalazione di violazioni del Codice Etico e del Modello 231,** di cui siano venuti a conoscenza. Il canale salvaguarda la riservatezza dell'identità del segnalante, garantendo che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione, permettendo all'Organismo di Vigilanza di verificare la fondatezza della segnalazione e attuare strategie per minimizzare il rischio.

Maps Group ha pianificato di aggiornare le modalità di gestione delle segnalazioni rispettando le linee guida proposte dalle recenti novità normative in materia.

LINK

VAI ALL'INDICE

Il Modello 231 è soggetto ad un processo di aggiornamento che viene eseguito internamente, su sollecitazione anche dell'Organismo di Vigilanza, alla luce dei rischi individuati e dei mutamenti normativi intervenuti.

Nel corso del 2022, Maps Group ha rafforzato il proprio sistema di controllo interno, in quanto le società SCS Computers e Artexe hanno adottato il Modello 231 e nominato un Organismo di Vigilanza monocratico. Si prevede che nel corso dell'esercizio 2023, ulteriori società controllate adotteranno il Modello 231. Tutte le società del Gruppo agiscono di concerto sotto il profilo delle procedure codificate dall'Emittente.

Nel 2022 non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti che hanno portato a pene o sanzioni. Vengono comunque eseguite periodicamente valutazioni dei rischi e redatti "*Risk Assessment*" e "*Gap Analysis*", tenendo conto del contesto economico, sociale, ambientale e organizzativo del Gruppo e degli obiettivi prefissati. Maps Group si impegna a valutare l'efficacia delle misure a mitigazione del rischio predisposte, analizzando concretamente i cambiamenti subiti dall'Organizzazione, consentendo di evidenziare ambiti di miglioramento continui.

GRI 2-15 2-23

La Società ha inoltre adottato alcune procedure, anche connesse al suo status di società quotata su EGM, al fine di gestire e scongiurare eventuali situazioni di **conflitto di interesse:**

- **La Procedura per le operazioni con le parti correlate** è volta a disciplinare il procedimento relativo all'individuazione, approvazione e gestione delle operazioni con parti correlate effettuate da Maps Group, in virtù della quotazione degli strumenti finanziari dalla Società su Euronext Growth Italia, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

  LINK

- **Il Codice di comportamento in materia di *Internal dealing*** adottato in attuazione delle disposizioni comunitarie e nazionali in materia di obblighi di comunicazione al pubblico, all'autorità e alla Società riguardo le Operazioni Rilevanti sugli strumenti finanziari della Società effettuate dai Soggetti Rilevanti, dalle Persone Strettamente Associate e dagli Azionisti rilevanti.

  LINK

- **La Procedura per il trattamento delle informazioni privilegiate e l'istituzione e la tenuta del Registro insider** sono finalizzati ad assicurare l'osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia e garantire il rispetto della massima riservatezza e confidenzialità delle Informazioni Privilegiate, al fine di evitare che la comunicazione dei documenti e delle informazioni riguardanti la Società e il Gruppo possa avvenire in forma selettiva, ovvero venga rilasciata intempestivamente, in forma incompleta o inadeguata.

  LINK

- Rigorosa applicazione della legge in tema di conflitto di interessi, di cui agli artt. 2391 ss Codice civile, così come richiamata dalla Procedura dei conflitti di interesse applicata puntualmente in seno a ciascun Consiglio di Amministrazione.

3.6.3. Corruzione e comportamento anticompetitivo

GRI 205-3 206-1

La corruzione rappresenta per Maps Group un rischio concreto ripreso nell'analisi dei rischi e un impatto negativo potenziale nell'analisi di materialità svolta dal Gruppo. Si tratta, quindi, di una condotta illecita per cui è fatto divieto nel Codice di condotta adottato dal Gruppo e fattispecie di reato puntualmente descritta nella Parte speciale del Modello 231. **Il Gruppo ha implementato presidi, procedure e principi di comportamento tali da prevenire, ed eventualmente identificare e minimizzare il rischio, la commissione di reati legati alla corruzione,** di cui agli articoli 318 ss del Codice penale. È prevista comunque la possibilità di ricorrere al sopracitato sistema interno di segnalazione, il cd. Whistleblowing, per comunicare eventuali episodi di corruzione nell'ambiente di lavoro. La popolazione aziendale è costantemente formata e aggiornata in materia di anticorruzione.

A seguito dell'adozione di tali presidi, il rischio di commissione di reati legati alla corruzione risulta essere basso. **Nel corso del 2022 non sono stati rilevati episodi di corruzione e non si sono verificate azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche.**

Per Maps Group è di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza corretta e leale. Tutte le società del Gruppo si impegnano, pertanto, a competere lealmente sul mercato evitando comportamenti anti-competitivi e violazioni di legge antitrust.

VAI ALL'INDICE

3.6.4 Sicurezza dati

GRI 2-25

La sicurezza dei dati ovvero "*data protection*" rappresenta un elemento di importanza strategica per Maps Group e un **tema materiale,** identificato nell'analisi di materialità condotta nel presente Bilancio, produttivo di impatti negativi potenziali e attuali.

La Società gestisce i rischi connessi alla sicurezza dei dati adottando le cautele illustrate nei Paragrafi "Privacy", "Certificazioni" e "Cybersecurity".

3.6.4.1 Privacy

GRI 418-1

Maps Group tratta quotidianamente dati di clienti, anche sensibili. La tutela di questi dati è di primaria importanza. Il Gruppo vanta un team interno, formato da personale dipendente dedicato alla protezione dei dati e supportato da consulenti esterni.

Il team interno coopera con un Data *Protection Officer* (DPO) esterno, così come previsto dal GDPR 679/2016.

Grazie alla programmazione di audit settimanali, il DPO supporta il Team Privacy a individuare eventuali carenze nel trattamento dei dati da parte di Maps Group e a colmare tali lacune.

GZOOM
VALUE GOVERNANCE

Maps Group si avvale di **Gzoom**, una soluzione *software* sviluppata internamente e distribuita a molti clienti, come strumento per elaborare il Registro dei Trattamenti. È in atto un programma di formazione che prevede una sessione iniziale al personale e ai consulenti nel primo momento in cui iniziano l'attività per il Gruppo, ponendo l'attenzione sui principi fondamentali del GDPR.

Viene, poi, erogata una seconda parte della formazione nella quale vengono approfonditi aspetti tecnici della Privacy. Viene effettuato periodicamente un aggiornamento della formazione e sono organizzate sessioni *ad hoc* per approfondire alcune tematiche in relazione alle aree lavorative, ai soggetti maggiormente interessati in funzione del ruolo o delle attività svolte a seguito di cambiamenti normativi, ponendo sempre l'attenzione sugli impatti ai prodotti e ai servizi forniti.

Dal 2021 è stato introdotto un Audit periodico interno da parte del Team Privacy con i responsabili di BU per:

- monitorare il mantenimento e l'aggiornamento del Registro dei Trattamenti;
- provvedere alla nomina tempestiva degli Amministratori di sistema;
- favorire l'analisi delle nuove soluzioni e servizi erogate dal Gruppo;
- individuare eventuale personale che necessita di sessioni formative specifiche.

Nel corso del 2022, è stata registrato un episodio di violazione di dati personali, oggetto di una due diligence interna e di notifica al Garante della Privacy.

Nell'anno, il Gruppo ha approvato una **Procedura interna di data breach**, con la finalità di gestire eventuali episodi di violazione dei dati personali.

Tra gli **obiettivi, nel breve periodo**, Maps Group si propone di adottare una Procedura di data retention.

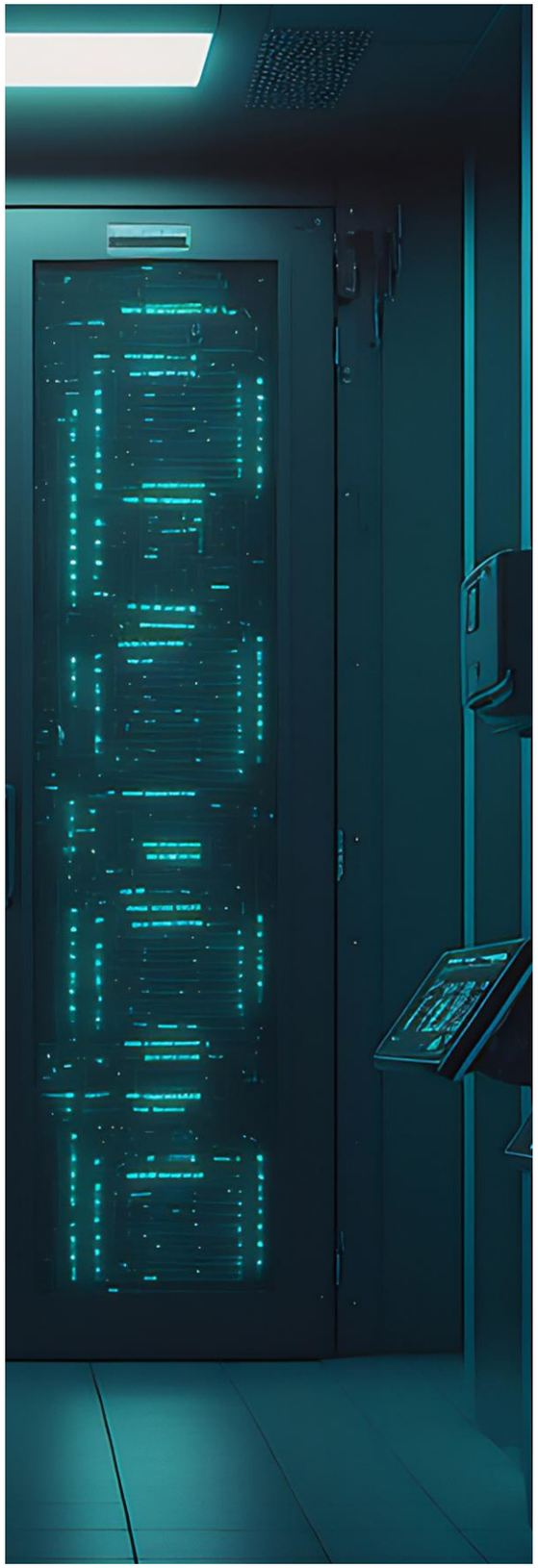
VAI ALL'INDICE

3.6.4.2 Cybersecurity

Maps Group attenziona annualmente i dati relativi alla cybersicurezza, predisponendo misure di sicurezza idonee a prevenire illeciti sempre più presenti nel contesto delle Società informatiche, **Maps Group si sta attivando per munirsi, entro breve tempo, di un *Chief Information Security Officer* (CISO) esterno**, il cui compito è quello di identificare le vulnerabilità informatiche del Gruppo e predisporre dei piani di miglioramento, garantendo così la predisposizione di un apparato di misure preventive idoneo a garantire la massima sicurezza sui dati e informazioni trattate.

Maps Group predisporrà un piano di formazione per i dipendenti tecnici al fine di alimentare la cultura sulla prevenzione dei rischi legati alla cybersicurezza.

Maps Group si è prefissata, inoltre, come **obiettivo quello di qualificare i prodotti "ACN"** dimostrando così di rispettare i requisiti richiesti dalla nuova Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale per l'erogazione dei servizi cloud alla Pubblica Amministrazione. La qualifica assicura i massimi livelli di sicurezza per le piattaforme cloud.



* ACN: prodotti conformi agli standard dettati dalla Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale

4 Responsabilità sociale

In questo capitolo:

4.1 LE RISORSE DI MAPS GROUP
4.2 CRESCITA PROFESSIONALE
4.3 BENESSERE DEI DIPENDENTI
4.4 SICUREZZA SUL LAVORO
4.5 RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

+26% DIPENDENTI TOTALI

+50% DEI DIPENDENTI **UNDER 30**

+2 SOCIETÀ CONTROLLATE DEL GRUPPO ADERISCONO AL PROGETTO **MAPS HABITAT**

MAPS HABITAT TEAMWORK FROM REMOTE

+87% SPESE FLEXIBLE BENEFITS

+18% SPESE DI ISTRUZIONE

98% DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

+65% ORE MEDIE DI FORMAZIONE

RELAZIONE DI IMPATTO DELLA SOCIETÀ BENEFIT I-TEL CON INIZIATIVE SOCIALI

i-tel IL DOMANI È GIÀ QUI

+150% DI PERSONE COINVOLTE NEI PIANI DI STOCK OPTION E STOCK GRANT 2022-2024

85% OPZIONI CONVERTITE IN AZIONI MAPS S.p.A. A CHIUSURA DEL PIANO DI STOCK OPTION 2019/2022

+1 RISORSA OPERATIVA IN SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO PER TUTTO IL GRUPPO

VAI ALL'INDICE

GRI

4.1 LE RISORSE DI MAPS GROUP

2-7 2-30

Maps Group riconosce e promuove il **valore delle proprie persone** e si impegna a potenziarlo nella convinzione che esse rappresentino la **chiave del successo per la crescita**. In tale contesto, risulta fondamentale la funzione Risorse Umane al fine di favorirne lo sviluppo e la valorizzazione attraverso:

- la **selezione attenta** delle persone;
- la definizione di un **piano di formazione** comune e percorsi *ad hoc* concordati con i Responsabili di riferimento;
- la sollecitazione ad un **dialogo continuo** con i dipendenti e la codificazione di iter periodici di **valutazione delle *performance***.

La totalità dei dipendenti in Maps Group sono assunti e tutelati dai CCNL di riferimento applicati in tutte le società del Gruppo e riconducibili ai CCNL Commercio e Servizi, Comunicazione PMI, Metalmeccanica e Industria.

Al 31 dicembre 2022 i dipendenti del Gruppo sono pari a 297 unità con una crescita rispetto al 2021 del 26%. **L'aumento del numero dei dipendenti rispecchia l'andamento economico positivo del Gruppo e la forte propensione alla crescita anche per linee esterne**. Con la consapevolezza della centralità e del benessere delle persone, a fronte delle acquisizioni, Maps Group si impegna a svolgere un'attenta attività di analisi e integrazione delle risorse umane della società, con la finalità di agevolare l'inserimento dei dipendenti nella nuova realtà e cultura di Gruppo.

La **presenza geografica dei dipendenti** si conferma anche per il 2022 **principalmente** nel Nord Italia, con una presenza significativa in **Emilia Romagna** e **Lombardia**, nelle quali si trovano l'*Headquarter* e alcune delle principali sedi del Gruppo.

Sebbene i dipendenti siano dislocati su varie sedi, è interesse di Maps Group rafforzare il **senso di identità e di appartenenza** dei dipendenti tramite iniziative di engagement di varia natura: **Eventi aziendali di Gruppo, attività di *team building*, incontri aziendali virtuali, *newsletter* interne, incontri extra lavorativi (paintball, mindfulness, yoga, cinema serale)**, uniformazione delle politiche e procedure a livello lavorativo e adozione di politiche HR applicabili a tutte le aziende.

Maps Group si propone di iniziare a svolgere, con cadenza annuale, un'**analisi di clima** al fine di prendere atto di eventuali criticità e raccogliere il feedback delle persone del Gruppo.

La promozione di un ambiente di lavoro positivo, in cui i dipendenti possano dimostrare le proprie capacità e che contribuisca a creare valore nel lungo periodo, si realizza anche attraverso di benefit e iniziative volti a **bilanciare la vita personale e professionale** del dipendente e pertanto promuovere il benessere non solo nel contesto lavorativo, ma anche del proprio nucleo familiare.

VAI ALL'INDICE

Nelle tabelle a seguire, i dati 2021 comprendono anche la controllata IASI, non indicata nel Bilancio 2021. I dati aggiornati nel 2022 fanno riferimento all'intero Gruppo, ivi incluse le neoacquisite I-Tel e Energenius:

2022			2021		
297	199	98	235	163	72

Si segnala, inoltre, nel 2022 due lavoratori (1 donna) con contratti a chiamata.

DIPENDENTI TEMPO DETERMINATO/INDETERMINATO

2022	Tempo determinato			Tempo indeterminato		
	5	3	2	292	196	96
PARMA	-	-	-	98	67	31
MODENA	-	-	-	37	20	17
MILANO	1	1	-	65	43	21
MONTESILVANO	1	1	-	18	16	2
SULMONA	2	1	1	13	10	3
RICCIONE	-	-	-	20	13	7
FERMO	-	-	-	21	12	9
GENOVA	-	-	-	4	4	-
PRATO	-	-	-	2	2	-
ROVERETO	1	-	1	11	9	2
ROMA	-	-	-	4	1	3

2021	Tempo determinato			Tempo indeterminato		
	6	4	2	229	159	70
PARMA	-	-	-	85	56	29
MODENA	2	1	1	30	19	11
MILANO	1	1	-	56	38	18
MONTESILVANO	1	1	-	18	17	1
SULMONA	2	1	1	13	11	2
FERMO	-	-	-	21	12	9
GENOVA	-	-	-	4	4	-
PRATO	-	-	-	2	2	-

DIPENDENTI PART-TIME/FULL-TIME

2022	Part-time			Full-time		
	32	6	26	265	193	72
PARMA	9	3	6	89	64	25
MODENA	2	-	2	35	20	15
MILANO	5	1	4	60	43	17
MONTESILVANO	1	-	1	18	17	1
SULMONA	1	-	1	14	11	3
RICCIONE	6	1	5	14	12	2
FERMO	3	-	3	18	12	6
GENOVA	-	-	-	4	4	-
PRATO	-	-	-	2	2	-
ROVERETO	3	1	2	9	8	1
ROMA	2	-	2	2	1	1

2021	Part-time			Full-time		
	19	3	16	216	160	56
PARMA	7	1	6	78	55	23
MODENA	2	1	1	30	19	11
MILANO	4	-	4	53	39	14
MONTESILVANO	-	-	-	19	18	1
SULMONA	2	1	1	13	11	2
FERMO	4	-	4	17	12	5
GENOVA	-	-	-	4	4	-
PRATO	-	-	-	2	2	-

VAI ALL'INDICE

GRI

4.1.1 Diversity 405-1

DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E GENERE

	2022			2021		
	100%	67,0%	33,0%	100%	68,9%	31,1%
DIRIGENTI	1,7%	1,7%	0,0%	2,1%	2,1%	0,0%
QUADRI	6,4%	5,4%	1,0%	7,2%	6,4%	0,9%
IMPIEGATI	90,2%	59,3%	31,0%	89,4%	59,6%	29,8%
OPERAI	1,7%	0,7%	1,0%	1,3%	0,9%	0,4%

	2022			2021		
	< 30	30-50	>50	< 30	30-50	>50
	17,8%	54,9%	27,3%	11,9%	60,4%	27,7%
DIRIGENTI	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,4%	1,7%
QUADRI	0,0%	2,4%	4,0%	0,0%	2,6%	4,7%
IMPIEGATI	17,8%	51,5%	20,9%	11,9%	57,0%	21,3%
OPERAI	0,0%	1,0%	0,7%	0,0%	0,4%	0,0%

VAI ALL'INDICE

4.1.2 Categorie protette

Maps Group si impegna a proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inserendo nell'organizzazione aziendale giovani e persone appartenenti a categorie protette, in numero crescente per effetto, tra l'altro, dell'allargamento del perimetro aziendale.

