

BILANCIO DI **SOSTENIBILITÀ** 2023



MAPS GROUP
SHARING KNOWLEDGE

INDICE

Lettera agli stakeholders

Highlights

1. PROFILO DI GRUPPO

- 1.1 VALORI
- 1.2 MAPS GROUP
- 1.3 LE BUSINESS UNIT DI MAPS GROUP
- 1.4 UNA STORIA FATTA DA TANTE AZIENDE

3. CORPORATE GOVERNANCE

- 3.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
- 3.2 COLLEGIO SINDACALE
- 3.3 SOCIETÀ DI REVISIONE
- 3.4 ORGANISMO DI VIGILANZA
- 3.5 AZIONARIATO
- 3.6 COMPLIANCE
- 3.7 SICUREZZA DEI DATI

5. FILIERA DEL VALORE

- 5.1 LA CATENA DELLA FORNITURA
- 5.2 PARTNERS DEL VALORE
- 5.3 LA CLIENTELA DI MAPS GROUP
- 5.4 RESEARCH & SOLUTIONS E L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA
- 5.5 PROGETTI FINANZIATI DA ENTI TERZI

7. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

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

2. ANALISI DI MATERIALITÀ

- 2.1 IL PROCESSO DI MATERIALITÀ DI MAPS GROUP
- 2.2 INDICATORI DEI PRINCIPALI IMPATTI NEGATIVI (PAIS)

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

6. RESPONSABILITÀ ECONOMICA

- 6.1 PERFORMANCE ECONOMICA
- 6.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO
- 6.3 REGIME FISCALE
- 6.4 TASSONOMIA EUROPEA
- 6.5 CALCOLO DELLA QUOTA DI ATTIVITÀ AMMISSIBILI PER KPI

Nota metodologica

Riepilogo informative GRI rendicontate



LETTERA AGLI STAKEHOLDERS



GRI

2-22

Cari Stakeholders,

la terza edizione del Bilancio di Sostenibilità di Maps Group è motivo di orgoglio per tutti noi. Ancora una volta il documento che vi presentiamo testimonia l'impegno concreto verso una cultura aziendale sostenibile e attenta a rispettare l'ambiente e il contesto sociale ed economico in cui il Gruppo opera.

Quest'anno abbiamo avviato attività propedeutiche per allinearci alle richieste della Corporate Sustainability Reporting Directive ("CSRD") che imporrà l'obbligo della rendicontazione di sostenibilità a tutte le società come la nostra. Coerenti con il nostro spirito e impegno, abbiamo deciso di avviare preventivamente le attività necessarie per la raccolta, il trattamento e l'interpretazione delle nuove informazioni, integrandone alcune informazioni come la tabella "PAI" relativa ai nostri Principali Impatti Negativi. Si tratta di indicatori sviluppati per valutare e mitigare gli impatti che le attività aziendali hanno sull'ambiente e sulla società.

Un'ulteriore novità è l'integrazione della Tassonomia Europea, un sistema di classificazione finalizzato a identificare quali attività economiche sono sostenibili. Abbiamo, così, individuato la quantità di ricavi, di costi operativi e costi di capitale "Ammissibili" in termini sostenibili che contribuiscono, in maniera sostanziale, agli obiettivi definiti dalla Tassonomia Europea come la mitigazione dei cambiamenti climatici o la transizione verso un'economia circolare. Quindi, grazie alla Tassonomia, forniamo a voi Stakeholders un linguaggio comune di lettura, trasparente e oggettivo, che permette di comparare la nostra performance di Gruppo con altre realtà.

Basandoci sull'analisi di materialità condotta lo scorso anno, quest'anno abbiamo identificato con maggiore precisione gli impatti più significativi per il Gruppo e per gli stakeholders, integrando all'analisi di materialità i rischi e le opportunità provenienti dall'esterno, anche dal punto di vista finanziario.

Queste azioni ci hanno permesso di delineare con maggiore chiarezza le nostre strategie, definendo concretamente le basi del nostro Piano Strategico di Sostenibilità, un documento che stiamo predisponendo con molta attenzione e che contiamo di rendere pubblico nella prossima rendicontazione sostenibile di Maps Group.

Il nostro impegno verso il benessere delle persone rimane una priorità. Abbiamo intensificato gli sforzi per valorizzare le nostre risorse umane, assicurando loro un ambiente di lavoro stabile e dinamico; questo impegno ha fatto registrare un incremento nelle assunzioni mantenendo un turnover ridotto.

Abbiamo aggiornato e implementato alcune delle nostre best practice di Governance trasferendole nelle società del Gruppo acquisite più recentemente ed è stato incrementato il rating di legalità.

Nonostante la crescita del Gruppo, a livello ambientale abbiamo mantenuto stabili i consumi energetici, aumentando in efficienza. Inoltre, abbiamo stipulato contratti di fornitura energetica proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili, riducendo così le emissioni derivanti dai nostri consumi diretti.

Tutte queste attività svolte ci consentono di guardare al futuro con determinazione, continuando a porre, con sempre più convinzione e orgoglio, la crescita sostenibile al centro delle nostre attività. Le sfide sono tante e diverse: un approccio chiaro e documentato ci permetterà di affrontarle e rendicontarle al meglio.

Buona Lettura

Marco Ciscato
Presidente Esecutivo





ANALISI DI MATERIALITÀ

INTRODUZIONE PAI
PRINCIPLE ADVERSE
IMPACT



MATERIALITÀ
D'IMPATTO

MATERIALITÀ
FINANZIARIA

RESPONSABILITÀ SOCIALE



+4%
DIPENDENTI TOTALI



+4%
DEI DIPENDENTI
UNDER 30



+30%
SPESE FLEXIBLE
BENEFITS



+17%
SPESE DI
ISTRUZIONE



99%
DIPENDENTI A TEMPO
INDETERMINATO

TURNOVER IN USCITA

8,1% ← **11,1%**
2023 2022

CONSUMI ENERGETICI TOTALI



RENDICONTAZIONE DEI CONSUMI IDRICI 2022/2023

PROGETTO MAPS HABITAT



GOVERNANCE



ATTRIBUZIONE
DELEGA ESG AL
PRESIDENTE
ESECUTIVO

NOMINA **CISO**
CHIEF
INFORMATION
SECURITY OFFICER



MIGLIORAMENTO
RATING DI LEGALITÀ
DA ★-+ → A ★★★

FILIERA DEL VALORE



FIDELIZZAZIONE DEL CLIENTE
2023 ← **2022**
91% ← **86%**



PENALITÀ
2023 ← **2022**
0% ← **0,04%**

VALORE TOTALE GENERATO

30,4 Mln ← **27,6 Mln**
2023 2022

VALORE DISTRIBUITO

85% ← **80%**
2023 2022

CARBON FOOTPRINT

SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3
188 TON CO₂	168 TON CO₂ (Location Based)	158 TON CO₂

TASSONOMIA EUROPEA

Percentuale di Ammissibilità per obiettivo

	Fatturato	Opex	Capex
Mitigazione Cambiamenti Climatici (CCM)	3,49%	2,15%	15,77%
Adattamento ai Cambiamenti Climatici (CCA)	1,53%	1,13%	-
uso Sostenibile e Protezione delle Risorse Idriche e Marine (WTR)	-	-	-
transizione verso un'Economia Circolare (CE)	22,75%	12,66%	-
Prevenzione e Controllo dell'Inquinamento (PPC)	-	-	-
Protezione e Ripristino della Biodiversità e degli Ecosistemi (BIO)	-	-	-

PASSAGGIO A IREN ONDA VERDE PMI



PROFILO DI GRUPPO

+2
SOCIETÀ ACQUISITE AL 100%





1 PROFILO DI GRUPPO

+2
SOCIETÀ ACQUISITE AL 100%



PERFEZIONAMENTO OPERAZIONI DI FUSIONE



IN QUESTO CAPITOLO:

1.1 I VALORI

1.2 MAPS GROUP

1.3 LE BUSINESS UNIT DI MAPS GROUP

1.4 UNA STORIA FATTA DA TANTE AZIENDE



VAI ALL'INDICE

VAI ALL'INDICE

1.1 I VALORI

Maps S.p.A., è un'azienda a capo di un gruppo di imprese con Head Quarter a Parma e 12 sedi dislocate sul territorio nazionale. Opera nel contesto della Digital Transformation, e si distingue per il suo impegno verso i valori fondanti che guidano ogni aspetto della sua attività. Tra i valori fondamentali vi sono **l'integrità, la trasparenza e**

l'innovazione continua. Maps Group si impegna a mantenere i più alti standard di condotta etica, promuovendo un **ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso**, in cui la diversità è vista come una risorsa preziosa. Di seguito si illustrano i principi fondamentali su cui si basa l'attività del Gruppo:

LINK →



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



1.2 MAPS GROUP

GRI 2-1 2-2 2-6 3-3

Maps, azienda nata nel 2002, è diventata PMI Innovativa e oggi è a capo di un Gruppo, Maps Group, composto dalle seguenti aziende: Artexe, Energenius, I-Tel, Iasi, SCS Computers. Dal 2019 è quotata su *Euronext Growth Milan di Borsa Italiana*.

La nostra sede principale è a Parma e operiamo in tutta Italia su tre mercati: **Healthcare, Energy e ESG** per progettare e distribuire soluzioni proprietarie.

Produciamo e distribuiamo software per l'analisi dei Big Data, nell'ambito della trasformazione digitale.

Forniamo altresì servizi di consulenza per progetti specifici avviati da grandi imprese.

Attraverso la conoscenza che deriva dall'analisi delle informazioni, supportiamo i clienti e le aziende pubbliche e private nell'assunzione di decisioni strategiche, in grado di renderli più competitivi su mercati in continua evoluzione.



Situazione aggiornata al 31/07/2024



1.3 LE BUSINESS UNIT DI MAPS GROUP

3-3

Sviluppiamo soluzioni tecnologiche che trasformano i dati in informazioni e permettiamo ad aziende pubbliche e private di comprendere il presente e pianificare al meglio il futuro.

Noi di Maps Group mettiamo a disposizione dei nostri clienti esperienza e professionalità per creare prodotti e trovare soluzioni, che possano:

- ▶ **Generare valore, attraverso modelli di business sostenibili.**
- ▶ **Fornire strumenti strategici a supporto del processo decisionale.**
- ▶ **Accompagnare le aziende nella trasformazione digitale.**

Il Gruppo opera sul mercato attraverso quattro *Business Unit*, e presenta due *Business Unit* interne di supporto per la corretta organizzazione e strutturazione delle funzioni di ricerca e sviluppo, governance e finanza aziendale:



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



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



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



Con **MapsLab**, il Gruppo opera in un contesto di Open Innovation, per rispondere a bisogni specifici di grandi imprese tramite prodotti o soluzioni tailor-made.



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



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

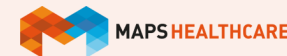
1.3.1. LE SOLUZIONI PROPRIETARIE

Nella creazione e nello sviluppo delle proprie soluzioni, Maps Group adotta un modello basato sui prodotti che, configurati per rispondere efficacemente alle richieste dei clienti, soddisfano le esigenze degli stessi e del mercato. Inoltre, le peculiarità dei prodotti, uniti agli ambiti di applicazione, consentono di apportare ai nostri clienti ed al mercato in generale, **benefici ESG diretti o indiretti**.

In base ai mercati presidiati da Maps Group, i prodotti offrono vantaggi specifici:

- ▶ **Sociale per il mercato della sanità**
- ▶ **Ambientale per il settore energetico**
- ▶ **Creazione/misurazione di valore sostenibile per enti pubblici.**

Di seguito vengono riportate **alcuni dei prodotti più rilevanti per maps group**, suddivisi per *Business unit*:



Piattaforma phygital leader in Italia per la gestione dell'accoglienza e delle attese in ambito sanitario. Frutto di oltre 20 anni di esperienza, si caratterizza per essere multitouch point (con chioschi multifunzionali, monitor informativi e applicazioni) scalabile e modulare.



Portale che permette agli utenti di prenotare l'accesso ai servizi di accoglienza nella struttura sanitaria desiderata secondo slot temporali che garantiscono l'abbattimento dei periodi di attese per l'erogazione della prestazione sanitarie.



Healthcare Analytics Platform appositamente disegnata per il mondo sanitario, che si integra con le piattaforme gestionali e funge da aggregatore di dati. Progettata per estrarre dati dai diversi silos informativi, anche attraverso l'interpretazione dal punto di vista semantico della documentazione scritta in linguaggio naturale



È la soluzione cloud fornita in modalità SaaS, pensata per ridurre il rischio della non conformità per l'azienda che opera su grandi commesse cantieristiche, tracciando ed efficientando ogni passaggio documentale. Un accurato controllo dell'anagrafica, corredato dalla gestione operativa di ogni fase dei processi, consente la gestione di ogni aspetto dei Protocolli di Legalità. Semplicità di utilizzo, accessibilità online da ogni dispositivo, flessibilità, sicurezza e alto livello di configurazione di anagrafiche e utilizzo fanno di L&T una piattaforma affidabile e integrabile con qualsiasi altro sistema aziendale.



Soluzione cloud per la manutenzione predittiva dei grandi impianti fotovoltaici e delle reti elettriche. Elabora dati IoT in tempo reale e attraverso modelli di Machine Learning e Intelligenza Artificiale prevede anomalie, supporta le decisioni aziendali e riduce il tempo di inattività degli impianti.



Software che simula e gestisce la produzione locale di energia rinnovabile, favorendo la condivisione tra cittadini, imprese ed enti locali. Mediante un modulo di gestione intelligente dell'energia e un'app mobile, il sistema suggerisce in tempo reale comportamenti virtuosi ai partecipanti coinvolti, ottimizzando l'utilizzo delle risorse energetiche condivise.



Software per il controllo e la gestione intelligente e in tempo reale dell'energia che offre funzionalità innovative e servizi specialistici a supporto, consentendo di ridurre i consumi energetici e di aprirsi alle nuove aggregazioni virtuali di condivisione dell'energia e alle Comunità Energetiche.



Strumento programmatario strategico open source con cui orientare l'azione delle Amministrazioni pubbliche alla creazione di valore sostenibile. Per generare un circolo virtuoso di benefici sociali, ambientali ed economici da condividere con la collettività.



La soluzione proprietaria HR Value People è dedicata alla gestione della vita lavorativa del dipendente, e grazie all'approccio multicanale (App, Voicebot e Chatbot), migliora l'interazione con l'azienda. In ambito pubblico, in particolare, lo strumento assume un ruolo strategico per lo sviluppo del capitale umano.



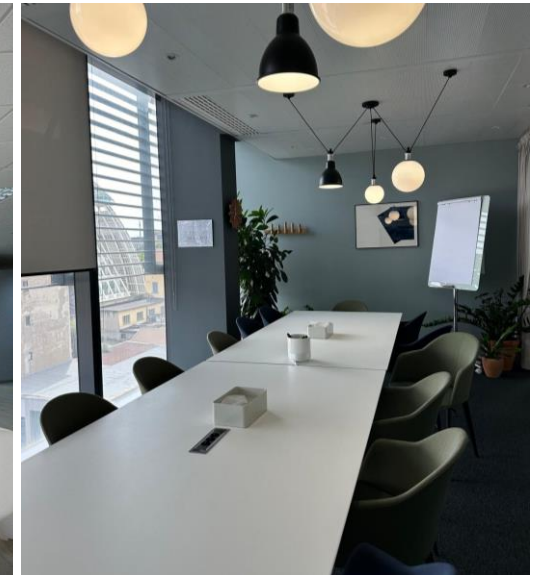
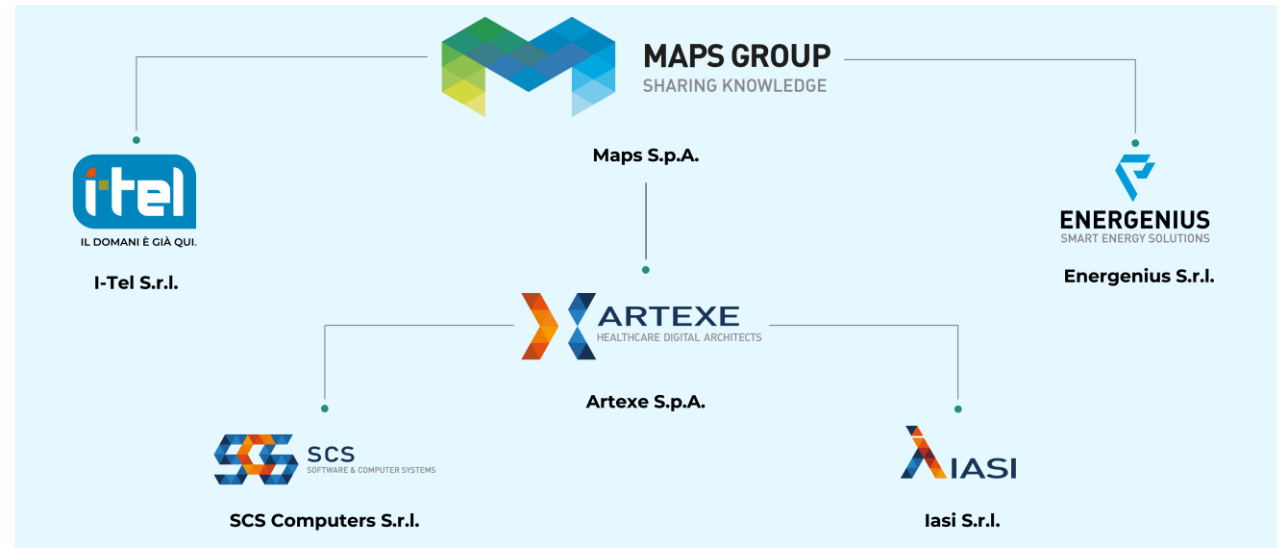
↑ VAI ALL'INDICE

↑ VAI ALL'INDICE

1.4 UNA STORIA FATTA DA TANTE AZIENDE

Alla crescita organica del Gruppo, da sempre si è 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), Royalty S.r.l. (2019), SCS Computers S.r.l. (2020) e IASI S.r.l. (2021), a cui si aggiungono I-TEL S.r.l., Optimist ed Energenius S.r.l. avvenute nel corso nel 2022. Nel corso del 2023 sono state inoltre completate le acquisizioni del 100% del capitale sociale di Energenius e I-Tel. Sono state inoltre perfezionate le fusioni per incorporazione di Micuro in Artexe e di Optimist in I-Tel.

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. Nel corso del 2024, verranno implementate ulteriori operazioni finalizzate a ottimizzare il Gruppo.





2 ANALISI DI MATERIALITÀ

STAKEHOLDERS



DIPENDENTI



CLIENTI E PARTNER STRATEGICI



INVESTITORI



FORNITORI



UNIVERSITÀ E CENTRI DI RICERCA



COMUNITÀ

INTRODUZIONE PAI
PRINCIPLE ADVERSE
IMPACT



ASSOCIAZIONE
TEMATICHE MATERIALI
AGLI SDGs
"Sustainable
Development Goals"

DOPPIA MATERIALITÀ



IN QUESTO CAPITOLO:

2.1 IL PROCESSO DI MATERIALITÀ DI MAPS GROUP

2.2 INDICATORI DEI PRINCIPALI IMPATTI NEGATIVI

(PAIs)

L'analisi di materialità si focalizza sulla valutazione dell'importanza dei temi da rendicontare nel bilancio di sostenibilità, basandosi sul grado di significatività percepito sia dall'azienda sia dagli stakeholder. Una tematica è considerata di materiale importanza quando è collegata a impatti notevoli dell'organizzazione nei confronti dell'economia, dell'ambiente, della società e dei diritti umani (le cosiddette "tematiche materiali" o "variabili materiali"). Questo implica che l'organizzazione ha un impatto significativo sull'economia, sull'ambiente e/o sulle persone e sui diritti umani.

L'identificazione delle tematiche materiali serve a determinare quali dati e informazioni vanno inseriti nel presente documento, focalizzandosi su aspetti più critici per avanzare verso un modello di business più sostenibile e socialmente responsabile, elaborando quindi una strategia di monitoraggio e intervento volta a diminuire i rischi legati alle tematiche materiali individuate.

Nel 2023, in continuità con gli anni precedenti, Maps Group ha condotto un'analisi per definire le tematiche materiali, considerando altresì gli impatti, in linea con gli standard internazionali e nazionali, così come delle richieste dei propri stakeholders.

Maps Group ha proseguito il percorso virtuoso iniziato lo scorso anno implementando attività propedeutiche all'allineamento del processo di materialità (e non solo) alla Direttiva Europea 2022/2464 ("CSRD" – Corporate Sustainability Reporting Directive), e quindi agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) che sono stati stabiliti come standard di rendicontazione obbligatori a partire dall'esercizio 2025.

Nel Bilancio di sostenibilità 2023 Maps Group ha perciò deciso di massimizzare i propri sforzi focalizzandosi sullo sviluppo e sul progresso dell'analisi di materialità, in continuità con le migliorie apportate l'anno precedente. Il processo di materialità di Maps Group si correda ad oggi di una valutazione aggiuntiva in piena compliance con il principio della "doppia materialità" richiamato tanto dal GRI, quanto dalla CSRD e, quindi, dagli ESRS.

In particolare, introducendo il concetto della doppia materialità, la valutazione deve essere svolta secondo due prospettive: **materialità finanziaria** e **materialità d'impatto**.

MATERIALITÀ D'IMPATTO

Per **materialità d'impatto** si intende un'analisi degli **impatti generati dall'azienda** su economia, ambiente, persone e diritti umani, derivanti dal business del Gruppo.

MATERIALITÀ FINANZIARIA

La **materialità finanziaria** prende invece in esame i **rischi e le opportunità** derivanti da fattori esterni come l'ambiente (i.e. il clima), le risorse umane (i.e. turnover dei dipendenti) etc. per l'organizzazione che incidono o potrebbero incidere sulla situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico e sui flussi finanziari dell'impresa.

L'analisi separata della materialità finanziaria e d'impatto è fondamentale per comprendere il valore della sostenibilità e per ridefinire le strategie e i modelli di business delle aziende.

La materialità finanziaria riguarda i rischi e le opportunità per l'azienda, inclusi i rischi climatici. Questa prospettiva, chiamata "**outside-in**", considera come i rischi e le opportunità provenienti dall'esterno possono influenzare l'azienda, traducendosi anche in conseguenze finanziarie e influenzando le decisioni strategiche di governance.

D'altra parte, la materialità d'impatto riguarda come le attività dell'organizzazione influenzano l'ambiente esterno, l'economia e le persone. Questa prospettiva, chiamata "**inside-out**", considera gli impatti che l'organizzazione ha verso l'esterno, compresi gli impatti connessi alle proprie operazioni, alla catena del valore, ai prodotti e servizi e ai rapporti commerciali.

La suddivisione tra queste due tipologie di materialità offre un quadro completo delle implicazioni della sostenibilità per un'organizzazione. Permette alle aziende di valutare sia gli impatti delle loro attività sull'ambiente e sulla società, sia come questi impatti possono a loro volta influenzare la loro stabilità finanziaria e la loro capacità di raggiungere i loro obiettivi. In questo modo, le aziende possono sviluppare strategie più efficaci e sostenibili.

2.1 IL PROCESSO DI MATERIALITÀ DI MAPS GROUP



Nel presente Bilancio, l'analisi di materialità è stata realizzata confermando e riconoscendo la mappatura degli stakeholder riportata nel Report 2022, che teneva conto di tutti gli enti e gli individui con cui l'azienda interagisce, influisce e si relaziona.

Di conseguenza non è stato ritenuto indispensabile aggiornare l'individuazione e la prioritizzazione dei temi materiali definiti l'anno precedente, giudicati ancora pertinenti e coerenti.

Tali risultanze sono state inoltre suffragate da un'analisi interna da parte dei dirigenti e del

personale di diverse aree e funzioni aziendali.

Le tematiche materiali individuate, oltre ad essere in linea con la strategia di sostenibilità delineata nel corso dell'anno, sono altresì collegate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile fissati dall'Agenda 2030 (gli "SDGs") quali target strategici; Tale impostazione costituisce il fondamento della rendicontazione della performance ESG del Gruppo.

Lista temi materiali	Ranking	SDGs
Benessere dei dipendenti	1	3 SALUTE BENEFICENZA, 8 ECONOMIA CRESCITA
Formazione e sviluppo competenze	2	4 INNOVAZIONE
Talent acquisition & retention	3	8 ECONOMIA CRESCITA
Governance responsabile	4	8 ECONOMIA CRESCITA, 16 PACE GIUSTIZIA EQUITA' PER LE NAZIONI, 17 PARTNERSHIP PER LA REALIZZAZIONE
Etica e integrità	5	8 ECONOMIA CRESCITA, 16 PACE GIUSTIZIA EQUITA' PER LE NAZIONI, 17 PARTNERSHIP PER LA REALIZZAZIONE
Data protection	6	9 INDUSTRIA INNOVAZIONE INFRASTRUTTURE
Riduzione degli impatti ambientali	7	7 ENERGIA PULITA CARBONIO ALTO, 12 CONSUMI RESPONSABILI, 13 ABBANDONARE LE FONTI DI CARBONIO
Soddisfazione dei clienti	8	8 ECONOMIA CRESCITA
Innovazione tecnologica	9	7 ENERGIA PULITA CARBONIO ALTO, 9 INDUSTRIA INNOVAZIONE INFRASTRUTTURE, 12 CONSUMI RESPONSABILI
Diversity & inclusion	10	5 UGUAGLIANZA DI GENERE, 16 PACE GIUSTIZIA EQUITA' PER LE NAZIONI
Performance economica	11	8 ECONOMIA CRESCITA
Supporto alle comunità locali	12	4 INNOVAZIONE
Integrazione società acquisite	13	

L'esercizio condotto lo scorso anno per l'identificazione dei temi materiali secondo il processo descritto nel Report 2022 ha rappresentato il punto di partenza per lo sviluppo della Materialità finanziaria. Il paragrafo 49 dell'ESRS 1 prevede, infatti, che un tema possa essere materiale anche da una prospettiva finanziaria se scatena, o potrebbe scatenare, effetti finanziari materiali sul business. Maps Group ha condotto un'analisi della doppia materialità, considerando sia i potenziali rischi e opportunità generati dagli argomenti materiali identificati, sia il loro impatto significativo sull'organizzazione in termini finanziari.

Di seguito viene riportata una tabella di sintesi degli impatti materiali e finanziari identificati, con una descrizione degli stessi, l'associazione ai relativi temi materiali e la natura degli impatti stessi.



Area	Tematica Materiale	Descrizione	Natura dell'impatto	Tipo d'impatto	Definizione dell'impatto
Governance	Governance	Implementazione in tutto il Gruppo di una struttura di governance robusta con vari team di senior management dedicati e comitati (es. comitato CSR o di Audit), procedure di gestione del rischio e il loro costante allineamento con la legislazione pertinente.	Materialità di impatto	Positivo	Gestione efficiente e crescita sostenibile a lungo termine grazie a una struttura di governance solida e diversificata.
				Negativo	Impatti negativi su MAPS e sulla catena del valore in caso di concretizzazione dei rischi reputazionali (es. comportamenti non etici o azioni monopolistiche dei dipendenti di MAPS) a causa della mancanza o della debolezza del sistema di gestione e delle procedure di rischio.
			Materialità finanziaria	Rischio	Non conformità alle leggi, regolamenti, normative interne ed esterne che comporta sanzioni.
				Opportunità	Incremento di ticavi e business in ragione di una buona reputazione tra dipendenti, investitori e client e grazie a una struttura di governance robusta e diversificata.
	Integrazione società acquisite	Definire un processo di integrazione di processi, sistemi e persone affinché si possano ottimizzare le sinergie derivanti dall'acquisizione	Materialità di impatto	Positivo	Il benessere dei dipendenti e lo sviluppo delle competenze grazie all'efficiente integrazione delle nuove attività; La prosperità dei clienti esistenti e futuri grazie all'offerta ampliata di prodotti.
				Negativo	Potenziali impatti negativi sul benessere dei dipendenti esistenti e futuri, sulla prosperità dei clienti in caso di difficoltà nell'integrazione delle nuove attività e degli affari.
			Materialità finanziaria	Rischio	Costi aggiuntivi legati all'integrazione della nuova entità; Perdita di produttività legata al turnover dei nuovi dipendenti e alla lunga fase di integrazione.
				Opportunità	Aumento dei ricavi grazie alle sinergie derivanti dall'integrazione delle nuove attività.
	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.	Materialità di impatto	Positivo	Il benessere e la prosperità dei dipendenti e dei clienti sono legati alla sicurezza dei loro dati personali.
				Negativo	Rischi finanziari e sulla privacy dei propri dipendenti e dei dipendenti lungo la catena del valore.
			Materialità finanziaria	Rischio	Possibile riduzione delle attività a causa di rischi di sicurezza informatica esistenti o percepiti; Possibili sanzioni legate alla violazione della sicurezza dei dati.
				Opportunità	Aumento dei ricavi legato alle nuove opportunità di business correlate ai rischi di reputazione.
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	Materialità di impatto	Positivo	Promozione di un ambiente aziendale equo e paritario per l'ecosistema di MAPS grazie alla sua etica e integrità nelle attività di business.	
			Negativo	Potenziali impatti negativi sull'ecosistema aziendale e sui clienti di MAPS nel caso in cui i dipendenti di MAPS non rispettino gli elevati standard etici e legislativi.	
		Materialità finanziaria	Rischio	Rischio di perdita di reputazione e di multe regolatorie legate alla potenziale mancata adozione e al mancato rispetto dell'etica aziendale, dei requisiti regolatori locali e internazionali e delle linee guida.	
			Opportunità	Opportunità di aumento dei ricavi grazie alla buona reputazione.	



