

BILANCIO DI **SOSTENIBILITÀ** 2024



MAPS GROUP
SHARING KNOWLEDGE

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

HIGHLIGHTS

1. INTRODUZIONE

1.1 IDENTITÀ DI VALORI	Pag. 5
1.2 LA NOSTRA STORIA	Pag. 5

2. INFORMAZIONI GENERALI

2.1 CRITERI PER LA REDAZIONE	Pag. 7
2.2 GOVERNANCE	Pag. 9
2.3 STRATEGIA	Pag. 14
2.4 ANALISI DI MATERIALITÀ	Pag. 16
2.5 GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ	Pag. 19
2.6 INFORMATIVE RENDICONTATE	Pag. 21

3. INFORMAZIONI ECONOMICHE

3.1 GENERAZIONE DEL VALORE ECONOMICO	Pag. 25
3.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO	Pag. 26
3.3 TASSONOMIA EUROPEA	Pag. 27

4. INFORMAZIONI AMBIENTALI

4.1 ESRS E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI	Pag. 31
STRATEGIA	Pag. 31
GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ	Pag. 31
METRICHE E OBIETTIVI	Pag. 33
4.2 ESRS E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	Pag. 37
GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ	Pag. 37
METRICHE E OBIETTIVI	Pag. 38

5. INFORMAZIONI SOCIALI

5.1 ESRS S1 FORZA LAVORO PROPRIA	Pag. 39
GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ	Pag. 41
METRICHE E OBIETTIVI	Pag. 43

6. CLIENTELA

6.1 ESRS S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	Pag. 52
STRATEGIA	Pag. 52
GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ	Pag. 53

7. INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE

7.1 ESRS G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE	Pag. 54
GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ	Pag. 54
METRICHE	Pag. 55

8. INFORMAZIONI ENTITY-SPECIFIC

8.1 RISK MANAGEMENT E CONTINUITÀ AZIENDALE	Pag. 56
8.2 PRIVACY DEI DATI, SICUREZZA DEI DATI E CYBERSECURITY	Pag. 57
8.3 PROPRIETÀ INTELLETTUALE E COMPETITIVE BEHAVIOUR	Pag. 59

HIGHLIGHTS



CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE



ISTITUZIONE COMITATO INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE



SCS SOFTWARE & COMPUTER SYSTEMS

SCS COMPUTERS S.R.L. **NOMINA L'ORGANO DI CONTROLLO**



ADOZIONE PROCEDURA DI VALUTAZIONE RELATIVA ALL'INDIPENDENZA DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

NUOVA ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ: COINVOLGIMENTO STAKEHOLDERS INTERNI E ESTERNI E INDIVIDUAZIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ MATERIALI LEGATI ALLA DIMENSIONE AMBIENTALE, SOCIALE E DI GOVERNANCE CON MAGGIORE PUNTUALITÀ



CERTIFICAZIONE PRESSO **ACN ("AGENZIA PER LA CYBERSICUREZZA NAZIONALE")** DI ALCUNE SOLUZIONI TECNOLOGICHE DI MAPS GROUP QUALI GZOOM®, ROSE E ZEROCODA®



97% DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO



+28% SPESE D'ISTRUZIONE PER I FIGLI



FORMAZIONE SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ, CHE HA COINVOLTO IL MANAGEMENT E I MASSIMI ORGANI DI GOVERNO



WELFARE CHAMPION GENERALI



BEST ESG IDENTITY ASSONEXT

SPESA PER LA **RICERCA E SVILUPPO** SUI RICAVI



10,3% ← **9,7%**
NEL 2024 NEL 2023

CARBON FOOTPRINT

SCOPE 1
155 tCO₂eq

SCOPE 2
73 tCO₂eq
(Market Based)

SCOPE 3
131 tCO₂eq

99 tCO₂eq
(Location Based)

CONSUMI ENERGETICI TOTALI

YoY
-14%

2024
~1.100.000 kWh
PARCO AUTO: ~ 700.000 kWh
UTENZE: ~ 400.000 kWh

2023
~ 1.300.000 kWh
PARCO AUTO: ~ 900.000 kWh
UTENZE: ~ 400.000 kWh

UTENZE DA FONTI RINNOVABILI

YoY
+390%

2024
170.000 kWh
(43% del totale utenze)

2023
41.000 kWh
(11% del totale utenze)

TCO2 EQ RISPARMIATE GRAZIE AL PROGETTO MAPS HABITAT

YoY
+24%

2024
477 tCO₂eq

2023
384 tCO₂eq

VALORE ECONOMICO GENERATO



33,2 Mln ← **30,4 Mln**
NEL 2024 NEL 2023

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



83% ← **85%**
NEL 2024 NEL 2023

MIGRAZIONE VERSO EDIFICI PIÙ MODERNI ED EFFICIENTI DAL **PUNTO DI VISTA ENERGETICO**



MILANO ROMA

EUROPEAN TAXONOMY

	RICAVI	CAPEX	OPEX
% DI ATTIVITÀ ECONOMICHE AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA	31%	26%	34%



LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

“Cari Stakeholders,

siamo lieti di condividere con voi **la quarta edizione del Bilancio di Sostenibilità di Maps Group**. Il 2024 è stato un anno di consolidamento e di eccellenti performance economiche, che confermano la qualità delle nostre soluzioni e la solidità dei mercati in cui operiamo. In coerenza con i nostri principi, a questa crescita si è accompagnato il rafforzamento della cultura aziendale sostenibile, attenta all'ambiente e al contesto sociale in cui operiamo.

Sul fronte della rendicontazione, oltre a proseguire con l'integrazione della Tassonomia Europea, già introdotta nel Bilancio precedente, ci siamo allineati alle richieste della Corporate Sustainability Reporting Directive (“CSRD”) e presentiamo, quindi, la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità con informazioni rendicontate in base agli **ESRS, “European Sustainability Reporting Standards”**, in lingua italiana e inglese per garantire a tutti trasparenza e fruibilità delle informazioni.

Quest'anno abbiamo condotto una nuova **analisi di doppia materialità**, più approfondita, che ha coinvolto attivamente tutti gli stakeholders interni ed esterni del Gruppo e ha consentito di individuare con maggiore puntualità gli impatti più rilevanti, nonché i rischi e le opportunità per Maps Group. Tutto il processo di raccolta dati è stato accompagnato da un percorso di formazione e informazione sui temi della sostenibilità, che ha coinvolto il management e i massimi organi di governo di Maps Group.

Sebbene la normativa in tema di sostenibilità sia in rapida evoluzione e non sia ancora chiaro di quale portata saranno gli obblighi di rendicontazione a carico delle realtà come la nostra, abbiamo tracciato una strada che intendiamo seguire. Non solo, quindi, l'attenzione concreta alle tematiche della sostenibilità, ma anche l'implementazione di un sistema organizzativo e di processi di rendicontazione sempre più efficienti, trasparenti e puntuali.

Il benessere delle persone continua ad essere una nostra priorità. Abbiamo intensificato gli sforzi per valorizzare le nostre risorse umane, assicurando loro un ambiente di lavoro stabile e dinamico.

A questo proposito, un'altra novità importante arriva da Artex S.p.A., società del Gruppo in cui converge il nostro business sanitario, che nel 2024 ha ricevuto la **certificazione UNI PdR 125**, con la quale si attesta l'impegno dell'azienda nella promozione della parità di genere sul luogo di lavoro.

Questo riconoscimento, basato su standard di eccellenza nella gestione delle politiche di uguaglianza e inclusione, rappresenta un significativo traguardo per tutti noi.

Il primo indicatore della certificazione, infatti, riguarda l'integrazione della parità di genere nella cultura e nella strategia aziendale. A tal proposito, Artex ha formalizzato e implementato un piano strategico che favorisce lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, con valori aziendali coerenti ad una cultura improntata all'inclusione.

Ha, inoltre, organizzato una serie di iniziative interne per sensibilizzare i dipendenti, come corsi di formazione sulla diversità, conducendo analisi delle percezioni interne su tali tematiche e realizzando campagne di comunicazione focalizzate sul valore della parità e del rispetto reciproco.

Un Comitato interno dedicato all'inclusione e all'equità è stato istituito con l'obiettivo di valutare periodicamente i progressi e di proporre nuove strategie, mentre il coinvolgimento del top management nelle decisioni riguardanti le politiche di genere assicura una visione unitaria in tutta l'organizzazione.

Guardando al futuro, l'intenzione è quella di attenzionare con maggiore enfasi le tematiche relative alla parità di genere, continuando a monitorare i progressi attraverso KPI specifici. Le *best practice* sviluppate da Artex saranno estese anche a tutto il Gruppo. Siamo, infatti, fermamente convinti che solo attraverso un impegno concreto e quotidiano sarà possibile promuovere e realizzare una cultura aziendale rispettosa di tutti.

A valorizzare la nostra attenzione alle persone e alla sostenibilità sono anche i due riconoscimenti che abbiamo ricevuto nel 2024: **il Welfare Champion di Generali** e **Best ESG Identity di AssoNEXT**.

La giuria del *Welfare Champion* ha ritenuto, ancora una volta, che il nostro Maps Habitat, progetto creato per conciliare lavoro e vita familiare dei dipendenti, sia una misura concreta per il benessere dei lavoratori.

Il premio *Best ESG Identity*, invece, ha premiato il nostro approccio distintivo all'ESG (Environmental, Social, and Governance), in particolare la trasparenza delle informazioni, la comunicazione chiara e l'impegno concreto per la sostenibilità, ritenuta profondamente radicata nella cultura aziendale di Maps Group, tanto da influenzarne ogni aspetto dell'operato, dalla strategia alle operazioni quotidiane.

Sul piano ambientale, prosegue il nostro



impegno nel monitoraggio puntuale dei consumi e nella riduzione dell'impatto ambientale. I risultati ottenuti nel 2024 confermano l'efficacia delle azioni intraprese: l'incremento dell'utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate, il progressivo miglioramento della composizione del parco auto aziendale con veicoli a minore impatto emissivo e la significativa riduzione degli spostamenti casa-lavoro, favorita dal **progetto Maps Habitat** e dalla chiusura delle sedi il venerdì, hanno determinato un miglioramento sostanziale della nostra impronta carbonica.

Per il futuro abbiamo messo già le basi per migliorare la nostra crescita sostenibile: è stata avviata una riorganizzazione delle nostre persone e delle sedi in cui operano, per razionalizzare al meglio tempi, spazi e funzioni. Ad accompagnarci c'è la consapevolezza di poter affrontare con trasparenza e competenza le sfide che ci attendono sui mercati e nell'evoluzione sociale.

Buona lettura”

Marco Ciscato

Presidente Esecutivo



1. INTRODUZIONE

1.1 IDENTITÀ DI VALORI

Maps S.p.A. è la capogruppo di un insieme di imprese con sede centrale a Parma e una presenza diffusa sul territorio nazionale attraverso 11 sedi operative. Inoltre, Maps Group opera nel rispetto dei più elevati standard etici, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e attento alla valorizzazione delle diversità, considerate un patrimonio fondamentale per il successo dell'impresa e la crescita sostenibile nel breve medio e lungo periodo.

Di seguito vengono richiamati i principi essenziali su cui si fonda l'operato del Gruppo:

- LEGALITÀ
- TRASPARENZA ED ETICA DEGLI AFFARI
- SICUREZZA E RISERVATEZZA DEI DATI
- CENTRALITÀ, SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE
- RIPUDIO DI OGNI DISCRIMINAZIONE E TUTELA DELLE DIVERSITÀ
- INNOVAZIONE
- CRESCITA SOSTENIBILE

I nostri valori fondanti provengono dagli insegnamenti di Uomini e Donne del passato, che non solo li hanno rispettati ma li hanno messi in pratica concretamente, durante la loro vita ed esperienza professionale:



ADRIANO OLIVETTI



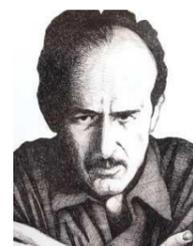
ITALO CALVINO



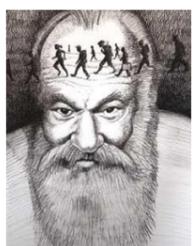
EDGAR MORIN



ADA LOVELACE



GIORGIO AMBROSOLI



TIZIANO TERZANI



LORIS MALAGUZZI



ALAN TURING

1.2 LA NOSTRA STORIA

2002

Il percorso della società inizia nel **2002: Maps nasce come software house** con una forte inclinazione verso le più attuali metodologie di sviluppo e tecnologie.

2007

Già nel **2007** avviene la prima svolta. Con una nuova compagine societaria e un management rinnovato, il focus si sposta sui **servizi strategici per i contesti più complessi**, rappresentati dai grandi fornitori di servizi e dalle Pubbliche Amministrazioni.