	2022			2021		
	CAT. PROTETTE	DISABILITÀ	ALTRO	CAT. PROTETTE	DISABILITÀ	ALTRO
	9	0	0	7	0	0
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	8	0	0	6	0	0
OPERAI	1	0	0	1	0	0

Il Gruppo si avvale, inoltre, del lavoro di persone provenienti da Cooperative come *Cigno Verde, Biricc@* e *Aliante*, associazioni del territorio, impegnate nell'impiego di soggetti svantaggiati in attività di agricoltura, pulizia, lavanderia e sartoria. Per conoscere meglio queste ed altre associazioni e cooperative si rinvia al Paragrafo dedicato ai Rapporti con la Comunità.

*Il dato sopra riportato comprende solo gli assunti diretti di Maps S.p.A., senza includere le cooperative sopracitate.

GRI

4.1.3 Lavoratori non dipendenti 2-8

Maps Group si avvale, in misura marginale e per casi eccezionali, dell'aiuto di lavoratori non dipendenti tramite rapporti di natura consulenziale e limitando al massimo eventuali rapporti precari, quali contratti a chiamata e co.co.co./co.co.pro.

Promuove inoltre una filosofia di crescita dei talenti all'interno del contesto aziendale, agevolando e incentivando periodi di stage curriculare e extracurriculare, quest'ultimo finalizzato all'eventuale assunzione al termine del percorso, garantendo agli studenti tutta l'attenzione dei tutor aziendali in modo da offrire loro una formazione adeguata per il successivo inserimento nel mondo del lavoro.

Lo stage curriculare si svolge attraverso la formula ***"training on the job"***, affiancando lo studente ad una figura professionale esperta nel settore del corso di studi. Questa opportunità è aperta a studenti appartenenti a corsi di studio relativi a tutte le tematiche trattate in azienda, sia del corso triennale sia del corso di specializzazione.

La tabella qui di seguito dimostra il carattere del tutto eccezionale dei rapporti di lavoro non subordinato:

	2022			2021		
	32	26	6	40	31	9
CONSULENTI*	10	8	2	13	11	2
CO.CO.CO	2	1	1	2	1	1
STAGISTI	20	17	3	16	10	6

* I dati 2022 dei consulenti non includono i valori afferenti alle neoacquisite Energenius e I-Tel

VAI ALL'INDICE

Collaborazioni didattiche con le università

Maps Group promuove fortemente l'avvio di collaborazioni didattiche con le Università, per un miglioramento e arricchimento reciproco sul piano della formazione e dell'aggiornamento professionale.

In particolare, per il 2022, si segnala che una risorsa di Maps Group risulta assegnataria per l'A.A 2022/23 dell'**insegnamento del corso di *"Sistemi Orientati ad Internet"*** del **secondo anno di laurea magistrale** in **Ingegneria Informatica dell'Università di Parma**. Maps Group ha promosso tale collaborazione consentendo lo svolgimento dell'insegnamento durante l'orario lavorativo.

La nostra soluzione **Gzoom** è, inoltre, utilizzata come **strumento didattico** presso il **Master delle performance degli enti locali dell'Università di Ferrara**, Facoltà di economia, e presso il **Master di innovazione della pubblica amministrazione** alla **Bologna Business School** dell'Università di Bologna. Infine, Maps Group sponsorizza dal 2021 il Master delle performance dell'Università di Bari.

Università con convenzione di Stage Curriculare:

- Università degli Studi di Genova
- Università di Bologna
- Università di Modena e Reggio
- Politecnico di Milano
- Università Bocconi
- Università di Parma
- Università di Pisa
- Università di Trento
- Politecnico delle Marche
- Università dell'Aquila
- Università di Ferrara

VAI ALL'INDICE

GRI 401-1

4.1.4 Turnover

Maps Group ha individuato la ***Talent acquisition e retention*** quale **tematica materiale**. Per tale ragione, il Gruppo si impegna ad offrire un ambiente di lavoro positivo, flessibile e stimolante che abbia a cura il dipendente quale lavoratore e come persona. Questo, unitamente alle diverse iniziative di welfare e al Progetto Maps Habitat, ha permesso di raggiungere il risultato, che l'azienda si era proposta, di mantenere un **valore di turnover del personale basso,** e di diminuirlo nell'anno, a fronte di un **tasso di acquisition sempre più alto**.

Di seguito, i dati esprimono con chiarezza i risultati del Gruppo in merito:

ENTRATE AL 31/12/2022

2022	< 30	30-50	>50	TURNOVER
TURNOVER	58,5%	18,4%	3,7%	
	31	30	3	21,5%
	22	20	1	21,6%
	9	10	2	21,4%

2021	< 30	30-50	>50	TURNOVER
TURNOVER	64,3%	6,3%	0,0%	
	18	9	0	11,5%
	12	5	-	10,5%
	6	4	-	13,7%

USCITE AL 31/12/2022

2022	< 30	30-50	>50	TURNOVER
TURNOVER	20,8%	11,0%	4,9%	
	11	18	4	11,1%
	8	15	2	12,6%
	3	3	2	8,2%

2021	< 30	30-50	>50	TURNOVER
TURNOVER	21,4%	13,4%	3,1%	
	6	19	2	11,5%
	4	13	2	10,5%
	2	6	0	13,7%

VAI ALL'INDICE

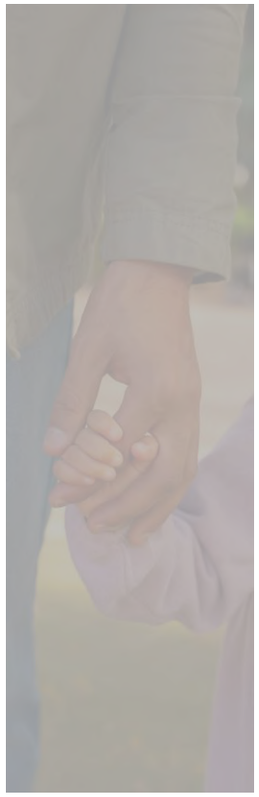
4.1.5 Congedo parentale

GRI 401-3

Il Gruppo garantisce e tutela tutti i dipendenti che intendano usufruire di congedi parentali in favore di entrambi i genitori, secondo le disposizioni di legge.

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

	2022		2021		2021 status al 31-12-2022		Tasso di retention
	14		12		12		83%
	4	29%	5	42%	5	42%	0,8%
	10	71%	7	58%	7	58%	86%
Ancora in congedo	3		3		-		
	-	0%	-	0%	-	0%	
	3	30%	3	43%	-	0%	
Rientrati	10		8		10		
	4	100%	5	100%	4	80%	
	6	60%	3	43%	6	86%	
Dimessi	1		1		2		
	-	0%	-	0%	1	20%	
	1	10%	1	14%	1	14%	



Il Gruppo agevola il più possibile il lavoro delle dipendenti in gravidanza, con lo scopo di poter conciliare vita familiare e lavoro. Tra le iniziative previste, per agevolare l'ingresso al luogo di lavoro delle gestanti, laddove la sede disponga di un parcheggio riservato aziendale, si riserva **alle future mamme un posto auto dedicato**.

Il progetto Maps Habitat, nel suo obiettivo principale di accogliere le esigenze personali di ciascun dipendente, ha definito **particolari orari di lavoro finalizzati a rispondere alle esigenze delle famiglie**.

Il **piano welfare** di Maps Group, inoltre, prevede lo stanziamento di un **importo addizionale da usufruire per spese di istruzione e cura relative ai figli**.

VAI ALL'INDICE

4.2 CRESCITA PROFESSIONALE

4.2.1 Valutazione delle performance individuali

Maps Group è impegnata nella messa a punto di un processo strutturato per la definizione e l'evoluzione di percorsi di carriera, di sviluppo e incremento delle competenze delle risorse umane. Tra le iniziative previste per garantire la crescita professionale, tutti i dipendenti del Gruppo vengono coinvolti in un **processo di valutazione**, che verte su competenze tecniche tipiche del profilo, *soft skills*, risultati ottenuti sulle aree di miglioramento condivise in precedenza e raggiungimento degli obiettivi assegnati. La sessione di valutazione diventa poi occasione di **dialogo**, di **feedback reciproco**, verifica e **definizione degli obiettivi** e delle aree di miglioramento per il periodo successivo.

Il processo di valutazione per obiettivi è esteso a tutta la popolazione aziendale del Gruppo, a prescindere dalla presenza o meno di una parte variabile della retribuzione dipendente dal raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Nel 2022 il 36,70% dei dipendenti vanta una retribuzione variabile ("MBO") corrisposta in funzione del raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati; mentre nel 2021, il 39,8% della popolazione aziendale presentava l'MBO. La variazione è principalmente generata dall'elevato numero di acquisizioni portate a termine quest'anno, che, generalmente, non prevedono tale componente nella retribuzione dei propri dipendenti.
Come obiettivo di breve periodo, Maps Group si propone di incrementare la suddetta percentuale.

4.2.2 Politica delle remunerazioni 2022-2024

Nel 2022, l'Assemblea degli azionisti di Maps Group ha approvato una nuova versione della Politica in materia di remunerazioni estesa a tutti i **manager strategici** del Maps Group e strutturata in modo da riflettere ruolo, responsabilità e specializzazione professionale della persona a cui viene applicata. Lo scopo della Politica è quello di **allineare gli interessi dei managers del Gruppo con l'obiettivo del perseguimento del successo sostenibile**, ovvero della creazione di valore nel medio-lungo periodo per tutti gli stakeholders. Inoltre, la Politica si prefigge **il compito di attrarre e trattenere le persone qualificate**, dotate di quelle competenze e professionalità richieste per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

La politica di remunerazione si propone, inoltre, di:

- integrare correttamente le varie componenti della remunerazione, bilanciando la componente fissa, quella variabile e i benefit non monetari, in modo da allineare le retribuzioni con le performance individuali e di Gruppo
- rispettare e valorizzare le persone, premiando l'impegno e l'apporto individuale al successo del Gruppo;
- monitorare le prassi e le tendenze di mercato, così da definire una Politica capace di attrarre e mantenere i talenti, seguendo i principi di equità e trasparenza; (iv) raggiungere una compliance con le best practice e con le istruzioni di Borsa Italiana e del Codice di Autodisciplina.

La funzione di incentivazione è svolta proprio dalla componente monetaria variabile, a sua volta suddivisa in **Short Term Incentive (STI) e Long Term Incentive (LTI).**

Gli STI sono basati su obiettivi di breve periodo, ovvero su obiettivi annuali di performance. I criteri generali di assegnazione delle varie componenti della retribuzione sono frutto di una ricerca basata su ricerche accademiche e su benchmark, usufruendo di database internazionali.

I LTI sono strutturati su obiettivi di medio-lungo periodo, in modo da ancorare la remunerazione alla creazione di valore sostenibile per tutti gli azionisti, riponendo adeguata attenzione ai fattori strategici. Tra gli LTI, si individuano **i Piani di Stock option e di Stock grant** (i "Piani").

VAI ALL'INDICE

I Piani, già avviati e chiusi per il triennio 2019-2021, hanno portato ad un risultato finale nel 2022 di (i) n**. 27.350 azioni ordinarie** assegnate gratuitamente ad un dirigente con responsabilità strategiche di Maps S.p.A. (ii) **n. 52.085 azioni ordinarie** a seguito dell'esercizio di altrettante opzioni maturate assegnate a **dieci** dipendenti di Maps Group. La percentuale di conversione delle opzioni maturate è stato pari al **85% a conferma della fiducia riposta dai dipendenti di Maps Group nel titolo azionario di Maps S.p.A.**

I nuovi Piani di stock option e di stock grant 2022-2024, sono stati approvati dall'Assemblea degli azionisti del 28 luglio 2022. Sono stati individuati i beneficiari dei Piani e il numero massimo di Opzioni e Azioni agli stessi attribuibili, tenendo conto, tra l'altro, delle funzioni svolte dal singolo beneficiario, del relativo contributo allo sviluppo dell'attività del Gruppo e delle conseguenze in caso di uscita del beneficiario dal Gruppo stesso. I beneficiari

In particolare, previo parere positivo non vincolante del Comitato per le operazioni con parti correlate, il Consiglio **ha deliberato l'assegnazione futura, in favore di 30 persone, tra dipendenti, anche non manager, e amministratori del Gruppo, di un numero massimo di 311.000 Opzioni**. Gli obiettivi sono connessi a specifici obiettivi economici definiti nel Piano Industriale 2022-2024. Ogni opzione dà il diritto a sottoscrivere un'azione al prezzo di esercizio.

Il Piano di Stock Grant 2022-2024, previo parere positivo non vincolante del Comitato per le operazioni con parti correlate e in attuazione del Piano di Stock Grant 2022-2024, **il Consiglio ha infine deliberato l'assegnazione futura, in favore di 10 persone, tra dipendenti e amministratori del Gruppo**, del diritto a sottoscrivere massime n. 104.000 azioni Maps S.p.A., che saranno assegnate subordinatamente al raggiungimento da parte dei beneficiari di determinati obiettivi economici definiti nel Piano Industriale 2022-2024.

In definitiva, si conferma che i Piani 2022-2024 hanno previsto il **coinvolgimento di un numero crescente di dipendenti (+150%)**, anche non *manager*, facenti parte del Gruppo.

GRI

4.2.3 Formazione

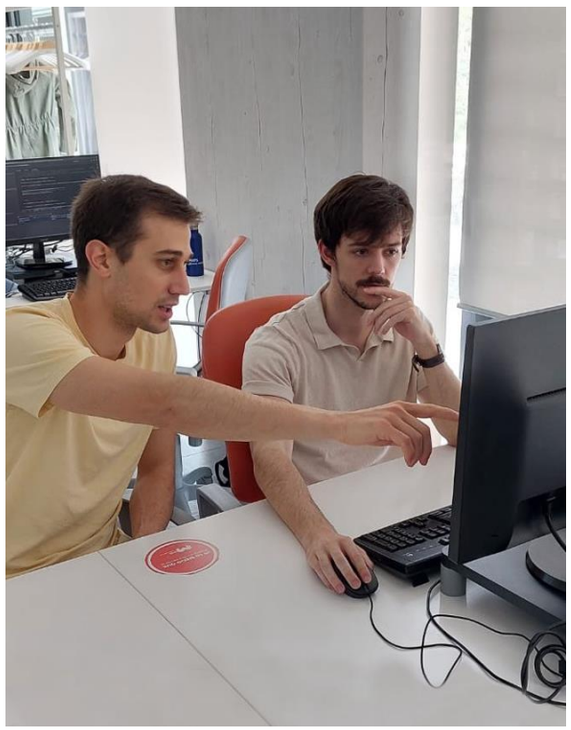
2-25 404-1

Maps Group crede e investe fortemente nella **formazione** che rappresenta un ambito di importanza strategica e quindi **un tema materiale** per il Gruppo, in base all'analisi di materialità condotta ai fini del presente Bilancio

L'attività di formazione viene annualmente programmata e descritta in un **Piano annuale di formazione**. A seguito della pianificazione delle attività formative, viene effettuata una selezione dei docenti, anche individuati tra i dipendenti del Gruppo dotati di competenze tecniche specifiche (che a loro volta ricevono formazione adeguata) o delle società che possono erogare i corsi.

I dipendenti, fin dal primo momento dell'*onboarding*, vengono edotti rispetto ai **corsi formativi** a cui devono obbligatoriamente e attivamente partecipare. Tra questi, la sicurezza sul lavoro, privacy, sicurezza dei dati (ISO 27001) e Modello 231.

Inoltre, per Maps Group risultano fondamentali e particolarmente seguiti i corsi di aggiornamento tecnico-professionale. Vengono, inoltre, offerte attività formative *tailor made* in funzione del ruolo e delle competenze del dipendente.



VAI ALL'INDICE

Quanto alle *soft skills*, il Gruppo ripone particolare attenzione alla tematica, proponendo anche **corsi aziendali di sviluppo delle competenze manageriali e di *leadership*** tenuti da professionisti e rivolti a dipendenti con profili consolidati e ad alto potenziale. A tutti dipendenti vengono offerte invece **attività di *team building*** tramite professionisti accreditati ovvero con attività organizzate dal Gruppo.

L'accrescimento del bagaglio culturale e di conoscenze viene favorito non solo tramite il ricorso a corsi interni o tramite il finanziamento di eventi formativi esterni, e, previo accordo con l'azienda, attraverso la possibilità di prendere un monte ore annuale di congedo per lo studio.