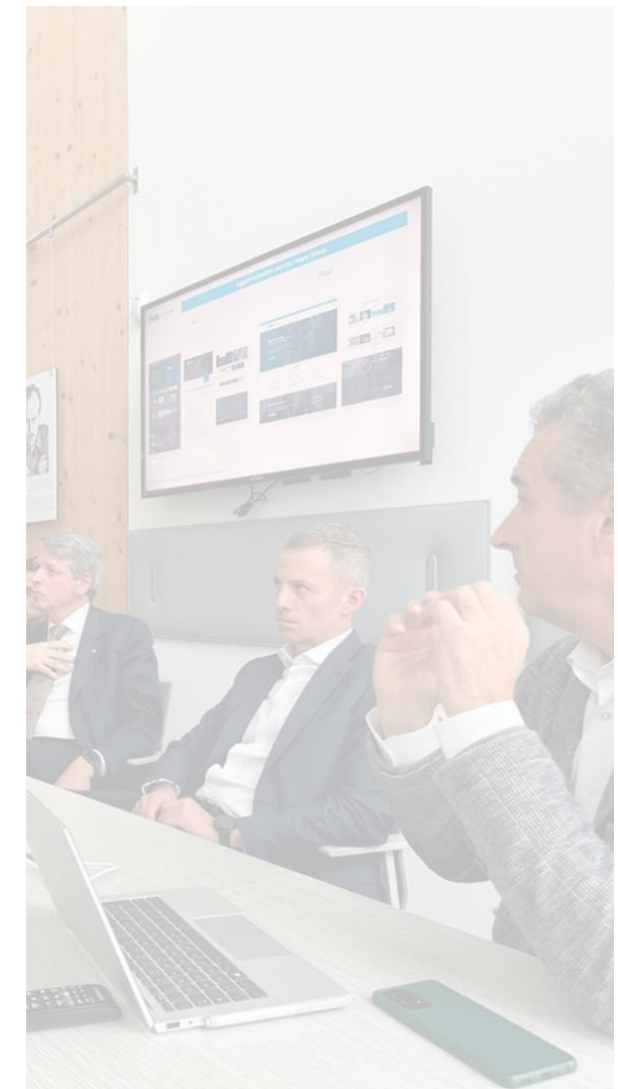
Area	Tematica Materiale	Descrizione	Natura dell'impatto	Tipo d'impatto	Definizione dell'impatto
Responsabilità economica	Performance economica	Performance economico finanziarie del Gruppo, stabilità finanziaria, tutela della redditività, valore economico generato includendo la redistribuzione del valore 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).	Materialità di impatto	Positivo	Impatti positivi sul benessere dei dipendenti grazie alle prospettive di impiego a lungo termine e a una remunerazione e opportunità di crescita attraenti.
				Negativo	Rischi di: stabilità dell'impiego per i dipendenti; stabilità dei ricavi per i fornitori di MAPS; approvvigionamento per i clienti.
			Materialità finanziaria	Rischio	Diminuzione del valore delle azioni derivante da potenziali disinvestimenti a causa di prestazioni economiche non sufficienti.
				Opportunità	Aumento dell'interesse da parte degli investitori e opportunità di crescita grazie ai capitali disponibili.
	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.	Materialità di impatto	Positivo	Benessere e prosperità dei clienti grazie all'offerta adattata di prodotti/servizi.
				Negativo	Potenziali impatti negativi sulla prosperità dei clienti dovuti alla non adattabilità dei prodotti e dei servizi alle esigenze dei clienti.
			Materialità finanziaria	Rischio	Aumento dei costi dovuto a compiti aggiuntivi, sforzi nello sviluppo di prodotti/servizi o aumento del tasso di abbandono dei clienti.
				Opportunità	Aumento della fedeltà dei clienti e della quota di mercato di MAPS grazie all'aumento della gamma di prodotti e servizi.
	Innovazione tecnologica (digitalizzazione e R&D)	Attività di ricerca e sviluppo finalizzata alla progettazione di prodotti innovativi e al mantenimento delle soluzioni già esistenti allo stato d'arte della tecnologia. Sviluppo di soluzioni e servizi per generare impatti positivi trasversali sulle dimensioni della sostenibilità.	Materialità di impatto	Positivo	Impatti positivi correlati all'ESG per i clienti di MAPS (ad esempio, efficienza energetica, migliorata riparabilità o efficienza dei prodotti).
				Negativo	Rifiuti generati dalle attività di prototipazione; Consumo energetico aggiuntivo.
			Materialità finanziaria	Rischio	Potenziali rischi legati alla mancata adattabilità dei prodotti alle esigenze dei clienti, rischi di obsolescenza in caso di investimenti insufficienti nell'innovazione.
				Opportunità	Aumento della fidelizzazione dei clienti e della quota di mercato di MAPS grazie a prodotti/servizi innovativi; Risposta efficiente alle esigenze dei nuovi mercati e settori grazie alla ricerca e allo sviluppo continuo di servizi innovativi.
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 cambiamento climatico.	Materialità di impatto	Positivo	Riduzione delle emissioni di gas serra e decarbonizzazione delle attività di MAPS.
				Negativo	Aumento degli effetti del cambiamento climatico causati dalla generazione di emissioni dirette/indirette di gas serra.
			Materialità finanziaria	Rischio	Costi aggiuntivi legati al calcolo e al monitoraggio delle emissioni di gas serra e dei piani d'azione per la loro riduzione.
				Opportunità	Riduzione dei costi energetici e minor esposizione all'aumento dei prezzi dell'energia.

↑
VAI ALL'INDICE

↑
VAI ALL'INDICE

Area	Tematica Materiale	Descrizione	Natura dell'impatto	Tipo d'impatto	Definizione dell'impatto
Sociale	Formazione e sviluppo delle competenze	Percorsi di crescita professionale, formazione e retention dei talenti finalizzati a potenziare le competenze tecniche, manageriali e organizzative del personale dipendente e a consolidare la professionalità richiesta dal ruolo coperto.	Materialità di impatto	Positivo	Il benessere dei dipendenti grazie allo sviluppo delle loro competenze personali e professionali; Il benessere e la prosperità dei clienti grazie ai servizi esperti.
				Negativo	Potenziali impatti negativi sull'occupabilità o sul benessere dei dipendenti a causa di programmi di formazione insufficienti o non adatti.
			Materialità finanziaria	Rischio	Aumento dei costi di assunzione o di aggiornamento delle competenze dei dipendenti in caso di programmi di formazione insufficienti o non adatti.
				Opportunità	Retention dei dipendenti, riduzione dei costi di reclutamento e aumento della produttività dei dipendenti; Potenziamento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione.
	Talent acquisition & Retention	Sistemi di valutazione delle performance e politiche di incentivazione legati al raggiungimento di obiettivi. Iniziative di employer branding con l'obiettivo di attrarre nuovi talenti e mantenerli all'interno dell'azienda.	Materialità di impatto	Positivo	Impatti positivi sui clienti grazie ai servizi professionali e al benessere dei dipendenti attraverso benefici e retribuzioni competitive.
				Negativo	Potenziali impatti negativi sulla prosperità o soddisfazione dei clienti in caso di competenze insufficienti dei dipendenti.
			Materialità finanziaria	Rischio	Potenziale aumento dei costi di assunzione in caso di difficoltà nel reclutare o trattenere talenti.
				Opportunità	Retention dei dipendenti, riduzione dei costi di reclutamento e formazione, aumento della produttività dei dipendenti.
	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.	Materialità di impatto	Positivo	Le opportunità di lavoro e la protezione contro il bullismo delle categorie sottorappresentate (sesso, etnia, gruppi sociali o religiosi).
				Negativo	Potenziali impatti negativi sul benessere dei dipendenti in caso di misure insufficienti per proteggere contro la discriminazione.
			Materialità finanziaria	Rischio	Potenziali costi legali o difficoltà nell'accesso al pool di talenti a causa di una potenziale protezione insufficiente dei dipendenti contro la discriminazione.
				Opportunità	Costi di reclutamento inferiori, maggiore fedeltà e produttività dei gruppi minoritari; Prosperità a lungo termine grazie a una direzione strategica più equilibrata grazie alla diversità di opinioni e background in tutta l'organizzazione e tra il senior management.
	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 aspetti quali salute e previdenza.	Materialità di impatto	Positivo	Impatti positivi sul benessere dei dipendenti.
				Negativo	Impatti negativi sulla salute e sul benessere dei dipendenti dovuti ad incidenti e rischi professionali.
			Materialità finanziaria	Rischio	Costi legali potenziali o difficoltà nell'accedere al pool di talenti a causa dei rischi reputazionali, legati a una potenziale protezione insufficiente della salute dei dipendenti.
				Opportunità	Costi inferiori e migliore produttività dei dipendenti grazie alla riduzione dell'assenteismo dei dipendenti.
Supporto alle comunità locali	Iniziative nei confronti della comunità locale (investimenti sociali e donazioni) e collaborazioni con organizzazioni locali, nazionali e internazionali.	Materialità di impatto	Positivo	Contributo alla prosperità delle comunità locali grazie alla collaborazione con organizzazioni locali, nazionali o internazionali.	
			Negativo	Mancanza di supporto per le comunità locali in caso di disimpegno degli attori economici locali.	
		Materialità finanziaria	Rischio	Costi aggiuntivi delle iniziative, rischi reputazionali legati alla scelta di un'iniziativa sbagliata.	
			Opportunità	Costi di reclutamento inferiori grazie alla creazione di gruppi di talenti locali e aumento dei ricavi grazie alla fedeltà al marchio.	

Tale processo conferma l'ambizione di Maps Group di allinearsi alle richieste della direttiva Corporate Sustainability Report Directive (CSRD), anticipando le tempistiche di implementazione richieste dal legislatore (FY 2025), avviando così un percorso che anno dopo anno implementerà le informazioni qualitative e quantitative riportate oltre che ad un sempre più strutturato processo di stakeholder engagement.





VAI ALL'INDICE



VAI ALL'INDICE

2.2 INDICATORI DEI PRINCIPALI IMPATTI NEGATIVI (PAIS)

Nel Bilancio di Sostenibilità di Maps Group, un elemento chiave è l'adozione degli indicatori PAI (Principal Adverse Impact), sviluppati per valutare e mitigare gli impatti negativi delle attività aziendali sull'ambiente e sulla società. Questi indicatori, parte del Regolamento SFDR, coprono vari aspetti come le emissioni di gas serra, la biodiversità e i diritti umani.

L'Impegno di Maps Group

Il Gruppo integra gli indicatori PAI per garantire che le proprie operazioni siano conformi alle normative e contribuiscano al benessere del pianeta e delle comunità. Questo impegno dimostra la dedizione del gruppo a un futuro sostenibile e responsabile, consolidando la sua posizione di leader nella sostenibilità.

Cosa Sono e A Cosa Servono i Principi PAI?

Gli indicatori PAI sono metriche utilizzate per monitorare e ridurre gli impatti negativi delle attività aziendali sull'ambiente, sulla società e sulla governance. Vengono utilizzati per:

- 1. Trasparenza:** Fornire una visione chiara degli impatti.
- 2. Responsabilità:** Promuovere pratiche aziendali etiche.
- 3. Mitigazione del Rischio:** Ridurre rischi finanziari e reputazionali.
- 4. Competitività:** Migliorare la reputazione e attrarre investimenti responsabili.

INDICATORI PRINCIPALI IMPATTI NEGATIVI	2023
Emissioni GHG (Green House Gasses) in Ton. di CO2	- Scope 1: 188 Ton - Scope 2-Location Based: 168 Ton - Scope 2-Market Based: 226 Ton - Scope 3: 158 Ton
Carbon footprint in Ton. di CO2	- Location Based: 514 Ton - Market Based: 572 Ton
Intensità di gas serra delle società partecipate (Ton CO ₂ /Revenue Mln)	19 Ton CO ₂ / Mln Revenue
Esposizione a società attive nel settore dei combustibili fossili	Maps Group non è attiva nel settore dei combustibili fossili
Quota di consumo e produzione di energia non rinnovabile	92%
Intensità del consumo energetico per settore ad alto impatto climatico	In base al nostro codice NACE non siamo un "settore ad alto impatto climatico"
Attività che incidono negativamente sulle aree sensibili alla biodiversità	Nessuno
Emissioni di acqua (m3)	Nessuna
Rapporto rifiuti pericolosi	0,1
Violazione dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC) e delle linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali	Nessuno
Mancanza di processi e meccanismi di conformità per monitorare l'osservanza dei principi UNGC e delle linee guida OCSE per le imprese multinazionali	No
Divario retributivo di genere non corretto	L'azienda sta attualmente calcolando il divario retributivo di genere non aggiustato. Questo dato sarà disponibile nel 2024
Diversità di genere nel consiglio di amministrazione	- 20% Donne - 80% Uomini
Esposizione ad armi controverse	Maps Group non è coinvolta nella produzione o nella vendita di armi di nessun tipo.



3

CORPORATE GOVERNANCE



CDA

40%
CONSIGLIERI
INDIPENDENTI

100%
TASSO DI
PARTECIPAZIONE CDA

**ATTRIBUZIONE
DELEGA ESG AL
PRESIDENTE
ESECUTIVO**

**NUOVO CANALE
WHISTLEBLOWING**

**AVVIO PROCESSO
DEFINIZIONE
PIANO STRATEGICO
DI GRUPPO**

**MIGLIORAMENTO
RATING DI LEGALITÀ
DA ★-+ → A ★★★**

**ADOZIONE MODELLO 231
SOCIETÀ CONTROLLATA
I-TEL CON NOMINA
ORGANISMO DI
VIGILANZA**

**NOMINA CISO
CHIEF
INFORMATION
SECURITY OFFICER**



IN QUESTO CAPITOLO:

3.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

3.2 COLLEGIO SINDACALE

3.3 SOCIETÀ DI REVISIONE

3.4 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.5 AZIONARIATO

3.6 COMPLIANCE

3.7 SICUREZZA DEI DATI



LA CORPORATE GOVERNANCE

La Corporate Governance rappresenta un tema fortemente materiale per Maps Group che ha instaurato presso l'Emittente 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**. La revisione legale dei conti è affidata ad una **società di revisione**.

La Governance Responsabile è un tema materiale per Maps Group che può avere impatti materiali e finanziari

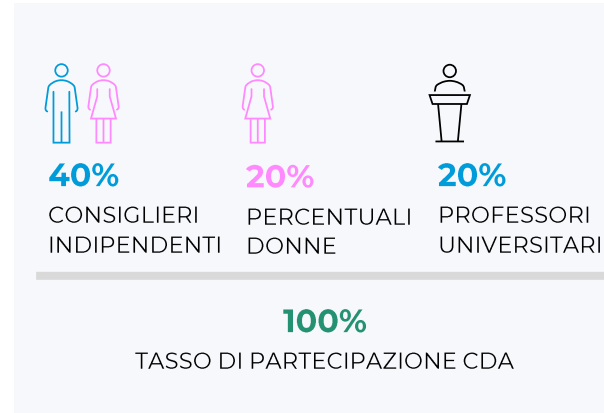


GRI

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

3.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nome e Cognome	Genere	Fascia di età	Background formativo	Data nomina	Data cessazione	Ruolo	Cariche presso altri board
Marco Ciscato	M	>50	Laurea in Ingegneria Informatica	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Presidente e Amministratore Delegato di Maps S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> •Presidente esecutivo di Artex 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.
Maurizio Pontremoli	M	>50	Laurea Magistrale in Fisica	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Amministratore Delegato	<ul style="list-style-type: none"> •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	<ul style="list-style-type: none"> •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.
Rosa Grimaldi	F	>50	Laurea in Ingegneria Gestionale	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Amministratore Indipendente	<ul style="list-style-type: none"> •Amministratore indipendente Bologna Fiere S.p.A.



Marco Ciscato, Maurizio Pontremoli, Rosa Grimaldi, Gian Luca Cattani, Paolo Pietrogrande

GR 2-10

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 di Maps 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 dall'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 nell'ambito della relazione con gli investitori. Nel 2024, **sono state attribuite al Presidente specifiche deleghe in tema di sostenibilità, ivi incluso il potere di nominare il Responsabile della Sostenibilità**. 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 esecutivi vantano un potere di subdelega che sfruttano attribuendo procure specifiche ai responsabili commerciali e di *business unit*.

Nel corso dell'esercizio 2023 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 2023, il Comitato si è riunito una sola volta.

Il Consiglio di Amministrazione di MAPS 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. L'azienda si propone di dotarsi di una procedura in tal senso nel medio periodo.

3.1.1. PROCEDIMENTO DI NOMINA

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 liste, corredate della documentazione richiesta dallo Statuto, sono depositate presso la sede sociale non oltre le ore 13:00 del 7° (settimo) giorno antecedente la data di prima, o unica, convocazione prevista per l'assemblea chiamata a deliberare sulla nomina degli amministratori. Le istruzioni dettagliate in merito alla nomina sono contenute nello Statuto della Società.

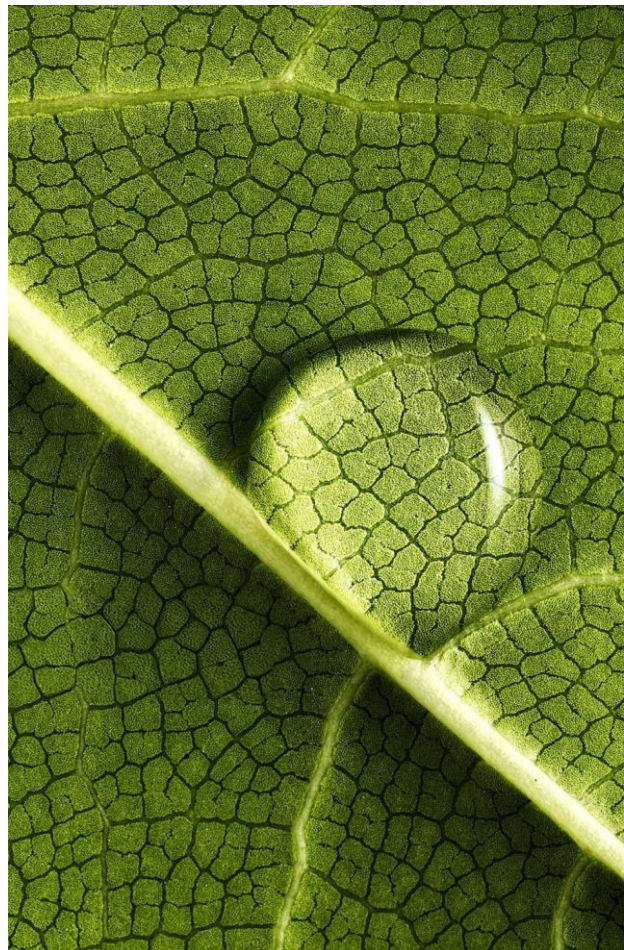
LINK →

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 include *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 il versamento di somme a titolo di polizze sanitarie e a titolo di trattamento di fine mandato.

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.



3.1.3 LA GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

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

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.

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 rientrano 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.

Nel Consiglio, sono presenti inoltre 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*.

Maps Group ha realizzato nel 2023 gli obiettivi che si era prefissata circa la nomina di un **Responsabile della Sostenibilità, l'attribuzione di deleghe specifiche in ambito ESG**, il consolidamento di un **team di lavoro** al Report di sostenibilità e l'avvio di un processo di definizione e approvazione di un **Piano strategico della Sostenibilità** di Gruppo.

Per l'esercizio 2024, il Gruppo si propone di individuare e nominare i membri di un **Comitato della Sostenibilità** per supportare il team esistente non solo all'implementazione del Piano strategico, ma anche nella strutturazione di procedure *ad hoc* per il progetto annuale di reporting nel percorso di avvicinamento ai dettami della **Direttiva CSRD**. Il team, già dall'esercizio passato, si occupa inoltre di evadere tutte le richieste degli stakeholders del Gruppo, fornendo chiarimenti tempestivi per il tramite di un canale mail dedicato, sostenibilita@mapsgroup.it. Da ultimo, Maps Group si prefigge di avviare un processo di **revisione del Codice etico di gruppo** con il più ampio coinvolgimento dei suoi stakeholders interni, aggiornando la carta valoriale del Gruppo avendo questo attraversato negli ultimi anni numerosi sfide, non solo dettate dal mercato, ma anche derivanti dall'integrazione delle società acquisite.



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.



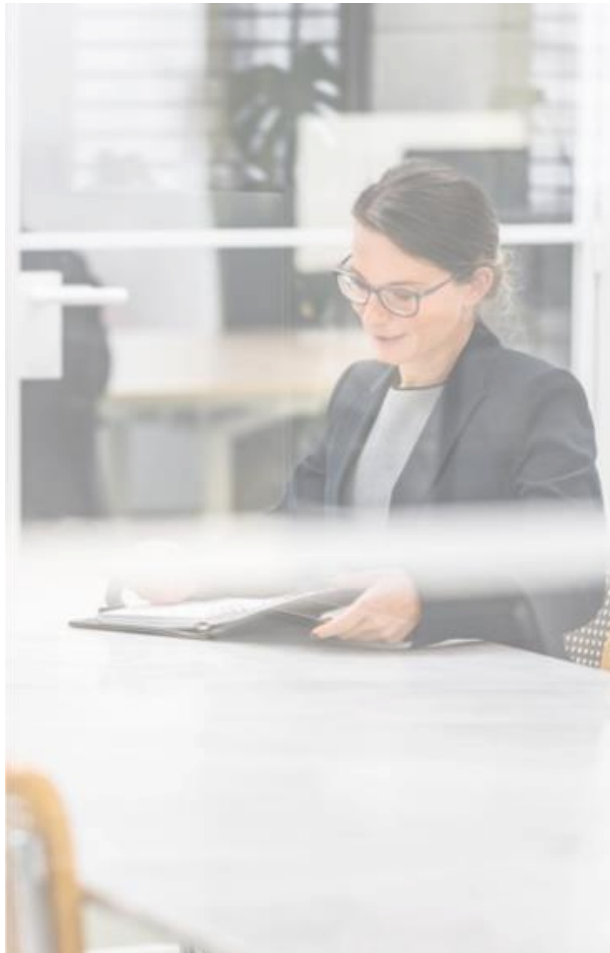
Nome e Cognome	Genere	Fascia di età	Titolo di studio	Data nomina	Data cessazione	Ruolo
Federico Albini	M	40-59	Laurea in Economia e Commercio	28/04/2022	Approvazione Bilancio 2024	Presidente del Collegio sindacale
Roberto Barontini	M	40-59	Laurea in Economia e Commercio	28/04/2022	Approvazione Bilancio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

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



VAI ALL'INDICE

VAI ALL'INDICE



3.4 ORGANISMO DI VIGILANZA

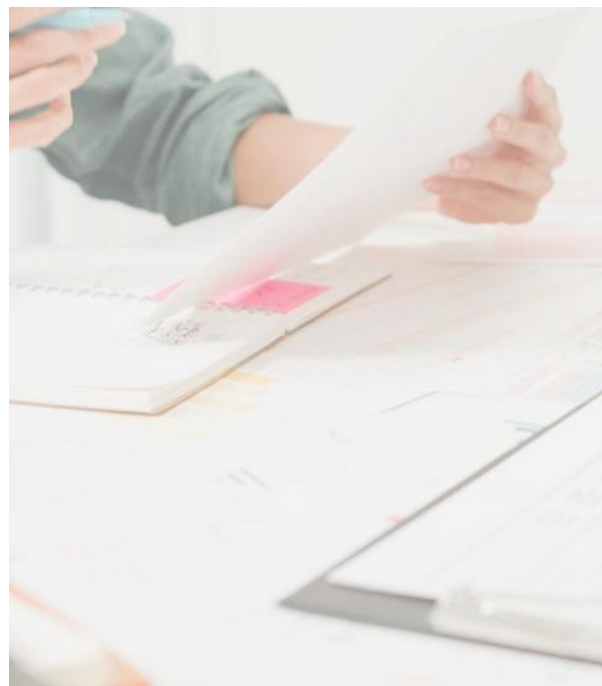
GRI 2-16

L'OdV 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 di Maps, è un organo collegiale dotato di requisiti di autonomia e indipendenza, che è stato nominato il 15 aprile 2024 per la durata di tre anni. Il precedente Organismo, insediatosi il 7 dicembre 2021 per la durata di due anni, ha esercitato le proprie



funzioni fino alla nuova nomina dopo un periodo di *prorogatio*.

L'Organismo è formato **dal Presidente Avv. Giovanni Catellani, dall'Avv. Federico Sartore e dal membro interno Dott. Marco Marocci, facente parte della funzione compliance di Gruppo.**

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 2023 non sono state segnalate al Consiglio di Amministrazione criticità rilevanti.

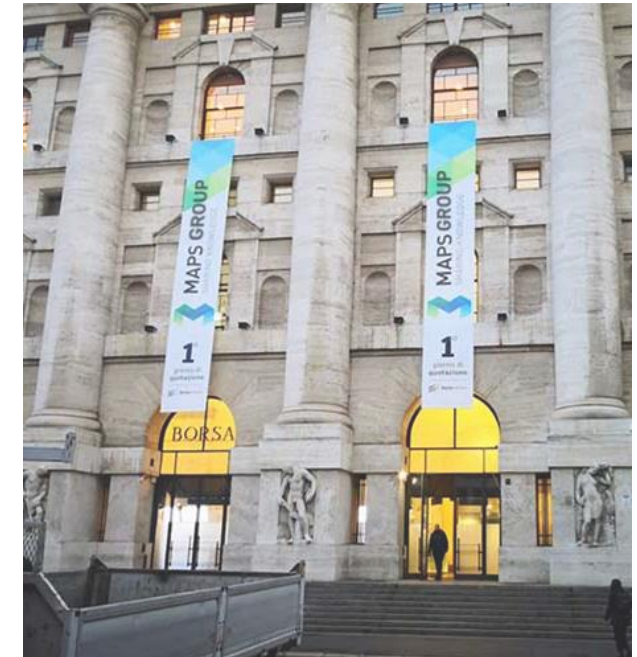
3.5 AZIONARIATO

GRI 2-1 B)

Al 31 dicembre 2023, il capitale sociale di Maps, interamente sottoscritto e versato, è pari ad Euro 1.447.227,48 ed è composto da 12.385.549 azioni ordinarie, prive di valore nominale.

Con riguardo all'azionariato, **l'Emittente fornisce opportuna e tempestiva informativa rispetto al superamento delle soglie deve comunicare senza indugio e mettere 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 2023, in conformità alla normativa sopra indicata:

Nome e Cognome	Numero azioni	%
Marco Ciscato	1.924.122	15,54%
Maurizio Pontremoli	1.592.596	12,86%
Domenico Miglietta	1.183.001	9,55%
Paolo Ciscato	815.966	6,59%
Gian Luca Cattani	718.903	5,80%
Giorgio Ciscato	189.000	1,53%
Fabrizio Biotti	96.610	0,78%
Andrea Gherardi	27.350	0,22%
Cristiano Colaluca	36.330	0,29%
Luigi Ambrosini	40.459	0,33%
Maurizio Bonatti	40.459	0,33%
Maps S.p.A.	171.700	1,39%
Eiffel Investment Group	1.565.201	12,64%
Mercato	3.983.852	32,17%
Totale	12.385.549	100%

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, ha implementato una newsletter finanziaria mensile per informare gli investitori dell'andamento di business e delle novità afferenti a Maps Group ed ai mercati in cui opera.

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 29 aprile 2024, su proposta motivata del Collegio Sindacale, ha conferito l'incarico per la revisione legale per il triennio 2024-2026 alla società di revisione Deloitte & Touche S.p.A., fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026. L'Assemblea degli Azionisti ha conferito l'incarico 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 MapsGroup.



3.6 COMPLIANCE

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

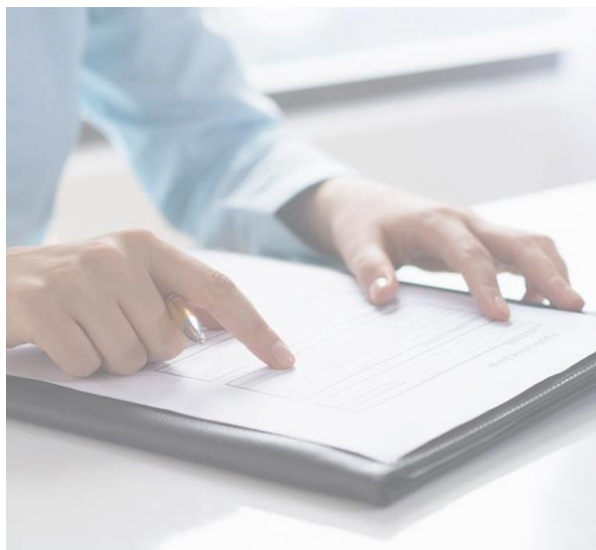
Maps Group fa della trasparenza uno dei principi cardini del proprio agire e quindi della sua strategia di crescita sostenibile. Come prospettato nel Report 2022, il Gruppo si è dotata di una **funzione autonoma e competente in tema di COMPLIANCE**, direttamente dipendente dal Group General Counsel. Detta funzione recentemente integrata nel Gruppo si occupa, *inter alia*, delle **certificazioni**, assicurando che l'azienda rispetti gli standard necessari per ottenere e mantenere le certificazioni richieste nel settore di riferimento. Ciò comporta la gestione delle verifiche di conformità, la preparazione della documentazione necessaria e la collaborazione con gli enti certificatori e con la clientela per gli **audit** richiesti. Altro compito che interessa la funzione è quello attinente all'identificazione, insieme alle funzioni aziendali preposte e ai responsabili, dei rischi aziendali, allo sviluppo e l'implementazione di politiche e procedure aziendali per mitigare tali rischi e la formazione dei dipendenti sulle pratiche etiche e di conformità.