2011

DALL'AZIENDA AL GRUPPO

Nel 2011 Maps si focalizza su nuovi asset nel mercato healthcare. Lo sviluppo, che porta l'azienda a diventare Gruppo, prosegue con l'acquisizione e la creazione di una rete di aziende specializzate: IG Consulting, Memelabs e Artex - dove si concretizzano nuovi prodotti per la verifica delle performance e il controllo di gestione negli enti pubblici (soprattutto aziende sanitarie) - e Roialty, con i suoi strumenti di profilazione progressiva e di fidelizzazione digitale.

2014

Dal **2014, grazie a Rose**, piattaforma di gestione intelligente dell'Energia, Maps Group **supporta i principali trend della transizione energetica** che portano alla nascita di nuovi modelli di business basati sulla flessibilità, come le Comunità Energetiche.

2011-2019

Dal 2011 fino al 2019 prosegue in maniera incrementale la crescita dell'azienda. In otto anni, **Maps Group diviene una solida realtà imprenditoriale** con un **volume d'affari di circa 17 milioni di euro e oltre 180 collaboratori** distribuiti su 5 sedi in Italia, nelle città di Parma, Milano, Modena, Prato e Genova.

2016

Dal **2016** si stabiliscono **nuovi obiettivi: promuovere** il settore **Ricerca e Sviluppo** con soluzioni sempre incentrate sull'ascolto dei bisogni degli utenti, e **migliorare**, grazie alla tecnologia, l'esperienza d'uso degli utenti.





2018

Nel **2018 Artexe** entra a fare parte del Gruppo: punto di riferimento nel settore eHealth, ha come obiettivo principale la **digitalizzazione delle relazioni tra pazienti e strutture sanitarie pubbliche e private**. Sviluppa soluzioni tecnologiche innovative di **patient experience** ed è leader di mercato nell'offerta di **soluzioni phygital per l'attesa e l'accoglienza** nelle strutture sanitarie.



2019

LA QUOTAZIONE IN BORSA

Nel **2019** viene varato un nuovo progetto di sviluppo della società, che prende avvio con la **quotazione della società sul mercato di Borsa Italiana nel segmento AIM**: l'accesso al mercato finanziario per Maps Group rappresenta l'occasione per accelerare ulteriormente i suoi piani di sviluppo, ma soprattutto consolidare la cultura della trasparenza, dell'etica e della sostenibilità tipica di una moderna public company.



2020

Nel **2020**, Maps Group semplifica la propria struttura societaria attraverso la fusione per incorporazione di *Royalty S.r.l.* e *Memelabs S.r.l.* in *Maps S.p.A.*, e di *IG Consulting S.r.l.* in *Artexe S.p.A.* **Sottoscrive inoltre il contratto definitivo per l'acquisizione del 100% di SCS Computers S.r.l.**, società operante nell'informatizzazione dei laboratori analisi (LIS). Maps Group **continua il processo di ricerca e inclusione di soluzioni d'avanguardia mediante l'acquisizione del 70%, che diventerà successivamente del 100%, di Micuro S.r.l.**, startup innovativa attiva nel settore **insurtech**, con l'obiettivo di innovare i servizi alla Persona nell'ambito assicurativo. Il Gruppo raggiunge un giro d'affari di 18 milioni di euro e circa 200 collaboratori.



2021

Nel **2021** Maps Group, tramite la controllata Artexe S.p.A., sigla un accordo per **l'acquisizione del 100% del capitale sociale di IASI S.r.l.**, azienda che propone soluzioni e servizi di consulenza per le organizzazioni, sanitarie e ospedaliere, e per la gestione delle loro Risorse Umane.



2022

IL GRUPPO CONTINUA A CRESCERE

Nel **2022**, il Gruppo continua a crescere, dapprima con l'**acquisizione del 70% di I-Tel S.r.l.**, PMI Innovativa e Società Benefit, che sviluppa piattaforme tecnologiche per semplificare la vita e il lavoro con l'interazione multicanale; poi, con **l'acquisizione del 50% di Energenius S.r.l.**, una startup innovativa che opera nel **mercato dell'efficienza energetica**.



2023

Nel **2023** si è conclusa l'**acquisizione al 100% di Energenius S.r.l.**, azienda che **ha sviluppato GEM (Genius Energy Manager), piattaforma proprietaria** di analisi avanzata e ottimizzazione (anche tramite modelli previsionali) dei consumi energetici, orientata ad aziende in ambito industriale e retail.



2025

Nel **2025**, Maps Group semplifica la propria struttura societaria attraverso **la fusione per incorporazione di SCS Computers S.r.l. in Artexe S.p.A.** A giugno, **Maps Group acquisisce il 51% del capitale sociale di Ellysse S.r.l.**, società specializzata nella progettazione e nello sviluppo di soluzioni di assistenza virtuale e omnicanalità, supportate da intelligenza artificiale.





HIGHLIGHTS

2. INFORMAZIONI GENERALI



ADOZIONE **PROCEDURA DI VALUTAZIONE RELATIVA ALL'INDIPENDENZA** DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

NUOVA **ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ**: COINVOLGIMENTO STAKEHOLDERS INTERNI E ESTERNI A MAPS GROUP E INDIVIDUAZIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ MATERIALI LEGATI ALLA DIMENSIONE AMBIENTALE, SOCIALE E DI GOVERNANCE CON MAGGIORE PUNTUALITÀ E **SISTEMA DI VALUTAZIONE CHIARO E CONDIVISO**



FORMAZIONE SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ, CHE HA COINVOLTO IL MANAGEMENT E I MASSIMI ORGANI DI GOVERNO DI MAPS GROUP



ESTENSIONE CERTIFICAZIONE ISO:27001 CON 27017 E 27018

2.1 CRITERI PER LA REDAZIONE

BP-1 CRITERI GENERALI PER LA REDAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

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 2024 dal Gruppo (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

Ai fini della redazione del Bilancio di Sostenibilità, i contenuti oggetto di rendicontazione sono stati predisposti in conformità alla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (comunemente nota come 'CSRD') e agli *European Sustainability Reporting Standards* (di seguito anche 'ESRS'). Tali contenuti sono stati selezionati sulla base dei risultati dell'analisi di doppia rilevanza, 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 "**SBM-3 IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LA LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA ED IL MODELLO AZIENDALE**" del presente documento.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economico-finanziarie corrisponde a quello del Bilancio Consolidato di Maps Group al 31 dicembre 2024. Tutte le riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate nel testo come tali.

Il Bilancio di Sostenibilità è strutturato in 4 macro sezioni, come previsto dallo standard ESRS 1 Prescrizioni Generali: 1) informazioni generali; 2) informazioni ambientali (inclusa l'informativa relativa alla Tassonomia Europea – Regolamento 852/2020); 3) informazioni sociali; 4) informazioni sulla governance. Ogni sezione presenta l'informativa richiesta sulla base dei temi risultati rilevanti per Maps Group in termini di politiche, azioni, obiettivi e metriche. Inoltre, il documento include due ulteriori sezioni: "Informazioni entity-specific", dedicate alla rendicontazione e alla gestione delle tematiche materiali specifiche per l'entità in termini di politiche, azioni, obiettivi e metriche, e "Informazioni economiche", che fornisce dati di natura economica e finanziaria.

Per agevolare l'individuazione dei contenuti all'interno del documento, è stato redatto un *Content Index* che riporta l'elenco degli obblighi di informativa previsti dagli standard ESRS associati alle tematiche di sostenibilità valutate come rilevanti per Maps Group. Per maggiori dettagli si rimanda alla sezione "**IRO-2 Obblighi di Informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa**".

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo, è stato riportato, dove disponibile, il confronto con i dati relativi all'anno 2023.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato presentato e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 01 agosto 2025.

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: sostenibilita@mapsgroup.it.



BP-2 INFORMATIVA IN RELAZIONE A CIRCOSTANZE SPECIFICHE

Elenco delle stime presenti nel Bilancio di Sostenibilità

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.

Si riportano di seguito alcune informazioni in merito alle stime effettuate nel presente bilancio di sostenibilità:

- **Consumo di energia elettrica (E1-5 CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO):** come indicato nella sezione 'Informazioni ambientali, nonostante la presenza di 10 sedi distribuite su tutto il territorio nazionale, la rendicontazione dei consumi energetici per l'anno di rendicontazione 2024 è stata possibile solo per le sedi in cui i contratti di fornitura risultano intestati direttamente o indirettamente a una delle società del Gruppo, oppure per quelle in cui i consumi condominiali sono ripartibili in modo coerente con l'utilizzo effettivo, consentendo una stima affidabile e tracciabile dei consumi attribuibili. Difatti per alcune sedi, non è stato possibile ottenere dati sufficientemente disaggregati o attribuibili con ragionevole certezza, a causa della natura condivisa delle utenze o dell'assenza di criteri oggettivi per la ripartizione. Le sedi escluse dalla rendicontazione per queste ragioni sono: Milano, Rovereto, Genova e Prato. Per maggiori dettagli si rimanda a quanto descritto nella sezione 'E1-5 CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO'. I dati relativi al consumo energetico per dipendenti sono stati calcolati dividendo i valori di consumi energetici complessivi per il numero dei dipendenti.
- **Emissioni di GHG (E1-6 – EMISSIONI LORDE DI GES DI AMBITO 1, 2, 3 ED EMISSIONI TOTALI DI GAS EFFETTO SERRA):** il calcolo delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 è stato effettuato utilizzando fattori di emissione tratti da database riconosciuti a livello internazionale, quali *DEFRA Conversion Factors* e *AIB Residual Mixes*. Nello specifico, per le emissioni di Scope 2, sono stati aggiornati i fattori di emissione per garantire maggiore coerenza metodologica e per allinearsi alle best practice di mercato. Le emissioni di Scope 3 sono state invece calcolate in conformità con le linee guida del *GHG Protocol*. I dati utilizzati provengono da estrazioni effettuate dai sistemi aziendali, applicando fattori di emissione tratti da database riconosciuti a livello internazionale. Per maggiori dettagli si rimanda a quanto descritto nella sezione 'E1-6 – EMISSIONI LORDE DI GES DI AMBITO 1, 2, 3 ED EMISSIONI TOTALI DI GAS EFFETTO SERRA' e a quanto riportato in 'Nota Metodologica'.
- **tCO₂eq risparmiate grazie al Progetto Maps Habitat (E1-3 – AZIONI E RISORSE RELATIVE ALLE POLITICHE IN MATERIA DI CAMBIAMENTI CLIMATICI):** sono state ottenute attraverso un'analisi accurata basata sulle dichiarazioni fornite da 292 dipendenti in merito alle modalità di spostamento casa-lavoro e alle relative distanze percorse. Le informazioni sono state raccolte mediante una survey dedicata, i cui dati sono stati successivamente integrati con le evidenze sulla modalità di lavoro effettivamente adottata da ciascun collaboratore nell'ambito dell'iniziativa. Per quantificare l'impatto ambientale in termini di CO₂ evitata, i dati sono stati elaborati utilizzando i fattori di emissione descritti nel capitolo 'Fattori di emissione', riportato nelle pagine successive.

Informative richieste da altre normative o da disposizioni in materia di rendicontazione di sostenibilità generalmente accettate

Nel Bilancio di Sostenibilità 2024, Maps rendiconta anche indicatori *entity-specific*, rappresentativi di tematiche materiali e relativi IRO considerati rilevanti. Tale rendicontazione delle tematiche materiali *entity-specific* è stata effettuata in conformità ai *Global Sustainability Reporting Standards* definiti dal GRI. Più precisamente, si tratta del GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito in tema di Performance economica, GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese in tema di lotta alla corruzione, GRI 206-1 Comportamento anticoncorrenziale, GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita dei dati dei clienti in tema di Privacy.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle predette informazioni corrisponde anche in questo caso a quello del Bilancio Consolidato di Maps Group al 31 dicembre 2024.

MISURE DI PHASE-IN*

Sono state, inoltre, applicate misure di phase-in per quanto riguarda le tematiche materiali coperte dall'ESRS E5 Economia circolare e dall'ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali. Per maggiori dettagli si rimanda alle relative sezioni.

*il termine "misura di phase-in" si riferisce a una deroga temporanea concessa ad alcune imprese per ritardare la rendicontazione completa di determinati requisiti, durante i primi anni di applicazione degli standard.

ORIZZONTI TEMPORALI

Gli orizzonti temporali a breve, medio e lungo termine considerati da Maps Group nella valutazione di impatti, rischi e opportunità sono in linea con quelli definiti dagli ESRS, ovvero: breve termine < 1 anno, medio termine 1-5 anni e lungo termine > 5 anni.