Ore medie di formazione* per dipendente in base al genere e all'inquadramento contrattuale:

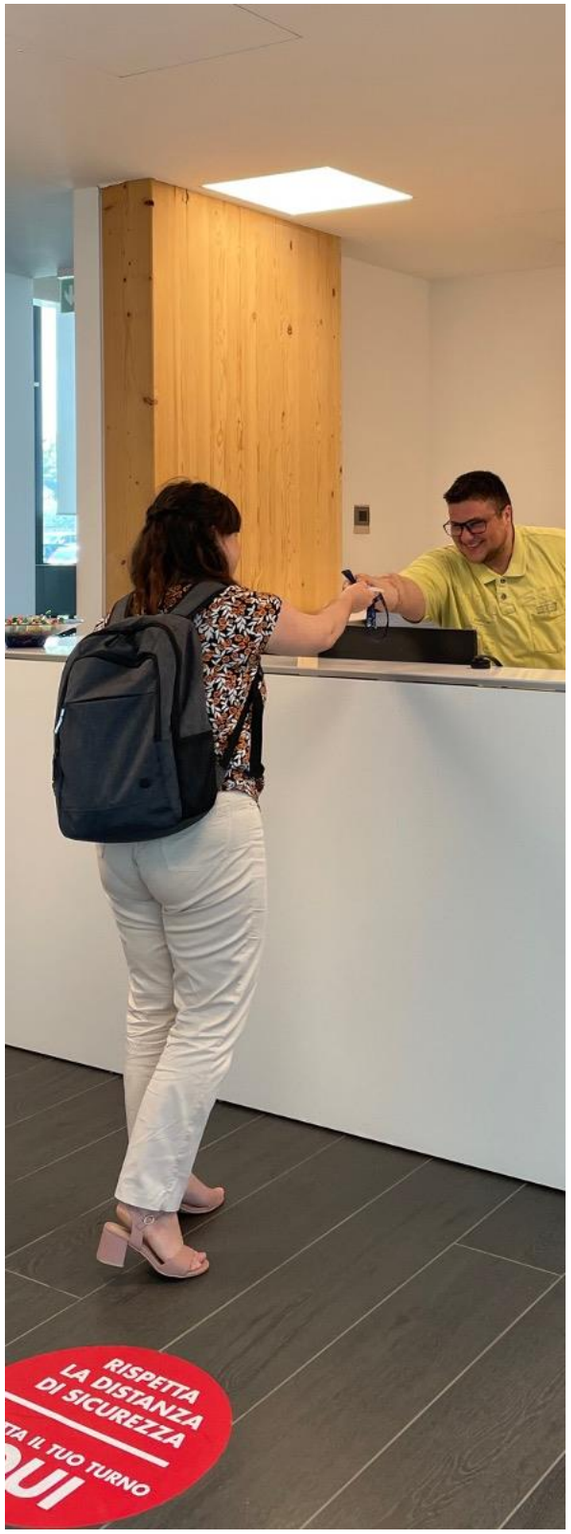
	2022			2021		
	95 h	**94 h**	**103 h**	**53 h**	**43 h**	**25 h**
DIRIGENTI	4 h	4 h	0 h	6 h	6 h	0 h
QUADRI	34 h	34 h	33 h	22 h	21 h	37 h
IMPIEGATI	103 h	104 h	102 h	58 h	48 h	76 h
OPERAI	0 h	0 h	0 h	0 h	0 h	0 h

Ore 87,7 dato normalizzato (epurato dalle ore di formazione della BU Maps ESG – GZOOM team che ha ricevuto un ingente numero di ore di formazione per diversi mesi)

+65%
ORE MEDIE DI FORMAZIONE

L'incremento delle ore medie di formazione per dipendente deriva dalla necessità di assicurare l'aggiornamento delle competenze tecniche dei dipendenti.

* I dati sulla formazione non comprendono le aziende acquisite nel corso del 2022, sebbene queste abbiano ricevuto talvolta l'erogazione di sessioni formative da parte della Capogruppo.



VAI ALL'INDICE

4.3 BENESSERE DEI DIPENDENTI

Il Benessere dei dipendenti rappresenta un ambito di importanza strategica per il Gruppo, individuato **nell'analisi di materialità** condotta nel presente Bilancio.

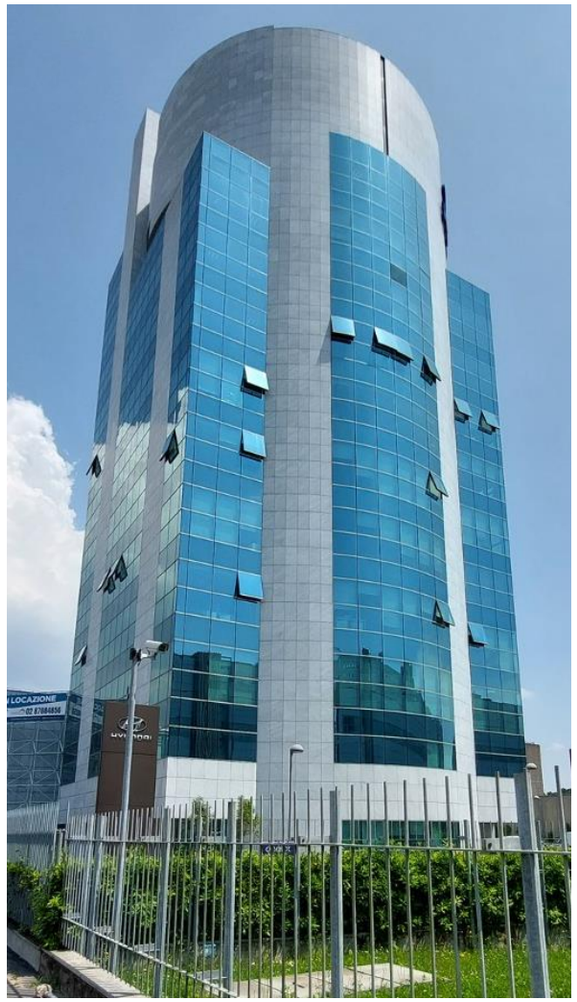
Il Gruppo si è impegnato in tutti questi anni a garantire un ambiente di lavoro confortevole in cui il **benessere del dipendente** è al centro del progetto. L'obiettivo è quello di ricreare un Habitat dove le persone possano sentirsi a proprio agio sempre, sia nelle fasi produttive che in quelle dedicate alla pausa e al relax. Lo scopo è quello di accrescere l'integrazione, di sviluppare la *corporate identity*, così da rafforzare posizionamento, immagine, credibilità e *talent attraction*. **La sede di Parma**, sede legale della di Maps S.p.A., vanta numerose sale meeting per favorire il lavoro in team e alcuni locali per il ristoro e la condivisione.

La sede costituita da due edifici per un totale di 1.140 mq, si trova in un contesto condominiale di nuova costruzione che coniuga il fattore estetico con l'efficienza energetica. Il condominio offre ampi spazi verdi, spazi esterni comuni, parcheggio interno ed esterno nelle immediate vicinanze; offre, inoltre, la prossimità di servizi quali supermercati e negozi, ristoranti, vicinanza alle principali arterie stradali, piste ciclabili, servizi di trasporto pubblico.

Il Gruppo si impegna a rendere aderenti a suddetto standard anche le altre sedi del Gruppo, mettendo fin da subito a disposizione locali per il lavoro in team e per il ristoro in azienda. Nel 2020, è stata inaugurata anche la nuova **sede di Milano**, di circa 1000 mq suddivisi due piani, nella quale possono recarsi tutti i dipendenti di Artexe e Maps S.p.A., nonchè eventuali dipendenti del Gruppo che siano dislocati per ragioni anche personali sulla città.

VAI ALL'INDICE

La suddivisione degli spazi è stata progettata coerentemente con l'organizzazione del lavoro di Maps Habitat e con l'impostazione della sede di Parma, contemplando ambienti open space, uffici creati per i team di lavoro e la realizzazione di una nuova e innovativa sala Demo Artexe, area ristoro e parcheggi riservati.



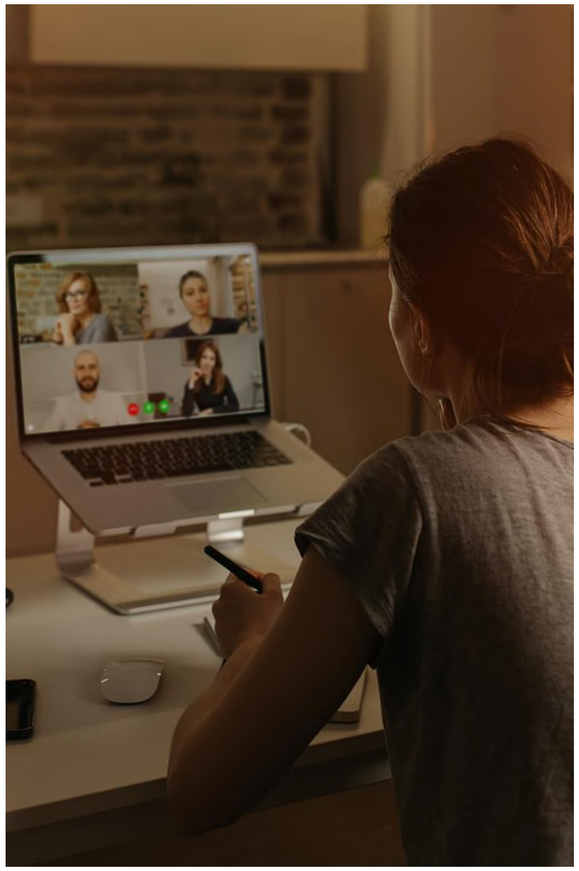
VAI ALL'INDICE

VAI ALL'INDICE

4.3.1 Maps Habitat

Maps Group nel settembre 2020 ha introdotto una nuova forma di organizzazione ibrida del lavoro, fortemente incentrata sul telelavoro, definita Maps Habitat. Il Progetto Maps Habitat si pone l'obiettivo di curare il benessere e i bisogni delle persone, permettendo, con i vari piani di lavoro, di gestire meglio il tempo e quindi di migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Maps Habitat vuole creare un ambiente professionale che favorisca i talenti, la loro crescita e la loro autonomia, tramite un'organizzazione del lavoro basata su **obiettivi** e sulla **fiducia**.

Maps Habitat offre ai dipendenti la possibilità di un **risparmio economico** tramite la riduzione delle spese di commuting casa-lavoro. La riduzione del pendolarismo permette anche indubbi **benefici ambientali**, grazie alla riduzione delle emissioni derivanti dall'uso dei mezzi per recarsi fisicamente in ufficio. L'Habitat ideale che può consentire questa crescita è fatto di fiducia, affidabilità, qualità di vita, connessioni e relazioni.



MAPS HABITAT
TEAMWORK FROM REMOTE

Telelavoro e flessibilità oraria

Il nuovo modello di lavoro permette a tutti i dipendenti di poter scegliere liberamente tra 7 piani di lavoro settimanali (gli "Habitat"), che permettono di alternare i giorni di lavoro in sede o in telelavoro, a seconda delle proprie esigenze e di usufruire di orari flessibili, così da permettere un migliore connubio tra vita lavorativa e vita privata. Il Gruppo eroga un **buono giornaliero dal valore di €2** per le spese di connessione per il telelavoro.

Mette inoltre a disposizione, su scelta di ciascun dipendente, in comodato ad uso gratuito, una delle seguenti attrezzature:

- **Sedia ergonomica con braccioli**
- **Monitor**
- **Kit postura: tastiera, mouse, rialzo per PC e poggiapiedi**

Queste dotazioni si aggiungono al PC portatile e altri strumenti dedicati alla comunicazione telematica e alla collaborazione a distanza, già forniti ad ogni persona di Maps Group.

Teamwork

Maps Habitat garantisce il mantenimento del lavoro di gruppo sia da remoto che in sede, allo scopo di favorire lo scambio di idee e la collaborazione. Infatti, l'iniziativa prevede che tutti i programmi assicurino alcune ore settimanali di compresenza al lavoro tra i membri di ogni gruppo di lavoro e una intera giornata a settimana di lavoro in ufficio per l'incontro con il team.

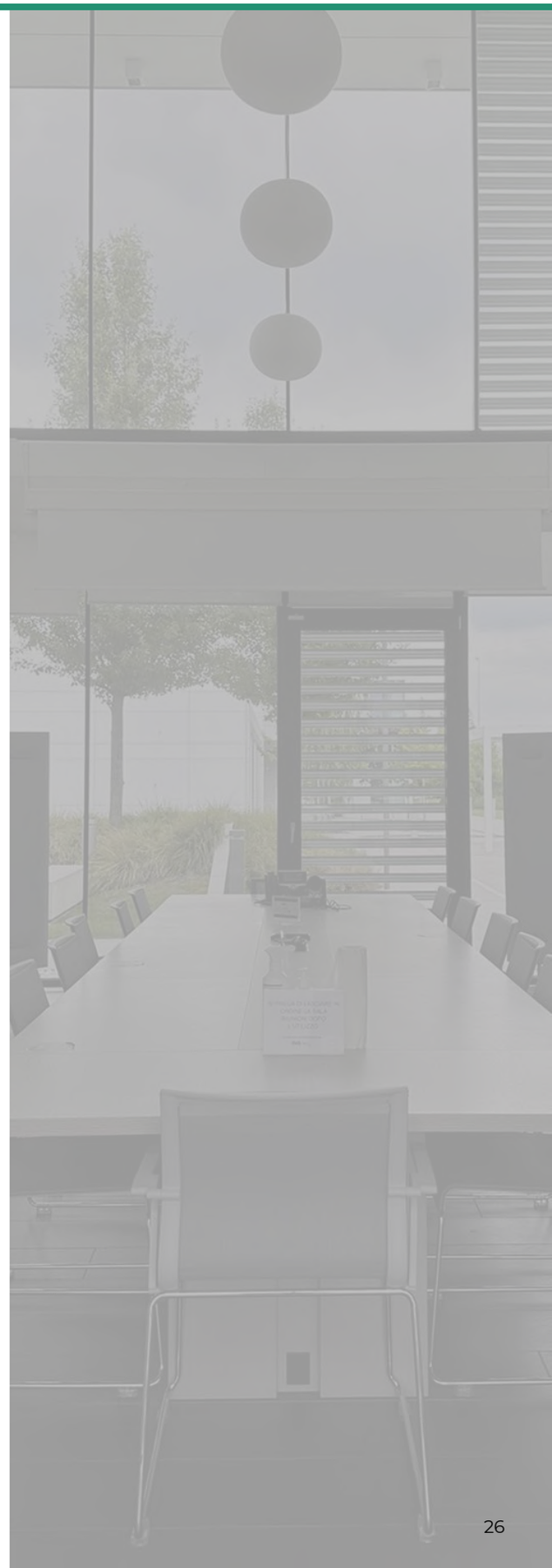
Per favorire ulteriormente la coesione tra i membri del team di lavoro, **il Gruppo offre mensilmente ai propri dipendenti un pranzo** presso i ristoranti e i bar locali convenzionati.

Resta la massima disposizione da parte di Maps Group nel supportare coloro che desiderano ricreare altri momenti di gruppo, come un brindisi natalizio o un aperitivo a fine giornata lavorativa.

Inoltre, sono stati introdotti in azienda strumenti tecnologici dedicati alla **collaborazione online** mentre gli spazi aziendali sono stati allestiti come **luoghi di ritrovo**, con un maggior numero di sale riunioni e scrivanie condivise a rotazione, poiché le sedi non sono luogo di lavoro individuale ma di condivisione.

Maps Group ha esteso nel 2022 Maps Habitat anche alle due nuove aziende acquisite IASI e SCS Computers, dopo aver dotato tutti i dipendenti degli strumenti di lavoro idonei al progetto. **Si propone per il 2023** di integrare nel Progetto stesso anche le società acquisite nel 2022, Energenius e I-Tel.

I risultati del Progetto sono illustrati nel capitolo dedicato alla **Responsabilità Ambientale**.



VAI ALL'INDICE

4.3.2 PIANO WELFARE

- BUONI PASTO
- FLEXIBLE BENENFITS
- SPESE DI ISTRUZIONE PER I FIGLI
- ASSICURAZIONE SANITARIA INTEGRATIVA
- CONVENZIONI

Il Piano welfare di Maps Group comprende un **sistema di prestazioni non monetarie** finalizzate a incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori dipendenti sotto il profilo economico e sociale. Accanto a questo il Gruppo offre un insieme di benefits e servizi al fine di migliorare la vita privata e garantire il sostegno del reddito famigliare, allo studio, alla salute e benessere. Molteplici sono le iniziative volte al bilanciamento lavoro/vita privata come la sopracitata possibilità di ricorrere al telelavoro, gli orari flessibili o i permessi per studio.

SHARING NEWS

In aggiunta, a titolo esemplificativo, presso le sedi di Maps Group è consentita la ricezione di posta e pacchi, l'utilizzo del servizio di lavanderia e sartoria, presso la sede di Parma, e la possibilità di acquistare prodotti biologici da una Cooperativa agricola sociale parmense con cui Maps Group è convenzionata. Tutte le iniziative del piano di Welfare sono illustrate sul **sito interno SharingNews**, sul quale vengono anche pubblicati ogni mese gli eventi e i percorsi volti a stimolare gli interessi personali di ogni individuo, in ottica di creazione di un maggiore senso di comunità e di condivisione di informazioni, ovvero con lo scopo di creare valore sostenibile per tutti. Infatti, Maps Group ha anche messo a disposizione gli **spazi aziendali per le attività extra-lavorative** e le attività organizzate tra colleghi, permettendo la condivisione di passioni ed esperienze.

L'azienda ha integrato **flexible benefit** per i dipendenti sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato. Il Benefit può essere sfruttato tramite una piattaforma di welfare esterna, in modo da ampliare la gamma di offerta e rendere il processo di scelta più veloce e agevole.

Al fine di sostenere economicamente i dipendenti con figli, **Maps Group rimborsa le spese di istruzione ovvero di babysitting** sostenute nell'anno **fino a un massimo di 300 euro**. Tra le spese rimborsabili rientrano l'acquisto di libri scolastici, centri estivi, servizio mensa, servizio navetta casa scuola, rette scolastiche e universitarie, vacanze studio, corsi di formazione dopo scuola, baby-sitting e attività sportive.

VAI ALL'INDICE

SPESE D'ISTRUZIONE	
2022	2021
Maps Group ha rimborsato: **26.100€ +18%** di spese d'istruzione	Maps Group ha rimborsato: **22.200€** di spese d'istruzione

FLEXIBLE BENEFITS	
2022	2021
Maps Group ha erogato: **73.381€ +87%** di flexible benefits	Maps Group ha erogato: **39.200€** di flexible benefits

Nel corso del 2022 il Piano di welfare è stato esteso nche alla neoacquisita IASI, mentre per Energenius e I-Tel l'implementazione è prevista nel corso del 2023, essendo entrate a far parte del Gruppo nel corso dell'anno. I dipendenti hanno comunque ricevuto *flexible benefits* in quanto previsti dal proprio CCNL di riferimento.

Convenzioni

Nel Piano welfare rientrano anche le molteplici **convenzioni** che Maps Group ha sottoscritto per i suoi dipendenti. Tra le convenzioni attive si annoverano, a beneficio dei nostri dipendenti, le agenzie viaggi, le palestre, esercizi commerciali quali bar e ristoranti, lavanderie, cooperative che forniscono prodotti agroalimentari biologici.