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 Artex, SCS, I-Tel hanno conseguito le predette certificazioni, **specifiche per il controllo delle informazioni archiviate su servizi cloud e delle informazioni in tema privacy**. Per il 2024, il Gruppo si propone di conseguire **la certificazione 27001 anche per Iasi, finalizzando al contempo il processo di estensione della ISO 27017 e 27018**

Nel 2023 Maps S.p.A. ha inoltre migliorato il proprio **Rating di Legalità AGCM** ottenendo un punteggio **★★+**.

Per il 2024, L'azienda si propone di adottare la **certificazione della parità di genere** come parte integrante del suo impegno verso l'inclusione e l'equità sul posto di lavoro. Obiettivo ultimo, di lungo periodo, è quello di finalizzare un **processo di unificazione dei i sistemi di gestione ISO 9001 e ISO 27001**, già avviato per alcune società del Gruppo tramite la certificazione corporate, affinché le stesse siano interconnesse e gestite in maniera concertata.



Maps S.p.A.
Artex S.p.A.
Iasi S.r.l.
I-Tel S.r.l.
SCS Computers S.r.l.



Maps S.p.A.
Artex S.p.A.
I-Tel S.r.l.
SCS Computers S.r.l.



I-Tel S.r.l.
Certificata KIWA



Le altre società con DNV e Iasi S.r.l. sono certificate con Rina

3.6.2 MODELLO 231

GRI 2-16

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 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, a partire dal 2023 ha reso disponibile a tutti gli *stakeholders* **un nuovo canale di segnalazione "Whistleblowing"**, rispettando le linee guida proposte dalle recenti novità normative in materia e nominando una figura ad hoc per la gestione delle segnalazioni, **il Responsabile della gestione delle Segnalazioni**.

LINK →

Nel corso del 2023, Maps Group ha inoltre rafforzato il proprio sistema di controllo interno, con l'adozione da parte della **società controllata I-Tel del Modello 231 e la nomina di un Organismo di Vigilanza monocratico**. Tutte le società del Gruppo, anche quelle non dotate di un Organismo *ad hoc*, agiscono di concerto sotto il profilo delle procedure codificate dall'Emittente.

Sempre nel corso dell'anno, **è stato aggiornato il Modello 231** delle società che lo hanno adottato, con le nuove fattispecie di reato, ex art. art. 25 Octies.1, art.25-Septiesdecies e Art. 25 Duodevices.

3.6.2.1 RISK ASSESSMENT

Nel 2023 **non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti** che hanno portato a pene o sanzioni.

Vengono inoltre 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.

Il Gruppo si propone di utilizzare dal 2024 il **software proprietario GZOOM VALUE GOVERNANCE** per la gestione dei *risk assessment*.

3.6.3 GESTIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE

GRI 2-15 2-23

La Società ha inoltre adottato alcune procedure 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, 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. **Il Codice è stato revisionato nel corso del 2023**.

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.

3.6.4 CORRUZIONE E COMPORTAMENTO ANTI-COMPETITIVO

GRI 206-1 205

Per Maps Group, la corruzione rappresenta un rischio concreto, evidenziato nell'analisi dei rischi e nell'analisi di materialità del Gruppo. Questa condotta illecita è vietata dal Codice di condotta del Gruppo ed è descritta dettagliatamente nella Parte speciale del Modello 231. Il Gruppo ha implementato misure, procedure e principi di comportamento per prevenire, identificare e minimizzare il rischio di reati legati alla corruzione, come previsto dagli articoli 318 e seguenti del Codice penale. Inoltre, è disponibile un sistema interno di segnalazione, noto come *Whistleblowing*, per riportare eventuali episodi di corruzione sul luogo di lavoro. Il personale aziendale riceve formazione continua e aggiornamenti in materia di anticorruzione.

Grazie a queste misure, il rischio di commissione di reati legati alla corruzione è considerato basso. Nel corso del 2023, come per il 2022, non sono stati rilevati, né riportati episodi di corruzione ovvero di comportamenti anticompetitivi.

Maps Group attribuisce grande importanza a una concorrenza corretta e leale nel mercato. Tutte le società del Gruppo si impegnano a competere lealmente, evitando comportamenti anti-competitivi e violazioni delle leggi antitrust.



3.7 SICUREZZA DEI DATI

GRI 2-25

La protezione dei dati, o "data protection", è un tema cruciale che può avere **impatti sia materiali che finanziari**. La Società affronta i rischi legati alla sicurezza dei dati implementando le misure descritte nelle sezioni "Privacy" e "Cybersecurity".

3.7.1 PRIVACY

GRI 418-1

Maps Group gestisce quotidianamente dati sensibili dei clienti, garantendo la massima protezione. Il team interno, composto da dipendenti e supportato da consulenti esterni, collabora con un Data Protection Officer (DPO) esterno, come richiesto dal GDPR 679/2016. Attraverso sessioni settimanali, il DPO supporta il Team Privacy a identificare e risolvere eventuali carenze nel trattamento dei dati.



Maps Group utilizza **GZOOM VALUE GOVERNANCE**, un software proprietario sviluppato internamente e distribuito a numerosi clienti, per gestire il **Registro dei Trattamenti**.

Per il nuovo personale e per i consulenti di delivery, è previsto un **programma di formazione** che prevede una sessione iniziale focalizzata sui principi fondamentali del GDPR, seguita da una seconda parte che approfondisce gli aspetti tecnici della Privacy. La formazione viene aggiornata periodicamente e sono organizzate sessioni *ad hoc* per approfondire tematiche specifiche in base alle aree lavorative e ai ruoli, tenendo conto dei cambiamenti normativi e degli impatti sui prodotti e servizi offerti.

Dal 2021, il Team Privacy ha introdotto un audit periodico interno con i responsabili delle Business Unit per:

- ▶ Monitorare il mantenimento e l'aggiornamento del Registro dei Trattamenti;
- ▶ Nominare tempestivamente gli Amministratori di sistema;
- ▶ Analizzare nuove soluzioni e servizi offerti dal Gruppo al fine di valutare e mitigare i rischi sui prodotti anche tramite l'utilizzo della soluzione proprietaria GZOOM VALUE GOVERNANCE la cui versione è stata aggiornata nel 2023 al fine di migliorare l'analisi del rischio;
- ▶ Identificare il personale che necessita di formazione specifica.

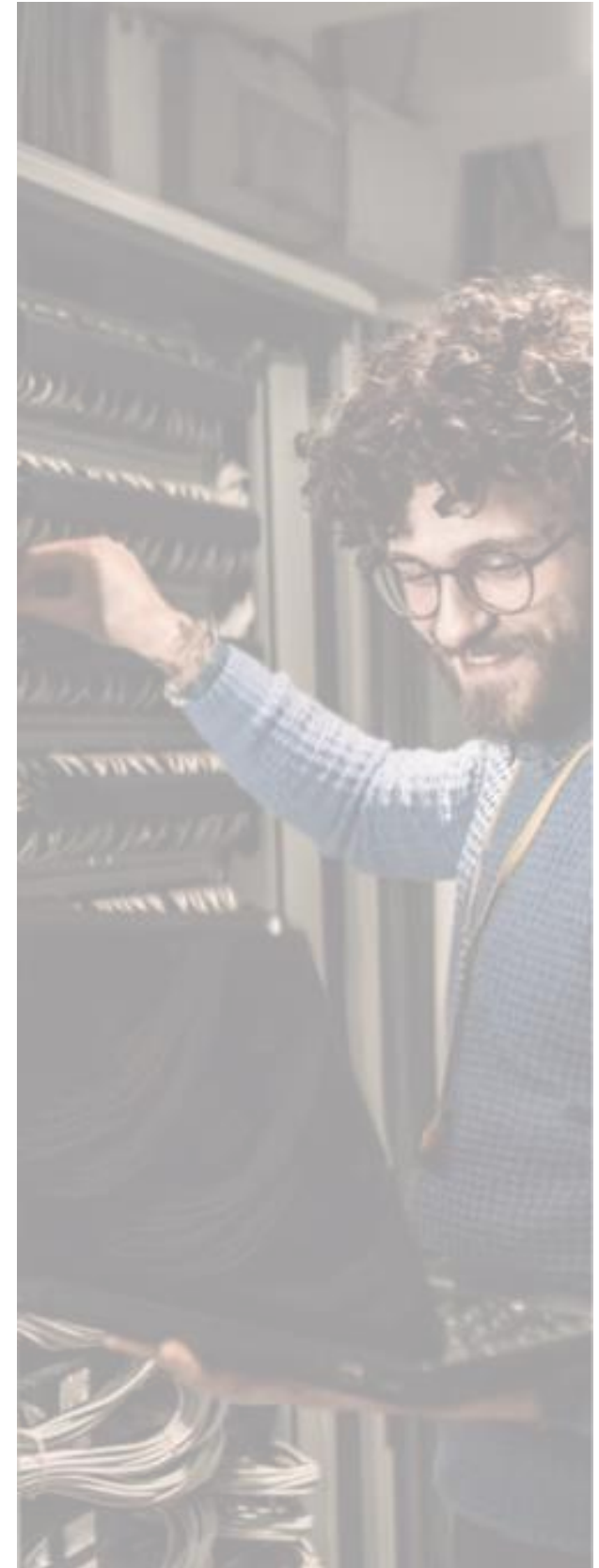
Nel 2023, il Gruppo ha approvato una **procedura interna di data retention** con la finalità di gestire definire le tempistiche di conservazione dei dati personali.

Sempre nel 2023, **non sono state effettuate segnalazioni per violazione della privacy**, ma sono stati rilevati cinque incidenti su tutta Maps Group. Gli incidenti sono stati valutati e sono stati risolti senza sanzioni comminate dal Garante della Privacy.



3.7.2 CYBERSECURITY

Maps Group monitora annualmente i dati relativi alla cybersicurezza, adottando misure adeguate per prevenire il crescente numero di illeciti nel settore informatico. Maps Group ha avviato un processo di miglioramento dei propri livelli di cybersicurezza, partendo dalla nomina nel 2023 di un CISO (Chief Information Security Officer) esterno, al fine di mitigare i rischi in questa materia. Maps Group ha avviato i processi, che si svolgeranno **principalmente nel 2024**, di sviluppo di un **piano di Business Continuity** sui prodotti e **dell'aggiornamento dei propri livelli di sicurezza interni** ai sensi di quanto richiesto dall'ACN, qualificando i prodotti "ACN" e dimostrando così di rispettare i requisiti della nuova Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale per l'erogazione dei servizi cloud alla Pubblica Amministrazione. Questa qualifica garantirà i più alti livelli di sicurezza per le piattaforme cloud. Contestualmente, verrà avviato un **piano di formazione** per taluni dipendenti, con l'obiettivo di promuovere una cultura della prevenzione dei rischi legati alla cybersicurezza.





4 RESPONSABILITÀ SOCIALE



 **+4%**
DIPENDENTI TOTALI

 **+4%**
DIPENDENTI UNDER 30


TURNOVER IN USCITA


8,1% ← **11,1%**
2023 2022

+1
SOCIETÀ CONTROLLATA DEL GRUPPO ADERISCONO AL PROGETTO **MAPS HABITAT** (ADOTTATO DA TUTTE LE SOCIETÀ)

 **MAPS HABITAT**
TEAMWORK FROM REMOTE

3 SETTIMANE CONSECUTIVE ALL'ANNO DI **TELELAVORO** PER IL PROGETTO **MAPS HABITAT**

 **+30%**
SPESE FLEXIBLE BENEFITS

 **+17%**
SPESE DI ISTRUZIONE

 **99%**
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

 **IL DOMANI È GIÀ QUI.**

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

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



4.1 LE RISORSE DI MAPS GROUP

GRI 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: (i) una **selezione attenta del personale**; (ii) la definizione di un **piano di formazione comune** e percorsi personalizzati concordati con i Responsabili di riferimento, nonché con la risorsa stessa; (iii) la promozione di un **dialogo continuo con i dipendenti** e l'implementazione di processi periodici di **valutazione delle performance**.

Tutti i dipendenti di Maps Group sono assunti e tutelati secondo i CCNL di riferimento, applicati in tutte le società del Gruppo, che includono i CCNL Commercio e Servizi, Comunicazione PMI, e Metalmeccanica Industria.

Maps Group si distingue per il **suo impegno a garantire condizioni di lavoro stabili e sicure**, evitando lo sfruttamento del lavoro precario. Al 31 dicembre 2023 il 99% dei nostri lavoratori, pari a 310 unità, è assunto con contratti a tempo indeterminato, segnando un **incremento del 4,4% rispetto al 2022**. Questo riflette la nostra convinzione che la sicurezza e la continuità lavorativa siano fondamentali per costruire un ambiente di lavoro sereno e produttivo. Crediamo che investire nelle persone significhi anche offrire loro la **stabilità necessaria** per crescere professionalmente e contribuire al successo dell'azienda con dedizione e motivazione. Questa politica aziendale **non solo tutela i diritti dei lavoratori**, ma favorisce anche un **clima aziendale positivo**, caratterizzato da fiducia e collaborazione reciproca.

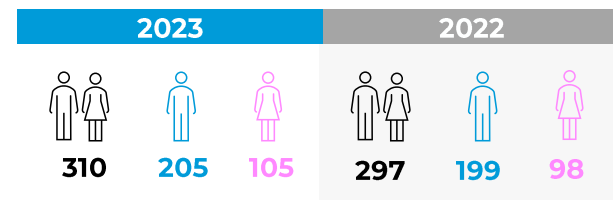
L'incremento dei lavoratori riflette **l'andamento economico positivo del Gruppo** e la sua forte propensione non solo alla crescita per linee esterne, ma anche e soprattutto a quella organica. Consapevole dell'importanza del benessere delle persone, Maps Group si impegna a continuare nel percorso di analisi per l'integrazione delle risorse umane delle società acquisite, favorendo l'inserimento dei nuovi dipendenti nella cultura aziendale di Maps Group.

La distribuzione geografica dei dipendenti rimane concentrata principalmente nel Nord Italia, con una presenza significativa in **Emilia-Romagna e Lombardia**, dove si trovano l'Headquarter e le principali sedi del Gruppo. Nonostante i dipendenti siano dislocati in varie sedi, Maps Group **mira a rafforzare il senso di identità e appartenenza** attraverso diverse iniziative di engagement, come eventi aziendali di Gruppo, attività di teambuilding, incontri aziendali virtuali, la newsletter "Sharing news di Maps Group", l'uso di strumenti tecnologici comuni, incontri extra lavorativi (paintball, mindfulness, yoga, cinema serale), l'uniforme azione delle politiche e procedure lavorative e l'adozione di politiche HR applicabili a tutte le aziende. Nel lungo termine,

anche attraverso operazioni di fusione infragruppo delle società controllate, il Gruppo si propone di far convergere tutte le società verso un allineamento di tutti i CCNL.

La promozione di un ambiente di lavoro positivo, dove i dipendenti possano esprimere al meglio le proprie capacità e contribuire alla creazione di valore a lungo termine, si realizza anche attraverso l'offerta di benefit e iniziative volte a **bilanciare la vita personale e professionale dei dipendenti (il "Work Life- balance")**, promuovendo così il benessere non solo sul lavoro, ma anche all'interno delle loro famiglie.

Nelle tabelle a seguire, i dati aggiornati al 31 Dicembre 2023 che fanno riferimento all'intero Gruppo:



2023	Tempo determinato			Tempo indeterminato		
	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna
	2	2	-	308	203	105
PARMA	1	1	-	99	63	36
MODENA	-	-	-	37	21	16
MILANO	-	-	-	71	46	25
MONTESILVANO	-	-	-	24	21	3
SULMONA	1	1	-	15	11	4
RICCIONE	-	-	-	17	10	7
FERMO	-	-	-	21	12	9
GENOVA	-	-	-	4	4	0
PRATO	-	-	-	2	2	0
ROVERETO	-	-	-	15	12	3
ROMA	-	-	-	3	1	2

2022	Tempo determinato			Tempo indeterminato		
	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna
	4	2	2	293	198	95
PARMA	-	-	-	98	67	31
MODENA	-	-	-	37	20	17
MILANO	-	-	-	65	44	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

2023	Part-time			Full-time		
	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna
	32	6	26	278	199	79
PARMA	9	3	6	91	61	30
MODENA	4	1	3	33	20	13
MILANO	5	1	4	66	45	21
MONTESILVANO	-	-	-	24	21	3
SULMONA	2	-	2	14	12	2
RICCIONE	5	-	5	12	10	2
FERMO	3	-	3	18	12	6
GENOVA	-	-	-	4	4	0
PRATO	-	-	-	2	2	0
ROVERETO	3	1	2	12	11	1
ROMA	1	-	1	2	1	1

2022	Part-time			Full-time		
	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna
	32	6	26	265	194	71
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



4.1.1 DIVERSITY

GRI
2-4 405-1

Maps Group si impegna promuovere la parità di genere, anche in un settore come quello della tecnologia, che storicamente è stato dominato dalla presenza maschile. Negli ultimi anni, tuttavia, abbiamo osservato un **miglioramento significativo nei numeri**, con un crescente aumento della **presenza femminile** nei nostri team, che tuttavia richiede ancora un cambiamento nelle posizioni manageriali. Riconoscendo **l'importanza della diversità e dell'inclusione**, il Gruppo sta valutando l'adozione della **certificazione della parità di genere** per gli anni a venire come un importante **stimolo per un'analisi interna approfondita**. Questa certificazione rappresenterebbe non solo un traguardo formale, ma anche uno strumento fondamentale per accrescere la **consapevolezza** dei nostri dipendenti e dell'azienda stessa riguardo all'importanza di creare un ambiente di **lavoro equo e inclusivo**. **Crediamo che il riconoscimento e il supporto del talento, indipendentemente dal genere, siano essenziali per l'innovazione e il successo a lungo termine dell'azienda.**

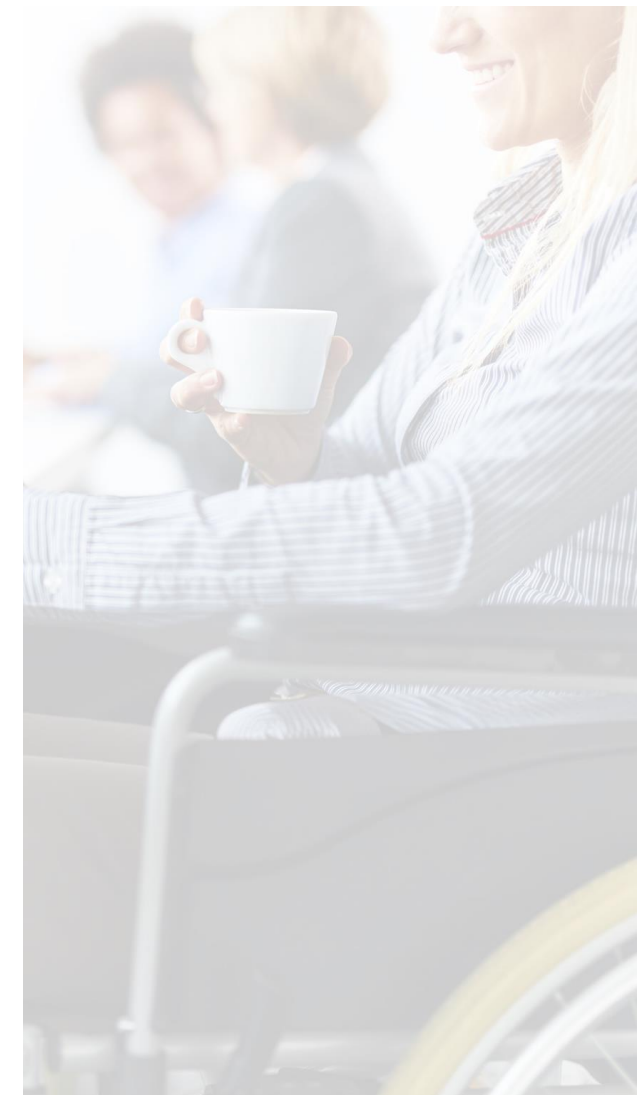
In quest'ottica, **per il 2024**, il Gruppo di propone di implementare una **formazione specifica** dei dipendenti su questo tema fondamentale, affinché ciascun membro possa contribuire attivamente a un ambiente equo e paritario. Tra i nostri punti di forza già esistenti, possiamo vantare un **processo di recruiting strutturato** che garantisce pari opportunità a tutti i candidati, indipendentemente dal genere. Inoltre, disponiamo di un **dettagliato mansionario** che assicura chiarezza e trasparenza nei ruoli e nelle responsabilità. Abbiamo avviato un **progetto dedicato ai piani di carriera**, rivolto a entrambi i sessi, stabilendo il principio della loro parità e promuovendo opportunità di crescita professionale e sviluppo personale per tutti. Queste iniziative sottolineano il nostro impegno a creare un ambiente di lavoro dove **la parità di genere non solo è riconosciuta, ma attivamente praticata.**

	2023			2022		
	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna
	100%	66,1%	33,9%	100,0%	67,0%	33,0%
DIRIGENTI	1,6%	1,6%	0,0%	1,7%	1,7%	0,0%
QUADRI	8,1%	6,5%	1,6%	6,4%	5,4%	1,0%
IMPIEGATI	89,0%	57,4%	31,6%	90,2%	59,3%	31,0%
OPERAI	1,3%	0,6%	0,6%	1,7%	0,7%	1,0%

	2023			2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
	17,7%	55,8%	26,5%	17,8%	54,9%	27,3%
DIRIGENTI	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	1,7%
QUADRI	0,0%	3,5%	4,5%	0,0%	2,4%	4,0%
IMPIEGATI	17,7%	51,6%	19,7%	17,8%	51,5%	20,9%
OPERAI	0,0%	0,6%	0,6%	0,0%	1,0%	0,7%

	2023			2022		
	CAT. PROTETTE	DISABILITÀ	ALTRO	CAT. PROTETTE	DISABILITÀ	ALTRO
	0	13	0	0	9	0
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	0	12	0	0	8	0
OPERAI	0	1	0	0	1	0

Il numero dei dipendenti appartenenti alle categorie protette e alle disabilità dell'anno 2022 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 2022 pubblicato nella sezione Sostenibilità del sito mapsgroup.it



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 alle categorie protette (incluse persone con disabilità), in numero crescente per effetto, tra l'altro, dell'allargamento del perimetro aziendale. Riconosciamo il valore e il **contributo unico** che ciascun individuo può offrire e ci impegniamo a creare **spazi inclusivi** dove ogni dipendente possa sentirsi **valorizzato e supportato nel raggiungere il proprio potenziale**, indipendentemente dalle proprie condizioni personali.





↑ VAI ALL'INDICE

↑ VAI ALL'INDICE

Maps Group collabora anche con cooperative locali come Cigno Verde, Biricc@ e Aliante, che si dedicano all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate in settori come agricoltura, pulizia, lavanderia e sartoria. Per ulteriori dettagli su queste e altre associazioni e cooperative, si rimanda al paragrafo dedicato ai Rapporti con la Comunità.

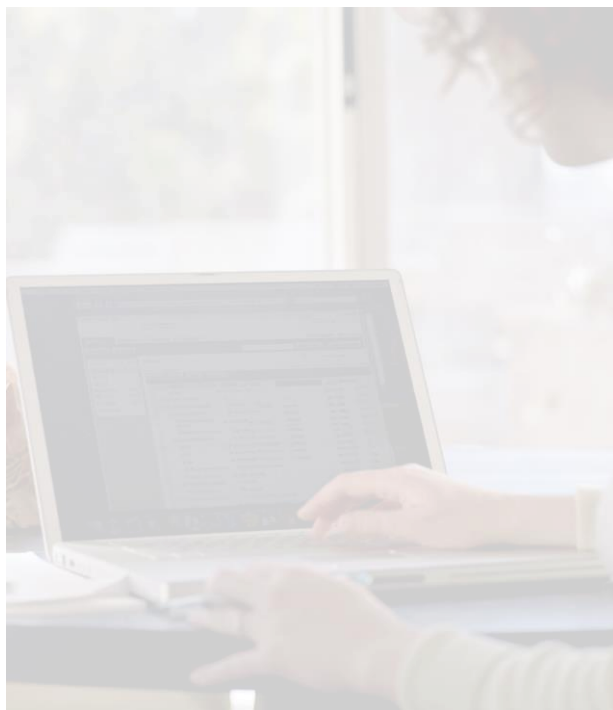
* Il dato sopra riportato comprende solo gli assunti direttamente dalle società di Maps Group, senza includere le cooperative sopracitate.

4.1.3 LAVORATORI NON DIPENDENTI

GRI 2-8

Come sopra rappresentato, 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. **Inoltre, promuove una filosofia di crescita dei talenti all'interno dell'azienda, facilitando e incentivando periodi di stage curriculare ed extracurriculare.**

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



	2023			2022		
	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna
CONSULENTI*	11	10	1	10	8	2
CO.CO.CO	2	1	1	2	1	1
STAGISTI	26	14	12	20	17	3

I consulenti impiegati in Maps Group sono riconducibili alle seguenti figure professionali:

- ▶ Consulenze generiche
- ▶ Analista funzionale
- ▶ Consulente di prodotto
- ▶ Consulente specializzato
- ▶ Fornitore soluzione
- ▶ Sviluppatore

*I dati 2022 dei consulenti, persone fisiche, non includono i valori afferenti alle acquisite nel corso dell'anno Energenius e I-Tel

4.1.3.1 Collaborazioni didattiche con le Università

Maps Group è profondamente impegnata nel **promuovere l'istruzione e la formazione** attraverso solide **collaborazioni didattiche con le Università**. Attraverso **sponsorizzazioni**, sosteniamo progetti didattici che contribuiscono al progresso accademico e scientifico. Inoltre, alcuni professionisti del Gruppo hanno partecipato attivamente **all'insegnamento**, erogando lezioni e seminari che integrano la teoria con l'esperienza pratica, arricchendo il *curriculum* degli studenti con conoscenze del mondo reale ovvero collaborando a **progetti di ricerca per il tramite della propria Business unit Ricerca e sviluppo** (a tal proposito si rinvia al Capitolo La Filiera del Valore LINK).

Le **convenzioni per gli stage** rappresentano un ulteriore pilastro della nostra collaborazione. Queste iniziative non solo rafforzano i **legami tra mondo accademico e imprenditoriale**, ma preparano anche una nuova generazione di professionisti competenti e pronti a contribuire all'innovazione del settore. Alcune aziende del Gruppo hanno inoltre assunto dipendenti che hanno intrapreso, da prima ovvero successivamente, un percorso di **dottorato**. I **dottorandi**, portando competenze avanzate e specializzazione in settori specifici, migliorano l'innovazione attraverso la ricerca. Inoltre, grazie ai loro contatti accademici, possono facilitare collaborazioni strategiche. Questa tipologia di assunzione dimostra l'impegno del Gruppo verso l'innovazione e la crescita continua.

Infine, offriamo in alcuni casi le nostre soluzioni proprietarie come **strumento didattico**, come per il caso del *software* GZOOM VALUE GOVERNANCE presso il Master delle performance degli enti locali dell'Università di Ferrara, Facoltà di economia.

Università con convenzione di Stage Curriculare:



Maps Group crede fermamente che gli stage rappresentino **un'opportunità fondamentale sia per la crescita dei giovani studenti che per lo sviluppo dell'azienda stessa**.

Le opportunità di stage sono aperte a studenti di corsi di laurea triennale e specialistica, in tutte le aree tematiche trattate dall'azienda.

Lo **stage curriculare**, anche per l'implementazione di tesi di laurea, si svolge con la formula *"training on the job"*, affiancando lo studente a un professionista esperto nel settore del corso di studi, coinvolgendolo in progetti specifici e dando la possibilità di confrontarsi con un vero e proprio *team* di lavoro. Attraverso gli stage, gli studenti possono acquisire **competenze pratiche e conoscenze dirette del settore aziendale di riferimento**, integrando la propria formazione teorica con esperienze lavorative concrete. Durante i periodi di stage, anche curricolari, Maps Group coinvolge gli stagisti nei corsi facenti parte del proprio **Piano formativo**, consentendo allo stagista di fare un'esperienza che lo prepara per l'ingresso nel mondo del lavoro. Nel corso di tali periodi, si stimola il confronto con il mondo del lavoro e si offre allo stagista la possibilità di entrare nella **cultura aziendale**,

apprendendo **valori e skills** che sono cruciali per la propria carriera futura. Al contempo, l'azienda **beneficia di nuove idee e prospettive**, veicolate da giovani talenti entusiasti e motivati. Questa sinergia non solo **arricchisce il nostro team**, ma contribuisce anche a costruire una **base solida per il futuro**, investendo in una generazione di professionisti preparati e innovativi. Crediamo che il successo a lungo termine si costruisca anche attraverso l'impegno nel coltivare e supportare i potenziali leader del futuro.

Gli **stage extracurricolari** rappresentano non solo periodi di formazione per i giovani, ma anche un'opportunità per individuare e coltivare nuovi talenti. Molti dei nostri attuali dipendenti hanno iniziato la loro carriera proprio attraverso stage extracurricolari, che spesso si sono trasformati in opportunità di assunzione a tempo indeterminato.

Si fornisce nella tabella in calce, una rappresentazione delle numeriche degli stagisti, curricolari e extracurricolari, riportando anche i dati afferenti all'esercizio 2022 e **rilevando un significativo aumento della componente femminile** coinvolta in un percorso di stage offerto in alcuna delle società di Maps Group. Da ciò si evince che la quota femminile dei dipendenti, anche per una tendenza propria del settore della tecnologia ad essere popolato da uomini, potrebbe incrementare nei prossimi anni.