FATTORI DI EMISSIONE

Di seguito si riportano i principali fattori di emissione utilizzati per il calcolo dei consumi energetici e delle emissioni di GHG (Scope 1, Scope 2 e Scope 3). Per maggiori informazioni in merito alle metodologie applicate si rimanda alle seguenti sezioni: [BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche](#), [E1-5 Consumo di Energie e MIX energetico](#) e [E1-6 – Emissioni lorde di gas in ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di gas effetto serra](#)

2024			
	Fattore emissione	Unità di Misura	Fonte
Benzina	0,17048	kgCO ₂ e/km	DEFRA Green house gas reporting - conversion factors 2022
	0,00017048	tCO ₂ e/km	
Diesel	0,17082	kgCO ₂ e/km	DEFRA Green house gas reporting - conversion factors 2022
	0,00017082	tCO ₂ e/km	
GPL	0,19775	kgCO ₂ e/km	DEFRA Green house gas reporting - conversion factors 2022
	0,00019775	tCO ₂ e/km	
Ibrida	0,12004	kgCO ₂ e/km	DEFRA Green house gas reporting - conversion factors 2022
	0,00012004	tCO ₂ e/km	
Metano	0,19775000	kgCO ₂ e/km	DEFRA Green house gas reporting - conversion factors 2022
	0,00019775	tCO ₂ e/km	
Moto	0,11355000	kgCO ₂ e/km	DEFRA Green house gas reporting - conversion factors 2022
	0,00011355	tCO ₂ e/km	
Bus	0,09650000	kgCO ₂ e/km	DEFRA Green house gas reporting - conversion factors 2022
	0,00009650	tCO ₂ e/km	
Treno	0,03549	kgCO ₂ e/km	DEFRA Green house gas reporting - conversion factors 2022
	0,00003549	tCO ₂ e/km	

Unità di partenza	Unità	2024	2023	Fonte
1 Kwh di energia elettrica acquistata	tCO ₂ eq	0,0004	0,0005*	AIB 2024 e 2023
1 Smc di gas naturale per riscaldamento/produzione	tCO ₂ eq	0,0020	0,0020	DEFRA 2022
1 l di gasolio per riscaldamento/produzione	tCO ₂ eq	0,0028	0,0028	DEFRA 2022

*Tale fattore di emissione viene riportato per completezza espositiva ma è stato utilizzato solo per il calcolo dei valori esposti tra parentesi nella tabella precedente.

2.2 GOVERNANCE

AZIONARIATO

Al 31 dicembre 2024, il capitale sociale di Maps S.p.A., interamente sottoscritto e versato, è pari ad Euro 1.536.891,68 ed è composto da 13.282.191 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.

Qui di seguito, si riporta la tabella degli azionisti al 31 dicembre 2024, in conformità alla normativa sopra indicata:

[LINK](#) →

Nome e Cognome	N. di azioni ordinarie ammesse alla negoziazione	% sul capitale sociale	% sui diritti di voto
Marco Ciscato	1.954.341	14,71%	14,71%
Maurizio Pontremoli	1.647.201	12,40%	12,40%
Domenico Miglietta	1.183.001	8,91%	8,91%
Paolo Ciscato	790.966	5,96%	5,96%
Gian Luca Cattani	740.913	5,58%	5,58%
Giorgio Ciscato	189.000	1,42%	1,42%
Fabrizio Biotti	101.610	0,77%	0,77%
Andrea Gherardi	27.330	0,21%	0,21%
Cristiano Colaluca	36.330	0,27%	0,27%
Luigi Ambrosini	40.459	0,30%	0,30%
Maurizio Bonatti	40.459	0,30%	0,30%
Eiffel Investment Group	1.215.631	9,15%	9,15%



GOV-1 RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

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.

Nome e Cognome	Genere	Fascia di età	Background formativo	Data nomina	Data cessazione	Ruolo	Cariche presso altri board
Gian Luca Cattani	M	>50	Laurea in Matematica	24/04/2025	Approvazione Bilancio 2027	Consigliere con delega Maps S.p.A.	
Marco Ciscato	M	>50	Laurea in Ingegneria Informatica	24/04/2025	Approvazione Bilancio 2027	Presidente e Amministratore Delegato di Maps S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> • AD Artexe • CEO IASI • AU SCS Computers • AU I-Tel • AU Energenius
Paolo Pietrogrande	M	>50	Laurea in Ingegneria Chimica	24/04/2025	Approvazione Bilancio 2027	Amministratore Indipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Pres. Trasporti Romagna • Consigliere di Società Gasdotti Italia S.p.A. • CEO di EGEA Energia e Ambiente • Consigliere Rubicon S.r.l. • Pres. Edera Impresa Sociale S.r.l. • Pres. Sofinter Group
Maurizio Pontremoli	M	>50	Laurea Magistrale in Fisica	24/04/2025	Approvazione Bilancio 2027	Amministratore Delegato	<ul style="list-style-type: none"> • AU Energenius • CEO Artexe
Rosa Grimaldi	F	>50	Laurea in Ingegneria Gestionale	24/04/2025	Approvazione Bilancio 2027	Amministratore Indipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore indipendente Bologna Fiere S.p.A. • Professoressa ordinaria Università degli studi di Bologna

AD: Amministratore Delegato, AU: Amministratore Unico, CEO: Presidente Esecutivo

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



Marco Ciscato



Maurizio Pontremoli



Rosa Grimaldi



Gian Luca Cattani



Paolo Pietrogrande

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 S.p.A. è composto da cinque membri, di cui due Amministratori indipendenti, nominati per un periodo non superiore a tre esercizi e sono rieleggibili. Tutti gli amministratori devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità e onorabilità previsti dall'art. 147-quinquies TUF. Il Consiglio è presieduto dal Presidente Esecutivo munito di deleghe in materia di amministrazione, finanza e controllo, HR, compliance, **sostenibilità** 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. L'Amministratore Maurizio Pontremoli, invece, è stato delegato per l'ambito commerciale nelle vendite delle soluzioni e dei servizi, in tema di comunicazione esterna e *marketing* e, quanto alla ricerca e allo sviluppo ("R&D"), rispetto ai prodotti e servizi previsti nell'ambito dell'oggetto sociale. Al Consigliere con delega, Gian Luca Cattani, competono 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 2024 è stato formalizzato un sistema chiaro e puntuale di procure attribuite a determinate figure dell'Emittente e delle controllate.**

Nel corso dell'esercizio 2024 il Consiglio di Amministrazione si è riunito n. 8 volte e la partecipazione dei Consiglieri alle riunioni è stata pari al 100%.

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, sostenibilità 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*.

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.

Il Consiglio di Amministrazione di Maps S.p.A. non è soggetto a un procedimento di autovalutazione annuale strutturato e delegato a consulenti esterni; **il Consiglio verifica annualmente il mantenimento dei requisiti di indipendenza da parte degli Amministratori e di eventuali cambiamenti che possano comportare la possibile incompatibilità dei membri, in base alla Procedura approvata dallo stesso Consiglio nel 2024.**



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](#) →

COLLEGIO SINDACALE

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

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

La Tabella sottostante riporta i membri del Collegio Sindacale in carica durante l'esercizio 2024:

Nome e Cognome	Genere	Fascia di età	Data nomina	Data cessazione	Ruolo
Federico Albini	M	40-59	Laurea in Economia e Commercio	24 aprile 2025	Approvazione Bilancio 2027
Roberto Barontini	M	40-59	Laurea in Economia e Commercio	24 aprile 2025	Approvazione Bilancio 2027
Pierluigi Pipolo	M	40-59	Laurea in Economia del Commercio Internazionale	24 aprile 2025	Approvazione Bilancio 2027
Mirco Diotalevi	M	40-59	Laurea in Economia e Commercio	24 aprile 2025	Approvazione Bilancio 2027
Giuseppe Salamini	M	60-75	Istituto Tecnico Commerciale	24 aprile 2025	Approvazione Bilancio 2027

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 Italy 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 Maps Group.



ORGANISMO DI VIGILANZA

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 Group 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 2024 non sono state segnalate al Consiglio di Amministrazione criticità rilevanti.



GOV-2 INFORMAZIONI FORNITE AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO DELL'IMPRESA E QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ DA QUESTI AFFRONTATE

Le tematiche di sostenibilità vengono regolarmente sottoposte al Consiglio di Amministrazione dal Presidente Esecutivo, sia in forma di informativa sia, per le questioni di particolare rilevanza, in forma di proposta deliberativa. Questo approccio garantisce che la sostenibilità sia pienamente integrata nei processi decisionali strategici dell'organizzazione. 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.

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono stati coinvolti in una sessione di formazione dedicata, durante la quale sono stati approfonditi gli impatti della Direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) su Maps Group. La formazione ha riguardato in particolare le implicazioni in termini di rendicontazione di sostenibilità, nonché i doveri e le responsabilità connessi agli organi sociali.

Lo stesso Consiglio ha preso parte attiva al processo di doppia materialità, contribuendo all'identificazione e alla valutazione degli impatti materiali – positivi e negativi – generati o subiti dall'organizzazione, nonché dei rischi e delle opportunità finanziarie legati ai fattori ESG.

Da ultimo, il Consiglio di Amministrazione ha avuto un ruolo attivo e centrale, approvando i risultati dell'analisi condotta.

GOV-3 INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

Attualmente, la performance degli organi di governo e del management aziendale non è valutata in relazione a tematiche di sostenibilità. Tuttavia, il Gruppo è impegnato a garantire un sistema di remunerazione che favorisca lo sviluppo di Maps Group, anche in un'ottica di sostenibilità.

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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.

[LINK](#) →





GOV-4 DICHIARAZIONE SUL DOVERE DI DILIGENZA

Nel corso del 2024, Maps Group ha condotto un'approfondita analisi di doppia materialità, finalizzata a identificare e valutare gli impatti negativi, sia attuali che potenziali, connessi alle proprie attività, nonché lungo l'intera catena del valore, sia a monte e che a valle.

Questo percorso ha consentito al Gruppo di avviare la definizione di un processo di *due diligence*, volto a prevenire, gestire e mitigare tali impatti legati alle tematiche di sostenibilità più rilevanti per Maps Group.

Di seguito si riporta la mappatura delle informazioni contenute all'interno del presente report di sostenibilità, relative ai processi di *due diligence* implementati nel corso dell'esercizio.

Elementi Fondamentali del Dovere di Diligenza	Paragrafi nelle dichiarazioni sulla sostenibilità
1. Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	SBM-1 "Strategia, Catena del valore e Modello aziendale" e Paragrafo "Governance"
2. Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	SBM-2 "Interessi e opinioni dei portatori di interessi" (pag. 16, 32, 39)
3. Individuare e valutare gli impatti negativi	Paragrafi relativi agli Impatti negativi (pag. 41, 43, 53)
4. Intervenire per far fronte agli impatti negativi	Paragrafi relativi alle AZIONI
5. Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare	Paragrafi relativi alle AZIONI

In aggiunta, Maps Group riconosce l'importanza di operare in modo etico, responsabile e conforme alla normativa vigente in materia di *due diligence*, promuovendo comportamenti sostenibili lungo tutta la catena del valore. In tale prospettiva, il Gruppo si impegna a implementare, nel prossimo futuro, **un processo strutturato di due diligence**, in coerenza con quanto definito dai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e dalle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali.

GOV-5 GESTIONE DEL RISCHIO E CONTROLLI INTERNI SULLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

Maps Group non ha ancora sviluppato un sistema integrato di controllo interno e gestione del rischio specificamente dedicato alla sostenibilità, in linea con i requisiti del Regolamento UE 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD). Si propone, tuttavia, di implementarlo nel prossimo futuro sulla base di tre livelli di controllo: operativo, di supervisione e di audit interno e sarà integrato con il sistema di controllo interno per l'informativa finanziaria al fine di garantire coerenza e affidabilità dei dati rendicontati. Nonostante ciò, sono già state impostate procedure standardizzate per la raccolta, validazione e monitoraggio dei dati non finanziari. L'azienda adotta un approccio basato sul rischio ("risk-based approach"), che prevede la valutazione della probabilità di accadimento degli impatti. Per tutte le informazioni, si rimanda al Paragrafo 'Risk management e continuità aziendale (Entity-Specific)'.

Il Consiglio di Amministrazione esamina e approva la rendicontazione annuale di sostenibilità, che include una sezione specifica sui rischi e sul loro trattamento. I risultati sono comunicati anche agli stakeholder attraverso il Bilancio di Sostenibilità, pubblicato annualmente.

COMPLIANCE

Maps Group fa della trasparenza uno dei principi cardini del proprio agire e, quindi, della sua strategia di crescita sostenibile.

Il Gruppo si è dotato 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 all'implementazione di politiche e procedure aziendali per mitigare tali rischi e alla formazione dei dipendenti sulle pratiche etiche e di conformità.

CERTIFICAZIONI E SISTEMA DI GESTIONE

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 Computers e I-Tel, hanno conseguito le predette certificazioni, specifiche per il controllo delle informazioni archiviate su servizi cloud e delle informazioni in tema privacy. Nel 2024 il Gruppo ha conseguito la certificazione 27001 anche per Iasi e ha finalizzato al contempo il processo di estensione della ISO 27017 e 27018. È stata inoltre ottenuta in Artex la certificazione della parità di genere come parte integrante del suo impegno verso l'inclusione e l'equità sul posto di lavoro.

Per ulteriori informazioni in merito, si rimanda ai Paragrafi **ENTITY SPECIFIC** in ordine a Risk management e Privacy.