Buoni pasto

Nell'anno 2022 Maps Group ha erogato un **valore totale di buoni pasto** a tutti I dipendenti tramite *Ticket Restaurants* pari a 166.929€ (+60% rispetto ai 104.322 € erogati nel 2021).

*Nel conteggio è incluso anche il buono smart di 2 euro per le giornate lavorate da remoto, riconosciuto a partire da settembre 2020 con l'attuazione del Progetto Maps Habitat.

Assicurazione sanitaria integrativa

Maps Group crede che sia importante affiancare ai servizi offerti dalla sanità pubblica una assistenza sanitaria integrativa, estesa a tutti i dipendenti del Gruppo.

Nel medio periodo, Maps Group si propone di offrire ai propri dipendenti piani di previdenza complementare integrativa come fondi pensionistici.

FASDAC Fondo Assistenza Sanitaria Dirigenti Aziende Commerciali

QuAS Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

metasalute Fondo Sanitario Lavoratori Metalmeccanici

Fondo di Previdenza Mario Negri

Associazione Antonio Pastore

Fondo Est assistenza sanitaria integrativa commercio turismo servizi e settori affini

VAI ALL'INDICE

VAI ALL'INDICE

4.4 SICUREZZA SUL LAVORO

GRI

2-25 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-10

La sicurezza sul lavoro è per Maps Group un tema centrale e rilevante che impatta sul benessere dei lavoratori. Per tale ragione, il Gruppo ripone particolare attenzione non solo nel rispetto della normativa di cui al D. lgs. 81/2008, ma anche nell'adozione di *best practice* che siano volte a garantire l'incolumità fisica e psicologica del lavoratore. A tal fine, il Gruppo si impegna a diffondere e consolidare **una cultura della sicurezza**, che viene promossa sin dal momento dell'*onboarding* in cui tutti i dipendenti sono chiamati a partecipare al corso di formazione salute e sicurezza sul lavoro, con la finalità di sviluppare nozioni sul tema e di acquisire una consapevolezza dei rischi presenti sul luogo di lavoro e che porti a consolidare la cultura della prevenzione e l'adozione di comportamenti responsabili da parte degli stessi. Allo stesso tempo, sono proposti corsi di aggiornamento specifici per la formazione dei responsabili e degli addetti alla sicurezza dei lavoratori.

L'impegno di Maps Group per la tutela e la promozione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro si traduce in **un'attenta gestione dei rischi**. Attraverso un'analisi continua delle criticità e l'adozione di un **approccio preventivo**, che si sostanzia, oltre che nell'adozione dei presidi di legge, nella formazione dei dipendenti, nella scelta di locali ed infrastrutture conformi ai sensi del D.Lgs di riferimento e idonei per il lavoro anche di categorie con disabilità. Maps Group mette a disposizione dei dipendenti politiche e procedure interne che promuovono le buone pratiche di salute e sicurezza, anche fornendo strumenti o dispositivi per la predisposizione di una postazione di lavoro idonea presso la propria abitazione. Inoltre, i dipendenti sono chiamati ad intervenire proattivamente segnalando eventuali situazioni che possano compromettere la salute e la sicurezza dei lavoratori stessi e suggerendo eventuali processi di miglioramento al RLS, al Facility manager e all'ufficio HR.

Oltre a quanto sopra, Maps Group:

- dal 2022, **vanta una risorsa con competenze in materia di salute e sicurezza**, al diretto riporto del *Facility manager*, che si occupa degli adempimenti richiesti dalla normativa per tutte le società del Gruppo, ivi inclusa la gestione delle attività connesse alle emergenze, e di assumere il ruolo operativo interno per il raccordo delle figure previste dalla normativa di riferimento. Parallelamente, la risorsa sta seguendo un percorso formativo specifico continuo per acquisire competenze tecniche più affinate sul tema;
- ha nominato un Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), un Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), un medico del lavoro per ciascuna società del Gruppo; le figure previste dalla normative per la gestione delle emergenze per ciascuna sede del Gruppo;
- eroga per il tramite del medico competente, visite mediche periodiche per ogni categoria lavorativa;

4.4.1. Analisi del rischio

La tipologia di attività che viene svolta nel Gruppo non presenta elementi di rilevante criticità relativamente alle problematiche sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Il rischio principale è di livello basso ed è legato all'uso di video terminali. Altri rischi minori sono afferenti all'illuminazione dell'ufficio, al microclima, allo stress da lavoro correlato, ai disturbi muscoloscheletrici, al rischio elettrico, all'esposizione ai campi magnetici e agli incendi e terremoti . Per prevenire ogni tipologia di rischio, Maps Group redige e aggiorna costantemente il DVR, come da precisi standard normativi.

Grazie alla costante attività di analisi dei rischi e ai numerosi presidi, nel corso del 2022 non si sono verificati casi di malattie professionali o infortuni gravi.

Il Gruppo non dispone attualmente di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, ma pone come **obiettivo 2023** l'adozione di una Politica sul tema e la creazione di un Registro rilievi e di un Registro infortuni, anche se non obbligatori per legge.

VAI ALL'INDICE

GRI

4.5 RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

2-28

Maps Group ritiene che la crescita sostenibile del Gruppo passi necessariamente attraverso la promozione e lo sviluppo della comunità in cui il gruppo stesso opera. Per tale ragione, si impegna quotidianamente a costruire solide e proficue relazioni con le associazioni professionali di riferimento e si attiva per fare la propria parte supportando, anche finanziariamente, le associazioni e gli enti che operano con scopi sociali e benefici. Tra le iniziative realizzate nel 2022, **si rammentano i progetti effettuati dal Gruppo attraverso la società controllata I-Tel, società benefit.**

LINK

Inoltre, Maps Group ha continuato nel 2022 molti progetti avviati con successo nel 2021 con riferimento:

Associazione Betania per progetto WebEdu: tramite TEDx sono stati allacciati rapporti con S.O.L.E. Italia per **WebEdu – Connessioni nella comunità educante**, un progetto che vede numerose realtà aziendali, istituzioni e associazioni aprirsi al dialogo con le scuole del territorio con lo scopo di individuare soggetti fragili, aiutarli nella creazione di competenze di vita e sostenere le loro famiglie in un percorso condiviso di accrescimento. Maps Group ha deciso di sostenere WebEdu sia finanziariamente, sia con attività di pubblicità e sensibilizzazione, poiché consapevole che il tessuto aziendale radicato sul territorio possa divenire, assieme a istituzioni, scuola e famiglie, una componente fondamentale della rete sociale chiamata per essere al fianco dei più fragili.

Progetto Nativa di Cigno Verde: la cooperativa da anni si occupa di incrementare le opportunità di inserimento lavorativo per persone svantaggiate o a rischio emarginazione, attraverso attività legate all'Agricoltura Sociale. Maps Group, attraverso la sottoscrizione della convenzione ex art. 22, ha contribuito all'inserimento di una persona in un percorso lavorativo all'interno della Cooperativa. Maps Group, da oltre 4 anni, acquista prodotti biologici, frutta di stagione e prodotti per la pulizia, che vengono distribuiti nelle sedi principali del Gruppo.

Cooperativa Sociale Onlus Biricc@: da oltre 8 anni Maps Group sostiene la cooperativa sociale di tipo B, impegnata nell'inserimento di soggetti svantaggiati, fisici e psichici impegnati in progetti di reinserimento nel mondo del lavoro e nella comunità locale. Gli addetti della cooperativa si occupano del servizio di pulizia della Sede di Parma e, a partire dal 2019, è stato aggiunto il servizio Salvatempo di lavanderia e sartoria in azienda.

Nel 2022, Maps Group ha inoltre effettuato una **donazione** in favore di **Cooperativa Sociale Cuore 21,** Cooperativa con sede a Riccione, nata con lo scopo di creare opportunità lavorative per persone con disabilità intellettive e realizzare servizi educativi per bambini.

Cooperativa Sociale Aliante di Modena: La cooperativa opera da anni per l'inserimento nel mondo del lavoro di persone svantaggiate, oltre a svolgere attività educative e ludiche per l'infanzia, la manutenzione del verde e altre attività di impatto sociale. La cooperativa ha anche rinnovato con il massimo punteggio il Rating di legalità AGCM e la certificazione ISO 45001. Dal 2018 Maps Group ha sottoscritto la convenzione ex art. 22, con la quale viene erogato il servizio di pulizia presso la sede di Modena e il laboratorio di Sartoria, "La stoffa delle Idee".

VAI ALL'INDICE

Maps S.p.a. è associata a *Confindustria*, e in particolare, a *UPI, Unione Parmense degli Industriali*. Far parte della rete di imprese rappresentativa di Parma è un'opportunità per poter sviluppare un dialogo di confronto con le realtà territoriali, con le istituzioni, le amministrazioni pubbliche e altre organizzazioni economiche e sindacali per poter promuovere progetti e iniziative che abbiano impatti positivi, anche in termini di sostenibilità, sul territorio in cui è situata l'azienda. In quanto società quotata al segmento di *Euronext Growth Milan*, già *AIM Italia*, la società aderisce dal 2022 ad *Assonext*, associazione Italiana delle PMI quotate.

Il Gruppo, inoltre, prende parte a numerose ulteriori associazioni, anche attraverso le proprie controllate, che operano prevalentemente nel mercato *healthcare*, con lo scopo di comprendere l'evoluzione del mercato, sia in termini di esigenze dei clienti, sia di nuovi approcci e tecnologie emergenti.

5 Filiera del valore

In questo capitolo:

5.1 LA CATENA DELLA FORNITURA
5.2 I PARTNERS DEL VALORE
5.3 LA CLIENTELA DI MAPS GROUP
5.4 LA RICERCA E SVILUPPO
5.5 INNOVAZIONE TECNOLOGICA

+26% INVESTIMENTI IN R&D

+36% SPESE IN AGGIORNAMENTO, FORMAZIONE

MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI FORNITORI

+1 BU ENERGY
MAPS ENERGY

PENALITÀ

2022
0,04% DEI RICAVI

↑

0,07% DEI RICAVI
2021

+3% FIDELIZZAZIONE CLIENTELA

+5% NUOVI CLIENTI

VAI ALL'INDICE

GRI

5.1 LA CATENA DELLA FORNITURA 2-6 204-1

Il raggiungimento degli obiettivi strategici di Maps Group e la capacità di mantenere un elevato standard di qualità dei servizi resi è sicuramente frutto anche della capacità dell'azienda di costruire **una rete di fornitura e consulenza** in grado di creare valore nel lungo termine. Con questo fine, il Gruppo ha creato con i fornitori relazioni commerciali e umane solide basate sulla reciproca **fiducia**. I rapporti con i fornitori sono, inoltre, gestiti nel rispetto dei principi di correttezza, in conformità con le procedure interne e i principi del Codice Etico e del Codice di Condotta del Gruppo.

5.1.1 Classificazione dei fornitori

Nel corso del 2022 è stata messa a punto una nuova metodologia di classificazione, che prevede due macrocategorie:

Fornitori di 1° tipo:	Fornitori di 2° tipo:
DELIVERY	**RESIDUALI**

I fornitori del Gruppo sono localizzati principalmente sul **territorio italiano**, nello specifico nei pressi delle sedi di Parma, sede legale di Maps S.p.A., e Milano, sede operativa Maps-Artexe. La presenza *in loco* della categoria di fornitori di primo tipo ha permesso una efficiente collaborazione e interazione con il *team*, consentendo una migliore risposta alle esigenze dei clienti finali.

La successiva Tabella riporta il peso (in %) della spesa complessiva, per tipologia di fornitura sostenuta dal Gruppo, con un maggiore dettaglio rispetto a quanto illustrato con riguardo all'esercizio 2021:

Tipologia Acquisti	%
Costi utility	1,09%
Gestione sedi	5,63%
Licenze software/hosting	7,45%
Materie prime	31,83%
Servizi e consulenze amministrative	8,14%
Servizi professionali	20,32%
Spese commerciali	6,67%
Spese di aggiornamento, formazione e addestramento	1,54%
Spese di trasferte	1,35%
Spese per godimento di beni terzi	13,43%
Consulenze R&D	2,56%
Totale complessivo	**100,00%**

VAI ALL'INDICE

5.1.2 Contenziosi

Nel 2022, non si sono verificati **contenziosi** con i fornitori del Gruppo; ciò conferma l'impegno e la volontà di instaurare rapporti di fiducia e l'efficacia dell'attenta procedura di valutazione preventive dei fornitori stessi. Il Gruppo ha sempre avuto un ottimo riguardo per il lavoro dei propri fornitori, rispettando i termini di pagamento e venendo incontro a eventuali momenti di difficoltà e richieste dei fornitori con pagamenti anticipati rispetto ai termini stability.

5.1.3 Valutazione dei fornitori

L'organizzazione ha sempre scelto i propri fornitori mediante un **attento processo di qualifica e di valutazione periodica**, che viene eseguito in conformità al sistema di gestione della qualità ed alla procedura di approvvigionamento.

Nel 2022 è stato implementato un processo più strutturato e completo di monitoraggio sistematico dei fornitori. Il nuovo processo, basato sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, ha permesso di migliorare il flusso informativo ed il monitoraggio della catena di fornitura. Infatti, è prevista la redazione di uno specifico *report* interno, basato su una valutazione preliminare riguardante i seguenti elementi:

- la presenza di requisiti professionali
- l'analisi di congruità economica
- la verifica di eventuali incompatibilità e/o conflitti d'interesse
- l'impegno ad adeguarsi alle normative in tema di salute e sicurezza (D. Lgs. 81/2008), Modello 231 (D. Lgs. 231/2001), tutela dell'Ambiente, *Privacy* (GDPR 679/2016)
- il possesso di certificazioni ISO, in base alla tipologia di fornitura
- l'accettazione del codice etico

Il Gruppo ha come **obiettivo nel breve periodo** di porre sempre maggior attenzione agli aspetti inerenti alla **promozione e protezione dei diritti umani** e alla **sostenibilità** nel suo complesso, sia nella fase di selezione che di valutazione dei fornitori stessi.

5.2 I PARTNERS DEL VALORE

Con l'obiettivo di incrementare la propria presenza in ambito nazionale e migliorare le proprie soluzioni proprietarie, Maps Group persegue una strategia basata sulla creazione di **partnership,** principalmente finalizzate a:

- Migliorare la performance delle proprie soluzioni proprietarie attraverso l'integrazione con i software forniti dai partner
- Estendere la rete di consulenza di cui si avvale Maps Group per i suoi progetti
- Incrementare la propria presenza sul territorio nazionale, avvalendosi dell'esperienza e conoscenza territoriale del partner
- Ampliare la rete di canali di vendita per le soluzioni sviluppate dal Maps Group.

VAI ALL'INDICE

GRI

5.3 LA CLIENTELA DI MAPS GROUP

2-4 2-25

Il Gruppo vanta un parco clienti variegato che negli ultimi anni è incrementato progressivamente con l'aumento del perimetro aziendale Qui di seguito, si riporta un grafico che rappresenta il numero di clienti finali serviti suddivisi in relazione alla tipologia di clientela e con evidenza dei mercati serviti dal Gruppo.
La **Tabella A** non ricomprende i dati delle società acquisite nel corso del 2022.
Lo schema rappresenta la suddivisione dei ricavi di Maps Group in funzione dei mercati in cui il Gruppo opera attraverso le sue varie Business Unit.

Da tale grafico, si evince che il mercato Healthcare ha un peso sempre più rilevante per il Gruppo. Maps Lab ha subito un calo, al netto dei ricavi di Energy, derivante anche dalla **strategia del Gruppo di investire maggiormente sulle proprie soluzioni proprietarie.**

Con riguardo alle **Tabelle B,** si evidenzia la creazione di una nuova Business Unit, Energy, per effetto dello scorporamento dalla Business Unit Large Enterprise, rinominata Maps Lab.

Tabella A

Mercato	Numero	
	2022	2021
Retail	25	31
Manufacturing	11	11
Other	50	63
PA	60	49
Public Health	134	126
Private Health	156	134
Utility	12	12
Totale complessivo	**448**	**426**

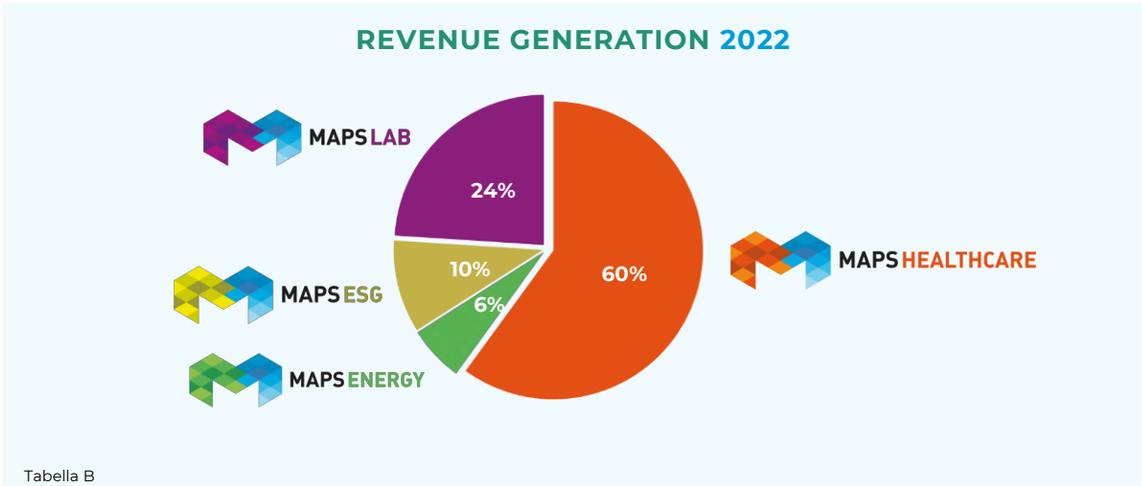


Tabella B

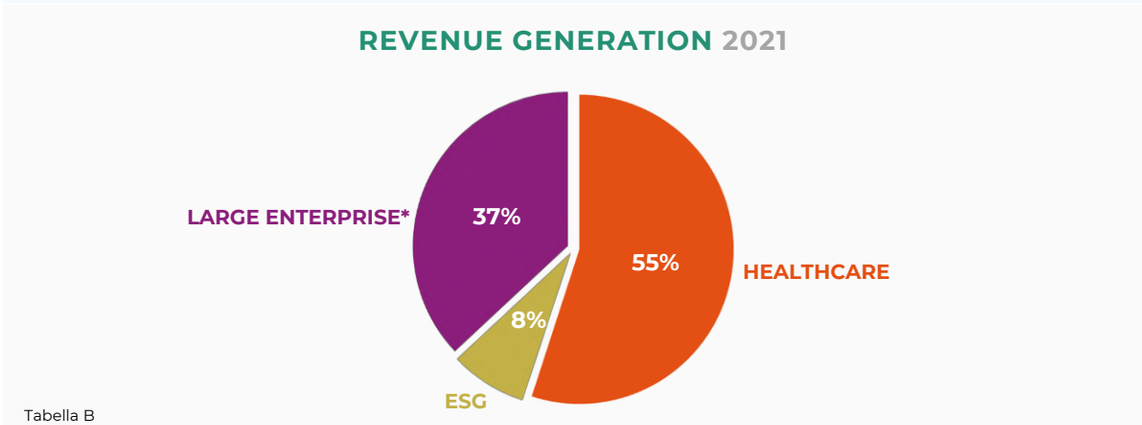


Tabella B

VAI ALL'INDICE

5.3.1. Soddisfazione dei clienti

La soddisfazione della clientela rappresenta un ambito di strategica rilevanza per il Gruppo, nonché un **TEMA MATERIALE** individuato nell'Analisi condotta ai fini del presente Bilancio.