	2023			2022		
	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna
STAGISTI	26	14	12	21	18	3
-di cui CURRICULARI	21	11	10	13	11	2
-di cui EXTRACURRICULARI	5	3	2	8	7	1





↑ VAI ALL'INDICE

4.1.4 TURNOVER

GRI
401-1

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 iniziative di welfare e al Progetto Maps Habitat, **hanno permesso di raggiungere il risultato, che l'azienda si era proposta, di mantenere un valore di turnover del personale basso, e di diminuirlo significativamente rispetto all'esercizio 2022**. Tale risultato dimostra che la strategia del Gruppo di cura e valorizzazione delle risorse risulta ben accolta e apprezzata

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



ENTRATE AL 31/12/2023

2023				2022					
	<30	30-50	>50	TURNOVER		<30	30-50	>50	TURNOVER
TURNOVER	30,6%	11,6%	-		TURNOVER	58,5%	18,4%	3,7%	
Totale	20	20	-	12,9%	Totale	31	30	3	21,5%
Uomo	12	17	-	14,1%	Uomo	22	20	1	21,6%
Donna	8	3	-	10,5%	Donna	9	10	2	21,4%

USCITE AL 31/12/2023

2023				2022					
	<30	30-50	>50	TURNOVER		<30	30-50	>50	TURNOVER
TURNOVER	18,2%	8,1%	1,2%		TURNOVER	20,8%	11,0%	4,9%	
Totale	10	14	1	8,1%	Totale	11	18	4	11,1%
Uomo	9	10	1	9,8%	Uomo	8	15	2	12,6%
Donna	1	4	-	4,8%	Donna	3	3	2	8,2%

↑ VAI ALL'INDICE

4.1.5 CONGEDO PARENTALE

GRI
401-3

Il Gruppo garantisce e tutela il diritto di tutti i dipendenti di usufruire dei congedi parentali, sostenendo sia madri che padri nel bilanciare le responsabilità lavorative e familiari. Rispettiamo le disposizioni di legge in materia di congedi parentali e ci impegniamo ad adottare **politiche inclusive e flessibili** che, rispondendo all'esigenze personali di ogni dipendente promuovono così il **benessere delle famiglie** e la **parità di genere**. In concreto, si fa riferimento al Progetto Maps Habitat che mira, tra l'altro, a garantire il *Work Life Balance*. Inoltre, il Piano welfare di Maps Group prevede un fondo destinato a coprire spese di istruzione e cura per i figli dei dipendenti. Il Gruppo, inoltre, si impegna ad agevolare il lavoro delle dipendenti in gravidanza. A titolo esemplificativo, tra le iniziative adottate, nelle sedi dotate di parcheggio aziendale riservato, viene assegnato un posto auto dedicato alle future mamme per facilitare l'accesso al luogo di lavoro.



	2023		2022		2022 status al 31-12-2023		Tasso di retention
Totale	12		14		14		93%
Uomo	6	50%	4	29%	10	29%	100%
Donna	6	50%	10	71%	4	71%	90%
	Ancora in congedo		Ancora in congedo		Ancora in congedo		
Totale	3		3		-		
Uomo	-	0%	-	0%	-	0%	
Donna	3	50%	3	30%	-	0%	
	Rientrati		Rientrati		Rientrati		
Totale	9		10		13		
Uomo	6	100%	4	100%	9	100%	
Donna	3	50%	6	60%	4	90%	
	Dimessi		Dimessi		Dimessi		
Totale	-		1		1		
Uomo	-	0%	-	0%	-	0%	
Donna	-	0%	1	10%	1	10%	



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 far 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 2023, il 38,4% dei dipendenti ha ricevuto una retribuzione variabile ("MBO") basata sul raggiungimento degli obiettivi annuali, rispetto al 36,7% nel 2022. I dati rendono evidente l'impegno nel riportare la quota dei dipendenti coinvolti nella retribuzione variabile al dato del 2021, precedente alle ultime acquisizioni (che come spiegato nello scorso Report, presentava una quota piuttosto alta di dipendenti senza MBO).

4.2.2 POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2022-2024

GRI

401-2

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 di:

- ▶ Integrare correttamente le varie componenti della remunerazione, bilanciando la parte 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 il contributo individuale al successo del Gruppo;
- ▶ Monitorare le prassi e le tendenze di mercato per definire una politica capace di attrarre e mantenere i talenti, seguendo i principi di equità e trasparenza;
- ▶ Raggiungere una compliance con le best practice e le direttive 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").

I Piani di stock option e di stock grant 2022- 2024, ad oggi in essere, 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.

Per tutti dettagli riguardanti il Piano, si rimanda al Bilancio di sostenibilità 2022.

GRI

2-4 404-1

4.2.3 FORMAZIONE

L'attività di formazione viene pianificata annualmente e descritta in un **Piano annuale di formazione**. Dopo la pianificazione delle attività formative, si procede alla selezione dei docenti, che possono essere individuati tra i dipendenti del Gruppo con competenze specifiche (che a loro volta ricevono formazione adeguata) o tra le società che possono erogare i corsi.

Fin dal primo momento dell'onboarding, i dipendenti vengono informati sui corsi formativi obbligatori a cui devono partecipare attivamente. Tra questi corsi ci sono quelli sulla sicurezza sul lavoro, privacy, sicurezza dei dati (ISO 27001) e Modello 231. Inoltre, Maps Group promuove e incentiva corsi di aggiornamento tecnico-professionale. Vengono anche offerte attività formative su misura in base al ruolo e alle competenze del dipendente.

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 DI FORMAZIONE	2023			2022		
	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna
	60,9	60,2	62,8	95,17	96,07	94,15
DIRIGENTI	3,2	3,2	0,0	3,2	3,2	0,0
QUADRI	20,3	17,2	32,9	34,0	34,0	33,0
IMPIEGATI	64,4	63,8	65,2	103,0	104,0	102,0
OPERAI	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Il numero delle ore di formazione dell'anno 2022 è stato riesposto 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 2022 pubblicato nella sezione Sostenibilità del sito [mapsgroup.it](https://www.mapsgroup.it)

Nel 2023, il totale delle ore di formazione del Gruppo ha registrato una diminuzione rispetto all'anno precedente, principalmente a causa del significativo impegno formativo del 2022, quando furono dedicate molte ore all'aggiornamento delle competenze tecniche della Business unit ESG e del team dedicato alla soluzione Gzoom. Questo piccolo formato straordinario ha naturalmente influenzato il confronto anno su anno. Tuttavia, se consideriamo il *trend* a lungo termine e

confrontiamo i dati del 2023 con quelli del 2021, possiamo osservare che il livello di formazione è coerente e comunque in crescita. Questo andamento dimostra il nostro **costante impegno nell'investire nelle competenze** del personale, assicurando che i nostri dipendenti siano sempre aggiornati e preparati per affrontare le sfide del settore. Anche al di fuori dei progetti formativi eccezionali, continuiamo a sostenere un solido programma di sviluppo professionale.



4.3 BENESSERE DEI DIPENDENTI

Nel corso degli anni, il Gruppo ha costantemente lavorato per garantire un ambiente di lavoro confortevole, mettendo il benessere dei dipendenti al centro del proprio progetto. L'obiettivo è creare un Habitat in cui le persone si sentano sempre a proprio agio, sia durante le attività lavorative che nei momenti di pausa e relax. Questo approccio mira a migliorare l'integrazione, sviluppare l'identità aziendale e rafforzare il posizionamento, l'immagine, la credibilità e l'attrazione dei talenti.

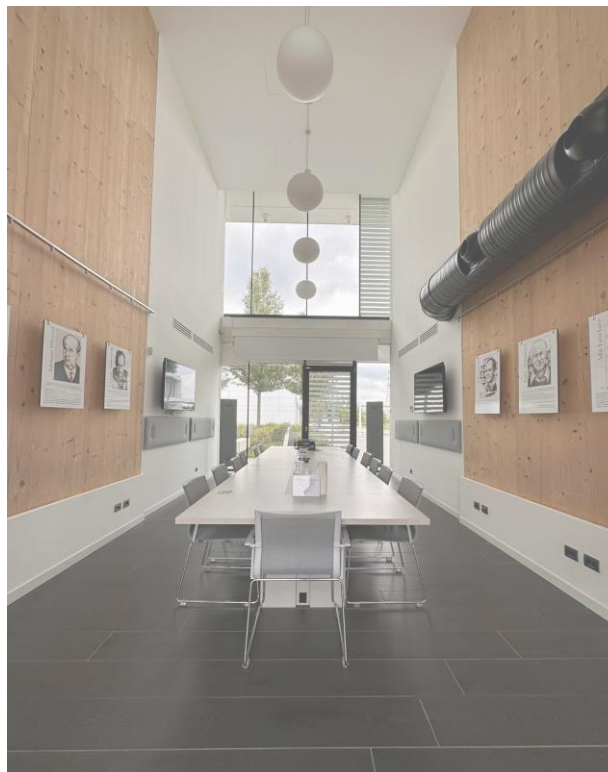
La sede legale della capogruppo **Maps S.p.A.** a Parma, composta da due edifici per un totale di 1.140 mq, è situata in un contesto condominiale di nuova costruzione che combina estetica ed efficienza energetica. La sede offre numerose sale meeting e *open space* per facilitare il lavoro di squadra e spazi per il ristoro e la condivisione. Il condominio dispone, inoltre, di ampi spazi verdi, aree comuni esterne, parcheggi interni ed esterni nelle immediate vicinanze, oltre ad offrire una posizione prossima a servizi quali supermercati, negozi, ristoranti, nonché principali arterie stradali, piste ciclabili e servizi di trasporto pubblico.

Inoltre, il Gruppo si propone, per il futuro, di allineare le altre sedi del Gruppo ai suddetti standard, optando anche per **soluzioni più sostenibili ed ecologiche**. L'obiettivo è creare ambienti di lavoro che rispettino l'ambiente e promuovano il benessere dei dipendenti, con spazi flessibili, illuminazione naturale e aree comuni accoglienti e che rispondano a criteri di efficienza da un punto di vista logistico e gestionale.

Dato che il progetto Maps Habitat ha ormai acquisito un ruolo stabile all'interno dell'organizzazione di Maps Group, è essenziale che le sedi e i locali aziendali si adattino progressivamente alle nuove esigenze dei dipendenti, che trascorrono sempre più tempo in telelavoro. Questo comporta la necessità di ripensare e ottimizzare gli spazi aziendali per garantire un **ambiente di lavoro flessibile e funzionale**.

Proprio per tale ragione, **per il 2024, Maps Group si propone di valutare lo spostamento della sede di Milano verso locali**, più centrali e prossimi a servizi, e che rispondendo alle esigenze sopra illustrate, siano più efficienti e flessibili in termini di spazi e di sostenibilità ambientale ed economica.

Sempre per rispondere ad un utilizzo più razionale delle risorse, nel 2023 è stata soppressa la sede di Roma, trasferendo l'unità locale presso uno spazio di *coworking*. Anche la sede di Bari, non frequentata da dipendenti del Gruppo, è stata definitivamente chiusa.



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.

Capisaldi di Maps Habitat:

Telelavoro e flessibilità oraria

Il nuovo modello di lavoro consente a tutti i dipendenti di scegliere tra **9 piani settimanali ("Habitat") (due in più rispetto al 2022)**, che permettono di alternare giorni in ufficio e giorni di telelavoro, in base alle proprie esigenze. Questo sistema offre orari flessibili, favorendo un migliore equilibrio tra vita lavorativa e privata. Il Gruppo fornisce un **buono giornaliero di 2€ per le spese di connessione** legate al telelavoro. Inoltre, ogni dipendente può scegliere di ricevere in comodato d'uso gratuito una delle seguenti attrezzature:



Sedia ergonomica con braccioli



Monitor



Kit postura: tastiera, mouse, rialzo per PC e poggiatesta

Queste dotazioni si aggiungono al PC portatile e agli altri dispositivi per la comunicazione e collaborazione a distanza già forniti da Maps Group a tutto il personale.



Teamwork

Maps Habitat assicura la continuità del lavoro di gruppo sia da remoto che in sede, promuovendo lo scambio di idee e la collaborazione. L'iniziativa prevede che ogni programma includa alcune ore settimanali di compresenza tra i membri del team e una giornata intera in ufficio per incontri di gruppo.

Per rafforzare ulteriormente la coesione del team, **il Gruppo ha offerto mensilmente, per tutto il 2023, ai dipendenti un pranzo presso ristoranti e bar locali convenzionati**. Maps è sempre disponibile a supportare chi desidera organizzare altri momenti di aggregazione, come brindisi natalizi o aperitivi a fine giornata lavorativa.

Inoltre, sono stati introdotti strumenti tecnologici per la **collaborazione online** e gli spazi aziendali sono stati riorganizzati come luoghi di incontro, con più sale riunioni e scrivanie condivise a rotazione, poiché le sedi sono pensate come spazi di condivisione piuttosto che di lavoro individuale.

Inoltre, dall'esercizio 2023, Maps Group offre a tutti i dipendenti la possibilità di conciliare lavoro e vacanze, consentendo loro di lavorare in **telelavoro per un massimo di tre settimane consecutive** all'anno dalla località che preferiscono.

In conformità con gli obiettivi stabiliti e le politiche HR definite dal Gruppo, nel 2023, Maps Habitat è stato esteso a tutte le aziende acquisite negli anni precedenti, quali Energenius e I-Tel.

I risultati del progetto sono illustrati nel capitolo dedicato alla Responsabilità ambientale.

4.3.2 PIANO WELFARE

GRI 401-2

BUONI PASTO

FLEXIBLE BENEFITS

SPESE D'ISTRUZIONE PER I FIGLI

ASSICURAZIONE SANITARIA INTEGRATIVA

CONVENZIONI

Il Piano welfare di Maps Group include una serie di prestazioni non monetarie mirate a migliorare il benessere economico e sociale dei dipendenti e delle loro famiglie. Numerose sono le iniziative per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata, come la possibilità di lavorare da remoto, orari flessibili e permessi per motivi di studio.

Inoltre, presso le sedi di Maps Group, i dipendenti possono ricevere posta e pacchi, usufruire del servizio di lavanderia e sartoria nella sede di Parma, e acquistare prodotti biologici da una cooperativa agricola sociale locale con cui Maps ha una convenzione. Tutte le iniziative del piano di welfare sono descritte sul sito interno SharingNews, dove ogni mese vengono pubblicati eventi e percorsi per stimolare gli interessi personali, promuovendo un senso di comunità e condivisione delle informazioni, con l'obiettivo di creare valore sostenibile per tutti. Maps mette anche a disposizione spazi aziendali per attività extra-lavorative e iniziative organizzate tra colleghi, favorendo la condivisione di passioni ed esperienze.

L'azienda offre flexible benefit per i dipendenti sia a tempo determinato che indeterminato, accessibili tramite una piattaforma di welfare esterna, per ampliare l'offerta e rendere il processo di scelta più rapido e semplice. Per supportare i dipendenti con figli, Maps rimborsa fino a 300 euro all'anno per spese di istruzione o *babysitting* o altre forme di cura dell'infanzia. Le spese rimborsabili includono l'acquisto di libri scolastici, centri estivi, servizio mensa, trasporto scolastico, rette scolastiche e universitarie, vacanze studio, corsi di formazione extrascolastica e attività sportive.



SHARING NEWS

FLEXIBLE BENEFITS

2023	2022
Maps Group ha erogato: 95.355,02€ +30% di flexible benefits	Maps Group ha erogato: 73.381,68€ di flexible benefits

IMPORTO TOTALE DI GRUPPO DEI BUONI PASTO

2023	2022
Maps Group ha erogato: 234.210€ +30% di buoni pasto	Maps Group ha erogato: 166.929€ di buoni pasto

SPESE D'ISTRUZIONE

2023	2022
Maps Group ha rimborsato: 30.488,66€ +17% di spese d'istruzione	Maps Group ha rimborsato: 26.100 € di spese d'istruzione

In conformità con gli obiettivi stabiliti e le politiche HR definite dal Gruppo, il Piano welfare di Maps Group è stato adottato da tutte le aziende acquisite negli anni precedenti.

Convenzioni

Il Piano welfare include numerose convenzioni che Maps Group ha stipulato per i suoi dipendenti. Tra queste convenzioni attive, a vantaggio dei nostri dipendenti, ci sono agenzie di viaggio, palestre, esercizi commerciali come bar e ristoranti, lavanderie e cooperative che offrono prodotti agroalimentari biologici.

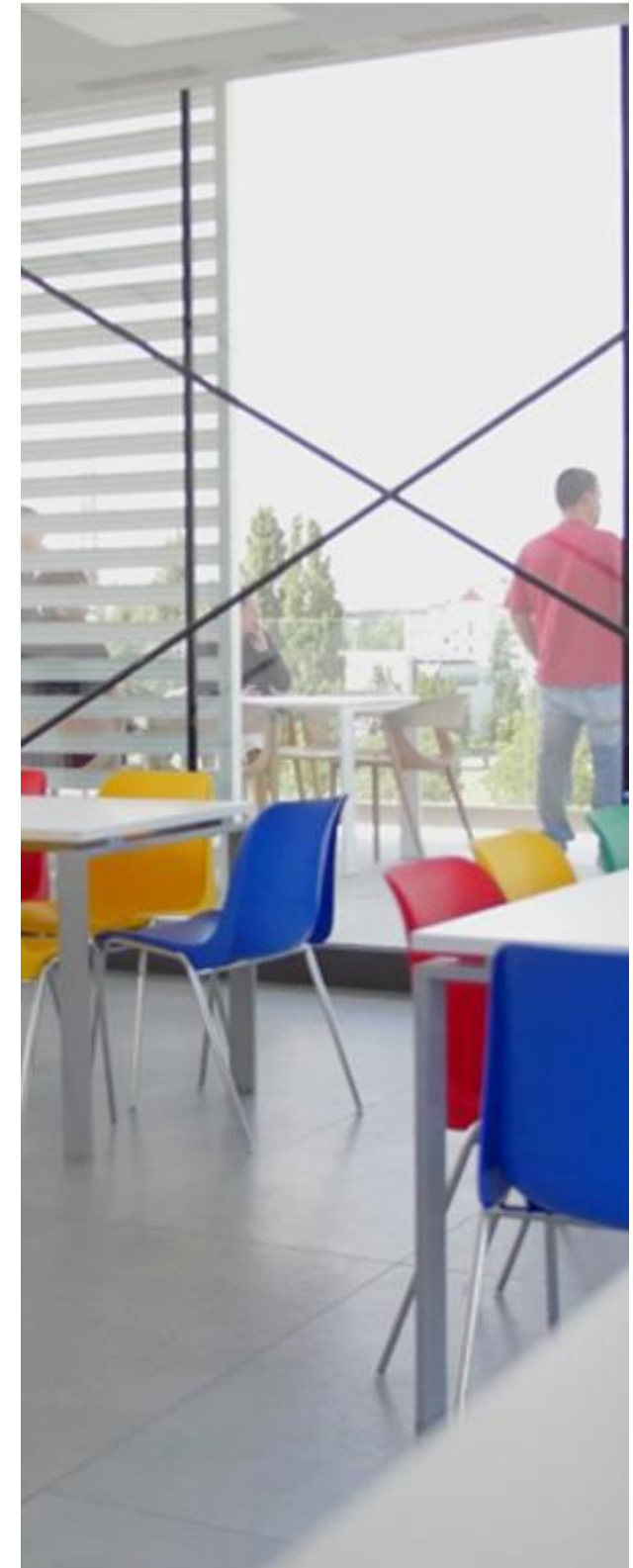
Buoni Pasto

Nel 2023, Maps Group ha distribuito buoni pasto per un valore totale di 234.210,00 euro a tutti i dipendenti tramite Ticket Restaurant, registrando un aumento del 40% rispetto ai 166.929,00 euro erogati nel 2022.

**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 ritiene fondamentale integrare i servizi della sanità pubblica con un'assistenza sanitaria aggiuntiva, disponibile per tutti i dipendenti del Gruppo.





4.4 SICUREZZA SUL LAVORO

GRI			
2-25	403-1	403-2	403-3
403-4	403-5	403-6	403-7
	403-8	403-9	403-10

La sicurezza sul lavoro è un tema cruciale per Maps Group, influenzando direttamente il benessere dei dipendenti. Per questo motivo, il Gruppo non solo rispetta le normative del D. lgs. 81/2008, ma adotta anche best practice per garantire la sicurezza fisica e psicologica dei lavoratori. Maps Group promuove una **cultura della sicurezza** fin dall'*onboarding*, con **corsi di formazione obbligatori sulla salute e sicurezza sul lavoro**, mirati a sviluppare consapevolezza sui rischi e a consolidare comportamenti preventivi e responsabili. Inoltre, vengono offerti corsi di aggiornamento specifici per i responsabili e gli addetti alla sicurezza.

L'impegno di Maps Group per la salute e la sicurezza sul lavoro si traduce in una **gestione attenta dei rischi**, attraverso un'analisi continua delle criticità e un **approccio preventivo**. Questo include non solo l'adozione delle misure di legge, ma anche la formazione dei dipendenti, la scelta di locali e infrastrutture conformi e adatti anche a lavoratori con disabilità. Maps Group fornisce politiche e procedure interne che promuovono buone pratiche di salute e sicurezza, offrendo anche strumenti per creare postazioni di lavoro adeguate a casa.

I dipendenti possono segnalare proattivamente rischi di commissione di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel **canale Whistleblowing** presente sul sito di Maps Group.

In aggiunta, Maps Group:

- ▶ **ha una risorsa dedicata alla salute e sicurezza**, che riporta direttamente al Facility manager e si occupa degli adempimenti normativi per tutte le società del Gruppo, inclusa la gestione delle emergenze. Questa risorsa segue un percorso formativo continuo per affinare le proprie competenze tecniche.
- ▶ **ha nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), e un medico del lavoro** per ciascuna società del Gruppo, oltre alle figure previste per la gestione delle emergenze in ogni sede.
- ▶ **esegue visite mediche periodiche** per tutte le categorie lavorative tramite il medico competente.

Dal 2023:

- ▶ istituzione Team *Facility management*;
- ▶ è stato implementato un Registro che è articolato nella sezione, infortuni e *near miss*, ed Eventi;
- ▶ ha implementato **un canale teams** dedicato alla condivisione delle procedure interne e della documentazione Salute e Sicurezza sul lavoro. Nel canale sono stati caricati i Documenti di valutazione

dei rischi ("DVR") delle società e gli Organigrammi Salute e Sicurezza sul lavoro per le singole sedi delle società.

- ▶ al fine di mantenere in buono stato di conservazione le infrastrutture ed archiviare la documentazione relativa ai controlli periodici, l'azienda sta utilizzando il **software proprietario SmartNebula**. Gli incidenti sono registrati, valutati e predisposte le azione correttive necessarie, da parte del team Facility Management, tramite il Registro degli Eventi.

Analisi del rischio

Le attività svolte dal Gruppo non presentano criticità significative in termini di sicurezza sul lavoro. Il **rischio principale, di livello basso**, è associato all'uso dei videotermini. **Altri rischi minori** includono l'illuminazione dell'ufficio, il microclima, lo stress correlato al lavoro, i disturbi muscoloscheletrici, il rischio elettrico, l'esposizione ai campi magnetici, nonché il rischio di incendi e terremoti. Per prevenire qualsiasi tipo di rischio, Maps Group redige e aggiorna costantemente il DVR secondo gli standard normativi e verifica gli addetti nominati alle emergenze. A fronte di un'attenzione sempre più focalizzata verso gli ambienti di lavoro, sono stati concordati **un numero minimo di sopralluoghi presso le sedi**, del personale aziendale dedicato e del RSPP. Manteniamo costantemente in sicurezza tutti gli immobili del Gruppo, verificandone la manutenzione obbligatoria di apparati, impianti e altro attraverso uno scadenziario.

Oltre alla formazione prevista dalla normativa in materia salute e sicurezza sul lavoro, l'azienda divulga documentazione attinente alle **buone pratiche per il lavoro da remoto e i rischi legati al lavoro da remoto**, all'interno del sito aziendale Sharing News.

In ogni caso, i rischi e gli incidenti sono mitigati da azioni correttive e dal controllo delle figure competenti, lo svolgimento di *Audit* e l'utilizzo di un registro degli eventi limita il rischio residuo.

Nei casi in cui l'installazione degli apparati hardware viene eseguita da nostri subfornitori, è richiesta la diretta partecipazione dei fornitori per il coordinamento dell'installazione di apparati e/o formazione presso i clienti, procedendo ove necessario e dove i **rischi interferenziali** lo richiedono a delle riunioni preliminari di coordinamento con il referente incaricato al servizio di protezione e prevenzione del Cliente e alla redazione e divulgazione del DUVRI.

Inoltre, l'azienda ha implementato un **sistema di verifica tramite il software SmartNebula che garantisce il controllo e la validità della documentazione obbligatoria richiesta dal D.lgs. 81/2008 per verificare l'idoneità tecnico-professionale**

e il rispetto della normativa sulla sicurezza dei nostri sub fornitori tramite.

Grazie a un'attenta analisi dei rischi e all'implementazione di numerosi presidi, nel corso del 2023 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 si pone come **obiettivo 2024** l'adozione di una Politica e di un Modello sul tema e l'avvio di un programma di audit periodici su ciascuna sede.





VAI ALL'INDICE

GRI

2-28 413-1

4.5 RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

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 in alcuni casi le associazioni e gli enti che operano con scopi sociali e benefici.

Tra le iniziative realizzate nel 2023, si rammentano i progetti effettuati dal Gruppo attraverso la società controllata I-Tel, società benefit.

[LINK](#)

Inoltre, Maps Group ha continuato i progetti avviati 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 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, attraverso la sottoscrizione della convenzione ex art. 22, ha contribuito all'inserimento di una persona in un percorso lavorativo all'interno della Cooperativa. Maps, da oltre 5 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 9 anni Maps 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.



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".

La Capogruppo Maps S.p.A. è membro di Confindustria, in particolare dell'Unione Parmense degli Industriali (UPI). L'appartenenza a questa rete di imprese rappresentative di Parma offre l'opportunità di dialogare con le realtà locali, le istituzioni, le amministrazioni pubbliche e altre organizzazioni economiche e sindacali. Questo dialogo facilita la promozione di progetti e iniziative che hanno un impatto positivo sul territorio, anche in termini di sostenibilità.

Essendo una società quotata nel segmento Euronext Growth Milan, Maps aderisce dal 2022 ad Assonext, l'associazione italiana delle PMI quotate.

Per il settore Healthcare, il Gruppo partecipa a numerose altre associazioni, anche tramite le sue controllate che operano nel settore. Questo coinvolgimento permette di comprendere meglio l'evoluzione del mercato, le esigenze dei clienti e le nuove tecnologie emergenti.



VAI ALL'INDICE



5

FILIERA DEL VALORE



2023

91%

FIDELIZZAZIONE CLIENTE



2022

86%

FIDELIZZAZIONE CLIENTE



2023

0%

PENALITÀ



2022

0,04%

PENALITÀ

9 progetti

finanziati in tutto o in parte da enti pubblici



406.653 €

Contributi pubblici per progetti finanziati di pertinenza del 2023



Di cui 2 avviati nel corso del 2023

IN QUESTO CAPITOLO:

5.1 LA CATENA DELLA FORNITURA

5.2 PARTNERS DEL VALORE

5.3 LA CLIENTELA DI MAPS GROUP

5.4 RESEARCH & SOLUTIONS E L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

5.5 PROGETTI FINANZIATI DA ENTI TERZI



5.1 LA CATENA DELLA FORNITURA

GRI
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 del principio di correttezza, in conformità con le procedure interne e i principi del Codice Etico e del Codice di Condotta del Gruppo.

I Fornitori del Gruppo sono localizzati principalmente sul **territorio italiano**, nello specifico nei pressi delle sedi di Parma e di Milano.

La presenza *in loco* dei fornitori, in particolare quelli attinenti alla categoria Delivery, da sempre permette una efficiente collaborazione e interazione, consentendo una migliore risposta alle esigenze dei clienti finali.

5.1.1 ACQUISTI

Di seguito si riporta una suddivisione dettagliata degli acquisti effettuati dal Gruppo, suddivisi per tipologia di fornitura:

TIPOLOGIE DI ACQUISTI	2023	2022
	% sul totale	% sul totale
Costi utility	2,60%	1,09%
Gestione sedi	3,05%	5,63%
Licenze software/hosting	9,75%	7,45%
Materie Prime	33,08%	31,83%
Servizi e consulenze amministrative	7,31%	8,14%
Servizi professionali	17,01%	20,32%
Spese commerciali	7,62%	6,67%
Spese di aggiornamento, formazione e addestramento	1,60%	1,54%
Spese di trasferte	1,97%	1,35%
Spese per godimento di beni terzi	14,71%	13,43%
Consulenza R&D	1,30%	2,56%
TOTALE	100%	100,01%

*importi di spesa del Gruppo, ad eccezione delle società acquisite nel corso del 2022

5.1.2 CONTENZIOSI

Come per l'anno precedente, nel 2023, 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 preventiva dei fornitori stessi.

5.1.3 VALUTAZIONE DEI FORNITORI

La scelta dei fornitori avviene mediante un **attento processo di qualifica e di valutazione**, eseguito in conformità al sistema di gestione della qualità ed alla procedura di approvvigionamento.

Nel 2024 tale processo verrà migliorato ed implementato tramite un processo più strutturato e completo di monitoraggio sistematico dei fornitori. Il nuovo processo, basato sulla ISO 9001, richiederà questionari mirati sui fornitori e la pianificazione di audit su fornitori. Permettendo così di raccogliere maggiori informazioni e svolgere valutazioni periodiche della 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 avviato nel 2023 un processo volto a 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 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 da Maps Group.