Sono state inoltre ottenute apposite certificazioni sulle soluzioni tecnologiche medicali, per cui per maggiori dettagli si rimanda al Paragrafo **"Risk Management e Continuità aziendale (ENTITY-SPECIFIC)"**

Obiettivo di lungo periodo, è quello di finalizzare un processo di unificazione dei 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.
Iasi S.r.l.
I-Tel S.r.l.
SCS Computers S.r.l.



2.3 STRATEGIA

SBM-1 STRATEGIA, MODELLO AZIENDALE E CATENA DEL VALORE STRATEGIA E APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

Maps Group opera con l'obiettivo di trasformare i dati in conoscenza, attraverso soluzioni software che supportano clienti pubblici e privati nei loro percorsi decisionali. La sostenibilità è parte integrante della strategia del Gruppo, non solo per quanto riguarda l'impatto ambientale diretto, ma anche per la natura stessa dei prodotti sviluppati, che favoriscono modelli operativi più efficienti, inclusivi e responsabili. Questo approccio è coerente con la missione di creare valore sostenibile per gli stakeholder e supporta l'allineamento con numerosi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), in particolare SDG 3 (Salute e benessere), SDG 4 (Istruzione di qualità), SDG 5 (Parità di genere), SDG 7 (Energia pulita e accessibile), SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), SDG 9 (Imprese, innovazione e infrastrutture), SDG 12 (Consumo e produzione responsabili), SDG 13 (Lotta contro il cambiamento climatico), SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide), SDG 17 (Partnership per gli obiettivi).

MODELLO DI BUSINESS E ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'attività di Maps Group si articola su quattro Business Unit operative (Healthcare, Energy, ESG, MapsLab), cui si aggiungono due unità interne (Corporate Governance e Ricerca & Innovazione).

Ogni BU è specializzata in un particolare ambito tecnologico o di mercato e integra la propria offerta attraverso soluzioni digitali avanzate: dall'efficienza energetica alle Comunità Energetiche, dalla governance pubblica ai servizi di Patient Experience.

Questa struttura permette al Gruppo di agire con efficacia nei segmenti chiave del mercato, favorendo al contempo sinergie trasversali tra le aree di competenza.



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.



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 multifunzioni, 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.



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.

SOSTENIBILITÀ EDIFICI

Una Energy Data Platform per migliorare il rating di sostenibilità e gestire i rischi degli asset immobiliari.

EFFICIENZA ENERGETICA

Efficienza data-driven e gestione intelligente degli impianti per ridurre i consumi.

COMUNITÀ ENERGETICHE

Una piattaforma agile e completa dedicata a utility e operatori dell'energia e certificata per la Pubblica Amministrazione.

MANUTENZIONE PREDITTIVA

Data quality e modelli predittivi per migliorare la resilienza e la flessibilità delle reti elettriche.



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.



Strumento programmatico 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.



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



È la soluzione cloud fornita in modalità S.a.s., pensata per ridurre il rischio di 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 e gestione di anagrafiche fanno di L&T una piattaforma affidabile e integrabile con qualsiasi altro sistema aziendale.



VALUE CHAIN

La catena del valore di Maps Group è fortemente orientata al settore dei servizi digitali e si struttura in processi principali e di supporto.

I processi primari includono:

- Inbound logistics: approvvigionamento di servizi cloud, energia elettrica e attrezzature per uffici e sedi (es. data center o spazi di coworking).
- Operations: sviluppo software, test di qualità, gestione delle banche dati, R&S.
- Outbound logistics: gestione ordini, installazione e distribuzione dei prodotti in prevalenza digitali ma anche fisici.
- Marketing & sales: promozione, comunicazione e posizionamento sul mercato dei servizi.
- Customer service: assistenza tecnica, manutenzione, aggiornamenti e formazione.

I processi di supporto, invece, comprendono: gestione delle risorse umane, infrastruttura aziendale, approvvigionamenti, ricerca tecnologica e innovazione.

A monte della catena del valore, Maps Group si relaziona con fornitori di tecnologia, energia e servizi cloud. A valle, il Gruppo si rivolge a clienti pubblici e privati attraverso canali diretti e indiretti, operando come fornitore strategico nei settori healthcare, energy ed ESG. Il ruolo centrale ricoperto nella catena del valore si traduce nella capacità di incidere attivamente su efficienza e digitalizzazione dell'intero ecosistema cliente.

IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ E PRINCIPALI IMPATTI

Nel perseguire un modello di business sostenibile, Maps Group analizza e mitiga i principali impatti negativi generati lungo la propria catena del valore, in linea con **gli indicatori PAI (Principal Adverse Impacts)** che si riportano di seguito:

Principali Impatti Negativi (PAIs)	2024
Emissione GHG	Scope 1: 155 tCO ₂ eq Scope 2 – Market based: 73 tCO ₂ eq Scope 2 - Location based: 99 tCO ₂ eq Scope 3: 131 tCO ₂ eq
Carbon Footprint	- Location Based: 359 Ton - Market Based: 385 Ton
Intensità GHG	12 Ton CO ₂ / Mln€
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	85%
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 (m ³)	Nessuno
Rapporto rifiuti pericolosi	~ 0
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 al settore delle armi	Maps Group non è coinvolta nella produzione o nella vendita di armi di nessun tipo.



2.4 ANALISI DI MATERIALITÀ

SBM-2 INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI

Per Maps Group, gli interessi e le opinioni dei portatori di interesse (stakeholders) svolgono un ruolo centrale nell'orientare la strategia e il modello di business dell'impresa, contribuendo a garantire che le scelte aziendali siano coerenti con le aspettative economiche, ambientali e sociali del contesto in cui l'azienda opera.

IDENTIFICAZIONE E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS

L'impresa ha identificato i principali stakeholders attraverso un processo strutturato di mappatura, che include tra gli altri: dipendenti, clienti, fornitori, investitori, istituzioni, comunità locali e partner industriali. Il coinvolgimento avviene attraverso una pluralità di canali e modalità, tra cui:



Questi strumenti consentono un dialogo continuo e trasparente, volto a raccogliere feedback e suggerimenti utili per migliorare le performance aziendali e le scelte strategiche.

Le attività di coinvolgimento vengono pianificate regolarmente con finalità diverse: dalla raccolta di opinioni su temi materiali fino alla condivisione dei risultati raggiunti.

I risultati emersi dal dialogo con gli stakeholders vengono analizzati e integrati nei processi decisionali. In particolare, essi contribuiscono alla definizione degli obiettivi strategici, delle politiche di sostenibilità e dei programmi di miglioramento continuo su diversi ambiti.

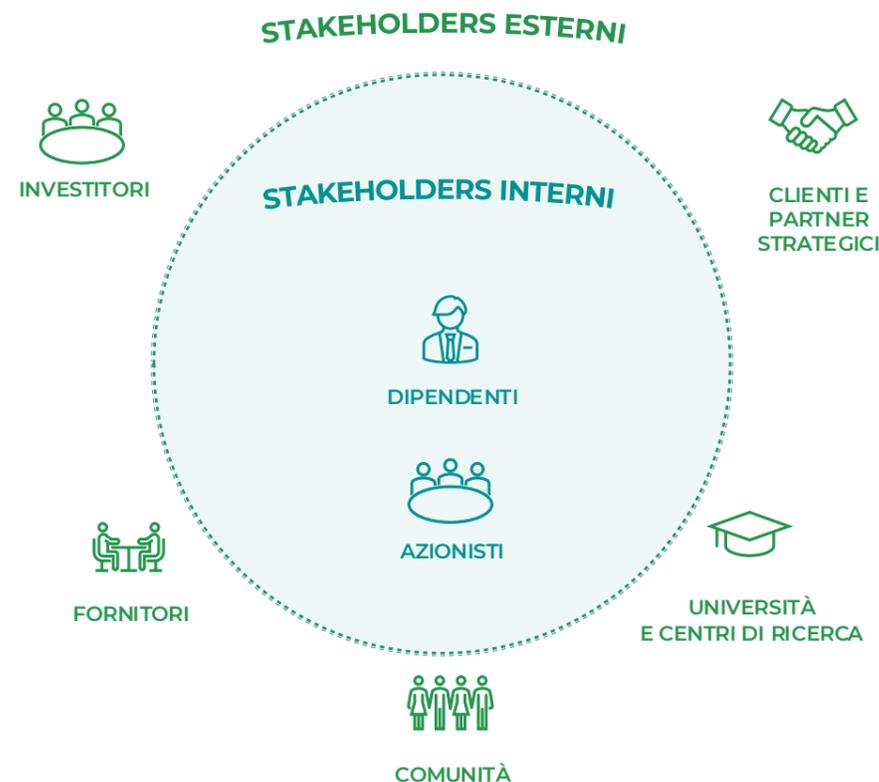
PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA DOPPIA MATERIALITÀ E DOVERE DI DILIGENZA

Nel corso del processo di valutazione della doppia materialità — che considera sia l'impatto dell'azienda sull'ambiente e sulla società, sia l'influenza dei fattori ESG sulla performance economica dell'impresa — **è stato previsto un coinvolgimento mirato e strutturato degli stakeholder.**



In particolare, **gli organi sociali e il management** sono stati coinvolti attraverso incontri organizzati per funzione non solo per l'erogazione di una formazione specifica sul punto, ma anche mediante la somministrazione di una **survey interna**. La popolazione aziendale selezionata su campione per funzione aziendale è stata anche attivamente sollecitata tramite invio di email dedicate, contenenti linee guida dettagliate sul processo di valutazione e sul significato della doppia materialità. Sono stati coinvolti altresì stakeholders esterni, quali clienti, investitori, fornitori e Università, nel processo citato, tramite survey.

I risultati raccolti sono stati successivamente analizzati per identificare i temi materiali e prioritari da includere nella strategia aziendale. I risultati del coinvolgimento degli stakeholder e le risultanze della valutazione di doppia materialità vengono regolarmente presentati agli organi di amministrazione, direzione e controllo, al fine di approvare e garantire piena consapevolezza e allineamento tra governance e strategia sostenibile.





SBM-3 IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LA LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA ED IL MODELLO AZIENDALE

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 stakeholders interni ed esterni. Una questione di sostenibilità è considerata di materiale importanza dal punto di vista dell'impatto quando è collegata a impatti notevoli dell'organizzazione, negativi o positivi, effettivi o potenziali, nei confronti dell'economia, dell'ambiente, della società e dei diritti umani (le cosiddette "tematiche materiali" o "variabili materiali") relativi a questioni ambientali, sociali e di governance. Questo implica che l'organizzazione ha un impatto significativo sull'economia, sull'ambiente e/o sulle persone e sui diritti umani. Tuttavia, una questione di sostenibilità è rilevante anche dal punto di vista finanziario se comporta o si può ritenere che comporti effetti finanziari considerevoli, generando rischi ed opportunità.

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. Nel Bilancio di Sostenibilità 2023 Maps Group ha avviato un processo di allineamento alla Direttiva Europea 2022/2464 ("CSRD" – Corporate Sustainability Reporting Directive), 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 corredeva 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 nel Bilancio 2023 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.²

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.³

² Più precisamente, "Una questione di sostenibilità è rilevante dal punto di vista dell'impatto quando riguarda gli impatti rilevanti dell'impresa, negativi o positivi, effettivi o potenziali, sulle persone o sull'ambiente a breve, medio o lungo termine. Gli impatti comprendono quelli connessi alle operazioni proprie dell'impresa e alla catena del valore a monte e a valle, anche attraverso i suoi prodotti e servizi e i suoi rapporti commerciali. I rapporti commerciali comprendono quelli siti nella catena del valore dell'impresa, a monte e a valle, e non sono limitati ai rapporti contrattuali diretti. In tale contesto, gli impatti sulle persone o sull'ambiente comprendono gli impatti relativi a questioni ambientali, sociali e di governance." (ESRS 1, Par. 43-44)

³ Più precisamente, "Una questione di sostenibilità è rilevante da un punto di vista finanziario se comporta o si può ragionevolmente ritenere che comporti effetti finanziari rilevanti sull'impresa. Ciò si verifica quando una questione di sostenibilità genera rischi od opportunità che hanno o di cui si può ragionevolmente prevedere che abbiano un'influenza rilevante sullo sviluppo dell'impresa, sulla sua situazione patrimoniale-finanziaria, risultato economico, sui flussi finanziari, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale a breve, medio o lungo termine. I rischi e le opportunità possono derivare da eventi passati o futuri. La rilevanza finanziaria di una questione di sostenibilità non si limita agli aspetti soggetti al controllo dell'impresa, ma comprende informazioni su rischi e opportunità rilevanti attribuibili ai rapporti commerciali che non rientrano nell'ambito di consolidamento utilizzato nella redazione del bilancio." (ESRS 1 Par. 49)

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 quelli 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.

CHE COS'È LA DOPPIA MATERIALITÀ?