Al fine di monitorare il livello di soddisfazione della propria clientela, nel corso dell'anno sono stati calcolati alcuni KPI rappresentativi, in grado di dare una valutazione oggettiva dell'attuale situazione:

Penalità:
Di fatto, se confrontiamo il totale delle penalità con il complesso dei ricavi generati dal Gruppo, troviamo un indicatore oggettivo e rappresentativo del livello di soddisfazione dei nostri clienti.

2022	2021
0,04%	0,07%

La sua diminuzione indica, quindi, che la soddisfazione dei clienti risulta migliorata rispetto allo scorso anno.

Fidelizzazione:
La fidelizzazione dei clienti rappresenta un importante KPI in grado di valutare la volontà della propria clientela di continuare a scegliere le nostre soluzioni e servizi.

Nello specifico, abbiamo deciso di valutare la fidelizzazione della clientela tenendo monitorato la percentuale di clienti che nel corso dell'anno hanno deciso di continuare ad utilizzare i nostri prodotti.

2022	2021
86%	83%*

Come si può notare, la fidelizzazione dei clienti conferma quanto già analizzato dal precedente KPI, ovverosia un miglioramento della soddisfazione complessiva dei nostri clienti.

*I dati 2021 relativi alla clientela e al tasso di fidelizzazione sono stati riesposti a seguito di un miglioramento del processo di reporting, per garantire la comparabilità delle informazioni. Per i dati precedentemente pubblicati, si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2021 pubblicato nella sezione Sostenibilità del sito **mapsgroup.it**

VAI ALL'INDICE

5.4 MAPS RESEARCH & SOLUTIONS

Maps Group vanta una unità organizzativa che ha l'obiettivo specifico di individuare le sfide e le occasioni di mercato, valutare la fattibilità di possibili soluzioni e realizzare e sviluppare quelle eventualmente selezionate per dare risposta si bisogni di mercato individuati.

Le soluzioni proprietarie che Maps Group realizza per il tramite della BU R&S vengono poi affidate alle Business Unit di mercato per il *go-to-market* commerciale e la delivery.

Per l'attività di ricerca e sviluppo nel solo 2022 è stata investita **una quota pari al 11,7% dei ricavi complessivi**, in netto aumento rispetto al 2021 ove erano state allocate risorse pari al 9,3% dei ricavi (+26%). Ciò a riconferma del continuo impegno di Maps Group nell'identificazione dei bisogni dei clienti e nella ricerca per essi della soluzione più adeguata e sostenibile nel lungo periodo.

5.5 INNOVAZIONE TECNOLOGICA

L'innovazione tecnologica è un **TEMA MATERIALE** di strategica importanza per Maps Group e i suoi stakeholder

Di seguito, si riporta una spiegazione più dettagliata del business e dei mercati serviti da Maps Group e degli elementi di **Innovazione** e **Sostenibilità** introdotte nel mercato.

MAPS HEALTHCARE

Tramite la BU Healthcare, il Gruppo fornisce soluzioni tecnologiche innovative che hanno come caratteristica principale **la centralità del paziente** nell'ottica di miglioramento del Sistema sanitario. Affianchiamo le strutture sanitarie nel loro percorso di *digital transformation* verso modelli di "*connected care*" col fine di:

- Interpretare i dati e usarli come strumenti a supporto delle decisioni
- Attivare nuovi metodi di relazione e dialogo con gli utenti
- Abilitare una comunicazione multicanale nei percorsi di cura
- Aumentare l' empowerment dei pazienti con la telemedicina
- Gestire i processi sanitari amministrativi e clinici
- Offrire la massima operatività dei laboratori di analisi

MAPS ENERGY

LA DIGITALIZZAZIONE DEL SETTORE ENERGETICO PER UN FUTURO SOSTENIBILE

Sviluppiamo soluzioni digitali per ottimizzare la produzione, lo stoccaggio e il consumo dell'energia, interpretando dati complessi e integrando modelli predittivi e di analisi che si basano su machine learning e intelligenza artificiale.

Sosteniamo la transizione energetica, nuovi modelli di sviluppo e di relazione con il territorio, l'utilizzo di fonti rinnovabili e di generazione distribuita, attraverso il miglioramento delle prestazioni e l'interoperabilità tra i diversi sistemi energetici.

VAI ALL'INDICE

MAPS ESG

Maps ESG fornisce prodotti per migliorare la digitalizzazione dei dati aziendali per estrarre valore sostenibile dalla:

- misurazione e comunicazione di obiettivi societari e raggiungimento di risultati per società e istituzioni pubbliche;
- gestione degli obiettivi dei dipendenti e incremento delle performance.

MAPS LAB

La BU Maps Lab risponde ai bisogni di grandi imprese clienti tramite soluzioni e servizi personalizzati:

- Opera con un approccio di *Open Innovation*;
- Usa il proprio *know how* per rispondere ai bisogni dei *leaders* del mercato;
- Acquisisce competenza e *know how* servendo clienti di alto livello e centri di ricerca.

6 Responsabilità economica

In questo capitolo:

6.1 PERFORMANCE ECONOMICA
6.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO
6.3 PROGETTI FINANZIATI DA ENTI TERZI
6.4 DEBITO
6.5 REGIME FISCALE

VALORE TOTALE GENERATO

27,6 Mln 2022

23,6 Mln 2021

DISTRIBUITO

80% 2022

78% 2021

4 Mln €
Prestito obbligazionario sottoscritto da BPER e CDP

8 progetti
Finanziati in tutto o in parte da enti pubblici

+3,32% CAPITALE SOCIALE MAPS S.p.A.

+3,19% AZIONI ORDINARIE PRIVE DI VALORE NOMINALE IN CIRCOLAZIONE

+9,33%
Patrimonio netto Maps S.p.A.

VAI ALL'INDICE

GRI

6.1 PERFORMANCE ECONOMICA

201-1

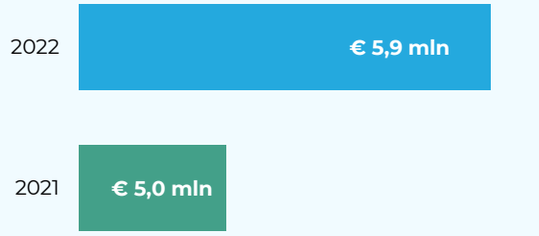
La Performance Economica rappresenta un elemento di rilevante importanza per Maps Group e un **tema materiale** individuato nell'analisi di materialità condotta nel presente Bilancio.

In linea con la nostra strategia aziendale, anche nel 2022 **abbiamo continuato a investire nell'espansione e nella crescita dei nostri prodotti.** Questo impegno, costante nel corso degli ultimi anni, ha portato a risultati concreti, plasmando il nostro modello di business in modo distintivo rispetto a quello delle aziende attive nel nostro settore, spesso basato principalmente sui progetti e sulla vendita di competenze individuali.

Nel corso dell'anno, i ricavi generati dai nostri prodotti hanno raggiunto livelli tali da consolidarsi come il nucleo principale delle attività del nostro Gruppo, **caratterizzando il nostro Modello di Business per la sua elevata scalabilità e redditività**, **oltre che per la componente ricorrente** derivante dai canoni di manutenzione e di utilizzo dei prodotti.

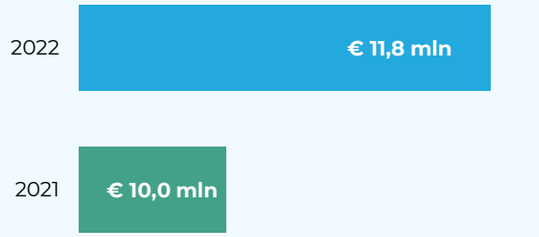
TOTALE RICAVI

EBITDA



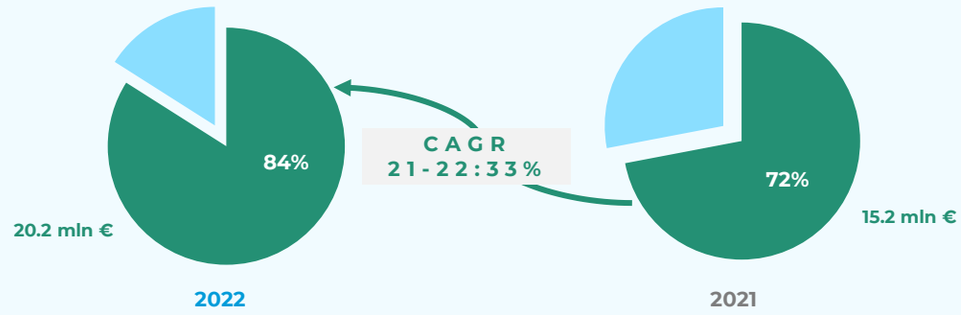
UTILE NETTO

MARGINE DI CONTRIBUZIONE

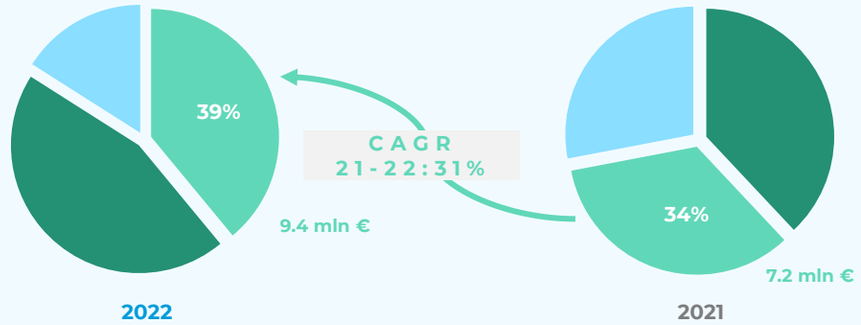


VAI ALL'INDICE

RICAVI GENERATI DAI PRODOTTI



RICAVI GENERATI DAI CANONI RICORRENTI



Il capitale sociale della Emittente nel corso del 2022 è incrementato **da Euro 1.343.157,80 a Euro 1.387.747,48** in conseguenza degli aumenti di capitale occorsi nell'ambito dell'operazione di acquisizione I-Tel, della chiusura del Piano di stock option e stock grant 2019-2022 e della conversione di warrant nelle rispettive finestre di esercizio. Conseguentemente, il numero delle azioni ordinarie in circolazione prive di valore nominale è passato da **11.425.890 a 11.790.749 (+3,19%).**

La crescita è comprovata anche **dall'aumento del Patrimonio netto dell'Emittente da Euro 14.855.060 a Euro 16.240.576 (+9,33%),** tenendo conto che l'acquisto di azioni proprie ha comportato una riduzione di circa Euro 424.005 dell'importo stesso.

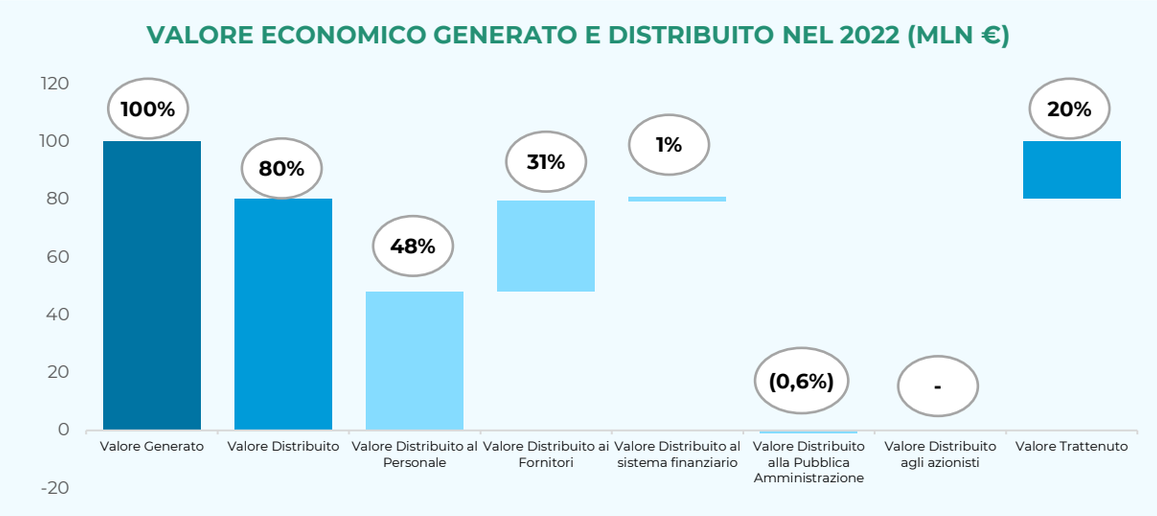
Il Patrimonio netto del Gruppo, definito con applicazione dei principi IFRS, è rimasto stabile.

VAI ALL'INDICE

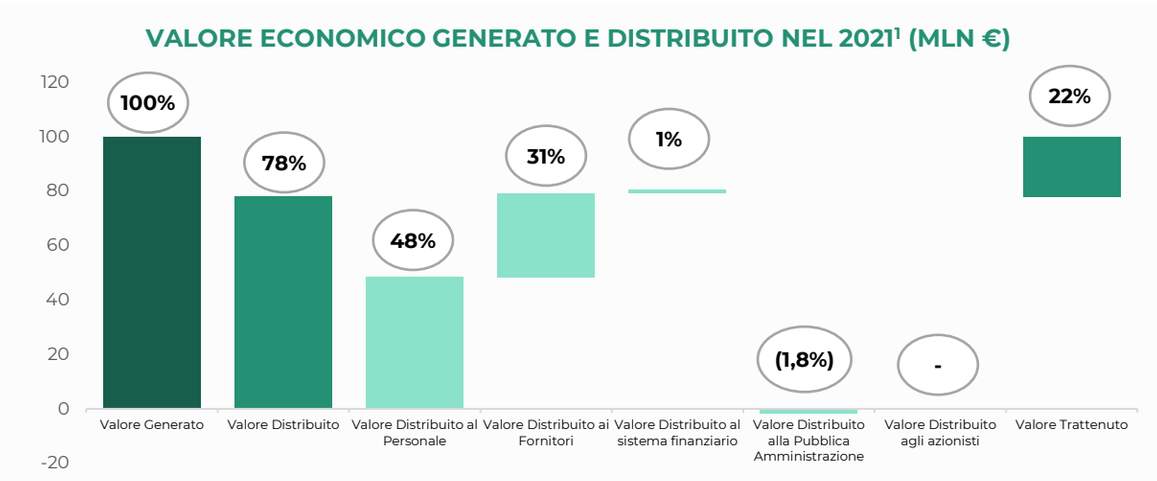
GRI 2-4 201-1

6.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO

Di seguito si riporta la distribuzione del Valore Economico Generato per categoria di stakeholders:



Come si può notare dal grafico, il **Valore Generato** dal Gruppo è stato principalmente **utilizzato per la remunerazione del personale e dei fornitori** con una quota di distribuzione complessiva che si attesta appena sotto al 80%, rappresentativo di quasi la totalità del Valore Distribuito complessivamente. L'alta percentuale di distribuzione al personale dimostra quanto riportato nelle pagine di questo bilancio, ossia la **centralità, per il Gruppo, delle persone che lo compongono**. Successivamente, il Valore distribuito al Sistema Finanziario, composto totalmente dagli Oneri finanziari, rappresenta circa 1,4% del totale, mentre la Pubblica Amministrazione, tramite un effetto positivo delle imposte d'esercizio, ha permesso a sua volta di generare valore. Infine, anche per quest'anno il Gruppo non ha ritenuto opportuno distribuire valore economico agli azionisti, e **trattenere quanto possibile in azienda per finanziare la propria crescita**. Nel complesso, quindi, oltre **l'80% del Valore Generato è stato distribuito** ai principali Stakeholders del Gruppo, mentre la restante parte di Valore, trattenuta in azienda, verrà messa a servizio del Gruppo per alimentare la crescita e gli investimenti.