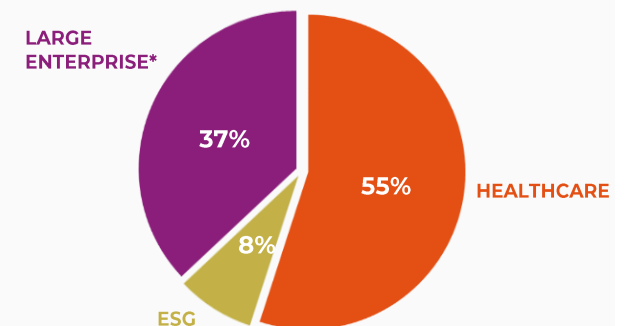
5.3 LA CLIENTELA DI MAPS GROUP

GRI
2-4 2-25

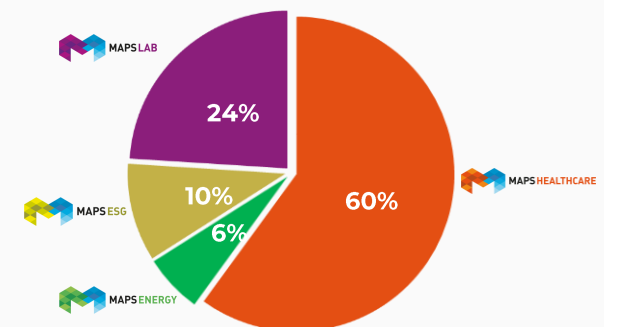
Il Gruppo vanta un parco clienti variegato che negli ultimi anni è incrementato progressivamente con l'aumento del perimetro aziendale. Qui di seguito, si riporta un grafico che rappresenta il numero di clienti finali serviti suddivisi in relazione alla tipologia di clientela e con evidenza dei mercati serviti dal Gruppo.

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.

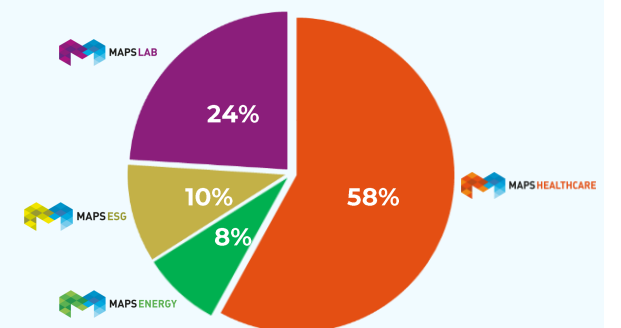
REVENUE GENERATION 2021



REVENUE GENERATION 2022



REVENUE GENERATION 2023



Da tale grafico, si evince che il mercato Healthcare mantiene la quota più significativa del fatturato di Gruppo. Le altre BU mostrano dati stabili, mentre la BU Energy ha incrementato i propri ricavi, anche per effetto del contributo dell'acquisizione di Energenius S.r.l. perfezionata ad ottobre 2022.

*La BU Large Enterprise corrisponde alla BU Maps Lab al netto della BU Energy che è stata scorporata ed ha assunto piena autonomia organizzativa e gestionale nel 2022.

Le tabelle danno anche piena evidenza dell'evoluzione e sviluppo di ciascuna BU di Maps Group.

Numero di clienti finali serviti suddivisi in relazione alla tipologia di clientela.

Mercato	Numero	
	2023	2022
Retail	29	25
Manufacturing	55	11
Other	118	50
PA	77	60
Public Health	143	134
Private Health	187	156
Utility	28	12
Totale complessivo	636	448

*I dati 2022 non ricomprendono i clienti delle società acquisite nel corso del 2022.

GRI

5.3.1 LA SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

3-3

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

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.

Il suo azzeramento 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.

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



5.4 RESEARCH & SOLUTIONS E L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

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 ai 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.

La BU svolge un ruolo cruciale **nell'innovazione aziendale**. Questa unità gestisce **progetti di innovazione tecnologica**, sfruttando finanziamenti pubblici e le risorse del PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) per massimizzare le risorse a disposizione (LINK progetti finanziati). Lavora a stretto contatto con il mondo accademico, ma contribuisce anche alla formazione degli studenti offrendo loro la possibilità di preparare la propria tesi in azienda, partecipando a seminari e fornendo supporto ai dottorandi. **Grazie a queste interazioni, l'azienda può individuare i bisogni del mercato e sviluppare soluzioni software innovative, assicurando una crescita continua e un vantaggio competitivo.** La *partnership* con il mondo accademico, quindi, arricchisce sia l'azienda che le istituzioni educative, creando un ambiente favorevole allo sviluppo di nuove idee e talenti.

Per l'attività di ricerca e sviluppo nel solo 2023 è stata investita **una quota pari al 9,7% dei ricavi complessivi**, in leggero decremento rispetto al 2022. L'importo investito, sebbene stabile in un confronto anno su anno in valore assoluto, risulta diminuito su base percentuali in ragione del miglioramento del fatturato di Gruppo. Si riconferma così il **continuo impegno di Maps nell'identificazione dei bisogni dei clienti e nella ricerca per essi della soluzione più adeguata e sostenibile nel lungo periodo.**

- MEMBRI DEL COMITATO DI INDIRIZZO DEL CORSO DI LAUREA IN INGEGNERIA INFORMATICA UNIMORE**
- SEMINARIO SU NLP IN THE CLINICAL DOMAIN CORSO DI INGEGNERIA INFORMATICA UNIMORE**
- COLLABORAZIONE SU PROGETTO PER CLIENTE IN AMBITO "SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW" CON UNIPR E UNIMORE**
- SEMINARIO NELL'AMBITO DEL CORSO DI LAUREA IN INGEGNERIA DELL'ENERGIA UNIVERSITÀ DI PADOVA**



VAI ALL'INDICE

GRI

VAI ALL'INDICE

5.5 PROGETTI FINANZIATI DA ENTI TERZI

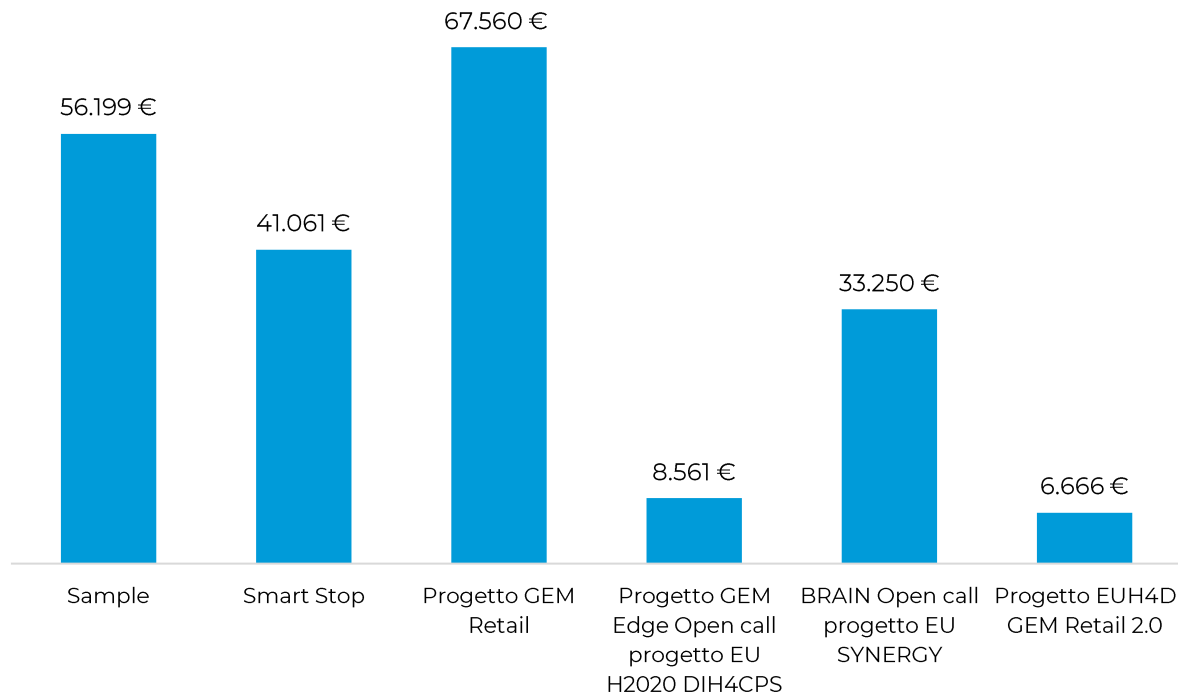
201-4

Nel corso dell'esercizio, **Maps Group** ha collaborato con importanti centri di ricerca nazionali ed europei in diverse iniziative, ricevendo **finanziamenti** da enti terzi, inclusa l'**Unione Europea**. L'obiettivo di questi progetti consiste nell'ulteriore sviluppo e implementazione delle nostre soluzioni tecnologiche.

A destra, viene presentata una tabella che riporta tutte le nuove iniziative a cui Maps Group ha

partecipato e i finanziamenti ricevuti per l'anno in corso, specificando la società beneficiaria del Gruppo.

Maps Group ha inoltre proseguito con impegno i progetti avviati negli anni precedenti di cui si forniscono i dettagli relativi alla data e i rispettivi contributi ricevuti nel corso dell'esercizio chiuso al 31 Dicembre 2023:



Per ulteriori informazioni relative ai progetti sopra illustrati si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2022.



Progetto	Ente	Descrizione	Importo	Beneficiario
USES 4 HEATS HORIZON-CL5-2023-D3-01-14	European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency (CINEA), European Commission.	USES4HEAT è un progetto che coinvolge Maps S.p.A. e un consorzio (KTH) e si concentra sullo stoccaggio stagionale di energia su larga scala per il riscaldamento sotterraneo. L'obiettivo è fornire un approvvigionamento affidabile e decarbonizzato. Attualmente, il settore del riscaldamento non sta raggiungendo gli obiettivi di Net-Zero stabiliti dall'IEA. La rete di teleriscaldamento è considerata una soluzione chiave per la decarbonizzazione del settore del riscaldamento. USES4HEAT mira a dimostrare soluzioni innovative di stoccaggio termico su larga scala, con due unità sotterranee TES (Thermal Energy Storage) per massimizzare l'affidabilità e la resilienza dell'approvvigionamento di calore, riducendo le perdite energetiche e l'impatto ambientale. Il progetto dimostra anche sei componenti/tecnologie chiave abilitanti e la loro integrazione con gli accumuli stagionali: attrezzature di perforazione avanzate, tubi di perforazione stratificati ad alta temperatura, pompe di calore efficienti integrate con serbatoi di acque sotterranee, pannelli solari ibridi e strumenti di gestione energetica basati sull'IA. USES4HEAT intende dimostrare l'efficacia e la fattibilità tecnico-economica-sociale di questi sistemi di stoccaggio energetico su larga scala, garantendo un impatto ambientale ridotto e un approvvigionamento di calore affidabile e decarbonizzato.	50.148 €	Energenius S.r.l.
		This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme.		
PARMENIDES - HORIZON-CL5-2022-D3-01	European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency (CINEA), European Commission	PARMENIDES, progetto in cui partecipa Maps S.p.A. insieme a un consorzio (AIT), si focalizza sulla gestione dell'energia Plug&Play per sistemi di stoccaggio energetico ibridi. L'obiettivo è garantire l'interoperabilità tra diverse piattaforme e la compatibilità tra domini. L'ontologia sviluppata, estendendo quelle esistenti, fornirà una base di conoscenza per il settore dell'elettricità e del riscaldamento, concentrandosi sull'utilizzo dei sistemi di stoccaggio energetico ibridi (HESS). Questa ontologia includerà informazioni sui clienti delle comunità energetiche, i loro comportamenti e i componenti correlati, creando un vocabolario standardizzato per il dominio delle comunità energetiche. I sistemi di gestione energetica (EMS) innovativi sviluppati utilizzeranno l'ontologia come base di conoscenza, garantendo un design software flessibile e la scalabilità della soluzione. PARMENIDES definirà un'architettura di informazione e comunicazione per l'integrazione degli EMS, consentendo uno scambio di dati e istruzioni interoperabile, affidabile e sicuro. Il pilot in Austria e Svezia dimostreranno l'efficacia degli EMS in diverse situazioni: il primo nell'ottimizzazione delle comunità energetiche, con diverse tecnologie di stoccaggio; il secondo flessibilità da una scala temporale molto breve attraverso il controllo innovativo della pompa di calore alle batterie elettriche e termiche e allo stoccaggio stagionale attraverso scambiatori di calore geotermici.	143.208 €	Maps S.p.A.
		This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme.		



6 RESPONSABILITÀ ECONOMICA



VALORE TOTALE GENERATO



30,4 Mln
2023

27,6 Mln
2022

DISTRIBUITO



85%
2023

80%
2022

TASSONOMIA EUROPEA

	Percentuale di Ammissibilità per obiettivo		
	Fatturato	Opex	Capex
Mitigazione Cambiamenti Climatici (CCM)	3,49%	2,15%	15,77%
Adattamento ai Cambiamenti Climatici (CCA)	1,53%	1,13%	%
uso Sostenibile e Protezione delle Risorse Idriche e Marine (WTR)	%	%	%
transizione verso un'Economia Circolare (CE)	22,75%	12,66%	%
Prevenzione e Controllo dell'Inquinamento (PPC)	%	%	%
Protezione e Ripristino della Biodiversità e degli Ecosistemi (BIO)	%	%	%

+4,29% CAPITALE SOCIALE MAPS S.P.A.

+5,04% AZIONI ORDINARIE PRIVE DI VALORE NOMINALE IN CIRCOLAZIONE

49.200 BUY BACK (N° AZIONI ACQUISTATE)

+4,67%

Patrimonio netto Maps S.p.A.



IN QUESTO CAPITOLO:

6.1 PERFORMANCE ECONOMICA

6.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO

6.3 REGIME FISCALE

6.4 TASSONOMIA EUROPEA

6.5 CALCOLO DELLA QUOTA DI ATTIVITÀ AMMISSIBILI PER KPI



VAI ALL'INDICE

GRI

VAI ALL'INDICE

6.1 PERFORMANCE ECONOMICA

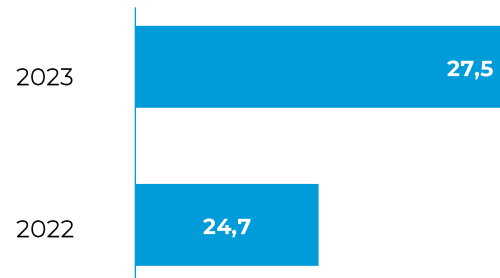
201-1

Nel 2023, in linea con la nostra strategia aziendale, abbiamo continuato a **investire nell'espansione e nella crescita dei nostri prodotti**. Questo impegno, costante nel corso degli anni, ha portato a risultati concreti, plasmando il nostro modello di business in modo distintivo rispetto a quello generalmente utilizzato dalle altre aziende del settore dei software.

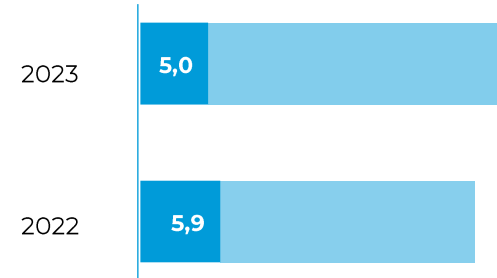
Mentre molte aziende si basano principalmente su progetti e sulla vendita di competenze individuali, il Valore Economico Generato¹ dai nostri prodotti è diventato il **nucleo principale delle nostre attività**. Il nostro **Modello di Business** si distingue per la sua elevata **scalabilità, redditività** e la componente **ricorrente** derivante dai canoni di manutenzione e utilizzo dei prodotti.

¹ Calcolato come somma di Ricavi, Altri Ricavi e Variazione dei lavori in corso su ordinazione, come da bilancio consolidato.

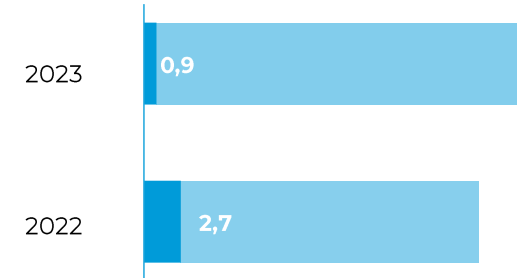
VALORE DI PRODUZIONE



EBITDA



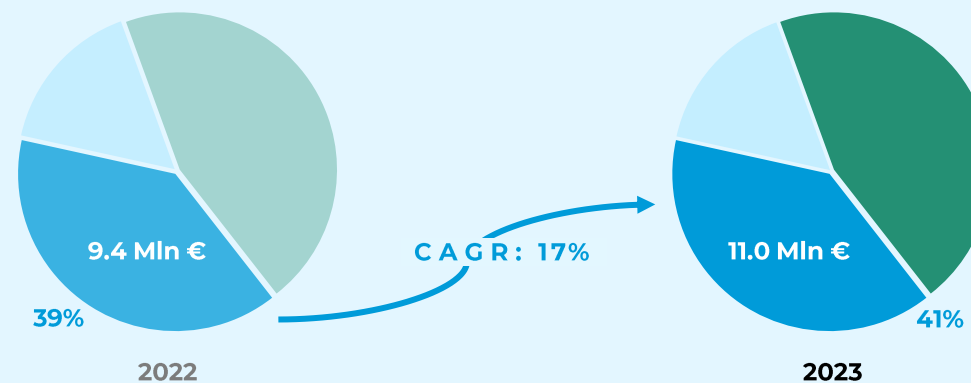
UTILE NETTO



RICAVI GENERATI DAI PRODOTTI

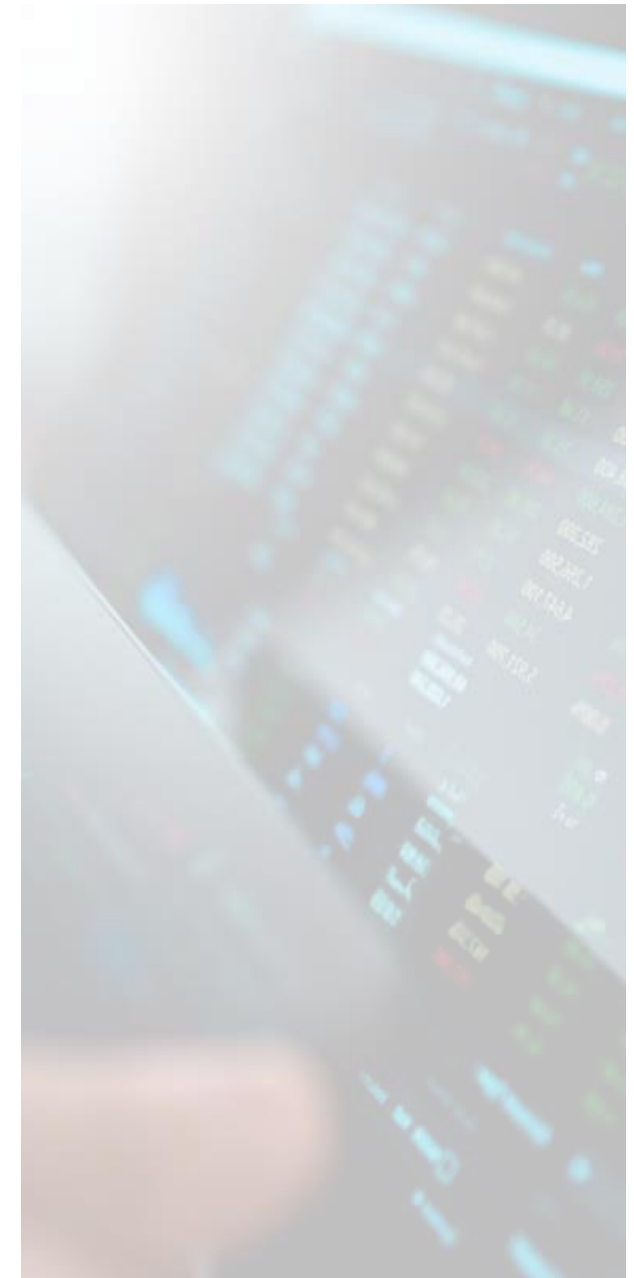


RICAVI GENERATI DAI CANONI RICORRENTI



Nel corso del 2023, il **capitale sociale** di Maps S.p.A. è **aumentato** da Euro 1.387.747,48 a Euro 1.447.227,48. Questo incremento è stato determinato principalmente dall'esercizio dei warrant avvenuta durante l'ottava e la nona finestra di conversione. Di conseguenza, il **numero di azioni ordinarie in circolazione è passato da 11.790.749 a 12.385.549 (+5,04%)**.

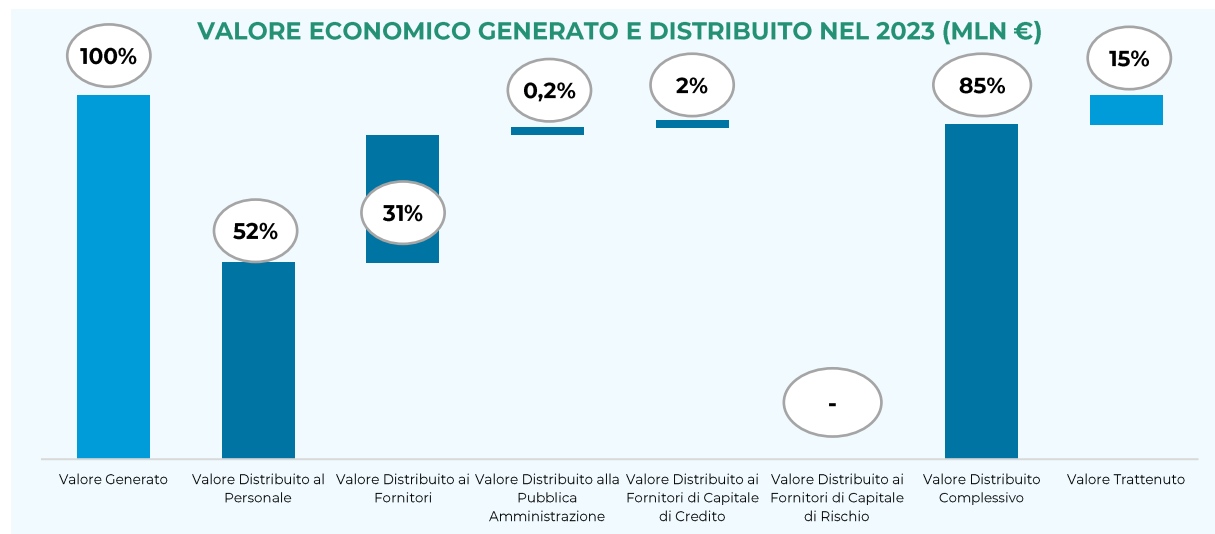
Il patrimonio del Gruppo, calcolato secondo i principi IFRS, è aumentato da 21.000.048 Euro a 22.322.802 Euro (+6,3%). Il patrimonio netto degli azionisti di MAPS è aumentato da 16.240.576 Euro a 16.999.397 Euro (+4,67%), nonostante l'acquisto di azioni proprie che ha comportato una riduzione di circa 577.859 Euro (sono state acquistate 49.200 azioni durante l'anno 2023).





6.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO

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

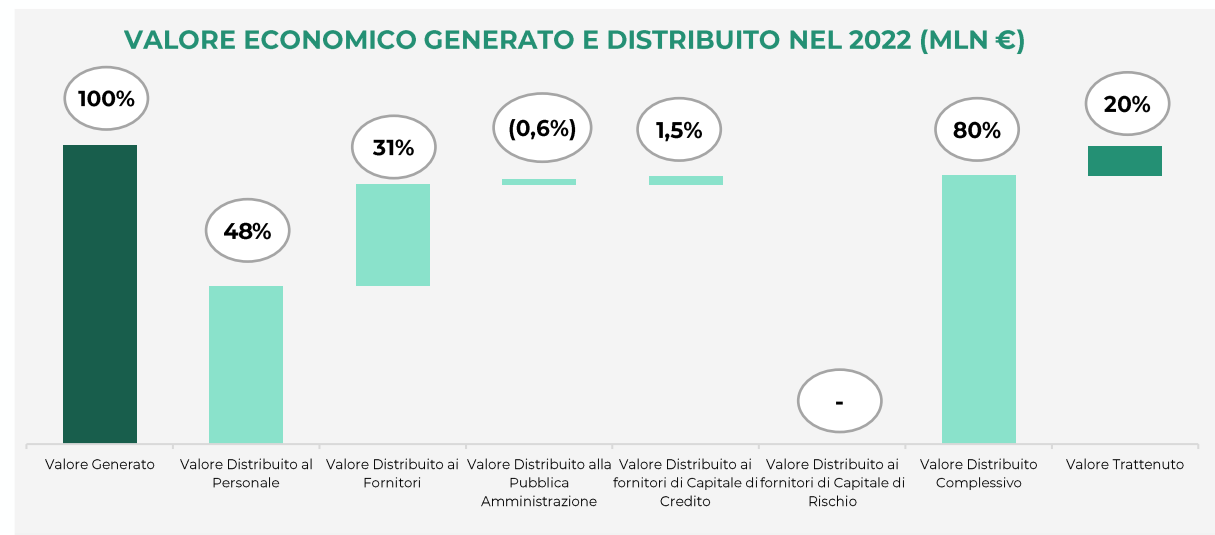


Come si può notare dal grafico, il valore generato nel corso dell'esercizio è stato principalmente utilizzato per retribuire il personale e i fornitori del Gruppo, con una quota di distribuzione complessiva che si attesta circa all'83%. L'alta percentuale di distribuzione al personale (52%) sottolinea l'importanza attribuita ai dipendenti del Gruppo, come già evidenziato precedentemente in questo documento.

Il valore distribuito alla Pubblica Amministrazione tramite le imposte rappresenta circa lo 0,2%, mentre per i fornitori di capitale di credito rappresenta il 2%,

distribuito tramite gli oneri finanziari².

Anche quest'anno, come l'anno passato, il Gruppo ha scelto di non distribuire valore economico agli azionisti, preferendo trattenere le risorse in azienda per finanziarne la crescita. Complessivamente, oltre l'85% del valore generato è stato ridistribuito tra gli stakeholder del Gruppo che hanno contribuito a generarlo, mentre il restante 15% è stato mantenuto in azienda per finanziare investimenti strategici.



² Con esclusione dell'applicazione del principio IFRS 16

GRI

201-1

Valore Generato e Distribuito	31.12.2023	31.12.2022
Valore economico generato dal Gruppo	30.401.460	27.589.023
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	27.793.407	22.849.086
Altri ricavi	810.859	839.301
Variazione nei lavori in corso su ordinazione	-1.057.975	1.060.300
Proventi finanziari	192.501	45.444
Incrementi per lavori interni	2.662.668	2.794.892
Valore economico distribuito dal Gruppo	25.960.959	22.102.452
Valore distribuito ai fornitori	9.383.554	8.607.060
Costo del venduto	-1.913.150	-1.540.066
Costi per servizi	-6.387.629	-6.477.016
Costi fissi operativi	-989.456	-375.065
Costi non ricorrenti	-93.319	-214.913
Valore distribuito al personale	15.941.499	13.264.420
Costi del personale	-15.941.499	-13.264.420
Valore distribuito ai fornitori di capitale di credito	583.949	396.284
Oneri finanziari	-583.949	-396.284
Valore distribuito ai fornitori di capitale di rischio	-	-
Distribuzione degli utili dell'anno	-	-
Valore distribuito alla pubblica amministrazione	51.957	-165.312
Imposte d'esercizio	-51.957	165.312
Valore distribuito alla comunità	-	-
Valore economico trattenuto dal Gruppo	4.440.503	5.486.572
Risultato netto dell'esercizio	924.580	2.694.677
Ammortamenti	3.515.923	2.791.895

GRI

201-1

6.3 REGIME FISCALE

Maps Group ha adottato il regime di consolidato fiscale al fine di determinare l'insorgenza di un'unica obbligazione tributaria per le diverse società facenti parte del Gruppo. Ciò consente anche una maggiore trasparenza nella dichiarazione dei redditi imponibili e rappresenta un efficace presidio per ostacolare eventuali frodi perpetrate tramite trasferimento di utili tra aziende del medesimo gruppo.

Nel corso del 2023, il Gruppo ha beneficiato di sgravi fiscali e crediti d'imposta per complessivi 250.864 euro.





6.4 TASSONOMIA EUROPEA

GRI

201-1

La Tassonomia Europea è un sistema di classificazione finalizzato a identificare quelle attività economiche che sono anche sostenibili dal punto di vista ambientale. Un gruppo indipendente di esperti è stato, infatti, incaricato di stabilire **criteri scientifici rigorosi in grado di valutare le prestazioni ambientali delle diverse attività economiche** sulla base dei quali, nel giugno 2020, il Parlamento Europeo e gli stati membri hanno redatto e adottato il regolamento sulla tassonomia.

L'"Atto Delegato sul Clima" è stato pubblicato il 9 dicembre 2021 ed è diventato applicabile dal 1° gennaio 2022. Questo atto riguarda attività che contribuiscono in modo sostanziale agli obiettivi di **mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici** nell'ambito della Tassonomia UE.

Inoltre, l'"Atto Delegato Ambientale" è stato pubblicato il 21 novembre 2023 ed è diventato applicabile dal 1° gennaio 2024. Questo atto include

attività che contribuiscono in modo sostanziale agli obiettivi ambientali: **uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine, transizione verso un'economia circolare, prevenzione e controllo dell'inquinamento, protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.**

Le attività economiche che rientrano nell'ambito del Regolamento sulla Tassonomia, definite come attività "ammissibili", vengono esaminate per i loro impatti ambientali in base a specifici criteri delineati negli Atti Delegati della Tassonomia. Per essere considerate sostenibili dal punto di vista ambientale, secondo la Tassonomia Europea, un'attività deve contribuire in modo sostanziale ad almeno uno dei sei obiettivi ambientali identificati, senza danneggiare significativamente gli altri cinque.

MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

USO SOSTENIBILE E PROTEZIONE DELLE RISORSE

TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA CIRCOLARE

PREVENZIONE E CONTROLLO DELL'INQUINAMENTO

PROTEZIONE E RIPRISTINO DELLA BIODIVERSITÀ E DEGLI ECOSISTEMI

Contemporaneamente, l'attività deve rispettare le "Salvaguardie Sociali Minime" che comprendono standard sociali ed etici, per esempio attraverso il suo impegno nell'iniziativa del Global Compact delle Nazioni Unite.