L'ESRS 1 e l'ESRS 2 descrivono il processo da seguire per l'analisi di materialità finalizzata all'individuazione di "impatti, rischi e opportunità in materia di sostenibilità", introducendo il concetto di doppia materialità.

La doppia materialità è l'unione della materialità di impatto e della materialità finanziaria. Un tema o un'informazione sulla sostenibilità soddisfa, quindi, i criteri della doppia materialità se è rilevante dal punto di vista dell'impatto, dal punto di vista finanziario o da entrambi i punti di vista (ESRS 1).

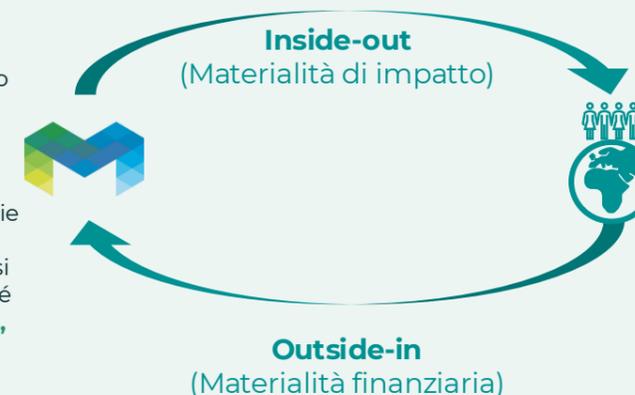
MATERIALITÀ DI IMPATTO

Gli impatti da una **prospettiva inside-out**, ovvero impatti attuali o potenziali, positivi o negativi sulle persone o sull'ambiente nel breve, medio e lungo termine.

Gli impatti includono quelli connessi alle operazioni proprie dell'impresa e alla catena del valore a monte e a valle, inclusi i suoi prodotti e servizi, nonché le sue relazioni d'affari (**ESRS 1, paragrafo 43**).

MATERIALITÀ FINANZIARIA

Gli impatti da una **prospettiva outside-in**, ovvero i rischi o le opportunità che hanno, o che si può ragionevolmente prevedere che abbiano, un'influenza rilevante sullo sviluppo dell'impresa, sulla sua situazione finanziaria, sulla performance economico-finanziaria, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale nel breve, medio e lungo termine (**ESRS 1, paragrafo 49**).





La tabella di seguito presenta i **principali impatti, i rischi e le opportunità** individuati dall'analisi di doppia materialità di Maps Group, specificando la tipologia di impatto (positivo/negativo, attuale/potenziale), l'orizzonte temporale di riferimento (breve termine < 1 anno, medio termine 1-5 anni e lungo termine > 5 anni) e l'ambito in cui si manifestano (operazioni proprie, catena del valore a monte, catena del valore a valle).

ENVIRONMENT

ESRS TEMATICI	TEMA/ SOTTO TEMA	IRO	DESCRIZIONE	CATENA DEL VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE	
CAMBIAMENTI CLIMATICI (E1)	MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI ED ENERGIA	IMPATTO NEGATIVO ATTUALE	Contributo al cambiamento climatico dovuto alle emissioni di GHG (gas effetto serra) (Scopo 3) lungo la catena del valore a monte di Maps Group (inclusi i fornitori di Cloud).	Catena del valore a monte	Breve, Medio, Lungo	
		IMPATTO NEGATIVO ATTUALE	Contributo al cambiamento climatico dovuto alle emissioni di GHG (gas effetto serra) (Scopo 3) lungo la catena del valore a valle di Maps Group, generate dai consumi energetici dei clienti del Gruppo.	Catena del valore a valle	Breve, Medio, Lungo	
		IMPATTO NEGATIVO ATTUALE	Contributo al cambiamento climatico dovuto alle emissioni di GHG (gas effetto serra) (Scopo 1 e 2) generate direttamente e indirettamente dalle attività operative di Maps Group.	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo	
		OPPORTUNITÀ	Opportunità di business derivanti dall'evoluzione dei quadri normativi nazionali e internazionali in materia di mitigazione dei cambiamenti climatici e di requisiti energetici.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo	
		OPPORTUNITÀ	L'adozione di misure di adattamento ai cambiamenti climatici, come la consulenza per lo sviluppo di sistemi IT e infrastrutture resilienti (ad esempio Superbonus 100%, Energy Report, Rose Energy Community Solution), può favorire una gestione più efficiente dei costi energetici e rafforzare la resilienza aziendale.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo	
	AFFLUSSI DI RISORSE, COMPRESO L'USO DELLE RISORSE	IMPATTO NEGATIVO ATTUALE	Contributo all'esaurimento delle risorse naturali derivante dalla necessità di approvvigionarsi di metalli rari per le attrezzature e infrastrutture IT del Gruppo e dei fornitori di servizi cloud.	Operazioni Proprie e Catena del valore a monte	Breve, Medio, Lungo	
	ECONOMIA CIRCOLARE (E5)	RIFIUTI	IMPATTO NEGATIVO ATTUALE	Impatto negativo sull'ambiente e sulla salute delle persone a causa della produzione e/o gestione inadeguata dei rifiuti provenienti dalle infrastrutture IT di Maps Group	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
			IMPATTO NEGATIVO ATTUALE	Generazione di rifiuti lungo la catena del valore a valle, derivante dallo smaltimento delle apparecchiature IT ed elettroniche necessarie per l'utilizzo dei servizi/software del Maps Group (ad esempio, Kiosk), con impatti negativi sull'ambiente e sulla salute delle persone.	Catena del valore a valle	Breve, Medio, Lungo
			IMPATTO NEGATIVO ATTUALE	Generazione di rifiuti elettronici lungo la catena del valore a monte, proveniente dallo smaltimento delle attrezzature IT dei fornitori di servizi cloud.	Catena del valore a monte	Breve, Medio, Lungo
			IMPATTO NEGATIVO ATTUALE	Contributo all'esaurimento delle risorse naturali derivante dalla necessità di approvvigionarsi di metalli rari per le attrezzature e infrastrutture IT del Gruppo e dei fornitori di servizi cloud.	Operazioni Proprie e Catena del valore a monte	Breve, Medio, Lungo

SOCIAL

ESRS TEMATICI	TEMA/ SOTTO TEMA	IRO	DESCRIZIONE	CATENA DEL VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
FORZA LAVORO PROPRIA (S1)	CONDIZIONI DI LAVORO	IMPATTO POSITIVO ATTUALE	Maps Group garantisce la salute e la sicurezza sul lavoro grazie alla promozione di un ambiente lavorativo sicuro, anche mediante la formazione in ambito salute e sicurezza e l'implementazione di adeguate misure di prevenzione.	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
		IMPATTO POSITIVO ATTUALE	Contributo al benessere e alla soddisfazione dei dipendenti attraverso l'offerta di un impiego sicuro, equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e condizioni di lavoro adeguate (ad esempio, orario di lavoro, salari, lavoro da remoto e orari di lavoro flessibili).	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
		IMPATTO POSITIVO ATTUALE	Impatto positivo sulla motivazione della forza lavoro derivante dall'offerta di iniziative welfare, come incentivi non monetari, congedo parentale, assicurazione sanitaria, buoni pasto.	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
		OPPORTUNITÀ	'L'impegno di Maps Group nel garantire un'occupazione stabile, salari equi, un buon equilibrio tra vita professionale e privata e iniziative di welfare favorisce una maggiore retention e produttività dei dipendenti. Ciò potrebbe generare risparmi economici a lungo termine per il Gruppo, tra cui la riduzione dell'assenteismo, minori costi di turnover e di assunzione/formazione, oltre a creare nuove opportunità di business e rafforzare la reputazione aziendale.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
	ATTRAZIONE DEI TALENTI	IMPATTO POSITIVO ATTUALE	Contributo al benessere e allo sviluppo professionale della forza lavoro di Maps Group mediante la condivisione delle competenze dei nuovi talenti.	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
	PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI	IMPATTO POSITIVO ATTUALE	Impatto positivo sulla forza lavoro, grazie alla promozione della parità di genere e delle pari opportunità per i dipendenti di genere femminile e maschile, per persone con disabilità e/o altre difficoltà di accesso all'occupazione, nonché alla protezione contro ogni forma di molestia per i gruppi sotto rappresentati/ fragili (ad esempio, gruppi di genere, sociali o religiosi).	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
		IMPATTO POSITIVO ATTUALE	Contributo allo sviluppo personale e professionale dei dipendenti attraverso l'offerta di opportunità di formazione (ad esempio, Piano Annuale di Formazione), con l'obiettivo di migliorare e investire nell'acquisizione e/o miglioramento delle competenze e abilità.	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
		RISCHIO	Il mancato rispetto delle pari opportunità o l'accesso all'occupazione per le persone con disabilità, che possa causare episodi discriminatori e/o violare le leggi su diversità e uguaglianza, potrebbe comportare conseguenze legali.	Operazioni Proprie	Breve, Medio
		OPPORTUNITÀ	Lo sviluppo di una forza lavoro qualificata attraverso programmi di formazione mirati può favorire una maggiore soddisfazione e retention dei dipendenti, migliorando nel contempo la produttività del personale. Ciò può tradursi in vantaggi economici per Maps Group, tra cui la riduzione dei costi di turnover e l'incremento della produttività aziendale.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
	CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI (S4)	IMPATTI LEGATI ALLE INFORMAZIONI PER I CONSUMATORI	OPPORTUNITÀ	Miglioramento della reputazione aziendale grazie all'impegno del Gruppo nella protezione dei dati personali e sensibili dei clienti.	Operazioni Proprie
IMPATTO POSITIVO POTENZIALE			Aumento della soddisfazione dei clienti grazie ad un'offerta di prodotti/servizi che soddisfa costantemente le loro esigenze e alla fornitura di servizi innovativi.	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
SODDISFAZIONE DEI CLIENTI		RISCHIO	Rischio di riduzione della soddisfazione dei clienti a causa di un'offerta di prodotti / servizi obsoleti e della carenza di investimenti nell'innovazione.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
		IMPATTO POSITIVO POTENZIALE	Impatto positivo sulla soddisfazione dei clienti grazie a investimenti e attività di ricerca e sviluppo, finalizzati a progettare soluzioni innovative, anche con un'attenzione alla sostenibilità.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE		OPPORTUNITÀ	Un dialogo attivo con i clienti può favorire lo sviluppo di un'offerta di prodotti/ servizi più innovativa e attraente.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo



GOVERNANCE

ESRS TEMATICI	TEMA/ SOTTO TEMA	IRO	DESCRIZIONE	CATENA DEL VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
CONDOTTA DELLE IMPRESE (G1)	CULTURA D'IMPRESA	IMPATTO POSITIVO ATTUALE	Promozione di pratiche di business etiche e corrette, grazie ad una struttura di governance solida e diversificata, che include anche un sistema di governance della sostenibilità, e all'adozione del Codice Etico e del Modello 231.	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
		OPPORTUNITÀ	L'implementazione di pratiche aziendali etiche e di sistemi di governance, grazie al Codice Etico, Codice di Condotta, Modello 231 e altre procedure di Gruppo, può portare un miglioramento della reputazione aziendale, ad un aumento del valore di mercato e a maggiori opportunità di business.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
	PROTEZIONE DEGLI INFORMATI	IMPATTO POSITIVO ATTUALE	Impatto positivo derivante dall'adozione di una procedura di whistleblowing, che tutela l'identità e la riservatezza dei segnalanti.	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
		OPPORTUNITÀ	Maggiore fiducia da parte degli stakeholder e del mercato, con conseguenti benefici reputazionali, grazie ad un sistema di governance trasparente, che include un solido meccanismo di whistleblowing.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
	CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	RISCHIO	Gli episodi di corruzione e/o tangenti e le violazioni delle normative anti-corruzione potrebbero avere gravi ripercussioni per Maps Group. Queste potrebbero includere il rischio di perdere opportunità di business, poiché gli stakeholder potrebbero evitare di collaborare con un'azienda coinvolta in pratiche non etiche, nonché costi legali e finanziari significativi legati a procedimenti legali e sanzioni.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
ENTITY- SPECIFIC	CREAZIONE E DISTRIBUZIONE DI VALORE ECONOMICO	IMPATTO POSITIVO ATTUALE	Contributo attivo alla creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder di Maps Group, grazie ad una solida performance economica e stabilità finanziaria, con l'obiettivo di una crescita sostenibile.	Operazioni Proprie	Breve, Medio, Lungo
		OPPORTUNITÀ	Miglioramento della reputazione aziendale derivante dalla distribuzione del valore generato a tutti gli stakeholder del Gruppo.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
	PROPRIETÀ INTELLETTUALE E COMPETITIVE BEHAVIOUR	RISCHIO	La mancanza di investimenti in ricerca e sviluppo potrebbe avere significative implicazioni finanziarie per Maps Group, inclusa la possibile perdita di vantaggio competitivo e opportunità di business.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
		OPPORTUNITÀ	Opportunità di generare ulteriori ricavi (ad esempio, royalties e licenze) e di ottenere un vantaggio competitivo nel mercato grazie all'impegno del Gruppo nella protezione della proprietà intellettuale e dei diritti ad essa associati.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
	RISK MANAGEMENT E CONTINUITÀ AZIENDALE	RISCHIO	Un sistema di gestione del rischio assente o inadeguato può compromettere il business di Maps Group.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
		OPPORTUNITÀ	Avere un sistema di gestione del rischio robusto, che consideri anche i rischi legali alla sostenibilità, può apportare benefici al Maps Group, garantendo una solida performance finanziaria, viabilità economica e protezione da potenziali interruzioni.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
	PRIVACY DEI DATI, SICUREZZA DEI DATI E CYBERSECURITY	RISCHIO	Rischio di costi finanziari e legali più elevati dovuti alla non conformità alle normative legislative, regolamentari e contrattuali relative alla protezione e privacy dei dati. Questo potrebbe comportare sanzioni significative e cause legali da parte delle parti danneggiate, oltre ad un aumento dei costi operativi legati alle interruzioni delle attività aziendali in caso di violazioni dei dati o malfunzionamenti dei sistemi IT.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo
OPPORTUNITÀ		Affrontando in modo proattivo la protezione dei dati e rafforzando le misure di cybersecurity, anche grazie all'adozione della politica ISO 27001 (Politica sulla sicurezza delle informazioni), Maps Group può ottenere vantaggi economici. Questi potrebbero comprendere una maggiore stabilità finanziaria, crescita aziendale, un vantaggio competitivo e l'accesso a nuove opportunità di business.	Operazioni Proprie	Medio, Lungo	