[1] I dati 2021 sono stati riesposti a seguito di un miglioramento del processo di reporting, per garantire la comparabilità delle informazioni. Per i dati precedentemente pubblicati, si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2021 pubblicato nella sezione Sostenibilità del sito mapsgroup.it

VAI ALL'INDICE

Valore Generato e Distribuito	31.12.2022	31.12.2021
Valore economico generato dal Gruppo	**27.589.023**	**23.624.916**
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	22.849.086	21.688.597
Altri ricavi	839.301	454.896
Variazione nei lavori in corso su ordinazione	1.060.300	(616.218)
Proventi finanziari	45.444	100.659
Incrementi per lavori interni	2.794.892	1.996.982
Valore economico distribuito dal Gruppo	**22.102.452**	**18.541.960**
Valore distribuito ai fornitori	**8.607.060**	**7.296.536**
Costo del venduto	(1.540.066)	(1.141.144)
Costi per servizi	(6.477.016)	(5.426.929)
Costi fissi operativi	(375.065)	(504.692)
Costi non ricorrenti	(214.913)	(223.772)
Valore distribuito al personale	**13.264.420**	**11.423.466**
Costi del personale	(13.264.420)	(11.423.466)
Valore distribuito ai fornitori di capitale di credito	**396.284**	**254.352**
Oneri finanziari	(396.284)	(254.352)
Valore distribuito ai fornitori di capitale di rischio	**-**	**-**
Distribuzione degli utili dell'anno	-	-
Valore distribuito alla pubblica amministrazione	**(165.312)**	**(432.394)**
Imposte d'esercizio	165.312	432.394
Valore distribuito alla comunità	**-**	**-**
Valore economico trattenuto dal Gruppo	**5.486.572**	**5.082.956**
Risultato netto dell'esercizio	2.694.677	2.488.279
Ammortamenti	2.791.895	2.594.677

VAI ALL'INDICE

GRI

201-4

6.3 PROGETTI FINANZIATI DA ENTI TERZI

Nel corso dell'esercizio, Maps Group ha partecipato a diversi progetti che hanno visto la **collaborazione con primari centri di ricerca nazionali ed europei**, che vedono anche la presenza di enti finanziatori come, ad esempio, la stessa Unione Europea. Nella seguente tabella si riportano tutte le **iniziative a cui Maps Group ha partecipato** e tramite le quali ha ricevuto finanziamenti da parte di enti terzi. Specifichiamo che nella tabella viene rendicontata la quota di finanziamento di pertinenza dell'anno e la società che ha beneficiato di tale importo:

Progetto	Ente	Descrizione	Importo	Beneficiario
Cybic	Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico - FI.L.S.E. S.p.A.	Il progetto mira a realizzare una soluzione per rendere automatico il monitoraggio della sicurezza delle infrastrutture critiche, che consenta di identificare tempestivamente ed efficacemente potenziali attacchi all'infrastruttura basandosi sull'analisi della grande mole di dati di contesto e generati dall'infrastruttura.	67.047 €	Maps S.p.A.
4P-Health	Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico - FI.L.S.E. S.p.A.	Il progetto mira allo sviluppo di una soluzione innovativa di personal/mobile healthcare basata sulla gestione semantica di dati clinici e acquisiti da sensori wearable/ambientali elaborati attraverso algoritmi predittivi per la messa a punto di piani di reclutamento, cura e riabilitazione efficaci. Il sistema sarà erogato in Cloud attraverso App per favorire la relazione partecipativa paziente/caregiver con analisi a supporto degli erogatori di Servizi Sanitari al fine di una gestione appropriata delle cronicità	46.768 €	Maps S.p.A.
Smart Stop	Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico - FI.L.S.E. S.p.A.	Il progetto propone lo studio, il design e la prototipazione di una piattaforma ad alta tecnologia volta al monitoraggio e alla raccolta dati in ambito smart mobility, al fine di apportare un miglioramento della qualità dei processi di gestione logistici in un contesto di mobilità urbana, aumentandone quindi l'efficienza e la sicurezza della fruizione dei servizi e misurando il valore creato sul territorio. La soluzione verrà validata sulla rete di trasporto pubblico genovese	41.061 €	Maps S.p.A.
Sample	Sample, Mise (piano nazionale industria 4.0)	Il progetto mira a studiare, elaborare e validare una soluzione per la gestione e la resilienza di infrastrutture critiche dedicate alla produzione di energia da Fonti Rinnovabili Non Programmabili (FRNP), con particolare riferimento alla generazione da impianti fotovoltaici e alla loro interconnessione con le reti elettriche. La prima fase del progetto consiste nell'analisi degli scenari di applicazione della manutenzione predittiva finalizzata a garantire la continuità e qualità della generazione da FRNP, in particolare per ciò che riguarda la disponibilità e la qualità dei dati da raccogliere, la rappresentazione dei dati con modelli di simulazione e l'individuazione di misure (KPI) per la verifica dell'efficacia della soluzione. Successivamente sarà realizzata la piattaforma per la gestione della diagnostica e prevenzione delle anomalie dell'impianto fotovoltaico. La piattaforma è basata sull'acquisizione e aggregazione intelligente di dati provenienti da sorgenti eterogenee e sullo sviluppo di funzioni di simulazione del comportamento atteso degli impianti integrate con sistemi di imaging per il monitoraggio fisico degli impianti con droni. L'efficacia della piattaforma sarà validata in ambiente simulato a partire da una base di osservazioni e dati storici raccolti sugli impianti del nodo infrastrutturale del Campus di Savona di UNIGE e su impianti di ACEA. Infine, sulla base delle attività svolte precedentemente ed in particolare delle evidenze raccolte, si procederà con un'analisi dei KPI per verificare l'efficacia di quanto realizzato	56.199 €	Maps S.p.A.

VAI ALL'INDICE

Progetto	Ente	Descrizione	Importo	Beneficiario
BRAIN **Open Call del Progetto Europeo SYNERGY** **This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme.**	Commissione Europea	Il progetto SYNERGY, con la sua Open Call BRAIN, prevede lo sviluppo di uno strumento di ottimizzazione delle performance economiche delle Comunità Energetiche attraverso la coordinazione tra produzione/domanda di energia e la gestione degli asset di accumulo. La nuova soluzione, che garantisce l'adattabilità alle diverse normative nazionali, sfrutterà le informazioni tecniche e di mercato per ottimizzare l'utilizzo degli asset delle CER e incrementarne le performance economiche.	14.250 €	Maps S.pA.
GEM - Retail	Provincia autonoma di Trento	L'obiettivo del progetto è la realizzazione di una soluzione commerciale globale (end-to-end) per negozi al dettaglio chiamata Genius Energy Manager Retail, che integri Fog Computing (nodi hardware e componenti software installati nei negozi) e una piattaforma software (in cloud) basata su Intelligenza Artificiale (IA, applicata al dominio energetico/ambientale) per gestire, analizzare e confrontare i dati aggregati	198.606 €	Energenius S.r.l.
Progetto GEM - Edge **open-call Progetto EU H2020 DIH4CPS** **This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme.**	Commissione Europea	L'obiettivo del progetto di ricerca, realizzato dal consorzio composto da Energenius e Hub Innovazione Trentino, è la progettazione e l'implementazione di un nodo di fog computing a basso costo da installare in negozi al dettaglio o altri edifici commerciali di piccole o medie dimensioni, per eseguire modelli di intelligenza artificiale e analisi energetiche avanzate direttamente all'edge. Questo nodo fog consentirà di raccogliere, filtrare ed analizzare in modo completamente automatizzato i dati relativi ai KPI energetici, ambientali e di business, offrendo una nuova soluzione per ottimizzare in tempo reale i consumi energetici e di qualità dell'aria mediante la configurazione di impianti di HVAC.	38.002 €	Energenius S.r.l.
Progetto EUH4D – GEM Retail 2.0 **This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme.**	Commissione Europea	L'obiettivo del progetto EUH4D (GEM-Retail 2.0) è studiare, testare ed eventualmente adottare una serie di strumenti di analisi dei big data, grazie alle risorse offerte dai servizi dati EUH4D, per consentire al prodotto GEM-RETAIL di adattarsi alle esigenze nel mondo retail in termini di scalabilità, sicurezza e performance. GEM-Retail è una soluzione software composta da una piattaforma cloud e nodi edge che raccolgono dati ed eseguono modelli di Intelligenza Artificiale (AI) e analisi avanzate. I nodi edge consentono l'elaborazione, il filtraggio e l'elaborazione dei dati relativi a KPI energetici, ambientali ed economici, offrendo una soluzione efficace per l'ottimizzazione e l'implementazione in tempo reale di parametri rilevanti di consumo energetico, monitoraggio della qualità dell'aria e controllo di impianti HVAC.	53.333 €	Energenius S.r.l.

VAI ALL'INDICE

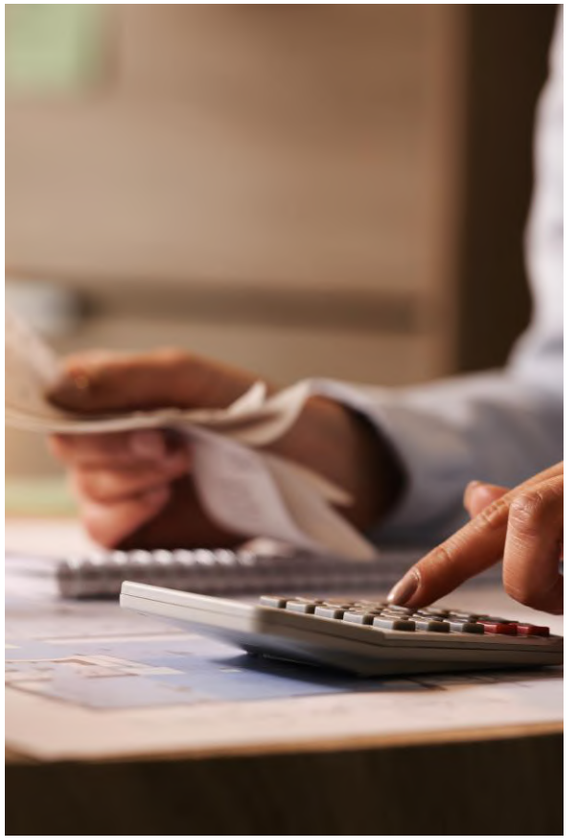
Inoltre, nel corso del 2022 Maps Group ha beneficiato di un contributo di Euro 425.500 €, nell'ambito del Progetto Parmenides, dedicato allo sviluppo di servizi di gestione dell'energia dei sistemi ibridi di accumulo, ossia sistemi al cui interno sono presenti diversi modelli di accumulo (es. Batterie a idrogeno e sistemi di accumulo idroelettrici), che verranno erogati nel corso dei 3 anni di vita del progetto e saranno finanziati tramite fondi del programma Horizon EU.

6.4 DEBITO

Nel mese di settembre 2022, Maps Group ha emesso un **prestito obbligazionario non convertibile** per un importo di 4 milioni di euro. Il prestito è stato sottoscritto da una società veicolo – Special Purpose Vehicle – integralmente controllata da **BPER Banca S.p.A. e Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.** L'operazione rientra nel **programma Basket Bond**, assistito, inoltre, da una garanzia della Banca Europea per gli Investimenti, finalizzato a sostenere le PMI con strumenti di finanza alternativa.

6.5 REGIME FISCALE

Maps Group è in regime di consolidato fiscale; tale impostazione comporta la nascita di **un'unica obbligazione tributaria** a fronte di una moltitudine di soggetti all'interno del gruppo. Ciò consente anche una **maggiore trasparenza** nella dichiarazione dei redditi imponibili e rende **impossibile effettuare frodi** tramite il trasferimento di utili tra aziende del medesimo gruppo. Si specifica anche che, nel corso del 2022, il Gruppo ha beneficiato di sgravi fiscali e crediti d'imposta per complessivi 343.000 euro.



7 Responsabilità ambientale

In questo capitolo:

7.1 CONSUMI ENERGETICI COMPLESSIVI
7.2 IL PROGETTO MAPS HABITAT
7.3 CARBON FOOTPRINT
7.4 RESOCONTO RIASSUNTIVO DEI CONSUMI ENERGETICI
7.5 I RIFIUTI

CONSUMI ENERGETICI

2022	2021
6,3 GJ INTENSITA ENERGIA ELETTRICA A DIPENDENTE	**7,2 GJ** INTENSITA ENERGIA ELETTRICA A DIPENDENTE
89 GJ AUTOPRODOTTI DA FONTI RINNOVABILI	**87 GJ** AUTOPRODOTTI DA FONTI RINNOVABILI

PROGETTO MAPS HABITAT

2022	2021
1,13 TON CO_2 RISPARMIATE PER DIPENDENTE	**0,88 TON CO_2** RISPARMIATE PER DIPENDENTE
9.740 KM NON PERCORSI PER DIPENDENTE	**6.516 KM** NON PERCORSI PER DIPENDENTE

CARBON FOOTPRINT

SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3
161 TON CO_2	**165 TON CO_2** (Location Based)	**183 TON CO_2**

VAI ALL'INDICE

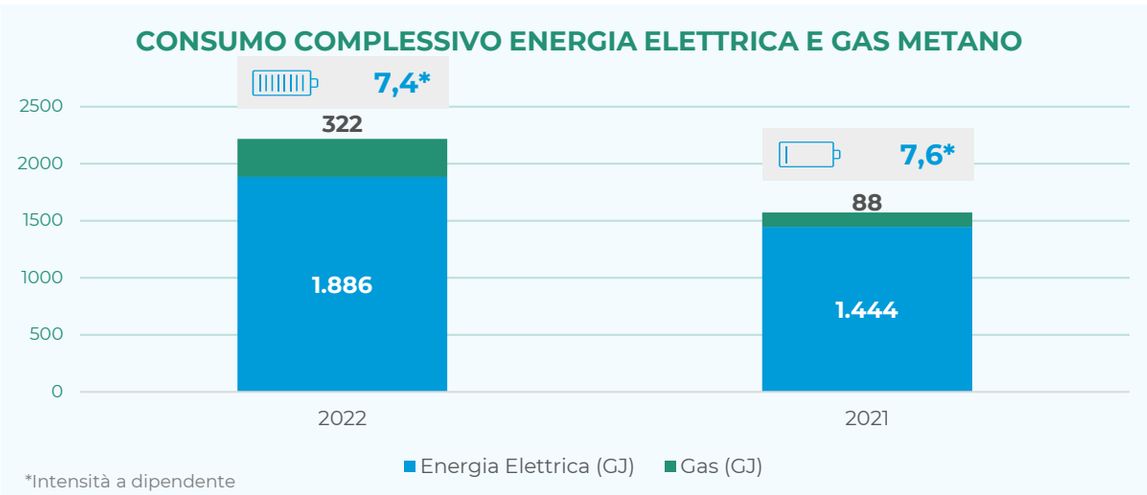
La Riduzione degli Impatti Ambientali rappresenta un elemento di rilevante importanza per Maps Group e un **tema materiale** individuato nell'analisi di materialità condotta nel presente Bilancio.

7.1 CONSUMI ENERGETICI COMPLESSIVI

L'energia, nonostante sia una forza trainante del progresso tecnologico, è anche un elemento critico nell'analisi e nella gestione dell'impatto ambientale e della sostenibilità aziendale.

Dal momento che il nostro business ha la fortuna di non produrre rifiuti in maniera rilevante né tantomeno prevede un utilizzo massiccio di risorse naturali come l'acqua, la responsabilità di gestire in modo quanto più sostenibile i nostri consumi e migliorarne l'efficienza è la nostra principale priorità in termini di impatto ambientale.

Ecco perché, anno dopo anno, ci impegniamo a migliorare il monitoraggio dei consumi energetici delle nostre sedi e realizziamo attività atte all'ottimizzazione energetica.



Come si può osservare dal grafico, il 2022 registra un aumento dei consumi energetici rispetto al 2021 (+ 676 GJ). La ragione di questo incremento è legata alla crescita del business di Gruppo, la quale porta con sé un inevitabile aumento dei consumi elettrici, oltre ad un incremento del perimetro di rendicontazione che tiene ora conto non solo delle sedi della nuova acquisita I-Tel, ma anche di quelle mancanti dalla rendicontazione dello scorso anno[1].

Nonostante l'aumento dei consumi, il valore medio unitario di Gj consumati per dipendente è migliorato, indicando un'ottimizzazione energetica più efficace. Questo miglioramento è in parte attribuibile al consolidato Progetto Maps Habitat.

Un ulteriore contributo volto all'ottimizzazione energetica deriva all'iniziativa **"Smart-Friday"**, avviata con l'inizio dell'inverno, che prevede la chiusura di tutte le sedi del Gruppo il venerdì, attribuendo ai dipendenti la somma integrale del buono pasto, in sostituzione del buono pasto smart. Ciò permette lo spegnimento dei sistemi di condizionamento e dei dispositivi elettronici delle sedi, con la sola eccezione degli uffici direzionali e amministrativi della sede di Parma della Capogruppo.

[1] Il perimetro di rendicontazione ricomprende, infatti, tutte le sedi del Gruppo, al netto delle sedi di Rovereto e di Genova che, data la peculiarità nel contesto in cui si collocano e i contratti di locazione in essere, rendono impossibile la raccolta del dato puntuale di consumo. Le dimensioni di tali sedi, però, fanno si che il consumo energetico ed esse associato rimanga marginale.

VAI ALL'INDICE

GRI

7.1.1. Consumo di energia elettrica

2-25

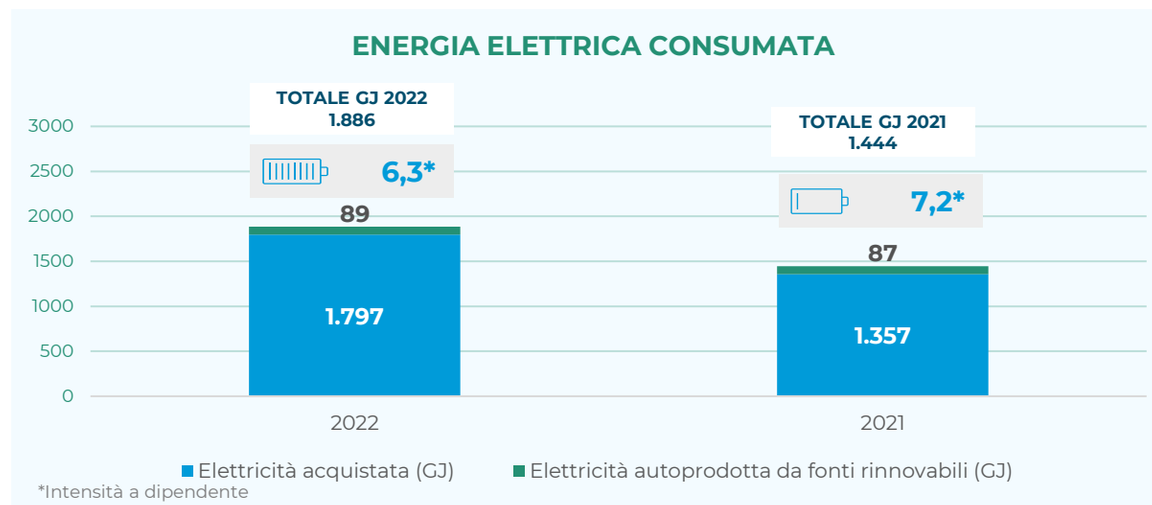
L'energia elettrica, indubbiamente una delle forze trainanti di spicco nel costante avanzamento del progresso tecnologico, riveste tuttavia un ruolo di estrema criticità quando si tratta di condurre un'analisi dettagliata dell'impatto ambientale complessivo e della sostenibilità globale di qualsiasi azienda.