Il Regolamento sulla Tassonomia rappresenta un passo cruciale verso l'obiettivo dell'UE di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050.

Tramite la Tassonomia, inoltre, il legislatore introduce

uno strumento in grado di favorire la trasparenza e la comparabilità degli investimenti ecosostenibili, fornendo un linguaggio comune di lettura a tutti gli investitori.

Questa stessa tassonomia è utilizzata anche dagli investitori per conformarsi al Regolamento (UE) 2019/2088, noto come il Regolamento sulla Informativa di Finanza Sostenibile (SFDR). Questo regolamento impone agli investitori europei di dichiarare il livello di sostenibilità dei loro fondi e prodotti finanziari, classificabili come:

Articolo 6 - Prodotti finanziari che integrano rischi ESG o spiegano perché i rischi di sostenibilità non sono rilevanti

Questi fondi integrano le considerazioni sui rischi ambientali, sociali e di governance nel processo decisionale degli investimenti, o spiegano perché i rischi di sostenibilità non sono rilevanti. Non promuovono esplicitamente caratteristiche ambientali o sociali, né hanno un obiettivo di investimento sostenibile.

Articolo 8 (chiamato "Verde Chiaro") - Prodotti finanziari che promuovono caratteristiche ambientali sociali

Questi fondi promuovono caratteristiche ambientali o sociali, a condizione che le aziende in cui vengono effettuati gli investimenti seguano buone pratiche di governance. Potrebbero non avere l'investimento sostenibile come obiettivo principale, tuttavia, includono criteri ESG nel loro processo di investimento, influenzando le decisioni di investimento e la composizione del portafoglio.

Articolo 9 (chiamato "Verde Scuro") - Prodotti finanziari con un obiettivo di investimento sostenibile

Questi fondi hanno un obiettivo esplicito di investimento sostenibile, come la riduzione delle emissioni di carbonio o la promozione di iniziative sociali. Mirano a raggiungere un impatto positivo significativo generando al contempo ritorni finanziari. Questi fondi sono sottoposti a rigorosi processi di selezione per garantire che gli investimenti siano allineati con obiettivi di sostenibilità specifici, rendendoli altamente focalizzati sul contributo allo sviluppo sostenibile.

In linea con gli sviluppi introdotti nel Bilancio di Sostenibilità 2022, e per andare incontro ai bisogni informativi derivanti dall'introduzione dei Regolamenti sopracitati, Maps Group ha deciso di rinnovare il proprio impegno a favore della sostenibilità, iniziando un percorso atto ad arricchire le informazioni fornite tramite l'implementazione della Tassonomia Europea.

Tale percorso è iniziato quest'anno con l'individuazione delle attività economiche ammissibili ai 6 obiettivi Ambientali, riportate nella tabella sottostante:

Obiettivo della tassonomia dell'UE	Settore di rifornimento	Codice settore
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	MCC 8.1
Adattamento ai cambiamenti climatici	Programmazione, consulenza informatica e attività connesse	ACC 8.2
Transizione verso un'economia circolare	Fornitura di soluzioni IT/OT data-driven	TEC 4.1
	Vendita di pezzi di ricambio	TEC 5.2

Codice	Obiettivo	Attività
4.1	CE	Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati
5.2	CE	Vendita di parti di ricambio
7.4	CCM	Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici negli edifici (e parcheggi annessi agli edifici)
8.1	CCM	Elaborazione dati, hosting e attività connesse
8.2	CCA	Programmazione informatica, consulenza e attività connesse

Per ognuna di esse, sono stati individuati i livelli di Fatturato, Spese Operative (OPEX) e Spese in Conto Capitale (CAPEX) effettivamente ammissibili, sulla base della coerenza con gli obiettivi stessi.

Nel futuro prossimo, l'obiettivo dell'Azienda è quello di mantenere un flusso continuo di miglioramento, arricchendo ulteriormente le informazioni riportate all'interno del documento di Bilancio di Sostenibilità con l'introduzione dell'allineamento.



VAI ALL'INDICE

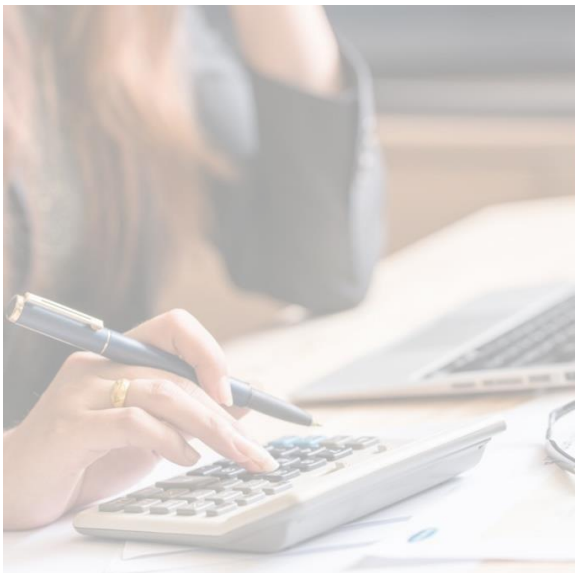


6.5 CALCOLO DELLA QUOTA DI ATTIVITÀ AMMISSIBILI PER KPI

La metodologia di calcolo dei KPI economico-finanziari, che determinano le quote di attività ammissibili alla Tassonomia, si basa sui dati del Bilancio Consolidato e sulla contabilità interna.

Per determinare quali attività sono ammissibili, il processo ha comportato diverse fasi chiave: in primo luogo, abbiamo valutato se le attività di Maps Group fossero in linea con uno dei sei obiettivi ambientali delineati dalla tassonomia dell'UE: mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento ai cambiamenti climatici, uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine, transizione verso un'economia circolare, prevenzione e controllo dell'inquinamento e protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi. A ciò è seguita la mappatura delle attività di Maps Group nei settori pertinenti delineati per ciascun obiettivo della tassonomia dell'UE. Questo processo ha comportato una revisione approfondita delle operazioni, dei progetti e delle spese dell'azienda per garantire che siano allineati con gli obiettivi della tassonomia dell'UE. L'analisi è stata condotta per tutte le attività di Maps Group in termini di fatturato, spese operative e spese in conto capitale dell'azienda, con il risultato di identificare i settori ammissibili per i seguenti obiettivi della tassonomia dell'UE: mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento ai cambiamenti climatici e transizione verso un'economia circolare.

Di seguito, presentiamo le informazioni qualitative richieste dal Regolamento per la costruzione dei KPI economico-finanziari necessari alla Tassonomia. In particolare, illustreremo le modalità di calcolo delle percentuali relative ai ricavi (Turnover), alle spese operative (Opex) e agli investimenti (Capex) provenienti da prodotti o servizi associati ad attività ecosostenibili.



In base all'attuale interpretazione della normativa, Maps Group ha individuato, per la sua gamma di prodotti e servizi, le attività che rientrano nella definizione dei relative KPI sono:

TURNOVER

Per determinare la percentuale di attività ammissibili rispetto al fatturato di Maps Group, abbiamo identificato i ricavi derivanti dalle attività di Maps Group collegati ai settori pertinenti e i rispettivi obiettivi della tassonomia dell'UE. Sulla base di tale analisi, abbiamo riscontrato attività ammissibili ai seguenti obiettivi della tassonomia dell'UE e ai settori pertinenti:

Obiettivo della tassonomia dell'UE	Settore di rifornimento	Codice settore
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	MCC 8.1
Adattamento ai cambiamenti climatici	Programmazione e consulenza informatica e attività connesse	ACC 8.2
Transizione verso un'economia circolare	Fornitura di soluzioni IT/OT data-driven	TEC 4.1
	Vendita di pezzi di ricambio	TEC 5.2

La quota di fatturato ammissibile viene calcolata dividendo i ricavi derivanti da queste attività ammissibili per il fatturato totale dell'azienda, quindi esprimendo questo rapporto in percentuale.

Numeratore: Per la Business Unit Healthcare sono stati inseriti i ricavi da canoni per la manutenzione - assistenza e i ticket relativi agli Hardware. Per la Business Unit Energy i ricavi inerenti alle fee di monitoraggio ed efficientamento energetico, i canoni delle comunità energetiche e le consulenze delle seguenti attività: legge 10, APE, superbonus e dichiarazioni ENEA.

Denominatore: tutti i ricavi consolidati del Gruppo che includono tutte le entrate derivanti dalla vendita di beni o dalla prestazione di servizi. Questi ricavi vengono misurati al "fair value", che rappresenta l'importo effettivamente incassato o incassabile.



MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Le attività ammissibili per la mitigazione dei cambiamenti climatici includono quelle che contribuiscono in modo significativo alla riduzione delle emissioni di gas serra, come la produzione di energia rinnovabile, i miglioramenti dell'efficienza energetica e i trasporti a basse emissioni di carbonio.

Infatti, alcuni dei servizi core offerti da Maps Group contribuiscono attraverso l'elaborazione dei dati e l'hosting, alla mitigazione del cambiamento climatico. Questo avviene attraverso la configurazione e l'installazione dei software forniti dalla BU Energy. Tali soluzioni migliorano l'efficienza energetica degli impianti dei clienti attraverso il monitoraggio e la gestione intelligente dell'energia rinnovabile prodotta dagli impianti.



ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Sono ammissibili le attività che adattano le operazioni agli impatti dei cambiamenti climatici, come lo sviluppo di infrastrutture per resistere a condizioni meteorologiche estreme.

Maps Group ha offerto, tramite la controllata Energenius, il proprio contributo con consulenze specifiche: Superbonus 100%; Relazione Energetica (conosciuta come ex Legge 10 del 1991); APE; ENEA. Inoltre, mediante la BU Energy, ha all'attivo ricavi di manutenzione e assistenza dei software installati ai clienti e i canoni della soluzione proprietaria ROSE Energy Community, la quale svolge un ruolo chiave per la gestione completa di Comunità Energetiche Rinnovabili e Gruppi di Autoconsumo Collettivo.



TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA CIRCOLARE

Maps Group, quando possibile, vende o sostituisce parti di hardware danneggiate con componenti dismessi o rigenerati. Questo approccio prolunga la vita dei prodotti già venduti e riduce gli sprechi, dando nuova vita agli articoli che non sono più in funzione.

Inoltre, attraverso molte delle soluzioni sviluppate dalla BU Healthcare, Maps Group offre tecnologie che integrano i sistemi informativi aziendali con quelli operativi. Questo approccio consente di migliorare l'efficienza e la gestione delle risorse sia nelle strutture sanitarie private che in quelle pubbliche.

OPEX

Per determinare la percentuale di attività ammissibili relative alle OpEx di Maps Group, abbiamo innanzitutto valutato l'ammissibilità dei settori pertinenti in base alle loro definizioni delineate nel regolamento sulla tassonomia dell'UE per ciascuno degli obiettivi della tassonomia dell'UE applicabili (mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento ai cambiamenti climatici e transizione verso un'economia circolare) e in base all'ambito di attività di Maps Group. Una volta selezionati i settori pertinenti e collegati rispettivamente alle attività di Maps Group, abbiamo identificato tutti i costi operativi associati alle attività ammissibili. Sono stati individuati i seguenti obiettivi della tassonomia dell'UE e i settori pertinenti:

Obiettivo della tassonomia dell'UE	Settore di rifornimento	Codice settore
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	MCC 8.1
Adattamento ai cambiamenti climatici	Programmazione e consulenza informatica e attività connesse	ACC 8.2
Transizione verso un'economia circolare	Fornitura di soluzioni IT/OT data-driven	TEC 4.1
	Vendita di pezzi di ricambio	TEC 5.2

La quota di OpEx ammissibile viene calcolata dividendo questi costi per la spesa operativa totale, convertendo il rapporto in percentuale.

Numeratore: per la Business Unit Healthcare sono stati inseriti i costi dei canoni per la manutenzione/assistenza e i ticket relativi agli Hardware. Per la Business Unit Energy i costi inerenti alle quote del monitoraggio e dell'efficientamento energetico, i canoni delle comunità energetiche e le consulenze delle seguenti attività: legge 10, APE, superbonus e dichiarazioni ENEA.

Denominatore: sono state presi in considerazione il totale delle spese operative inerenti ai costi operativi, dei servizi e i consumi delle materie prime, ovvero tutte le spese necessarie al funzionamento giornaliero del Gruppo.



↑ VAI ALL'INDICE



MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Le spese operative ammissibili comprendono i costi per la manutenzione e il funzionamento dei sistemi che riducono le emissioni, come gli impianti di energia rinnovabile o i macchinari efficienti sotto il profilo energetico.

Le spese sostenute da Maps Group sono relative alla configurazione e l'installazione dei software del portafoglio della BU Energy, i quali permettono ai clienti una ottimizzazione della produzione degli impianti energetici oltre al monitoraggio e la gestione intelligente dei consumi



ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Questa categoria include le spese per attività come la manutenzione degli edifici resilienti ai cambiamenti climatici o l'adattamento delle catene di approvvigionamento ai rischi climatici.

Le Opex sostenute dal Gruppo inerenti alla CCA 8.2, derivano: dai costi inerenti alle consulenze sostenute in ambito energetico; le spese inerenti a costi diretti e indiretti di manutenzione ai software installati e i costi di gestione dei software delle Comunità Energetiche Rinnovabili e dei Gruppi di Autoconsumo Collettivo.



TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA CIRCOLARE

Con riferimento alle OpEX relative alla fornitura di soluzioni IT/OT data-driven (CE 4.1) e alla vendita di pezzi di ricambio (CE 5.2), Maps Group ha ritenuto ammissibili i costi della manutenzione dei prodotti della BU Healthcare, nonché, in misura minore, quelli relativi alle soluzioni SaaS della BU Energy.



CAPEX

Per determinare la percentuale di attività ammissibili relative al CapEx di Maps Group, abbiamo valutato l'ammissibilità dei settori pertinenti in base alle loro definizioni come delineato nel regolamento sulla tassonomia dell'UE per gli obiettivi della tassonomia dell'UE applicabili, *mitigazione dei cambiamenti climatici*. Inoltre, abbiamo individuato gli investimenti e le spese in attività e progetti ammissibili alla tassonomia dell'UE in base ai settori pertinenti precedentemente individuati. Investimenti e spese ammissibili alla tassonomia dell'UE di Maps Group per i seguenti obiettivi della tassonomia UE e settori pertinenti sono:

Obiettivo della tassonomia dell'UE	Settore di rifornimento	Codice settore
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	MCC 8.1
	Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici negli edifici (e negli spazi adibiti a parcheggio di pertinenza degli edifici)	MCC 7.4

La quota di CapEx ammissibili viene calcolata dividendo l'importo speso per le attività ammissibili per la spesa totale in conto capitale, espressa in percentuale.

Numeratore: i costi relativi alla ricerca e sviluppo relativi ai progetti inerenti alle comunità energetiche e al monitoraggio-efficientamento energetico.

Denominatore: Il valore totale delle spese in conto capitale ovvero gli incrementi delle attività materiali e immateriali prima del deprezzamento, ammortamento e rimisurazione durante il 2023.

Gli indicatori menzionati sono calcolati in base alle linee guida dell'Allegato 1 al Regolamento (UE) 2021/2178 e si basano sui dati attualmente disponibili, nonché sull'interpretazione attuale della normativa. Tuttavia, è importante notare che potrebbero essere soggetti a modifiche future.

↑ VAI ALL'INDICE



MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Le spese in conto capitale ammissibili includono investimenti in attività che riducono le emissioni, come l'acquisto di veicoli elettrici o la costruzione di edifici verdi.

Nel codice di settore CCM 7.4 sono state inserite le spese effettuate dal Gruppo nelle sedi di Milano e Parma per l'installazione delle stazioni di ricarica per i veicoli elettrici del parco auto aziendale e dei dipendenti.

Per quanto riguarda il CCM 8.1 sono state prese in considerazione i costi di ricerca e sviluppo: per Energenius gli R&S relative allo sviluppo dei prodotti per il monitoraggio e l'efficientamento energetico; mentre per Maps Group gli R&S per l'implementazione delle soluzioni per le Comunità energetiche.



QUOTA DEL FATTURATO DERIVANTE DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA — INFORMATIVA RELATIVA ALL'ANNO 2023

Attività economiche	Codice/i	Fatturato assoluto	Quota del fatturato	Criteri per il contributo sostanziale						Criteri per "Non arrecare un danno significativo"						Garanzie minime di salvaguardia	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno N	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno N-1	Categoria (attività abilitante)	Categoria (attività di transizione)	
				Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acque e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità ed ecosistemi	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acque e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità ed ecosistemi						
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																					
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																					
Unità		EUR	%	%	%	%	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	A	T
NESSUNA ATTIVITÀ È STATA TESTATA NEL 2024	N/D	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%									0%	0%		
Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) A.1.		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%									0%	0%		
di cui abilitanti			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%									0%	0%	A	
di cui transitori			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%									0%	0%		T
A.2. Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																					
Unità		EUR	%	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	A	T
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	MCC 8.1	961.640,40	3,49%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM												
Programmazione, consulenza informatica e attività connesse	ACC 8.2	421937,00	1,53%	N/AM	AM	N/AM	N/AM	N/EL	N/AM												
Fornitura di soluzioni IT/OT data-driven	EC 4.1	5924607,89	21,51%	N/AM	N/AM	N/AM	AM	N/EL	N/AM												
Vendita di pezzi di ricambio	EC 5.2	342681	1,24%	N/AM	N/AM	N/AM	AM	N/EL	N/AM												
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) A.2.		7.650.866,29	28%	AM	AM	N/AM	AM	N/EL	N/AM									28%	0%		
A. Spese operative delle attività ammissibili alla tassonomia (Totale A.1 + A.2)		7.650.866,29	28%	AM	AM	N/AM	AM	N/EL	N/AM									28%	0%		
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																					
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		19.895.423,71	72%																		
Totale (A + B)		27.546.290	100%																		

	Fatturato Ammissibili / Fatturato Totale	
	Allineate alla tassonomia per obiettivo	Ammissibili alla tassonomia per obiettivo
CCM	%	3,49%
CCA	%	1,53%
WTR	%	%
CE	%	22,75%
PPC	%	%
BIO	%	%

QUOTA DELLE SPESE OPERATIVE DERIVANTI DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA — INFORMATIVA RELATIVA ALL'ANNO 2023

Attività economiche	Codice/i	Spese operative assolute	Quota di spese operative	Criteri per il contributo sostanziale						Criteri per "Non arrecare un danno significativo"						Garanzie minime di salvaguardia	Quota di spese operative allineate alla tassonomia, anno N	Quota di spese operative allineate alla tassonomia, anno N-1	Categorìa (attività abilitanti)	Categorìa (attività di transizione)	
				Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acque e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità ed ecosistemi	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acque e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità ed ecosistemi						
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																					
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																					
Unità		EUR	%	%	%	%	%	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	A	T
NESSUNA ATTIVITÀ È STATA TESTATA NEL 2024	N/D	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	0%		
Spese operative delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) A.1.		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	0%		
di cui abilitanti			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	0%	A	
di cui transitori			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	0%		T
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																					
Unità		EUR	%	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	A	T
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	MCC 8.1	447.610,00	2,15%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM											
Programmazione, consulenza informatica e attività connesse	ACC 8.2	236.170,00	1,13%	N/AM	AM	N/AM	N/AM	N/EL	N/AM												
Fornitura di soluzioni IT/OT data-driven	EC 4.1	2.396.239,00	11,50%	N/AM	N/AM	N/AM	AM	N/EL	N/AM												
Vendita di pezzi di ricambio	EC 5.2	242.521,00	1,16%	N/AM	N/AM	N/AM	AM	N/EL	N/AM												
Spese operative delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) A.2.		3.322.540,00	15,94%	AM	AM	N/AM	AM	N/EL	N/AM									15,94%	0%		
A. Spese operative delle attività ammissibili alla tassonomia (Totale A.1 + A.2)		3.322.540,00	15,94%	AM	AM	N/AM	AM	N/EL	N/AM									15,94%	0%		
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																					
Spese operative delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		17.522.408,00	84,06%																		
Totale (A + B)		20.844.948,00	100,00%																		

	spese operative ammissibili / spese operative totali	
	Allineate alla tassonomia per obiettivo	Ammissibili alla tassonomia per obiettivo
CCM	%	2,15%
CCA	%	1,13%
WTR	%	%
CE	%	12,66%
PPC	%	%
BIO	%	%

QUOTA DELLE SPESE IN CONTO CAPITALE DERIVANTI DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA — INFORMATIVA RELATIVA ALL'ANNO 2023

Attività economiche	Codice/i	Spese in conto capitale assoluto	Quota di spese in conto capitale	Criteri per el contributo sostanziale						Criteri per "Non arrecare un danno significativo"						Garanzie minime di salvaguardia	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno N	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno N-1	Categor ia (attività abilitant e)	Categor ia (attività di transizione)	
				Mitigazi one dei cambia menti climatic i	Adattame nto ai cambia menti climatic i	Acque e risorse marine	Econo mia circolar e	Inquina mento	Biodivers ità ed ecosiste mi	Mitigaz ione dei cambia menti climatic i	Adatta mento ai cambia menti climatic i	Acque e risorse marine	Econo mia circolar e	Inquin ament o	Biodivers ità ed ecosiste mi						
A. ATTIVITA AMMISSIBILI ALL TASSONOMIA																					
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																					
Unità		Euro	%	%	%	%	%	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	A	T
NESSUNA ATTIVITÀ È STATA TESTATA NEL 2024	N/D	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	0%		
Spese in conto capitale delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) A.1.		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	0%		
di cui abilitando			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	0%	A	
di cui transitori			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	0%		T
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																					
Unità		EUR	%	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	A	T
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	MCC 8.1	683.292,00	15,42%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM											
Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici negli edifici (e negli spazi adibiti a parcheggio di pertinenza degli edifici)	MCC 7.4	15.342,00	0,35%	AM	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM											
Spese in conto capitale delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) A.2.		698.634,00	15,77%	AM	AM	N/AM	AM	N/AM	N/AM	N/AM								15,77%	0%		
A. Spese in conto capitale delle attività ammissibili alla tassonomia (Totale A.1 + A.2)		698.634,00	15,77%	AM	AM	N/AM	AM	N/AM	N/AM	N/AM								15,77%	0%		
B. ATTIVITA NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																					
Spese in conto capitale delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		3731436	84,23%																		
Totale (A + B)		4430070	100,00%																		

	Percentuale di spese in conto capitale / spese in conto capitale totale	
	Allineate alla tassonomia per obiettivo	Ammissibili alla tassonomia per obiettivo
CCM	%	15,77%
CCA	%	%
WTR	%	%
CE	%	%
PPC	%	%
BIO	%	%



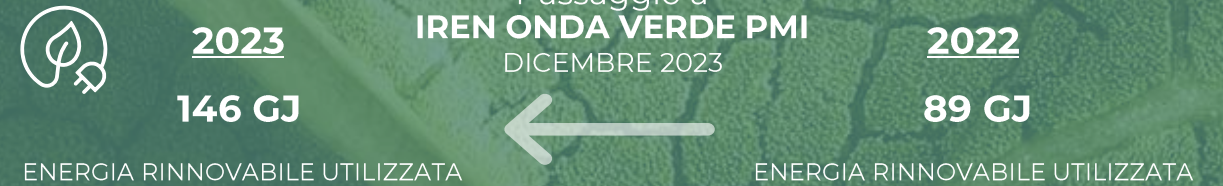
7 RESPONSABILITÀ AMBIENTALE



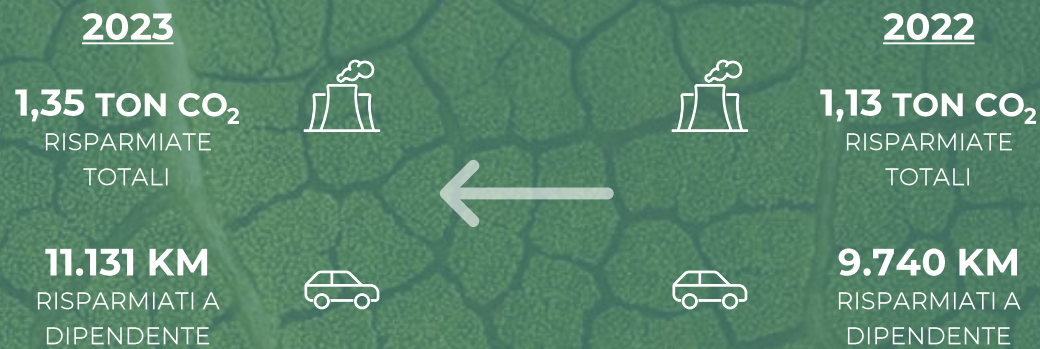
CONSUMI ENERGETICI TOTALE



INIZIATIVA

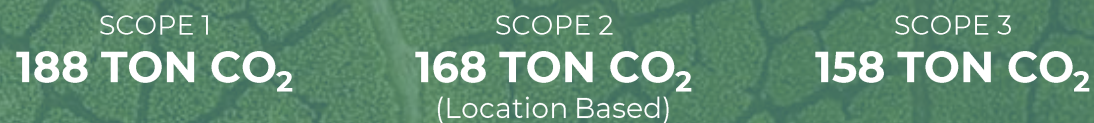


PROGETTO MAPS HABITAT



RENDICONTAZIONE DEI CONSUMI IDRICI 2022/2023

CARBON FOOTPRINT



IN QUESTO CAPITOLO:

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



VAI ALL'INDICE

VAI ALL'INDICE

7.1 INTRODUZIONE

Nel corso del 2023, Maps Group ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno verso la sostenibilità, proseguendo il percorso virtuoso avviato nel 2020. In questi anni, sono **state implementate numerose iniziative e avviati vari progetti volti a contribuire in modo sostanziale, sia direttamente che indirettamente, alla mitigazione degli impatti ambientali generati.** Inoltre, consapevole delle sfide ambientali globali e dei cambiamenti normativi in atto per affrontarle, il Gruppo ha incrementato e migliorato le attività di rendicontazione dei propri consumi, garantendo una maggiore trasparenza e riconoscendo la propria responsabilità nei confronti degli stakeholder.

Come illustrato nelle prime sezioni di questo capitolo, i consumi di energia elettrica hanno rappresentato, e continueranno a rappresentare, la parte preponderante dell'energia utilizzata dal Gruppo. Al fine di attenuare gli effetti ambientali derivanti dall'utilizzo di energia elettrica generata da fonti non rinnovabili, **nel mese di dicembre il Gruppo, nonostante alcuni consumi delle società sono di origine condominiale, ha deciso di avvalersi, dove possibile, di contratti di fornitura di energia esclusivamente prodotta da fonti rinnovabili, corredati da relativi certificati d'origine.**

Infine, grazie agli effetti positivi derivanti dall'applicazione del progetto Maps Habitat, è stata **avviata un'attività di razionalizzazione e valutazione per lo spostamento di alcune sedi delle società del Gruppo in edifici più sostenibili, in grado di rispondere in maniera efficiente alle esigenze delle società e dei loro dipendenti.** I risultati di questa attività e i conseguenti effetti saranno visibili nella prima metà del 2024, ma siamo fiduciosi che apporteranno benefici anche in termini di impatti sostenibili.