2.5 GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

IRO-1 DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Rispetto al periodo di rendicontazione precedente, il Gruppo ha completamente rivisto il proprio processo di materialità. Per ulteriori dettagli sul processo di materialità, si rimanda alla sezione: **[SBM-3 Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia ed il Modello aziendale.](#)**

Il processo seguito da Maps per identificare gli impatti, rischi e opportunità (di seguito, «IRO») si è articolato in due fasi principali:

- Mappatura dei temi, sotto-temi e sotto-sotto-temi degli standard ESRS potenzialmente rilevanti per il Gruppo, in relazione al proprio modello di business e alle proprie attività operative e alla propria catena del valore. Per ciascun tema potenzialmente materiale, sono stati identificati gli IROs, specificando la tipologia dell'impatto (se gli impatti sono positivi o negativi, attuali o potenziali), l'ambito di manifestazione (se si verificano nelle proprie operazioni o nella catena del valore - a monte o a valle -); l'orizzonte temporale (breve (<1), medio (1-5) o lungo termine (>5); i gruppi di stakeholder coinvolti (interni o esterni); i rischi e le opportunità derivanti dagli impatti e dalle dipendenze, con indicazione dell'orizzonte temporale, degli effetti finanziari sulla performance economica in termini di ricavi, costi e accesso/costo del capitale, e dell'origine (inazione o impegno).

La valutazione della materialità d'impatto, finalizzata a identificare, valutare e prioritizzare gli impatti attuali e potenziali generati dal Gruppo sulle persone e sull'ambiente, si è articolata nelle seguenti fasi:

- Identificazione degli impatti potenzialmente materiali da parte del team di sostenibilità (funzione esperta), sulla base di analisi di settore, mappatura della catena del valore e precedenti analisi di materialità.
- Valutazione degli impatti da parte degli stakeholder interni (es. dipendenti, top management, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) ed esterni (es. fornitori, clienti, partner commerciali), mediante workshop e survey con attribuzione di un punteggio a ciascun impatto identificato, secondo una metodologia di scoring dedicata, valutando la magnitudo e la probabilità di accadimento di tale impatto.
- Applicazione di una soglia di materialità predeterminata ai risultati.
- Finalizzazione della long-list degli impatti materiali e dei relativi standard tematici ESRS.
- Validazione finale dei risultati della doppia materialità da parte del Consiglio di Amministrazione.

Nel processo di identificazione degli impatti sono stati considerati anche fattori che possono aumentare il rischio di impatti negativi (gravità, severità e probabilità), come la localizzazione geografica del Gruppo o la presenza di lavoratori appartenenti a categorie vulnerabili (es. persone con disabilità).

Gli impatti sono stati collegati sia alle attività dirette di Maps Group, sia a relazioni d'affari lungo la catena del valore. Per ciascun impatto, è stato riportato il luogo di manifestazione (attività proprie, catena del valore a monte o a valle).

Stakeholders interni ed esterni sono stati coinvolti tramite survey e workshop (in presenza e online). Una survey di valutazione degli impatti è stata inviata a diverse categorie di stakeholders, chiedendo loro di assegnare un punteggio a tutti gli impatti (positivi e negativi, attuali e potenziali) in termini di probabilità e gravità (scala, ampiezza e irrimediabilità – solo per gli impatti negativi). Sono state, inoltre, condotte interviste con stakeholders interni (es. dipendenti, responsabili di unità) e con il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.



Gli impatti sono stati collegati sia alle attività dirette di Maps Group, sia a relazioni d'affari lungo la catena del valore. Per ciascun impatto, è stato riportato il luogo di manifestazione (attività proprie, catena del valore a monte o a valle).

Stakeholders interni ed esterni sono stati coinvolti tramite survey e workshop (in presenza e online). Una survey di valutazione degli impatti è stata inviata a diverse categorie di stakeholders, chiedendo loro di assegnare un punteggio a tutti gli impatti (positivi e negativi, attuali e potenziali) in termini di probabilità e gravità (scala, ampiezza e irrimediabilità – solo per gli impatti negativi). Sono state, inoltre, condotte interviste con stakeholders interni come: dipendenti, responsabili di unità, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

Gli impatti sono stati valutati secondo una duplice prospettiva, con le seguenti metodologie di scoring:

- **Probabilità di accadimento**, con punteggio da 0 (molto improbabile) a 5 (certo) per impatti potenziali. Per gli impatti attuali, la probabilità è stata automaticamente assegnata pari a 5 (certo, 100%).
- **Gravità dell'impatto**, valutata in termini di:
 - scala (quanto è grave/benefico l'impatto);
 - portata (quanto è diffuso);
 - irrimediabilità (grado in cui l'impatto negativo può essere sanato).

I punteggi vanno da 0 (nessuno/totalmente rimediabile) a 5 (irrimediabile o con impatto molto elevato).

Maps Group ha condotto, inoltre, una valutazione di materialità finanziaria, volta a identificare, valutare e prioritizzare i rischi e le opportunità legate alla sostenibilità che possono avere un impatto sulla performance finanziaria del Gruppo.

I rischi e le opportunità sono stati inizialmente individuati dal Team Sostenibilità, sulla base del modello di business, delle dipendenze e delle precedenti analisi di rischio. Successivamente, sono stati valutati e prioritizzati da esperti interni (funzioni finance e compliance) in base agli effetti finanziari. L'identificazione dei rischi e delle opportunità ha incluso anche le connessioni con impatti, dipendenze e sviluppi legati alla sostenibilità, come eventi climatici estremi o nuove normative per la mitigazione del cambiamento climatico.

I rischi e le opportunità identificati sono stati valutati attraverso una doppia prospettiva: la probabilità di accadimento e l'entità dell'effetto finanziario, in termini di ricavi, costi, accesso al credito o costo del capitale. Il sistema di punteggio, che va da 0 (nessuno) a 5 (aumento/riduzione superiore al 5% nei ricavi, nei costi, nel costo del capitale o nell'accesso al credito), è stato attentamente revisionato dal dipartimento finanziario ed è stato definito sulla base dei bilanci finanziari di Maps Group. Il punteggio e la soglia di materialità hanno prodotto un elenco finale di rischi e opportunità che hanno superato la soglia prestabilita.

Le analisi dei rischi precedenti rilevate per il tramite della funzione **COMPLIANCE** di Maps Group sono state utilizzate per definire e identificare i rischi legati alla sostenibilità.



Il Team Sostenibilità ha gestito l'intero processo di doppia materialità, in collaborazione con consulenti esterni e funzioni aziendali interne, ove necessario. Le funzioni aziendali Finance e Controllo di Gestione sono state coinvolte per l'applicazione dei sistemi di punteggio e delle soglie di materialità finanziaria, al fine di garantire coerenza con i criteri con cui i rischi e le opportunità finanziarie vengono generalmente valutati. **Il Consiglio di Amministrazione** ha preso parte alla gestione e valutazione degli IROs attraverso un workshop dedicato. I risultati della doppia materialità sono stati presentati al Consiglio di Amministrazione per assicurarne l'integrazione nei processi decisionali.

Poiché i rischi e le opportunità materiali sono strettamente legati alle attività core del Gruppo, il processo di gestione sarà integrato nei presidi e nei processi di governance esistenti.

I parametri di input utilizzati nel processo di doppia materialità hanno incluso **documentazione rilevante, precedenti analisi di materialità, interviste e survey**.

Una volta identificati e analizzati gli impatti, i rischi e le opportunità, questi sono stati sottoposti a un **processo di valutazione e validazione da parte degli stakeholder coinvolti**.

La lista finale degli IRO materiali costituisce la base per le pratiche di rendicontazione.





2.6 INFORMATIVE RENDICONTATE

Nel redigere il presente Bilancio di Sostenibilità, Maps Group ha esaminato un'ampia serie di obblighi informativi, tenendo conto degli IROs (Impatti, Rischi e Opportunità), come identificati nei Paragrafi precedenti, e ha mappato i requisiti informativi rilevanti.

Oltre agli standard trasversali, Maps Group ha applicato i seguenti standard tematici ESRS:

- **ESRS E1 Cambiamenti Climatici (applicate misure di phase-in);**
- **ESRS E5 Uso delle Risorse ed Economia Circolare (applicate misure di phase-in);**
- **ESRS S1 Forza Lavoro Propria;**
- **ESRS S4 Consumatori e Utilizzatori Finali (applicate misure di phase-in);**
- **ESRS G1 Condotta delle Imprese.**

Per l'elenco dettagliato degli obblighi di informativa cui Maps Group ha adempiuto nella dichiarazione di sostenibilità, si rimanda all'Indice dei Contenuti ESRS di seguito riportato.

INFORMATIVA	RIFERIMENTO
ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI	
Obbligo di informativa BP-1 – Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	pag.
Obbligo di informativa BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche	pag. 7-8
Obbligo di informativa GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	pag. 9-10-11
Obbligo di informativa GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	pag. 12
Obbligo di informativa GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	pag. 12
Obbligo di informativa GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza	pag. 13
Obbligo di informativa GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	pag. 13
Obbligo di informativa SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore	pag. 14-15
Obbligo di informativa SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi	pag. 17
Obbligo di informativa SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	pag. 18-19
Obbligo di informativa IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	pag. 19-20
Obbligo di informativa IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	pag. 21

ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI	
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Phase-in
Obbligo di informativa E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	Pag. 31
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Pag. 38
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	Pag. 31
Obbligo di informativa E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Pag. 31
Obbligo di informativa E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	Pag. 31
Obbligo di informativa E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Pag. 34
Obbligo di informativa E1-5 – Consumo di energia e mix energetico	Pag. 33
Obbligo di informativa E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	Pag. 35
ESRS E5 – USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE (applicate misure di phase-in)	
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Pag. 37
Obbligo di informativa E5-1 – Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Pag. 37
Obbligo di informativa E5-2 – Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Pag. 37
Obbligo di informativa E5-3 – Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Pag. 38
Obbligo di informativa E5-5 – Flussi di risorse in uscita	Pag. 38



INFORMATIVA	RIFERIMENTO
ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA	
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Pag. 39
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Pag. 39
Obbligo di informativa S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria	Pag. 40
Obbligo di informativa S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	Pag. 40
Obbligo di informativa S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Pag. 40
Obbligo di informativa S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	Pag. 41
Obbligo di informativa S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Pag. 42
Obbligo di informativa S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Pag. 42
Obbligo di informativa S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Pag. 43
Obbligo di informativa S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	
Obbligo di informativa S1-9 – Metriche della diversità	Pag. 43-44
Obbligo di informativa S1-10 – Salari adeguati	Pag. 45
Obbligo di informativa S1-11 – Protezione sociale	Pag. 45
Obbligo di informativa S1-12 – Persone con disabilità	Pag. 45
Obbligo di informativa S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Pag. 46
Obbligo di informativa S1-14 – Metriche di salute e sicurezza	Pag. 49
Obbligo di informativa S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Pag. 50-51
Obbligo di informativa S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Pag. 51

INFORMATIVA	RIFERIMENTO
ESRS S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Pag. 32
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Pag. 40
Obbligo di informativa S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Pag. 53
Obbligo di informativa S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Phase-in
Obbligo di informativa S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Pag. 53
Obbligo di informativa S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	Pag. 53
ESRS G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE	
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Pag. 10-11
Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Pag. 54
Obbligo di informativa G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	Pag. 55
Obbligo di informativa G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Pag. 55
Obbligo di informativa G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva	Pag. 55