La principale fonte energetica utilizzata dal Gruppo è l'energia elettrica. Di fatti, per molte delle nostre sedi essa rappresenta l'unica fonte energetica utilizzata.

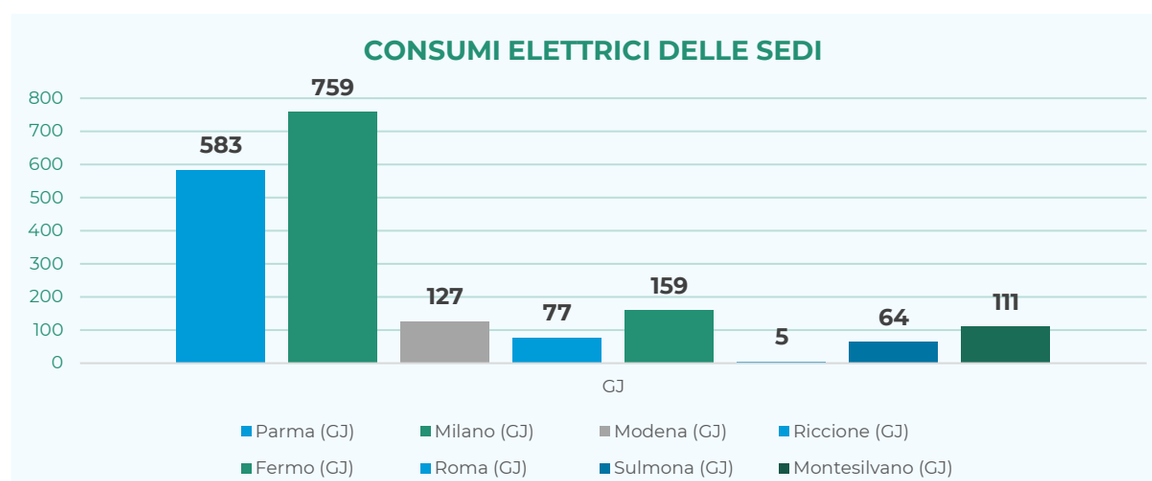
Nella tabella sottostante, vengono riportati i consumi di energia elettrica consumata negli anni 2021[2] e 2022, evidenziando il dettaglio relativo all'energia acquistata e all'energia autoprodotta da fonti rinnovabili[3].

[2] i valori di consumo unitari associati al 2021 sono stati rivisti al rialzo in quanto comprendono ora anche la componente energetica autoprodotta dai pannelli fotovoltaici. Per motivi di reperibilità del dato, il valore non è stato potuto correggere con i consumi associati a Iasi, non in perimetro lo scorso anno.

[3] La sola sede di Parma presenta un impianto fotovoltaico sul tetto condominiale.



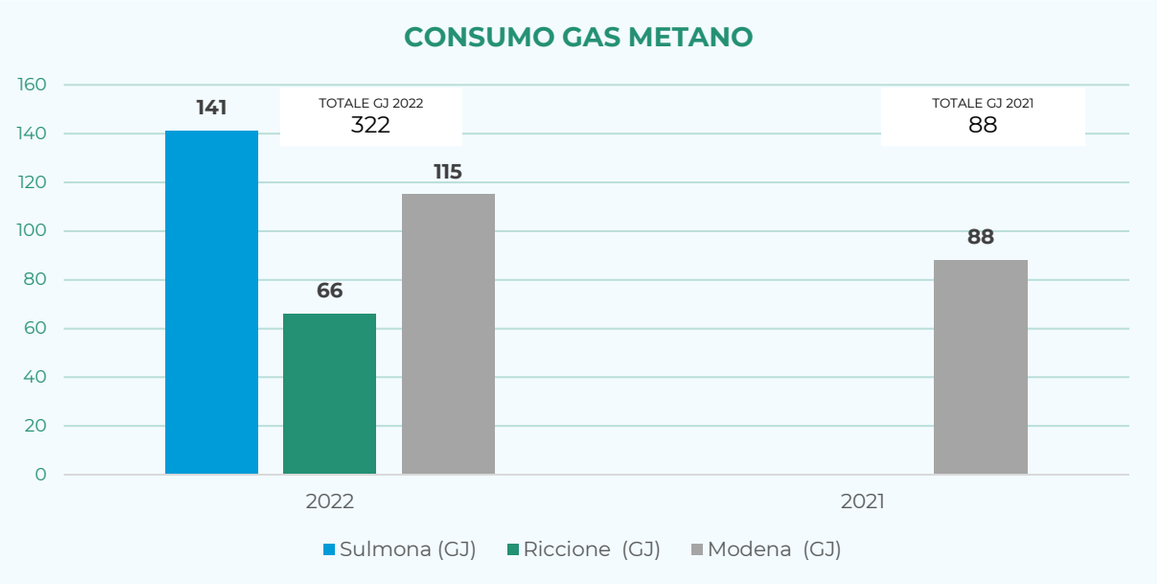
Di seguito riportiamo il dettaglio relativo ai consumi elettrici delle singole sedi del Gruppo riguardo al 2022, anno in cui il perimetro di rendicontazione è stato ampliato a tutte le sedi, a dimostrazione del monitoraggio sempre più puntuale dei consumi energetici di Gruppo:



VAI ALL'INDICE

7.1.2. Consumo di Gas Metano

Di seguito si riporta il dettaglio dei consumi relativi **all'utilizzo di Gas Metano per il riscaldamento** delle sedi del Gruppo che presentano un impianto alimentato a Gas:



Come anticipato in sede di apertura del capitolo, **l'aumento dei consumi risulta conseguente all'incremento del perimetro di rendicontazione**. Infatti, rispetto al 2021 in cui era presenta un'unica sede che utilizzava anche il gas come fonte energetica, con l'introduzione delle società Iasi e I-Tel, il numero di sedi è salito a tre, con un conseguente aumento fisiologico dei consumi.

VAI ALL'INDICE

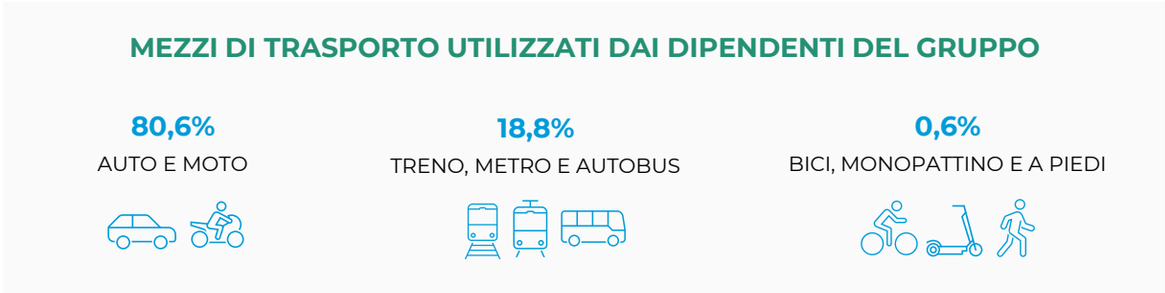
GRI

2-25

7.2 IL PROGETTO MAPS HABITAT

Attraverso l'implementazione del Progetto Maps Habitat, oltre a favorire un **migliore equilibrio tra vita lavorativa e personale** per i propri dipendenti, il Gruppo sta attivamente cercando di **ridurre le emissioni generate durante gli spostamenti quotidiani Casa-Lavoro**.

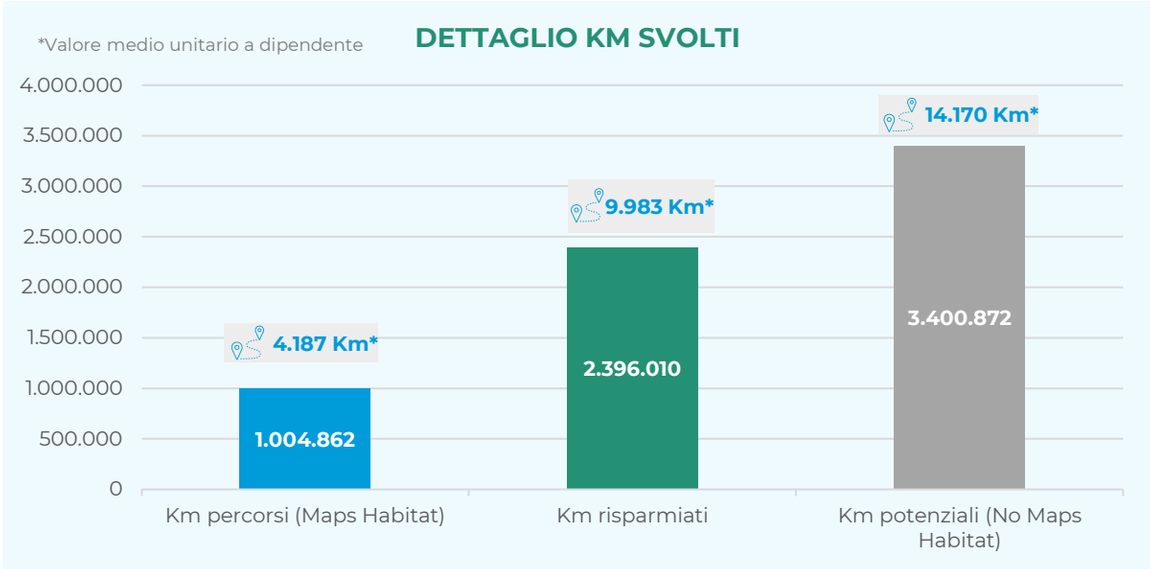
Infatti, come evidenziato nello schema, i mezzi di trasporto inquinanti come automobili, motociclette e autobus sono quelli principalmente impiegati dai nostri dipendenti:



Proprio per tale motivo, l'adozione di questo progetto ha portato a una significativa riduzione dei chilometri percorsi. In effetti, in media, **i dipendenti del Gruppo trascorrono circa 3 giornate lavorative in telelavoro alla settimana.**

Ciò si traduce in una notevole diminuzione delle emissioni, poiché **quando un dipendente lavora da remoto, non è costretto a compiere il tragitto Casa-Lavoro e, di conseguenza, non utilizza mezzi di trasporto inquinanti.**

Nella Tabella sottostante è riportato il dettaglio dei chilometri percorsi dai dipendenti del Gruppo[1], nonché quelli che avrebbero dovuto percorrere se non fosse stato adottato il progetto Maps Habitat:

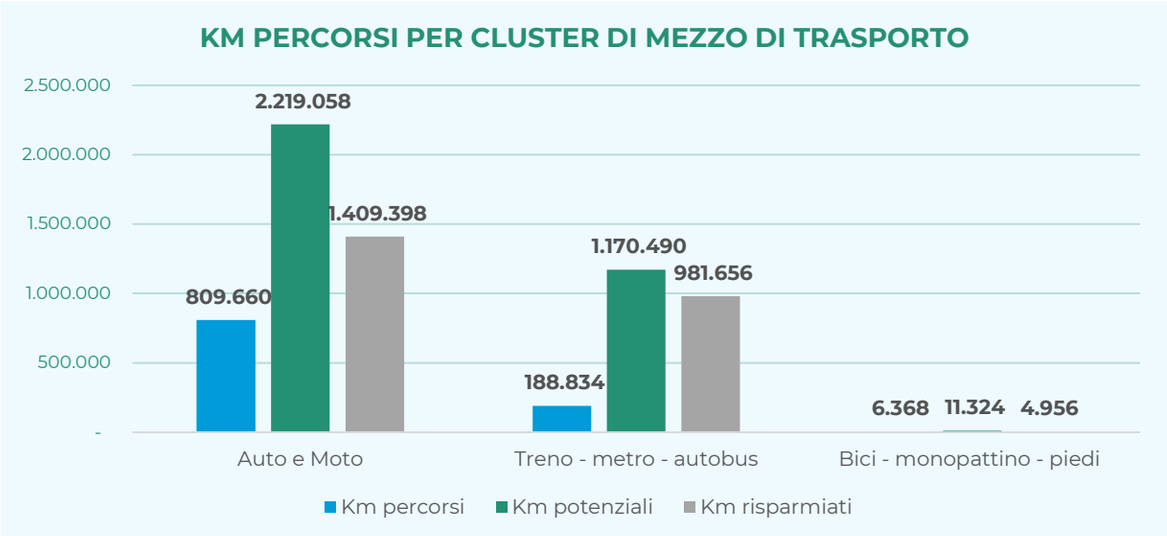


[2] Ad eccezione dei dipendenti di Energenius e Iasi, per i quali l'implementazione del progetto Maps Habitat è in corso di svolgimento

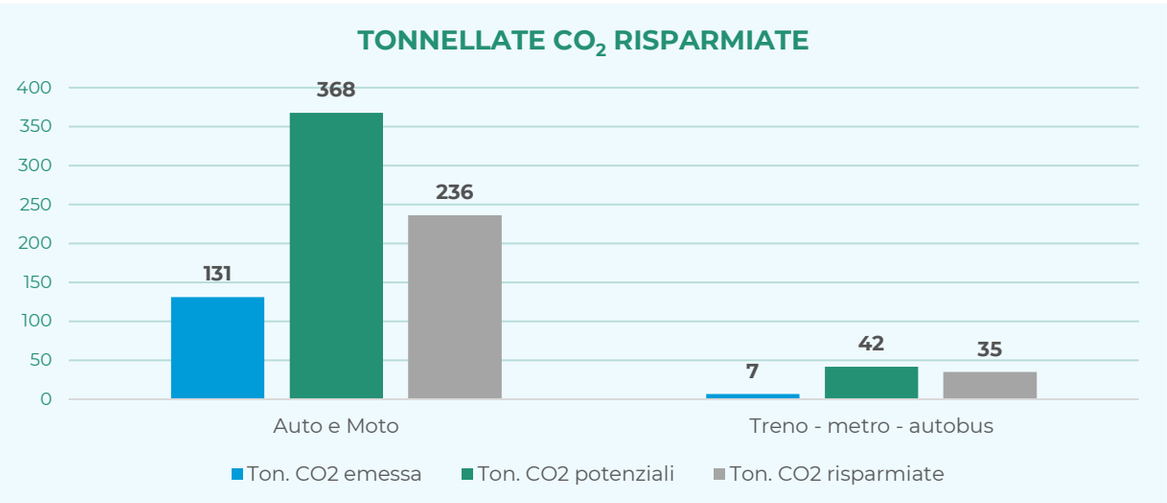
VAI ALL'INDICE

Per il calcolo delle emissioni di CO_2 risparmiate non sono stati considerati i Km effettuati tramite bici, monopattini elettrici oppure a piedi.

Nel seguente grafico si riporta, per cluster di mezzo di trasporto, il dettaglio dei Km svolti o che sarebbero stati svolti nel caso in cui il progetto Maps Habitat non fosse stato applicato.



Sulla base dei valori riportati al grafico precedente, sono stati calcolati i consumi associati[1], determinando così il valore di CO_2 risparmiato grazie all'applicazione del progetto Maps Habitat



Da come si può notare, l'applicazione del progetto ha permesso una **considerevole diminuzione delle emissioni**. Infatti, **dei chilometri che sarebbero dovuti essere percorsi per recarsi in ufficio, oltre la metà non sono stati effettuati**, consentendo così un risparmio complessivo di 2.396.000 chilometri, equivalenti a una riduzione delle emissioni di gas serra da parte dei dipendenti delle società aderenti pari a oltre 270 tonnellate.

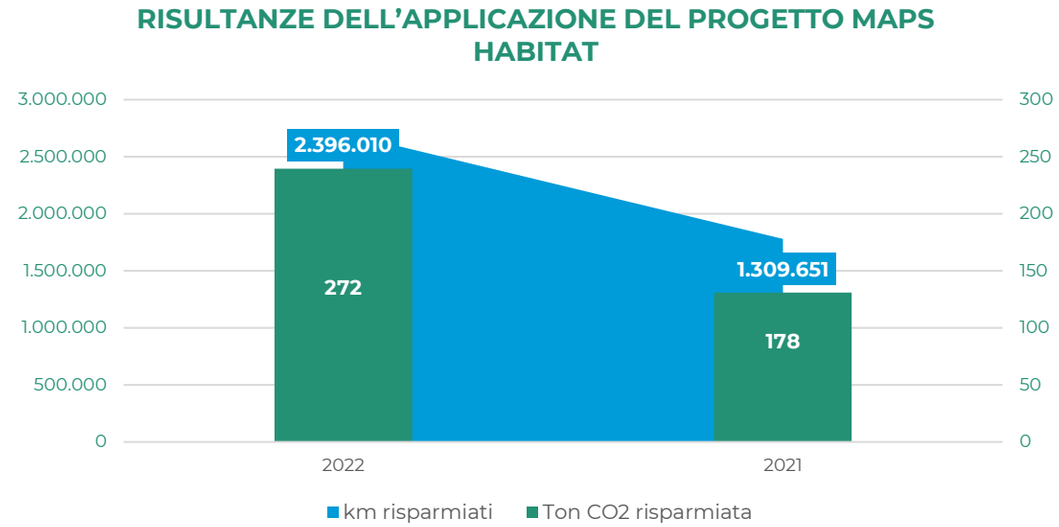
[1] Le emissioni di Co2 collegate ai mezzi di trasporto sono state calcolate utilizzando i parametri pubblicati dal governo inglese nel Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022 (DEFRA 2022)

VAI ALL'INDICE

GRI

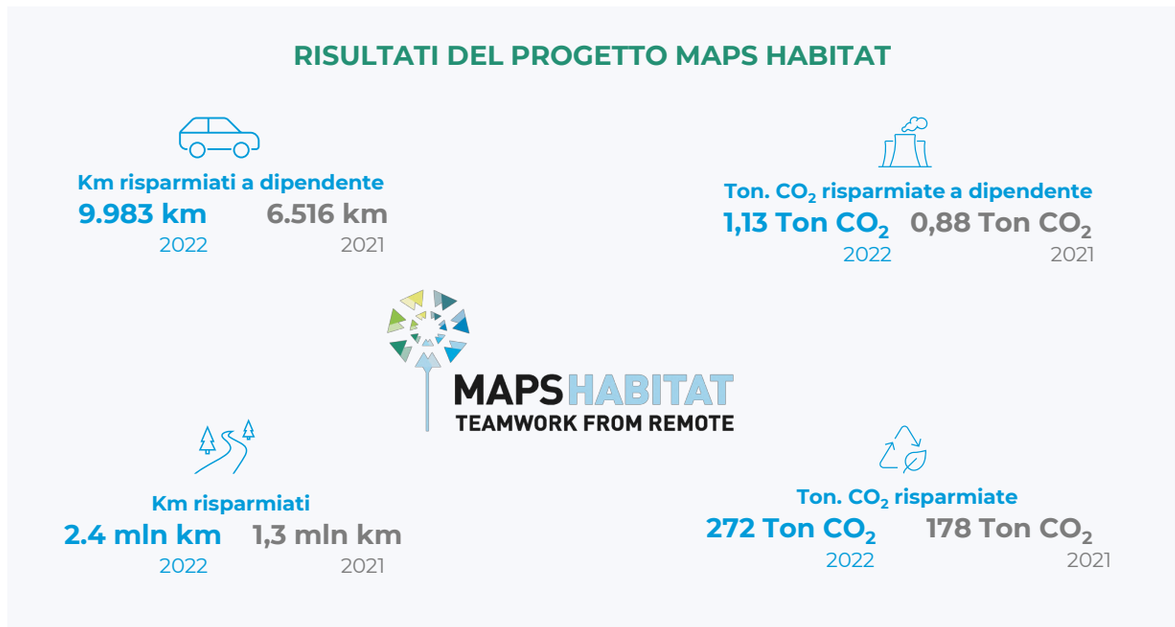
2-25

È ulteriormente positivo notare che i risultati attuali sono superiori rispetto a quelli ottenuti lo scorso anno. Questo aumento significativo dei risparmi è attribuibile principalmente all'espansione del numero di società e al crescente numero di dipendenti che aderiscono al progetto. Di conseguenza, le cifre complessive sono in costante aumento, contribuendo a migliorare ulteriormente i risultati ottenuti.