7.2 CONSUMI ENERGETICI

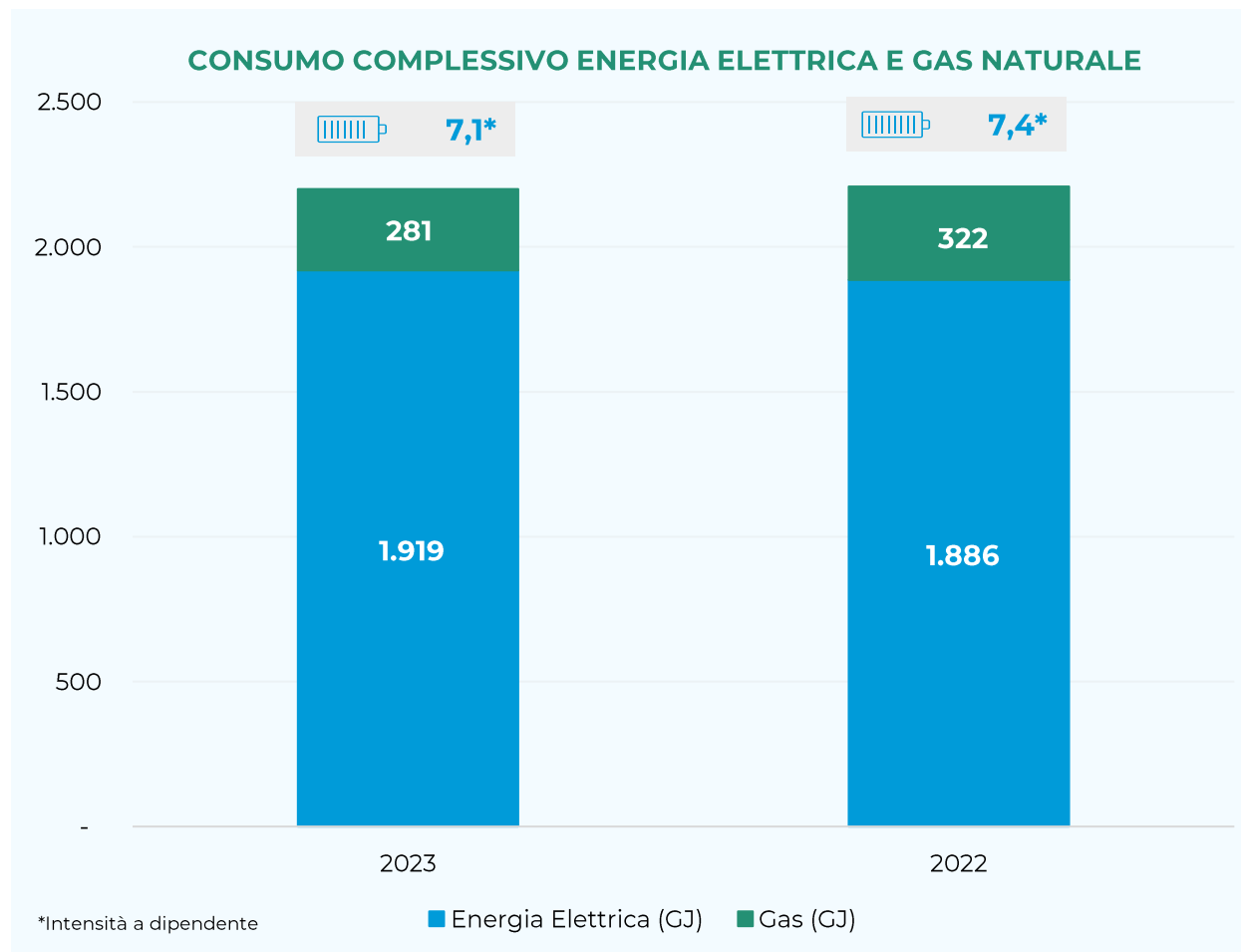
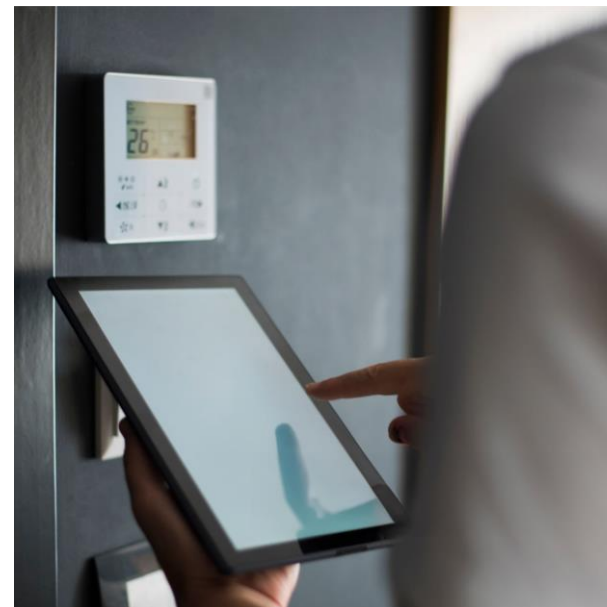
GRI

302-1

Nonostante sia una forza trainante del progresso tecnologico, l'energia è un elemento critico nell'analisi e nella gestione dell'impatto ambientale aziendale che va monitorato ed efficientato costantemente.

Data la peculiarità del proprio modello di Business, Maps Group ha la fortuna di **non produrre rifiuti in maniera rilevante né tantomeno richiedere un utilizzo massiccio di risorse naturali come l'acqua o altre materie prime.** Per questo motivo risulta evidente come l'attenzione per i consumi energetici rappresenti un ambito cruciale nella lotta del Gruppo al cambiamento climatico.

Di seguito vengono riportati i consumi energetici complessivi, suddivise per fonte energetica (elettricità vs gas), oltre che all'intensità per dipendente, ossia il valore complessivo di consumi, espressi in GJ, diviso per il numero complessivo di dipendenti del Gruppo:



Nel perimetro di rendicontazione non sono compresi i consumi delle sedi di Genova e Rovereto in quanto i contratti di locazione e le caratteristiche dei locali non permettono la raccolta puntuale dei dati di consumo che rimarrebbero residuali se comparati con i valori consolidati complessivi.

A conferma della positività insita nella stabilità dei consumi complessivi, si evidenzia che **l'intensità energetica per dipendente è migliorata per il secondo anno consecutivo, attestandosi a 7,1 GJ per dipendente rispetto ai 7,7 GJ per dipendente dello scorso anno.**

Come si può constatare, **i consumi energetici complessivi sono rimasti pressoché invariati rispetto allo scorso anno (2.200 GJ contro 2.208 GJ).** Tale stabilità, se analizzata alla luce della crescita economica del business, deve essere considerata un miglioramento e trova spiegazione in due principali fenomeni:

Gli effetti positivi del progetto Maps Habitat e dell'iniziativa Smart Friday.

Un minor utilizzo di energia per il riscaldamento dei locali di lavoro, dovuto alle temperature medie registrate, eccezionalmente elevate rispetto agli anni precedenti.



Il progetto Maps Habitat permette ad ogni dipendente di scegliere in maniera flessibile come alternare il lavoro da remoto con il lavoro in sede, pur mantenendo gli incontri di team come appuntamento fisso settimanale. Mediamente, l'applicazione del progetto ha concesso ad ogni risorsa di trascorrere mediamente 3 giornate di telelavoro alla settimana.

L'iniziativa Smart-Friday prevede la chiusura di tutte le sedi del Gruppo il venerdì. 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.



VAI ALL'INDICE

VAI ALL'INDICE

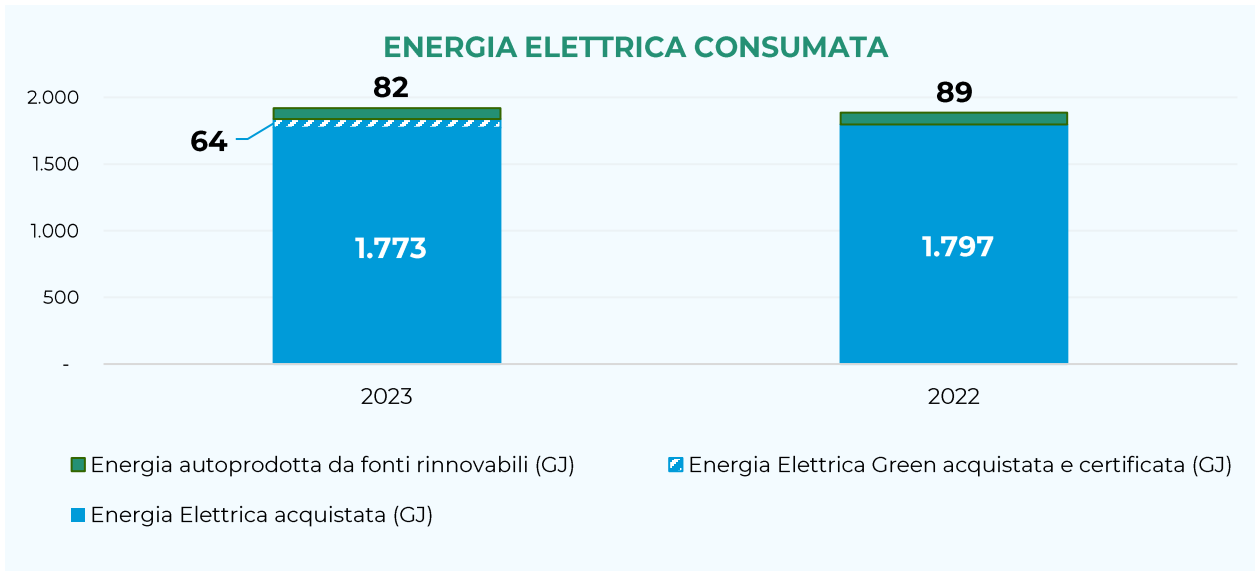
7.2.1. CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA 302-1

Come evidenziato dai valori del grafico precedente, il consumo di energia elettrica continua a rappresentare la maggioranza dell'energia utilizzata, con un peso di oltre l'85% sui consumi complessivi.

Per questo motivo, negli ultimi mesi dell'anno il Gruppo ha deciso, dove possibile, di modificare i propri contratti di fornitura, avvalendosi solo di fornitori in grado di erogare energia elettrica prodotta esclusivamente da

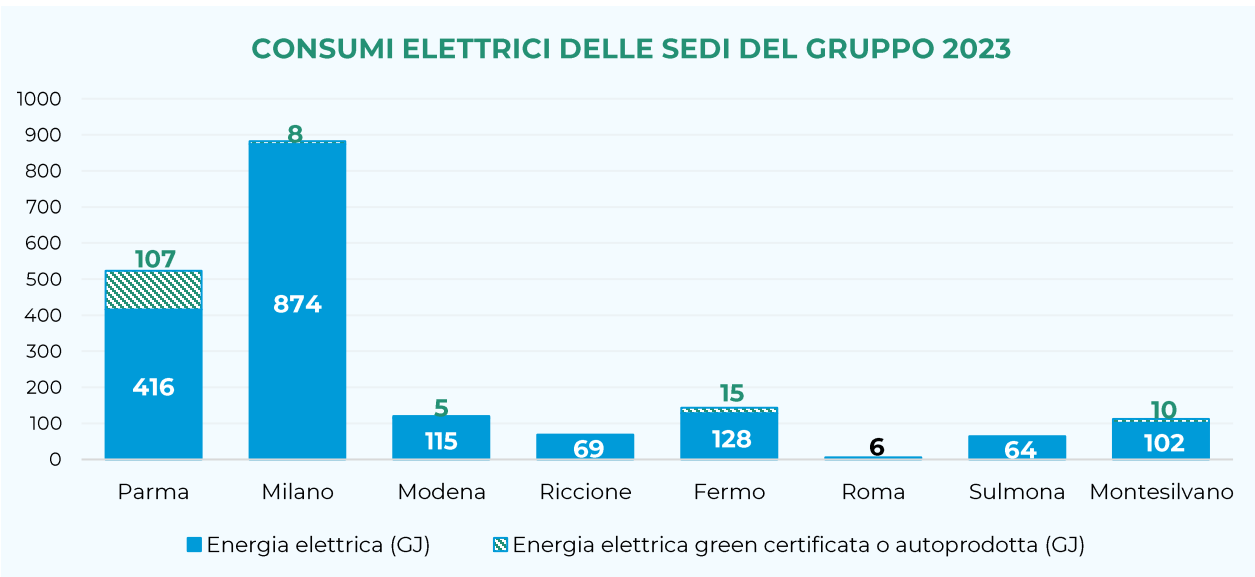
fonti rinnovabili, con relativi certificati d'origine energetica.

Nonostante i consumi complessivi di energia elettrica siano aumentati di appena il 2%, risulta significativo evidenziare come la diversa composizione dell'energia elettrica utilizzata abbia permesso di ridurre il consumo di energia prodotta da fonti non rinnovabili.



Inoltre, con l'obiettivo di migliorare il proprio impatto ambientale, nel corso dell'anno sono state avviate attività di individuazione e valutazione di trasferimento delle sedi del Gruppo a maggiore impatto economico e

sostenibile. Di seguito, si riportano i consumi suddivisi per sede:



Come si può notare immediatamente, la sede maggiormente impattante dal punto di vista dei consumi è stata, per il secondo anno consecutivo, quella di Milano. Quindi, anche per questo motivo, le attività di individuazione e valutazione di trasferimento hanno portato, all'inizio del 2024, al trasferimento dalla vecchia sede di Milano a uno spazio di coworking dell'universo Spaces di ultima generazione che ci consentirà, tra le altre cose, un miglioramento degli impatti ambientali associati.

Spaces Farini è, infatti, un luogo di lavoro dove l'attenzione per l'ambiente viene valorizzata continuamente, così come quella per il benessere del dipendente, e dove gli uffici sono costruiti con un design moderno e spazi flessibili.

I nomi degli uffici in dotazione sono stati dedicati a Oscar Ragazzoni, dipendente tragicamente scomparso qualche anno fa, e a quattro donne informatiche che hanno lasciato il segno nella storia dell'innovazione: Mary Kenneth Keller, Anita Borg, Karen Spärck Jones, Hedy Lamarr.



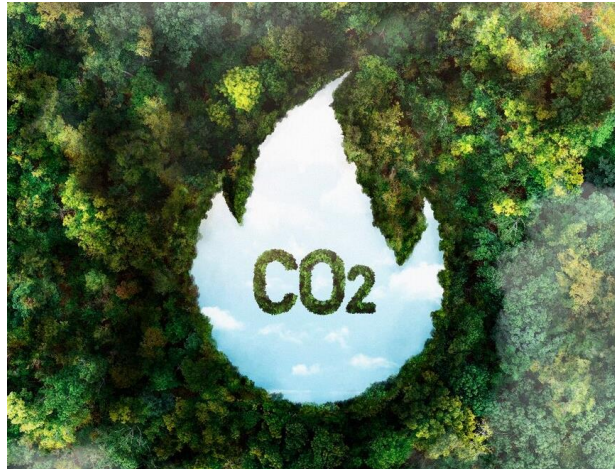


↑ VAI ALL'INDICE

↑ VAI ALL'INDICE

7.2.3 CONSUMO DI GAS NATURALE

GRI 302-1



Nonostante l'energia elettrica sia predominante, i consumi di gas naturale per il riscaldamento dei locali lavorativi rappresentano ancora il 13% dei consumi complessivi.

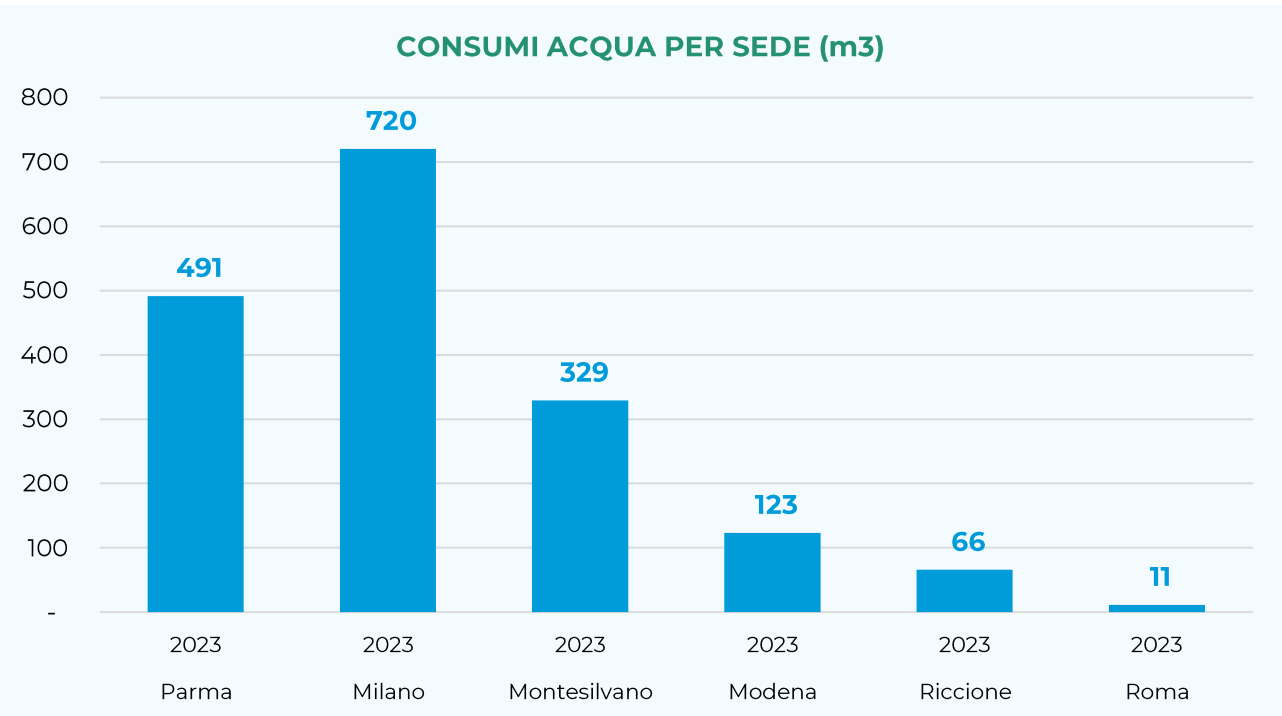
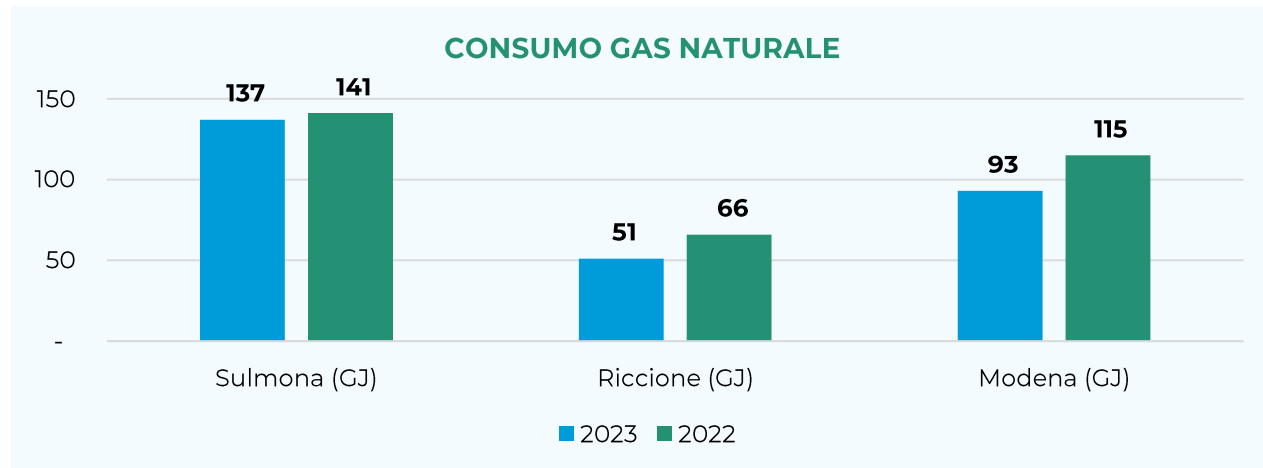
Il numero di sedi che utilizzano il gas naturale è rimasto invariato rispetto all'esercizio precedente, tuttavia, tutte le sedi mostrano una diminuzione nei valori consumati. In particolare, la sede di Riccione ha registrato una riduzione significativa dei consumi, superiore al 20%, seguita dalla sede di Modena con una diminuzione del 19% e da quella di Sulmona con una riduzione del 3%.

Nel complesso, quindi, il consumo di gas naturale è diminuito di oltre il 10%:

L'aumento del consumo idrico è principalmente attribuibile all'incremento del personale del Gruppo.

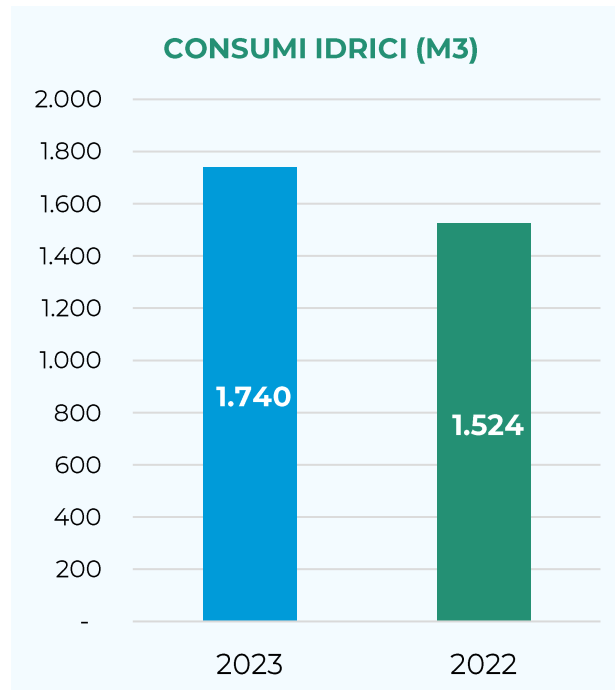
Come si può notare, i consumi sono aumentati di circa il 14% tra il 2023 e il 2022, un aumento sostanzialmente dovuto all'incremento del personale in organico al Gruppo.

Per completezza, di seguito si riportano i consumi specifici per ogni sede del Gruppo:



7.2.4 CONSUMI IDRICI

GRI 303-5



Per migliorare la completezza della propria rendicontazione e colmare la mancanza di alcuni dati disponibili, il Gruppo ha deciso di iniziare a monitorare e rendicontare con precisione anche i consumi idrici delle proprie sedi.

Questa iniziativa nasce dalla volontà di garantire una trasparenza totale nei confronti degli stakeholder e di rispettare le migliori pratiche di sostenibilità ambientale in essere.

I dati raccolti riguardano esclusivamente il consumo di acqua utilizzata per i servizi igienici e l'irrigazione del verde, in quanto unici motivi di consumo dal momento che il processo industriale non ne richiede l'impiego. Tale rendicontazione permetterà di monitorare in modo più accurato l'uso delle risorse idriche, promuovendo al contempo l'adozione di eventuali misure di ottimizzazione e risparmio.





VAI ALL'INDICE

VAI ALL'INDICE

7.3 IL PROGETTO MAPS HABITAT

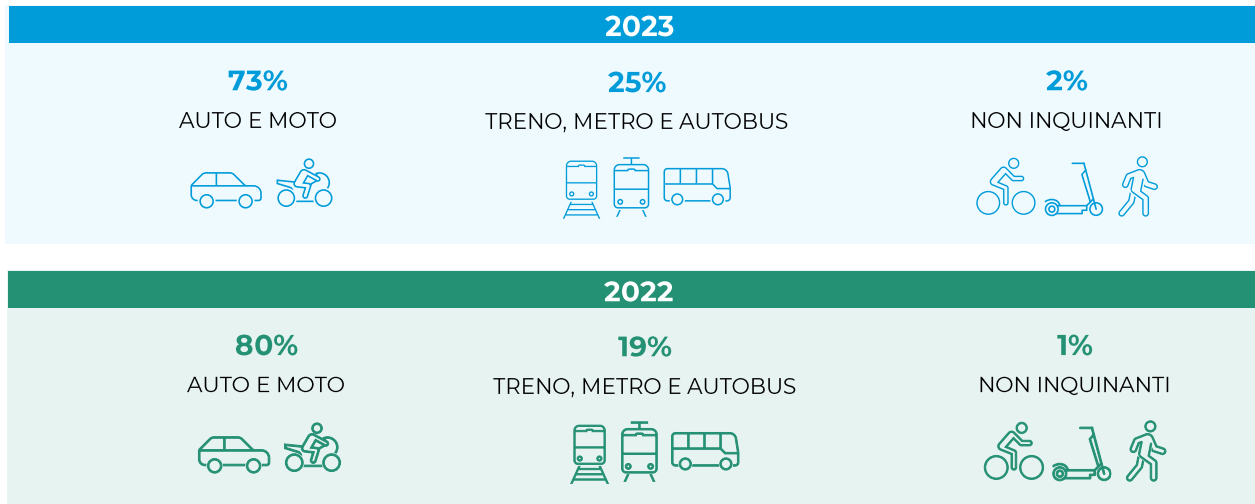
GRI 305-3 305-5



Attraverso l'implementazione di Maps Habitat, oltre a favorire un migliore equilibrio tra vita lavorativa e personale, il Gruppo sta attivamente cercando di ridurre le emissioni generate durante gli spostamenti quotidiani Casa-Lavoro dei propri dipendenti, per cui, anche quest'anno, il Gruppo rendiconta le principali risultanze emerse dall'applicazione del progetto.

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

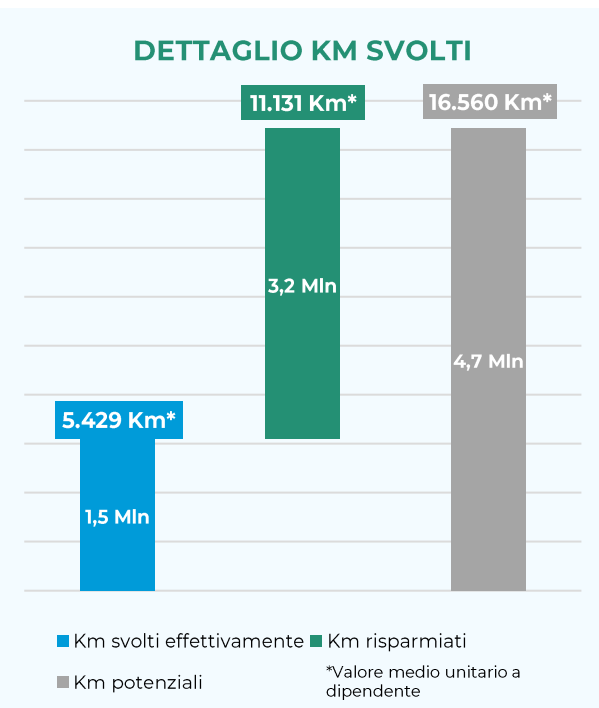
MEZZI DI TRASPORTO UTILIZZATI DAI DIPENDENTI DEL GRUPPO



Dalla tabella si evidenzia che nel 2023 c'è stato un sostanziale incremento della % di dipendenti che ha scelto di muoversi con mezzi di trasporto pubblici a scapito dei mezzi privati inquinanti. Anche i km svolti tramite mezzi di trasporto non inquinanti come biciclette o monopattini elettrici risulta essere più che raddoppiato, nonostante i valori assoluti rappresentino circa il 2% del totale dei KM svolti.

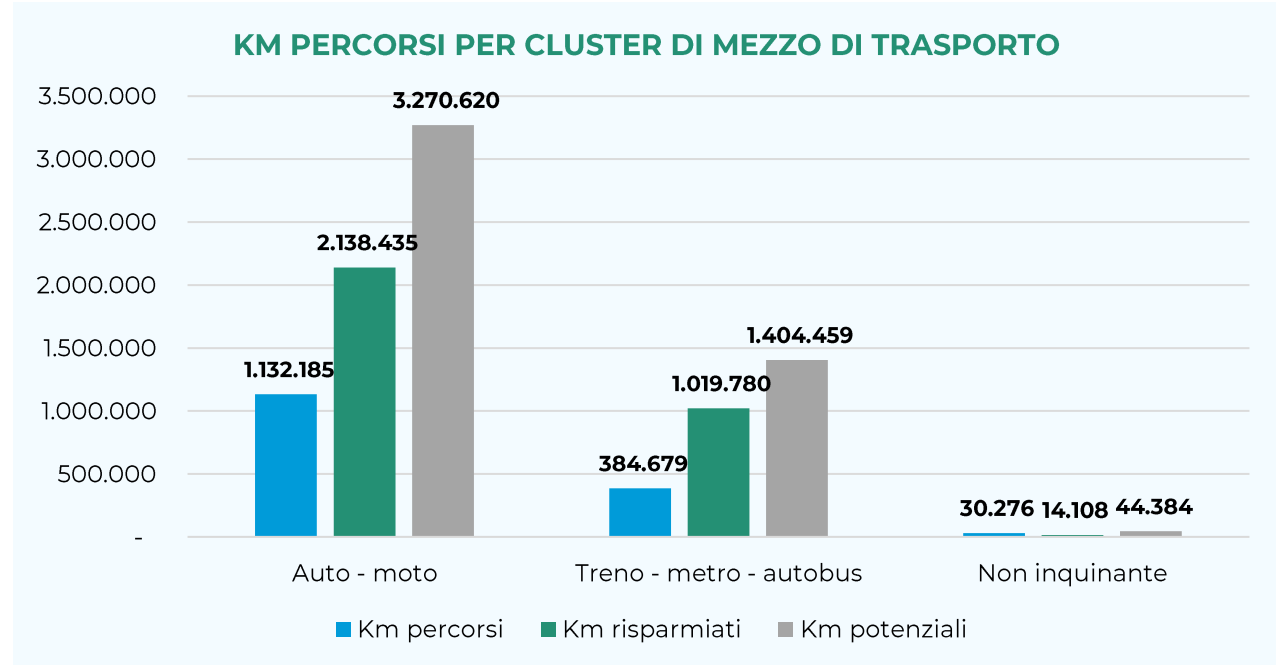
Nonostante ciò, i km svolti tramite mezzi privati come auto e moto rimangono quelli maggiormente percorsi, indicando che ancora la maggior parte dei dipendenti si sposta inquinando.

Ad ogni modo, Maps Habitat ha portato a una significativa riduzione dei chilometri effettivamente percorsi rispetto a quelli che potenzialmente si sarebbero dovuti percorrere. In media, infatti, i dipendenti del Gruppo trascorrono circa 3 giornate alla settimana in telelavoro. Ciò si traduce in una notevole diminuzione delle emissioni, poiché quando un dipendente lavora da remoto, non deve compiere il tragitto CasaLavoro e, di conseguenza, non utilizza mezzi di trasporto.



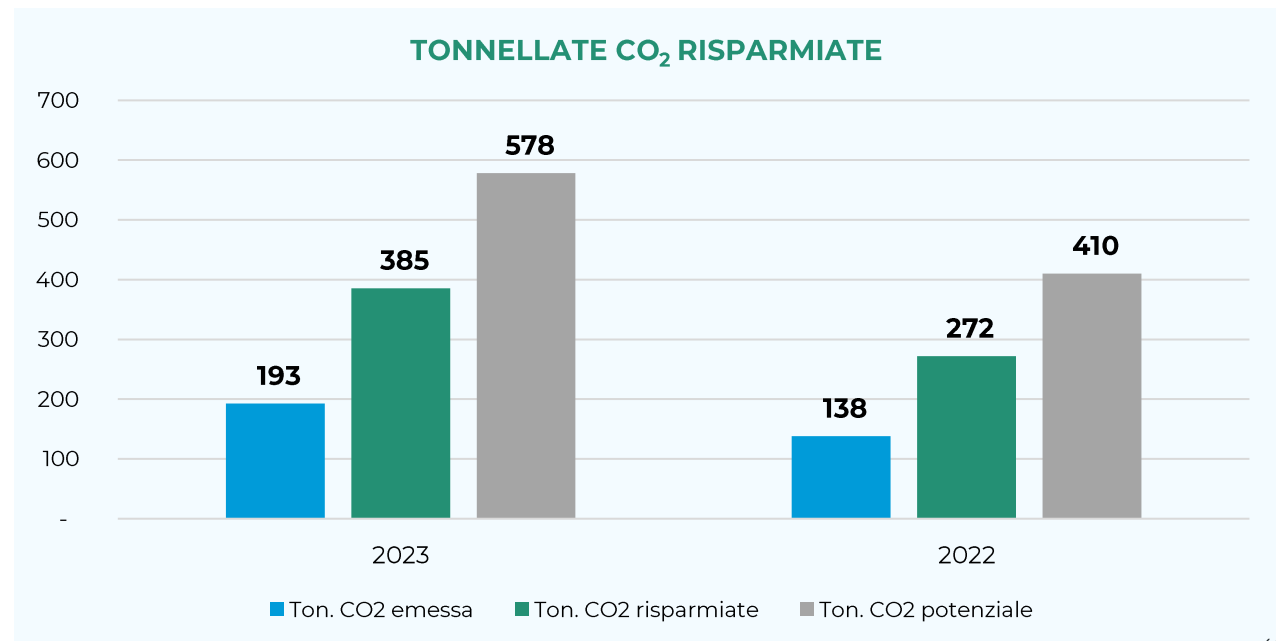
Dal grafico precedente risulta evidente come l'applicazione di un progetto strutturati di Telelavoro abbia permesso ai dipendenti di svolgere solamente il 33% dei KM che avrebbero dovuto percorrere, risparmiando oltre 3 Mln di Km. Questo si traduce in un risparmio diretto di tonnellate di CO2 emessa dai mezzi di trasporto non utilizzati.