Per gli elementi d'informazione dell'ESRS 2 e degli ESRS tematici che derivano da altri atti legislativi dell'UE, si rimanda alla tabella sottostante:

Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE:

Informativa	Riferimen- to SFDR ⁽²³⁾	Riferimento terzo pilastro ⁽²⁴⁾	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ⁽²⁵⁾	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁽²⁶⁾	Numero Pagina/Pa- ragrafo
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	✓		✓		Pag. 10
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)			✓		Pag. 10
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	✓				Pag. 13
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	✓	✓	✓		N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	✓		✓		N/A
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	✓		✓		N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)			✓		N/A
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14				✓	Pag. 31
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)		✓	✓		Pag. 31
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	✓	✓	✓		Pag. 33
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	✓				Pag. 33
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	✓				Pag. 34
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	✓				Pag. 34
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	✓	✓	✓		Pag. 35
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	✓	✓	✓		Pag. 35
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	✓				Pag. 38
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	✓				N/A

Informativa	Riferimen- to SFDR ⁽²³⁾	Riferimento terzo pilastro ⁽²⁴⁾	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ⁽²⁵⁾	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁽²⁶⁾	Numero Pagina/Pa- ragrafo
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	✓				N/A
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	✓				-
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21			✓		-
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	✓				N/A
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	✓				Pag. 48-49
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	✓				Pag. 39
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	✓		✓		Pag. 49
ESRS S1-14 Numero di giornate perse a causa di ferite, infortuni, incidenti mortalità o malattie, paragrafo 88, lettera e)	✓				Pag. 49
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	✓				Pag. 51
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	✓		✓		-
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	✓				Pag. 53
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	✓		✓		N/A
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	✓				N/A
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	✓				-
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	✓				Pag. 39
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	✓		✓		Pag. 54- 55
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	✓				Pag. 54- 55



HIGHLIGHTS

3. INFORMAZIONI ECONOMICHE

VALORE ECONOMICO GENERATO



33,2 Mln
2024

30,4 Mln
2023

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



83%
2024

85%
2023

+6% CAPITALE SOCIALE
MAPS S.P.A.

+7% N° AZIONI ORDINARIE

+4,67%

PATRIMONIO
NETTO MAPS S.P.A.

EUROPEAN TAXONOMY

	RICAVI	CAPEX	OPEX
PERCENTUALE DI ATTIVITÀ ECONOMICHE AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA	31%	26%	34%



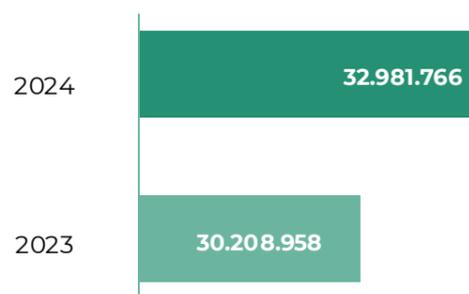
3.1 GENERAZIONE DEL VALORE ECONOMICO

Nel 2024, in coerenza con la strategia di crescita sostenibile adottata dal Gruppo, Maps Group ha proseguito gli investimenti nello sviluppo e nella valorizzazione dei propri prodotti software proprietari, consolidando un modello di business distintivo, resiliente e orientato alla creazione di valore di lungo periodo.

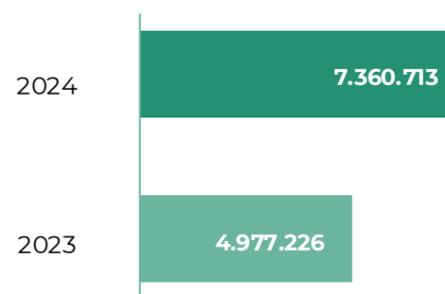
L'approccio del Gruppo si differenzia significativamente rispetto a quello tradizionale del settore IT, ancora largamente basato sulla fornitura di soluzioni custom o consulenze specialistiche. Maps Group, al contrario, ha costruito un modello centrato su:

- scalabilità dei propri prodotti;
- redditività sostenibile e maggiore efficienza operativa;
- componenti ricorrenti (SaaS, canoni e servizi continuativi), in grado di generare stabilità e prevedibilità nei flussi economici.

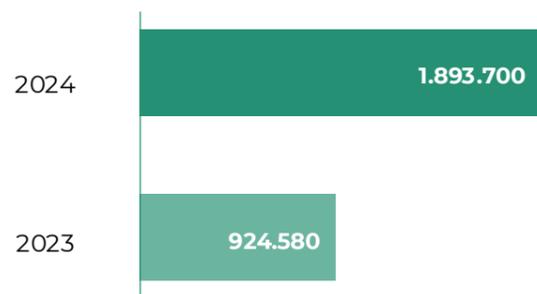
VALORE DELLA PRODUZIONE (€)



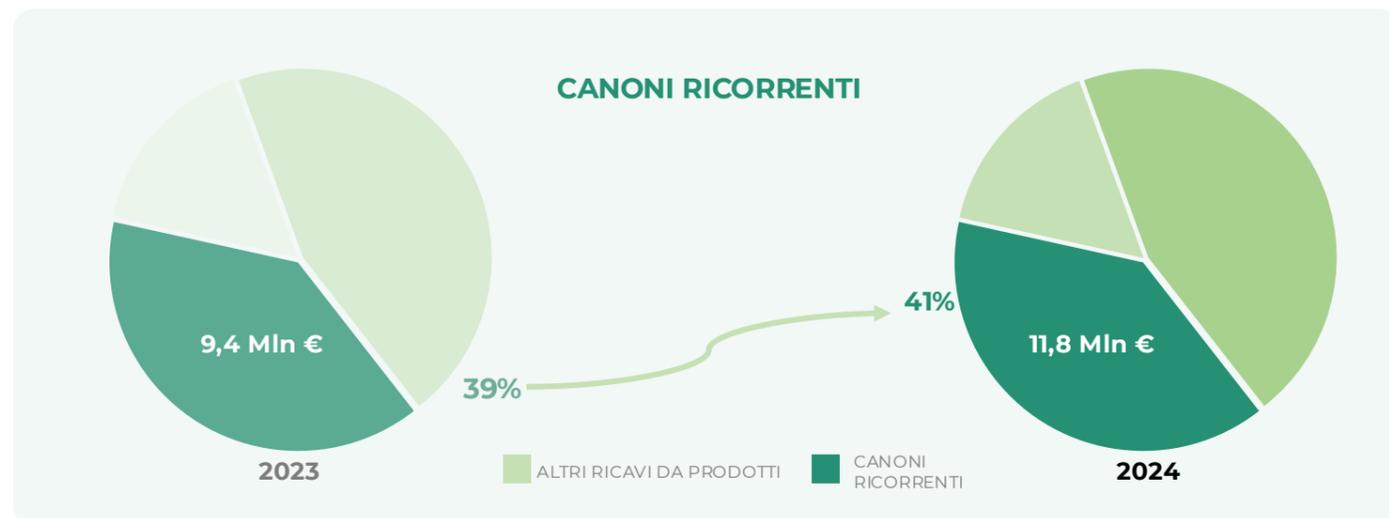
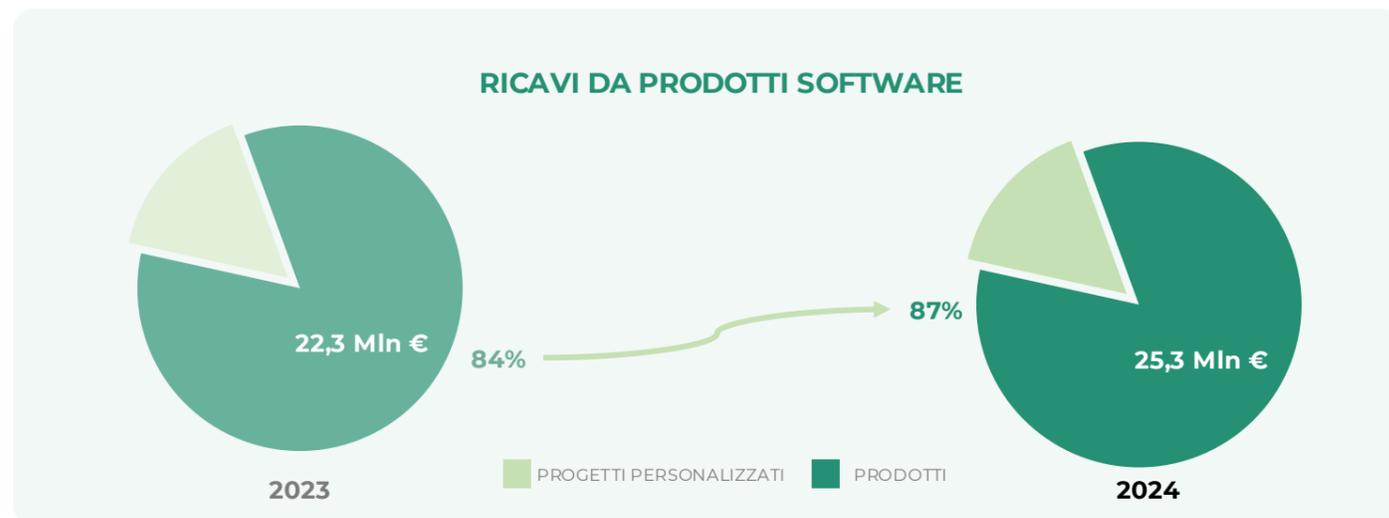
EBITDA (€)



UTILE NETTO (€)



Questo modello di business ha consentito al Gruppo di accrescere il peso del valore economico generato dai prodotti software rispetto al totale dei ricavi, migliorando la qualità dei risultati e il posizionamento competitivo sul mercato oltre che a incrementare la componente ricorrente.



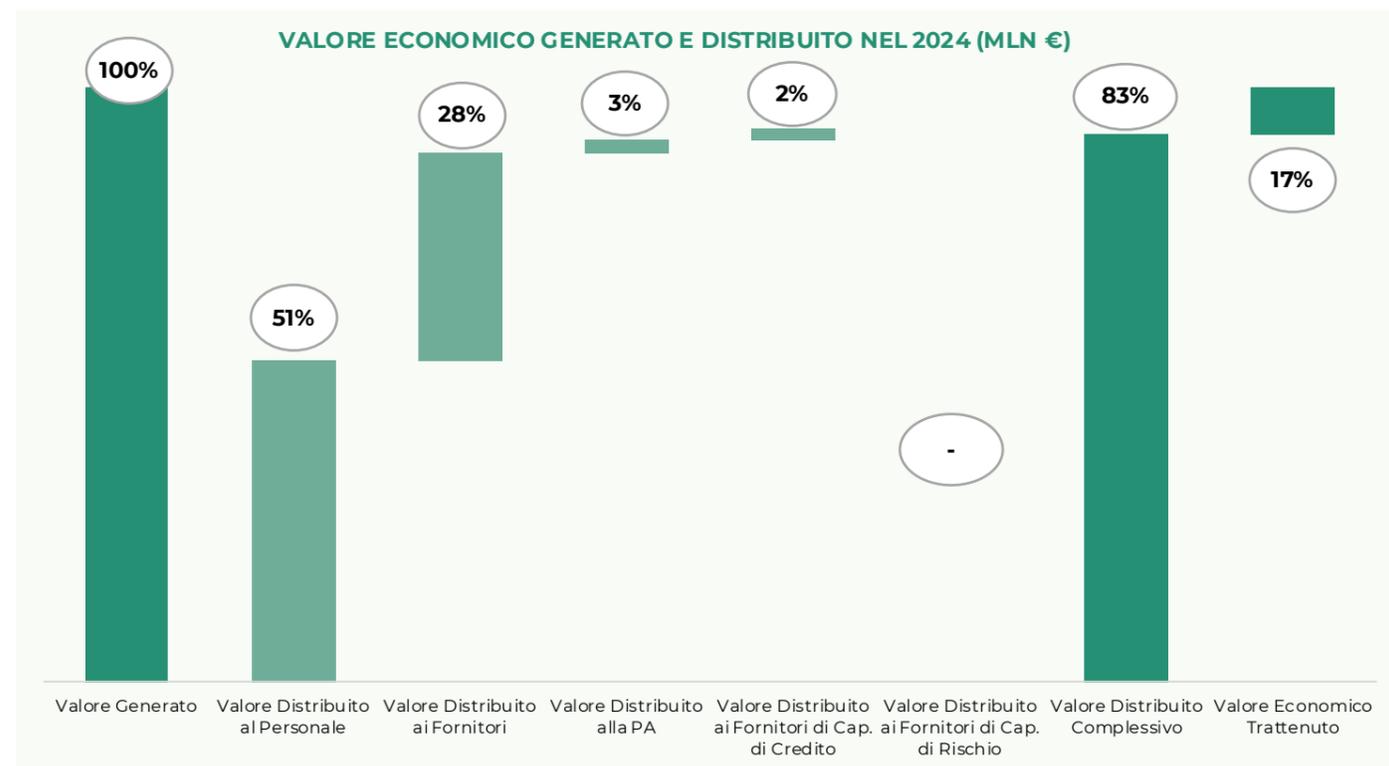
Nel corso del 2024, il capitale sociale di Maps S.p.A. è aumentato da Euro 1.447.227,48 A Euro 1.536.891,68. Questo incremento è stato determinato principalmente dall'esercizio dei warrant avvenuto durante l'ultima nona finestra di conversione.