I risultati del progetto Maps Habitat dimostrano con chiarezza l'efficacia dell'iniziativa. Grazie all'adozione di contratti di telelavoro strutturati, si è assistito a una drastica riduzione dei chilometri percorsi dai dipendenti, apportando un notevole beneficio in termini di impatto ambientale.

Questo successo evidenzia come il telelavoro possa concretamente contribuire a mitigare l'inquinamento atmosferico e a ridurre l'impatto ambientale associato agli spostamenti giornalieri verso l'ufficio.



VAI ALL'INDICE

GRI

7.3 CARBON FOOTPRINT

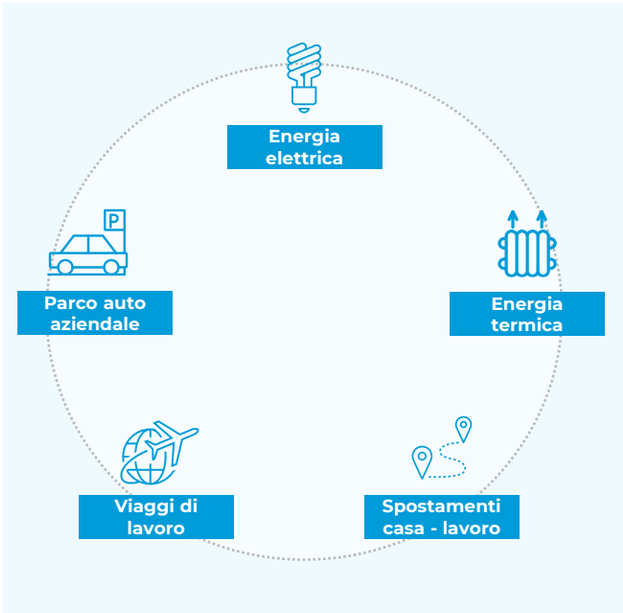
2-4 | 2-25 | 305-1 | 305-2 | 305-3

A partire dal 2021, stiamo valutando la nostra impronta carbonica, monitorando attentamente le emissioni sia dirette che indirette generate dal nostro Gruppo.

L'impronta di carbonio aziendale viene misurata attraverso l'analisi delle emissioni relative a tre ambiti, noti come Scope 1, Scope 2 e Scope 3 per i quali, di seguito, potete trovare una spiegazione dettagliata :

- **Emissioni Scope 1**: Queste rappresentano le emissioni dirette derivanti dalle attività direttamente controllate dall'azienda . Esempi includono il **parco auto aziendale**, che da alcuni anni viene **rinnovato unicamente con auto Ibride o elettriche**, e il **consumo diretto di energia termica**.
- **Emissioni Scope 2**: Questa categoria comprende le emissioni indirette derivanti dall'acquisto di elettricità, vapore o calore da fornitori esterni, che potrebbero essere situati in luoghi diversi da quelli in cui viene utilizzata l'energia aziendale.
- **Emissioni Scope 3**: Questo ambito è più ampio e considera le emissioni indirette lungo l'intera catena del valore aziendale. Tuttavia, in quanto Maps Group agisce come società digitale di servizi, il calcolo delle emissioni Scope 3 sarà concentrato principalmente sulle emissioni indirette derivanti dai viaggi e dalle trasferte aziendali, oltre che il tragitto casa – lavoro svolto dei dipendenti.

Chi concorre a generare **l'impronta carbonica di Maps Group** :



VAI ALL'INDICE

2022

Emissioni Scope 1

Consumo di energia combustibile e emissioni flotta aziendale auto ad uso aziendale e promiscuo

145 Ton CO_2 | 16 Ton CO_2

161 Ton equivalenti CO_2

Emissioni Scope 2

Consumo di Energia Elettrica

Utilizzando la metodologia di calcolo Market based si stimano, per il 2022, 229 ton di emissioni di CO_2, mentre con quella Location-based si sono calcolate 165 ton di emissioni di CO_2

165 Ton equivalenti CO_2

Emissioni Scope 3

Viaggi di affari e di lavoro

I valori sotto riportati vengono **calcolati puntualmente** dai viaggi per lavoro organizzati direttamente dall'azienda per cui vengono presi in considerazione i viaggi in treno e voli aerei.

14 Ton CO_2 | 4 Ton CO_2

Tragitto Casa – Lavoro dei dipendenti

Nel procedimento di calcolo di quest'anno, sono stati rendicontati anche i consumi derivanti dai mezzi di trasporto utilizzati dai dipendenti per lo svolgimento del tragitto Casa – Lavoro, equivalenti a 165 tonnellate di CO2.

165 Ton CO_2

183 Ton equivalenti CO_2

2021

Emissioni Scope 1

Consumo di energia elettrica e combustibile e emissioni flotta aziendale auto ad uso aziendale e promiscuo[1]

103 Ton CO_2 | 4 Ton CO_2

107 Ton equivalenti CO_2

Emissioni Scope 2

Consumo di Energia Elettrica

Utilizzando la metodologia di calcolo Market based si stimano, per il 2021, 172 ton di emissioni di CO_2, mentre con quella Location-based si sono calcolate 126 ton di emissioni di CO_2

126 Ton equivalenti CO_2

Emissioni Scope 3

Viaggi di affari e di lavoro

I valori sotto riportati sono stati stimati dai viaggi per lavoro organizzati direttamente dall'azienda. Vengono presi in considerazione i viaggi in treno e voli aerei.

3 Ton CO_2 | 2 Ton CO_2

5 Ton equivalenti CO_2

[1] Il valore di CO_2 relativa allo Scope 1 e Scope 3 dell'anno 2021 sono stati riesposti a seguito di un miglioramento del processo di reporting, per garantire la comparabilità delle informazioni. Per i dati precedentemente pubblicati, si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2021 pubblicato nella sezione Sostenibilità del sito https://mapsgroup.it/

VAI ALL'INDICE

7.4 RESOCONTO CONSUMI COMPLESSIVI

GRI 302-1 302-1 302-3

Nella seguente tabella si riporta, per una corretta copertura del GRI 302 – 1, il complesso dell'energia utilizzata, riconsiderando anche l'energia attribuita all'utilizzo del parco auto aziendale, non riconsiderata, nel suo complesso, all'interno delle numeriche rendicontate al capitolo 7.1.

	2022	2021
Consumo totale di energia (GJ)	**4.962**	**3.692**
di cui da fonti rinnovabili (GJ)	89	87
di cui da fonti non rinnovabili (GJ)	4.873	3.604
- di cui energia elettrica (GJ)* *I valori riportati al 2021 non tengono in considerazione i consumi di energia elettrica delle società Out of scope del bilancio di sostenibilità 2021 di Maps Group	**1.885**	**1.444**
acquistata (GJ)	1.796	1.357
autoprodotta da fotovoltaico (GJ)	89	87
- di cui consumata (GJ)	89	87
- di cui venduta/ceduta in rete (GJ)	-	-
- di cui combustibile (GJ)	**3.077**	**2.248**
gas naturale (GJ)	322	88
gasolio (GJ)	-	-
gasolio per flotta auto (GJ)	971	759
Benzina (GJ)	-	-
benzina per flotta auto (GJ)	1.754	1.376
GPL per flotta auto	30	25
Intensità a dipendente	**17,0**	**16,1**

VAI ALL'INDICE

7.5 I RIFIUTI

GRI

306-1 306-2 306-3

Maps Group sviluppa soluzioni software proprietarie per aziende e Pubbliche Amministrazioni. Questa peculiare tipologia di business ha il vantaggio di non richiedere l'elevato utilizzo di materie prime e quindi si traduce in una bassa produzione di rifiuti.

Infatti, le materie prime acquistate principalmente dal Gruppo che si traducono in rifiuti prodotti sono la carta e i toner per le stampanti.

Kg di carta consumata

707,5 Kg 2022 — **395 Kg** 2021

Kg di carta consumata a dipendente

2,4 Kg 2022 — **2,0 Kg** 2021

Kg di toner esauriti

35,3 Kg 2022 — **30,7 Kg** 2021

Kg di toner esauriti a dipendente

0,12 Kg 2022 — **0,15 Kg** 2021

I dati in tabella si riferiscono a tutte le aziende del Gruppo. L'aumento del perimetro di rendicontazione, che comprende ora anche le società che l'anno scorso non erano ricomprese, è la motivazione dell'incremento dei volumi di rifiuti generati da carta e toner, oltre ad un avanzo di magazzino del 2020 che ha concorso a diminuire gli acquisti della carta per il 2021. Si segnala inoltre che nel corso del 2022 **non sono stati prodotti rifiuti pericolosi**, mentre sono state eliminate alcune apparecchiature fuori uso e relativa componentistica per complessivi 700 kg.

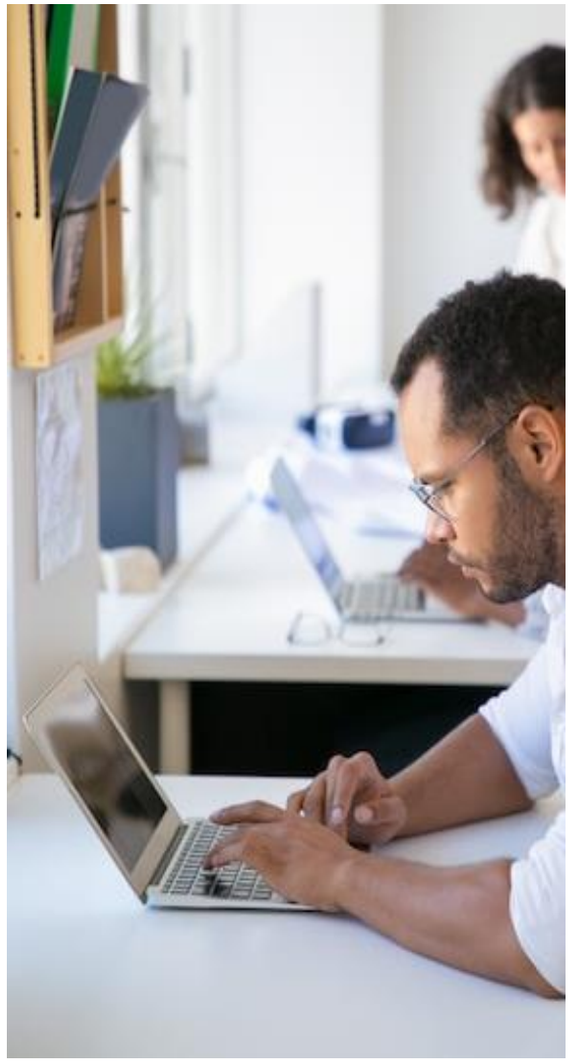
Composizione dei rifiuti	2022		2021	
	Pericolosi	Non pericolosi	Pericolosi	Non pericolosi
Apparecchiature fuori uso contenenti componenti pericolose; Batterie al piombo; Apparecchiature fuori uso contenenti CFC	-	-	1,10 Ton	-
Rifiuti ingombranti (arredamento)	-	-	-	1,04 Ton
Imballaggi in carta e cartone; Carta e cartone	-	0,70 Ton	-	1,68 Ton
Apparecchiature fuori uso non pericolose; ferro e acciaio; toner non pericolosi; imballaggi in legno	-	0,70 Ton	-	2,21 Ton
Totale	**-**	**1,40**	**1,10**	**4,83**

VAI ALL'INDICE

7.4.1. Circolarità PC aziendali

Nel corso degli anni Maps Group ha implementato un sistema di contenimento degli impatti sull'ambiente riducendo la produzione di rifiuti elettronici collegati alla sostituzione dei pc.

Grazie a questo progetto di recupero si è reso quasi nullo **lo smaltimento di pc portatili. Infatti, da circa 5 anni, seguendo i principi dell'economia circolare, l'azienda recupera e ripristina i pc obsoleti non più adatti allo svolgimento delle attività lavorative,** per metterli in vendita ad una cifra simbolica a beneficio dei dipendenti del Gruppo che ne fanno richiesta, oppure concessi in comodato d'uso per l'attuazione del progetto Maps Habitat.



7.4.2. Riduzione di altri rifiuti

Da sempre Maps Group pone attenzione alle tematiche legate all'ambiente tantoché da qualche anno Maps Group ha promosso vari progetti volti a ridurre il consumo di materiali monouso.

Grazie alle numerose iniziative intraprese, **i consumi di bicchieri usa e getta si è ridotto dell'80% nell'ultimo triennio, mentre il consumo di carta pro-capite si è ridotto sensibilmente.**

Si privilegiano, inoltre, fornitori dei distributori automatici e di dispenser di acqua che garantiscano l'applicazione dei principi 122 espressi dalle politiche ambientali e a basse emissioni di CO_2: per ogni bicchiere non utilizzato contribuiamo a non immettere 9,20 gr di CO_2 in atmosfera.

VAI ALL'INDICE

GRI

2-3 2-5

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il Bilancio di Sostenibilità del Maps Group redatto su base volontaria. Il documento ha l'obiettivo di rendicontare e comunicare le performance di sostenibilità economica, ambientale e sociale, nonché i risultati raggiunti in ambito ESG, nell'anno 2022 dal Gruppo (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

Ai fini della redazione del Bilancio di Sostenibilità, i contenuti di reporting sono stati selezionati sulla base dei risultati dell'analisi di materialità, che ha permesso di identificare gli aspetti rilevanti, cosiddetti "materiali", per Maps Group e per i suoi stakeholder, per i cui dettagli si rimanda al paragrafo "L'analisi di Materialità" del presente documento.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022 è stato redatto in conformità ai "*Global Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI, secondo l'opzione "I*n accordance*".

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economico finanziarie corrisponde a quello del Bilancio Consolidato del Maps Group al 31 dicembre 2022. Tutte le riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate nel testo come tali.

Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili. Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo, è stato riportato, dove disponibile, il confronto con i dati relativi all'anno 2021.

Nell' anno di rendicontazione è stata completamente acquisita *Micuro S.r.l.* società co-fondata nel 2020 e **si sono aggiunte**: *I-TEL S.r.l., Optimist* ed *Energenius S.r.l.*

I contenuti del presente Bilancio non sono sottoposti ad assurance esterna e verranno pubblicati sul sito internet del Maps Group **www.mapsgroup.it.**

Per informazioni relativamente ad esso è possibile scrivere a: **sostenibilità@mapsgroup.it**

Dichiarazione d'uso	Maps Group ha presentato una rendicontazione in conformità agli standard GRI per il periodo che intercorre dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	N/A

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
Informative generali						
GRI 2 - Informative Generali - versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	7; 16				
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	7				
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	7; 46				
	2-4 Revisione delle informazioni	32; 36; 43				
	2-5 Assurance esterna	46				
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	7; 30 - 33				
	2-7 Dipendenti	20				
	2-8 Lavoratori non dipendenti	21				
	2-9 Struttura e composizione della governance	12 - 15				
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	14				
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	14				
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	14				
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	14				
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	14				
	2-15 Conflitti d'interesse	17				
	2-16 Comunicazione delle criticità	14				
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	13				
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	13				
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	14				
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	14				
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale			Ragioni di riservatezza		
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3				
	2-23 Impegno in termini di policy	17				
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	17				
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	13; 17; 18; 25; 28; 32; 39-43;				
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	17				
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	17				
	2-28 Appartenenza ad associazioni	29				
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	10 - 12				
	2-30 Contratti collettivi					

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
Temi materiali						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	10 - 11				
	3-2 Elenco dei temi materiali	10 - 11				
Governance Responsabile						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	17				
Integrazione società acquisite						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
Data Protection						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	18				
Performance economica						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
GRI 201: Performance Economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	36				
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	37				
Soddisfazione dei clienti						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
Innovazione tecnologica (digitalizzazione e R&D)						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
Riduzione degli impatti ambientali						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	44				
	302-3 Intensità energetica	44				
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	43				

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	43				
	305-3: Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	43				
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	45				
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	45				
	306-3 Rifiuti generati	45				
Formazione e sviluppo delle competenze						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1: Ore medie di formazione annue per dipendente	25				
Talent aquisition & Retention						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	20 - 22				
	401-3: Congedo Parentale	24				
Diversity & Inclusion						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	14; 21				
Benessere dei dipendenti						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	29				
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	29				
	403-3 Servizi per la salute professionale	29				
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	29				
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	29				
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	29				

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	29				
	403-10 Malattie professionali	29				
Etica e integrità						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 – 11				
GRI 205: Corruzione - 2016	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	18				
Supporto alle comunità locali						
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	10 - 11				