Per calcolare in maniera puntuale il risparmio di CO2 emessa è necessario scomporre il dettaglio dei KM percorsi per cluster di mezzo di trasporto:



Sulla base dei valori riportati al grafico precedente, sono stati calcolati i consumi associati, determinando così il

valore di CO2 potenziale, emesso e quindi risparmiato, come visibile nel grafico sottostante:





↑ VAI ALL'INDICE

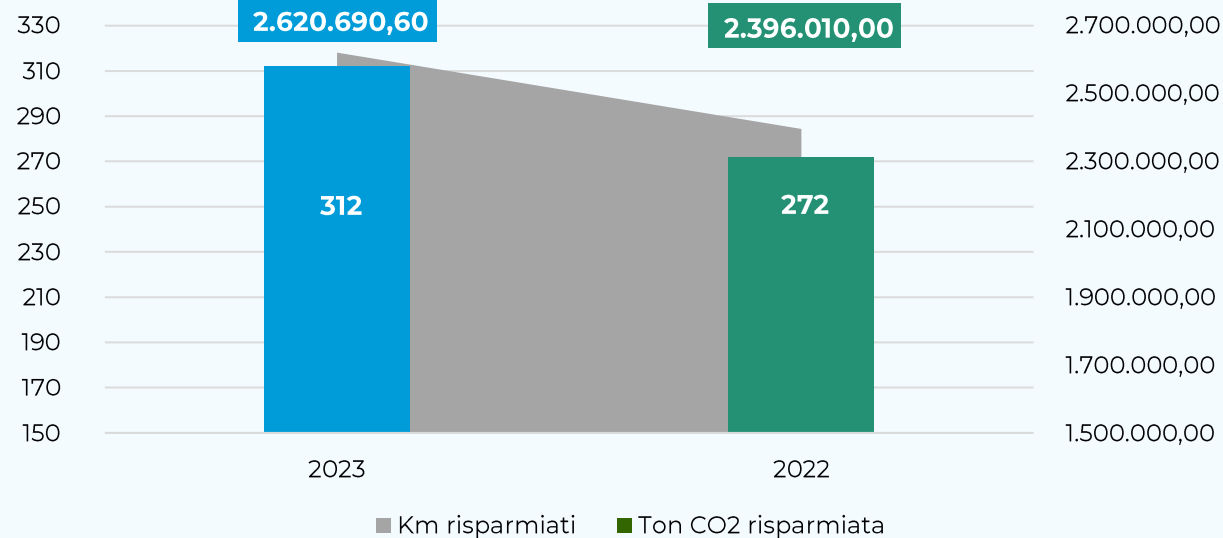
↑ VAI ALL'INDICE GRI

305-1 305-2

Come si può notare, nel 2023 il progetto Maps Habitat ci ha permesso di risparmiare una considerevole quota di tonnellate di CO2 che altrimenti sarebbero state emesse per recarsi in ufficio. 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.

RISULTANZE DELL'APPLICAZIONE DEL PROGETTO MAPS HABITAT



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

RISULTATI DEL PROGETTO MAPS HABITAT

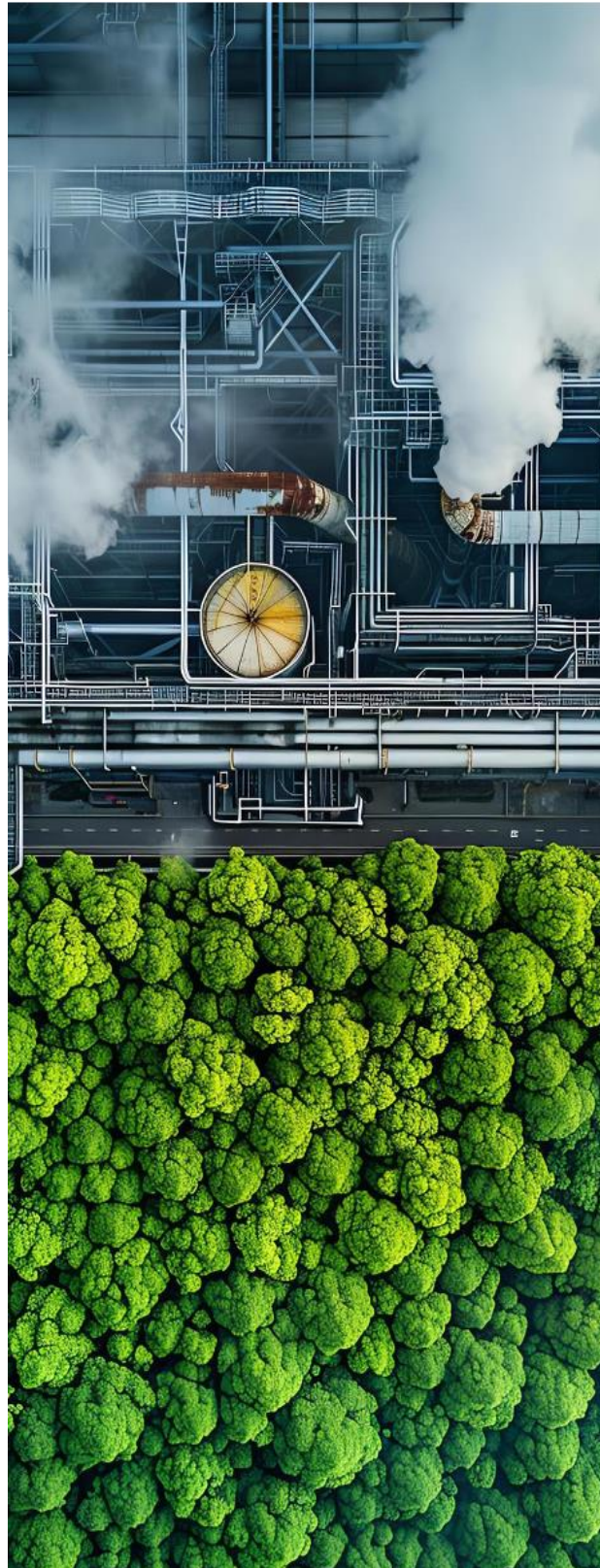
Km risparmiati a dipendente
 11.131 km 2023 9.983 km 2022

Ton. CO₂ risparmiate a dipendente
 1,35 Ton CO₂ 2023 1,13 Ton CO₂ 2022



Km risparmiati
 3,2 mln km 2023 2,4 mln km 2022

Ton. CO₂ risparmiate
 384 Ton CO₂ 2023 272 Ton CO₂ 2022

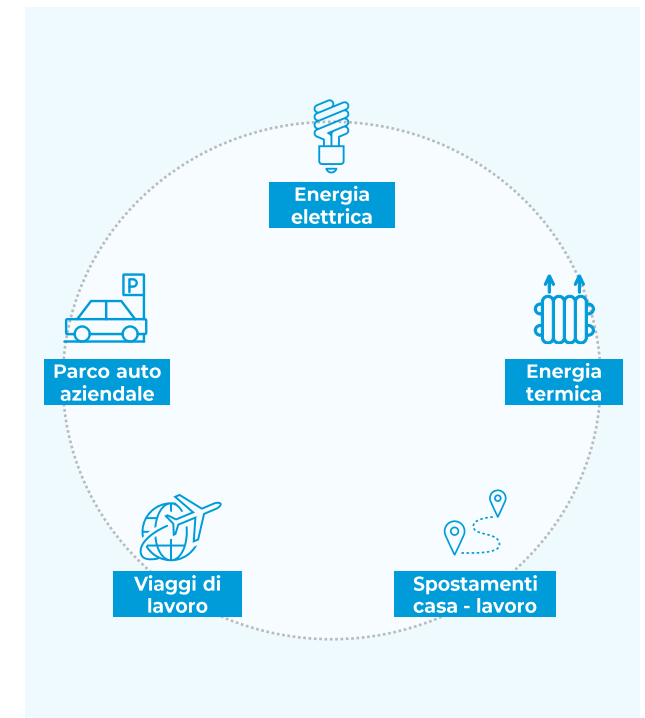


7.4 CARBON FOOTPRINT

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:

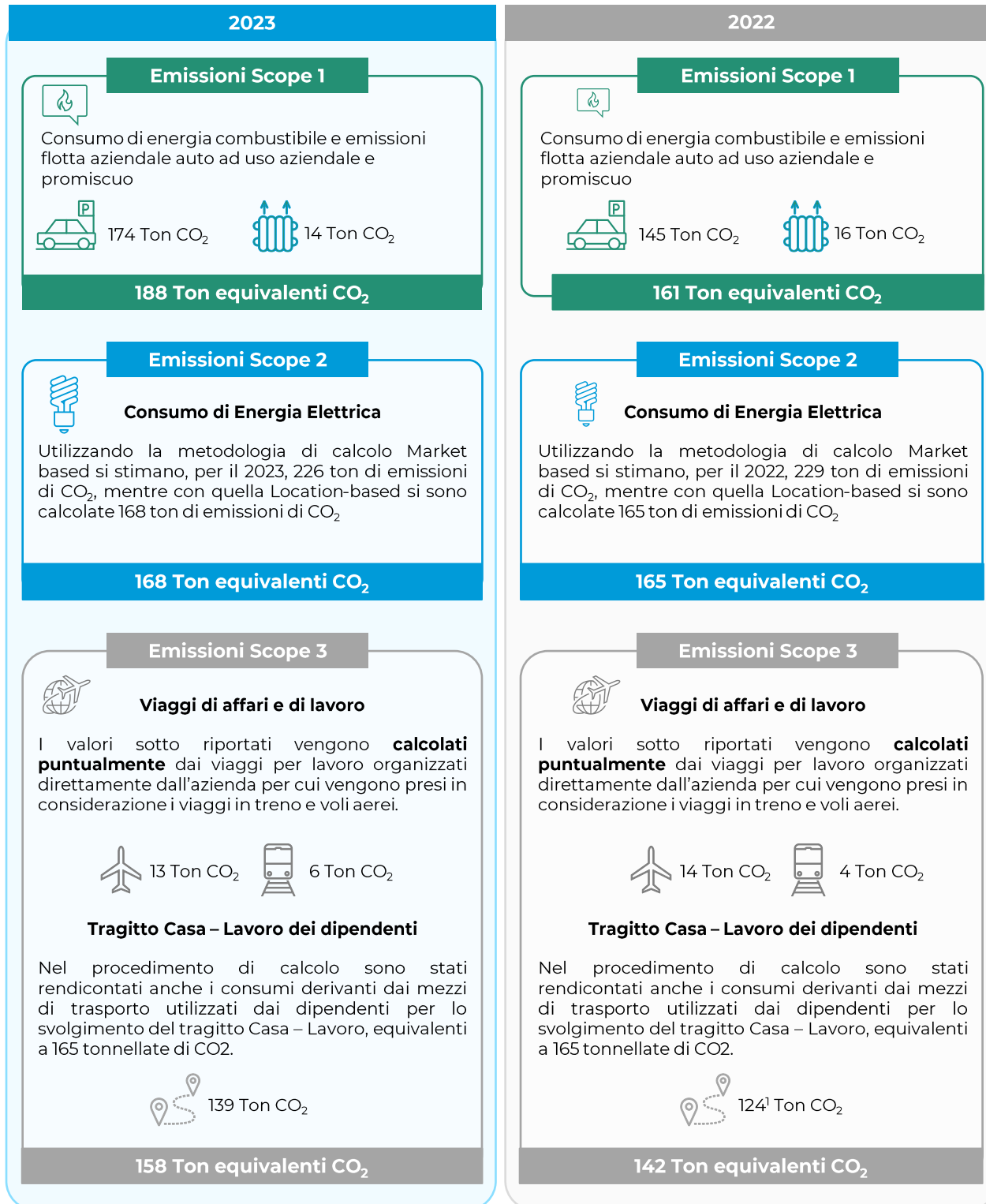




↑ VAI ALL'INDICE

2-4

↑ VAI ALL'INDICE



¹ Il valore di CO₂ relativa al tragitto Casa – Lavoro dei dipendenti è stato riesposto rispetto alle 165 Ton, dichiarate lo scorso anno a seguito della riconsiderazione di alcune auto aziendali concesse ai clienti in uso promiscuo, generando un doppio conteggio delle emissioni ad esse associate con quelle riconsiderate nello Scope 1.

7.5 RESOCONTO CONSUMI COMPLESSIVI

	2023	2022
Consumo totale di energia (GJ)	5.433	4.962
di cui da fonti rinnovabili (GJ)	82	89
di cui da fonti non rinnovabili (GJ)	5.351	4.873
- di cui energia elettrica (GJ)*	1.919	1.885
<small>*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</small>		
acquistata (GJ)	1.773	1.796
autoprodotta da fotovoltaico (GJ)	82	89
energia acquistata green (GJ)	64	-
- di cui combustibile (GJ)	3.578	3.077
gas naturale (GJ)	281	322
gasolio per flotta auto (GJ)	1209	971
benzina per flotta auto (GJ)	2088	1.754
GPL per flotta auto	-	30
Intensità a dipendente	18	17

7.6 RIFIUTI

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 acquistata



Kg di carta acquistata a dipendente



Kg di toner acquistati



Kg di toner acquistati a dipendente



I dati presentati nella tabella si riferiscono agli acquisti effettuati da tutte le aziende del Gruppo, rappresentativi dei consumi associati. La drastica diminuzione nell'uso di carta e toner è dovuta all'impiego delle scorte di carta acquistate nel corso del 2022, che ha comportato una riduzione degli acquisti di carta nel 2023.

Inoltre, nel 2023, in linea con la politica aziendale di rinnovo del parco auto aziendale verso veicoli full-electric o ibridi, sono state rottamate due auto di proprietà

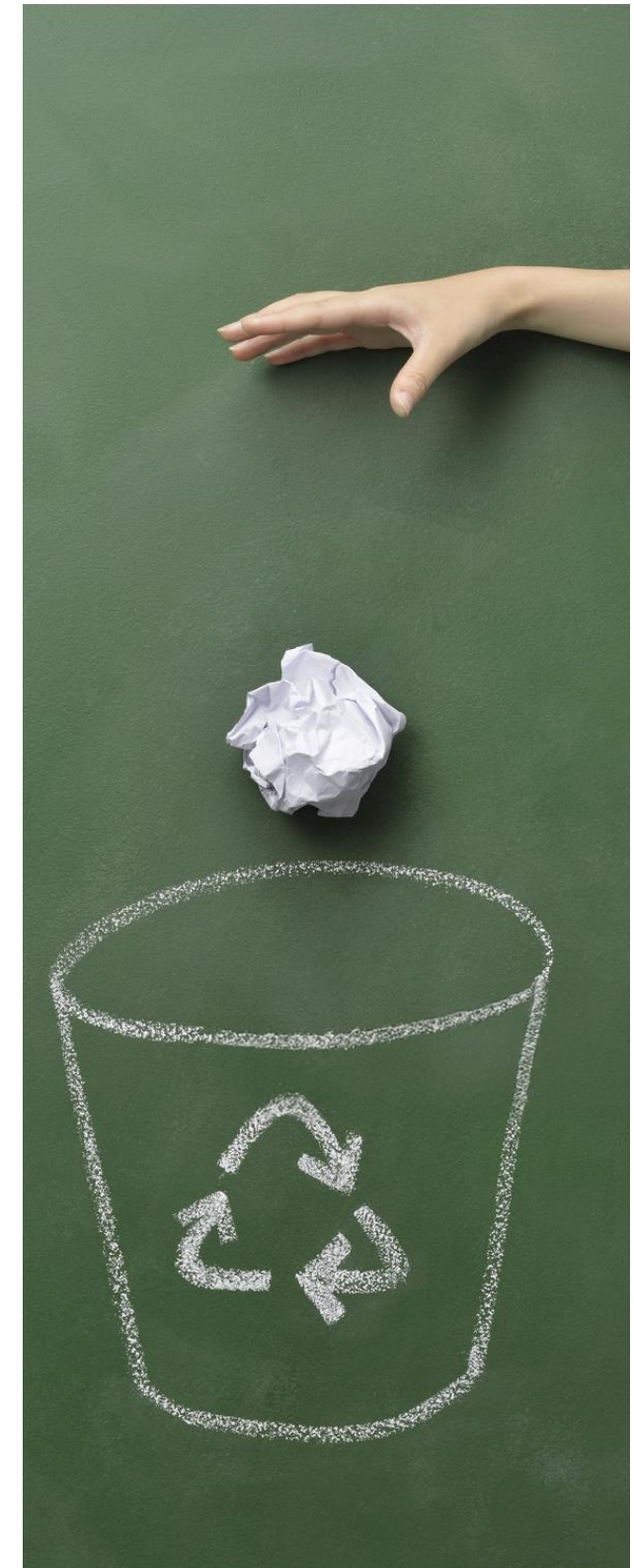
dell'azienda del Gruppo SCS Computers, determinando lo smaltimento di circa 2 tonnellate di rifiuti pericolosi.

Infine, il Gruppo ha smaltito circa 568 kg di vecchie apparecchiature fuori uso non pericolose, producendo anche 60 kg di componente pericolosa dalle stesse, e 120 Kg di rifiuti ingombranti.

7.6.1. CIRCOLARITÀ DEI PC AZIENDALI

Nel corso degli anni, Maps Group ha messo in atto un sistema efficace per ridurre l'impatto ambientale, diminuendo la produzione di rifiuti elettronici derivanti dalla sostituzione dei pc.

Grazie a questo progetto di recupero, **lo smaltimento dei pc portatili è stato quasi eliminato**. Infatti, da circa cinque anni, in linea con i principi dell'economia circolare, l'azienda recupera e ripristina i pc obsoleti, non più idonei per le attività lavorative, per venderli a una cifra simbolica ai dipendenti che ne fanno richiesta oppure concederli in comodato d'uso per il progetto Maps Habitat.



2023		2022	
RIFIUTI PERICOLOSI	KG	RIFIUTI NON PERICOLOSI	KG
160213* - app. fuori uso, contenuto componenti pericolosi	60 Kg	160214 - apparecchiature fuori uso	568 Kg
160104*- veicoli fuori uso	2.150 Kg	200307 - Rifiuti ingombranti	120 Kg
-		080318 - Toner	6 Kg
-		150101 - Imballaggio carta e cartoni	137,5 Kg
Totale	2.210 Kg	Totale	831,5 Kg



NOTA METODOLOGICA

GRI

2-3 2-5

Il presente documento rappresenta il Bilancio di Sostenibilità di 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 2023 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 stakeholders, per i cui dettagli si rimanda al paragrafo "L'analisi di Materialità" del presente documento.

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 è stato redatto in conformità ai "Global Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI, secondo l'opzione "In accordance".

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economico finanziarie corrisponde a quello del Bilancio Consolidato di Maps Group al 31 dicembre 2023.

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 2022.

Nell'anno di rendicontazione sono state completamente acquisite Energenius S.r.l. e I-Tel S.r.l.

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

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



GRI STANDARDS	DISCLOSURE	UBICAZIONE	CAPITOLO	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
INFORMATIVE GENERALI							
GRI 2 - INFORMATIVE GENERALI - VERSIONE 2021	2-1 DETTAGLI ORGANIZZATIVI	6; 16; 18	1.2 MAPS GROUP; 3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE; 3.5 AZIONARIATO				
	2-2 ENTITÀ INCLUSE NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE	6; 10-13	1.2 MAPS GROUP; ANALISI DI MATERIALITÀ				
	2-3 PERIODO DI RENDICONTAZIONE, FREQUENZA E PUNTO DI CONTATTO	52	NOTA METODOLOGICA				
	2-4 REVISIONE DELLE INFORMAZIONI	23	4.1.2 CATEGORIE PROTETTE				
	2-5 ASSURANCE ESTERNA	52	NOTA METODOLOGICA				
	2-6 ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI DI BUSINESS	6; 32; 32	1.2 MAPS GROUP; 6.1 LA CATENA DELLA FORNITURA; 6.3 LA CLIENTELA DI MAPS GROUP				
	2-7 DIPENDENTI	22; 23	4.1 LE RISORSE DI MAPS GROUP; 4.1.1 DIVERSITY				
	2-8 LAVORATORI NON DIPENDENTI	24	4.1.3 LAVORATORI NON DIPENDENTI				
	2-9 STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE	17	3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
	2-10 NOMINA E SELEZIONE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	17; 17	3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, 3.1.1 PROCEDIMENTO DI NOMINA				
	2-11 PRESIDENTE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	17	3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
	2-12 RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NEL CONTROLLO DELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI	17	3.1.3 GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ				
	2-13 DELEGA DI RESPONSABILITÀ PER LA GESTIONE DI IMPATTI	17	3.1.3 GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ				
	2-14 RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ	17	3.1.3 GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ				
	2-15 CONFLITTI D'INTERESSE	19	3.6.3 GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE				
	2-16 COMUNICAZIONE DELLE CRITICITÀ	17; 18; 19	3.1.3 GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ; 3.4 ORGANISMO DI VIGILANZA; 3.6.2 MODELLO 231				
	2-17 CONOSCENZE COLLETTIVE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	16; 17	3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE; 3.1.3 GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ				
	2-18 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	16	3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
	2-19 NORME RIGUARDANTI LE REMUNERAZIONI	16; 17	3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE; 3.1.2 REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
	2-20 PROCEDURA DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE	16; 17	3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE; 3.1.2 REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
	2-21 RAPPORTO DI RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE				RAGIONI DI RISERVATEZZA		
	2-22 DICHIARAZIONE SULLA STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE	3	LETTERA AGLI STAKEHOLDERS				
	2-23 IMPEGNO IN TERMINI DI POLICY	19	3.6.3 GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE				
	2-24 INTEGRAZIONE DEGLI IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY	19	3.6 COMPLIANCE				
	2-25 PROCESSI VOLTI A RIMEDIARE IMPATTI NEGATIVI	17; 19; 20; 30; 32	3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE; 3.6 COMPLIANCE; 3.7 SICUREZZA DEI DATI; 4.4 SICUREZZA SUL LAVORO; 6.3 LA CLIENTELA DI MAPS GROUP				
	2-26 MECCANISMI PER RICHIEDERE CHIARIMENTI E SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI	19	3.6 COMPLIANCE				
	2-27 CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI	19	3.6 COMPLIANCE				
	2-28 APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI	30	4.5 RAPPORTI CON LA COMUNITÀ				
	2-29 APPROCCIO AL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	10-13	2.1 IL PROCESSO DI MATERIALITÀ DI MAPS GROUP				
	2-30 CONTRATTI COLLETTIVI	22	4.1 LE RISORSE DI MAPS GROUP				



TEMI MATERIALI							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-1 PROCESSO DI DETERMINAZIONE DEI TEMI MATERIALI	10-13	2.1 IL PROCESSO DI MATERIALITÀ DI MAPS GROUP				
	3-2 ELENCO DEI TEMI MATERIALI	10-13	2.1 IL PROCESSO DI MATERIALITÀ DI MAPS GROUP				
	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	10-13	2.1 IL PROCESSO DI MATERIALITÀ DI MAPS GROUP				
GOVERNANCE RESPONSABILE							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	20	3.6.4 CORRUZIONE E COMPORTAMENTO ANTI-COMPETITIVO				
GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016	205-3 EPISODI DI CORRUZIONE ACCERTATI E AZIONI INTRAPRESE	20	3.6.4 CORRUZIONE E COMPORTAMENTO ANTI-COMPETITIVO				
INTEGRAZIONE SOCIETÀ ACQUISITE							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	6	1.2 MAPS GROUP				
DATA PROTECTION							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	20	3.7.1 PRIVACY				
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI (2016)	418-1 DENUNCE COMPROVATE RIGUARDANTI LE VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI E PERDITA DI DATI DEI CLIENTI	20	3.7.1 PRIVACY				
PERFORMANCE ECONOMICA							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	36	6.1 PERFORMANCE ECONOMICA				
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE 2016	201-1 VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO	36; 36; 37	6.1 PERFORMANCE ECONOMICA; 6.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO; 6.3 REGIME FISCALE				
	201-4 ASSISTENZA FINANZIARIA RICEVUTA DAL GOVERNO	34	5.5 PROGETTI FINANZIATI DA ENTI TERZI				
SODDISFAZIONE DEI CLIENTI							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	32	6.3 I CLIENTI DI MAPS GROUP				
INNOVAZIONE TECNOLOGICA (DIGITALIZZAZIONE E R&D)							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	7	1.3 LE BUSINESS UNIT DI MAPS GROUP				
RIDUZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	45	7.1 INTRODUZIONE:				
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 CONSUMO DI ENERGIA INTERNO ALL'ORGANIZZAZIONE	45; 46; 47	7.2 CONSUMI ENERGETICI; 7.2.1. CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA; 7.2.3 CONSUMO DI GAS NATURALE				
GRI 305: EMISSIONI 2016	305-1 EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) DIRETTE (SCOPE 1)	50	7.4 CARBON FOOTPRINT				
	305-2 EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) INDIRETTE DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)	50	7.4 CARBON FOOTPRINT				
	305-3: ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 3)	48	7.3 IL PROGETTO MAPS HABITAT				
	305-5 RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GHG	48	7.3 IL PROGETTO MAPS HABITAT				
GRI 306: RIFIUTI 2020	306-1 GENERAZIONE DI RIFIUTI E IMPATTI SIGNIFICATIVI CORRELATI AI RIFIUTI	51	7.6 RIFIUTI				
	306-2 GESTIONE DI IMPATTI SIGNIFICATIVI CORRELATI AI RIFIUTI	51	7.6 RIFIUTI				
	306-3 RIFIUTI GENERATI	51	7.6 RIFIUTI				



FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	26	4.2.3. FORMAZIONE				
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2016)	404-1: ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUE PER DIPENDENTE	26	4.2.3. FORMAZIONE				
TALENT ACQUISITION & RETENTION							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	22	4.1 LE RISORSE DI MAPS GROUP				
GRI 401: OCCUPAZIONE (2016)	401-1 ASSUNZIONI DI NUOVI DIPENDENTI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI	25	4.1.4 TURNOVER				
	401-2 BENEFIT PREVISTI PER I DIPENDENTI A TEMPO PIENO, MA NON PER I DIPENDENTI PART-TIME O CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	26; 28	4.2.2 POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022-2024; 4.3.2 PIANO WELFARE				
	401-3 CONGEDO PARENTALE	25	4.1.5 CONGEDO PARENTALE				
DIVERSITY & INCLUSION							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	23	4.1.1 DIVERSITY				
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	405-1 DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E TRA I DIPENDENTI	16; 23	3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE; 4.1.1 DIVERSITY				
BENESSERE DEI DIPENDENTI							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-1 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
	403-2 IDENTIFICAZIONE DEL PERICOLO, VALUTAZIONE DEL RISCHIO E INDAGINI SUGLI INCIDENTI	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
	403-3 SERVIZI PER LA SALUTE PROFESSIONALE	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
	403-4 PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI IN MERITO A PROGRAMMI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RELATIVA COMUNICAZIONE	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
	403-5 FORMAZIONE DEI LAVORATORI SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
	403-6 PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
	403-7 PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DIRETTAMENTE COLLEGATI DA RAPPORTI DI BUSINESS	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
	403-8 LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
	403-9 INFORTUNI SUL LAVORO	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
	403-10 MALATTIE PROFESSIONALI	29	4.4 SICUREZZA SUL LAVORO				
ETICA E INTEGRITÀ							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	20	3.6.4 CORRUZIONE E COMPORTAMENTO ANTI-COMPETITIVO				
GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE 2016	206-1 AZIONI LEGALI PER COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE, ANTITRUST E PRATICHE MONOPOLISTICHE	20	3.6.4 CORRUZIONE E COMPORTAMENTO ANTI-COMPETITIVO				
SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI							
GRI 3 – TEMI MATERIALI – VERSIONE 2021	3-3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	30	4.5 RAPPORTI CON LA COMUNITÀ				
GRI 413: COMUNITÀ LOCALI 2016	413-1 OPERAZIONI CON IL COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ LOCALE, VALUTAZIONI DEGLI IMPATTI E PROGRAMMI DI SVILUPPO	30	4.5 RAPPORTI CON LA COMUNITÀ				
TEMI NON MATERIALI							
GESTIONE DELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO							
GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO 2016	204-1 PROPORZIONE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI	32	6.1 LA CATENA DELLA FORNITURA				
GESTIONE DELL'ACQUA							
GRI 303: ACQUA E SCARICHI IDRICI 2018	303-5 CONSUMO DI ACQUA	47	7.2.4. CONSUMI IDRICI				