Di conseguenza, il numero di azioni ordinarie in circolazione è passato da 12.385.549 a 13.282.191 (+7%). Il patrimonio del Gruppo, calcolato secondo i principi IFRS, è aumentato da a 22.322.802 Euro a 25.730.880 (+15%).



3.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO

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



Nel 2024, Maps Group ha generato un valore economico complessivo pari a 33 milioni di euro, in crescita rispetto ai 30 milioni dell'anno precedente. Come evidenziato dalla tabella, la maggior parte del valore generato è stata redistribuita ai principali stakeholder coinvolti nell'attività del Gruppo.

In particolare, il valore economico distribuito complessivo è stato pari a 28 milioni di euro, corrispondente a circa l'83% del valore generato. Le principali destinazioni sono state:

- il personale del Gruppo ha ricevuto il 51% del valore generato (17 milioni di euro), a conferma dell'importanza strategica attribuita al capitale umano;
- ai fornitori è stata destinata una quota pari a circa 28% (9 milioni di euro), tra costi del venduto, servizi e spese operative;
- la Pubblica Amministrazione ha beneficiato di circa 1 milione di euro, pari a quasi il 3% del totale, con un incremento significativo rispetto al 2023, in linea con la crescita dell'utile e della base imponibile;
- i fornitori di capitale di credito hanno ricevuto circa il 2% del valore generato (0,7 milioni di euro) attraverso oneri finanziari.

Come già avvenuto negli anni precedenti, anche nel 2024 il Gruppo ha scelto di **non distribuire utili** agli azionisti, preferendo trattenere in azienda le risorse per supportare gli investimenti futuri e consolidare il proprio modello di crescita.

Il valore economico trattenuto dal Gruppo è stato pari a 5,6 milioni di euro, corrispondente al 17% del valore generato, e comprende l'utile d'esercizio (1,89 milioni) e gli ammortamenti (3,7 milioni), destinati al rafforzamento patrimoniale e allo sviluppo di asset immateriali strategici.

Complessivamente, oltre l'80% del valore generato è stato redistribuito a stakeholder interni ed esterni che contribuiscono in modo attivo alla creazione del valore stesso, mentre la parte restante è stata reinvestita nell'ottica di sostenere l'evoluzione sostenibile del Gruppo.

Valore generato e distribuito	2024	2023
Valore economico generato	33.172.876 €	30.401.460 €
Ricavi dalle vendite	25.924.904 €	27.793.407 €
Altri ricavi	702.167 €	810.859 €
Variazione dei lavori in corso su ordinazione	3.209.481 €	- 1.057.975 €
Proventi finanziari	191.110 €	192.501 €
Incrementi per lavori interni	3.145.214 €	2.662.668 €
Valore economico distribuito complessivo	27.574.723 €	25.960.959 €
Valore economico distribuito ai fornitori	9.213.880 €	9.383.554 €
Costo del venduto	1.464.612 €	1.913.150 €
Costo dei servizi	6.506.112 €	6.387.629 €
Costi fissi operativi	910.560 €	989.456 €
Costi non ricorrenti	332.597 €	93.319 €
Valore distribuito al personale	16.739.769 €	15.941.499 €
Costo del personale	16.739.769 €	15.941.499 €
Valore distribuito ai fornitori di capitale di credito	714.345 €	583.949 €
Oneri finanziari	714.345 €	583.949 €
Valore distribuito ai fornitori di capitale di rischio	- €	- €
Utili distribuiti	- €	- €
Valore distribuito alla Pubblica Amministrazione	906.728 €	51.957 €
Imposte d'esercizio	906.728 €	51.957 €
Valore economico trattenuto dal Gruppo	5.598.153 €	4.440.503 €
Utile d'esercizio	1.893.700 €	924.580 €
Ammortamenti	3.704.453 €	3.515.923 €



3.3 TASSONOMIA EUROPEA

La Tassonomia Europea è un sistema di classificazione definito dal Regolamento (UE) 2020/852, volto a identificare quelle attività economiche che possono essere considerate sostenibili. Si tratta di uno strumento normativo fondamentale per orientare il sistema finanziario europeo verso investimenti realmente sostenibili, favorendo la trasparenza, la comparabilità tra imprese e la lotta al greenwashing.

Il Regolamento, entrato in vigore nel giugno 2020, definisce i criteri tecnici per stabilire se un'attività economica possa essere considerata ecosostenibile, sulla base della sua capacità di **contribuire in modo sostanziale ad almeno uno dei sei obiettivi ambientali** individuati:



Inoltre, affinché un'attività economica possa essere considerata sostenibile ai sensi della Tassonomia UE, non è sufficiente che contribuisca in modo sostanziale a uno degli obiettivi ambientali: essa deve anche **non arrecare danni significativi agli altri obiettivi** ambientali, in conformità con il principio del *Do No Significant Harm (DNSH)*, e deve **rispettare le salvaguardie sociali minime**, che fanno riferimento ai principi fondamentali riconosciuti dalle Nazioni Unite e dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

In questo contesto, le imprese non finanziarie sono tenute a **rendicontare annualmente** tre indicatori di performance (KPI):

- la **quota del fatturato** generato da attività considerate ammissibili e allineate alla Tassonomia;
- la **quota delle spese in conto capitale (CapEx)** investite in tali attività;
- infine, la **quota delle spese operative (OpEx)** ad esse collegate.

L'APPROCCIO DI MAPS GROUP

Maps Group continua a monitorare con attenzione l'evoluzione della normativa europea e si impegna a rafforzare progressivamente il proprio sistema di rendicontazione in linea con i requisiti normativi e le best practice ESG.

Per l'esercizio 2024, il Gruppo ha proseguito l'analisi e la rendicontazione delle **attività economiche ammissibili**, in continuità con quanto già avviato nel bilancio dello scorso anno. La metodologia utilizzata per il calcolo dei principali indicatori economico-finanziari (fatturato, CapEx, OpEx) si basa sui dati estratti dal Bilancio Consolidato e dalla contabilità gestionale interna.

IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

Il **processo di identificazione** delle attività ammissibili ha previsto diverse fasi. In primo luogo, è stata effettuata una valutazione preliminare delle attività del Gruppo, al fine di verificarne l'allineamento con almeno uno dei sei obiettivi ambientali previsti dalla Tassonomia UE. Successivamente, è stata condotta una mappatura sistematica delle attività di Maps Group per i settori contemplati dalla normativa, con un'analisi dettagliata dei processi, dei progetti e delle spese aziendali, volta a verificarne la coerenza rispetto ai criteri tecnici stabiliti dalla Commissione Europea.

L'analisi è stata applicata in modo trasversale a tutte le dimensioni rilevanti e ha consentito di individuare attività riconducibili a tre obiettivi specifici: **mitigazione, adattamento ai cambiamenti climatici e transizione verso un'economia circolare**.

OBIETTIVO	ATTIVITÀ DI MAPS GROUP	KPI RICONSIDERATI
Mitigazione dei cambiamenti climatici	MCC 8.1) Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	Ricavi, OpEx, CapEx
Adattamento ai cambiamenti climatici	ACC 8.2) Programmazione, consulenza informatica e attività connesse	Ricavi, OpEx
Transizione verso un'economia circolare	TEC 4.1) Fornitura di soluzioni IT/OT data-driven TEC 5.2) Vendita pezzi di ricambio	Ricavi, OpEx



MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Le attività ricondotte a questo obiettivo si concentrano principalmente nel perimetro della Business Unit Energy. In particolare, Maps Group contribuisce alla mitigazione del cambiamento climatico attraverso **l'elaborazione e il trattamento intelligente dei dati energetici**, che consente ai clienti un miglior controllo sull'efficienza dei propri impianti. Le **soluzioni software sviluppate**, tra cui il monitoraggio e l'ottimizzazione dei consumi, **promuovono una gestione più sostenibile dell'energia prodotta da fonti rinnovabili**.



Tali attività generano ricavi e richiedono spese operative legate alla configurazione, installazione e assistenza dei software, oltre a investimenti in ricerca e sviluppo per l'evoluzione delle tecnologie dedicate al monitoraggio e all'efficientamento energetico. In questo ambito rientrano anche gli sviluppi dedicati alla piattaforma per la gestione delle Comunità Energetiche, pensata per supportare la gestione di Comunità Energetiche Rinnovabili e gruppi di autoconsumo collettivo.



ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

In relazione a questo obiettivo, le attività ammissibili si riferiscono a iniziative che contribuiscono a rendere le strutture e i processi aziendali più resilienti agli effetti dei cambiamenti climatici.

Maps Group, tramite la propria controllata Energenius S.r.l., ha offerto **servizi di consulenza tecnica in ambito energetico**, tra cui rientrano pratiche come la redazione della Relazione Energetica (ex Legge 10/1991), gli Attestati di Prestazione Energetica (APE), il supporto per il Superbonus 110% e le dichiarazioni ENEA.

Queste attività si traducono in ricavi, costi operativi e investimenti in sviluppo tecnologico, contribuendo al rafforzamento della capacità dei clienti di rispondere ai rischi climatici.

Oltre ai servizi di consulenza, anche la manutenzione e assistenza tecnica dei software installati, nonché la gestione operativa delle Comunità Energetiche tramite le piattaforme proprietarie, sono incluse tra le spese ammissibili.



TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA CIRCOLARE

Infine, Maps Group contribuisce all'economia circolare attraverso un duplice approccio.

Da un lato, **promuove la manutenzione e il riutilizzo di componenti hardware, sostituendo parti danneggiate anche con elementi rigenerati o recuperati**, riducendo così lo spreco di materiali e prolungando la vita utile dei dispositivi.

Dall'altro, **sviluppa soluzioni IT/OT basate su dati (data-driven)**, in particolare nel settore Healthcare, che consentono di integrare sistemi informativi e operativi **con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e la gestione delle risorse nelle strutture sanitarie pubbliche e private**.

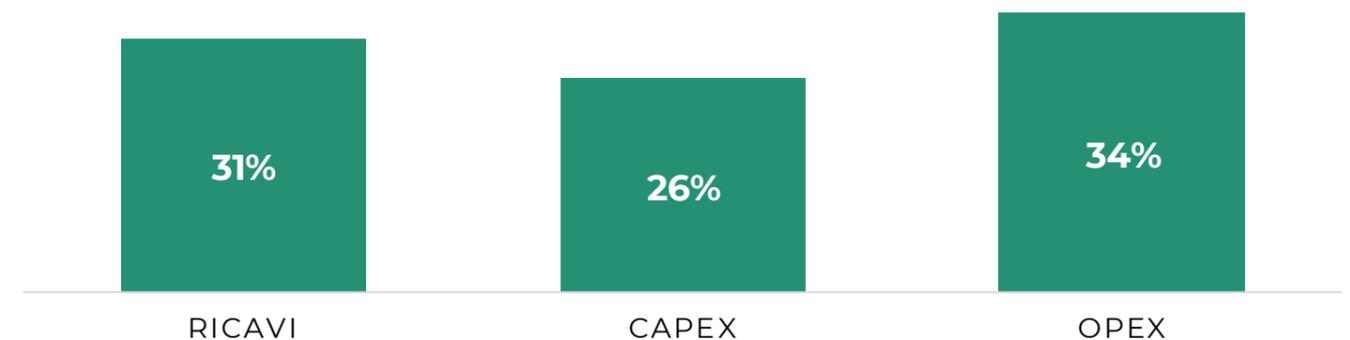
Le attività circolari sono state identificate principalmente nei progetti della BU Healthcare e, in misura minore, in alcune soluzioni SaaS della BU Energy. Le relative spese includono sia i costi operativi per l'assistenza e la gestione delle piattaforme, sia i ricavi derivanti dalla vendita di componenti e servizi.

RISULTATI COMPLESSIVI

A valle del processo di analisi e classificazione delle attività secondo i criteri stabiliti dalla Tassonomia UE, Maps Group ha determinato le quote percentuali di ricavi, investimenti (CapEx) e spese operative (OpEx) associate ad attività economiche considerate **ammissibili**.

Nel complesso, nel 2024, il 31% del fatturato del Gruppo è stato generato da attività economiche ammissibili, mentre le spese in conto capitale (CapEx) e le spese operative (OpEx) attribuite ad attività allineate rappresentano rispettivamente il 26% e il 34% del totale. La restante parte è costituita da attività attualmente non comprese tra quelle elencate nei regolamenti delegati, pur potendo includere iniziative di rilievo dal punto di vista ambientale o sociale che non rientrano formalmente nella Tassonomia.

ATTIVITÀ AMMISSIBILI

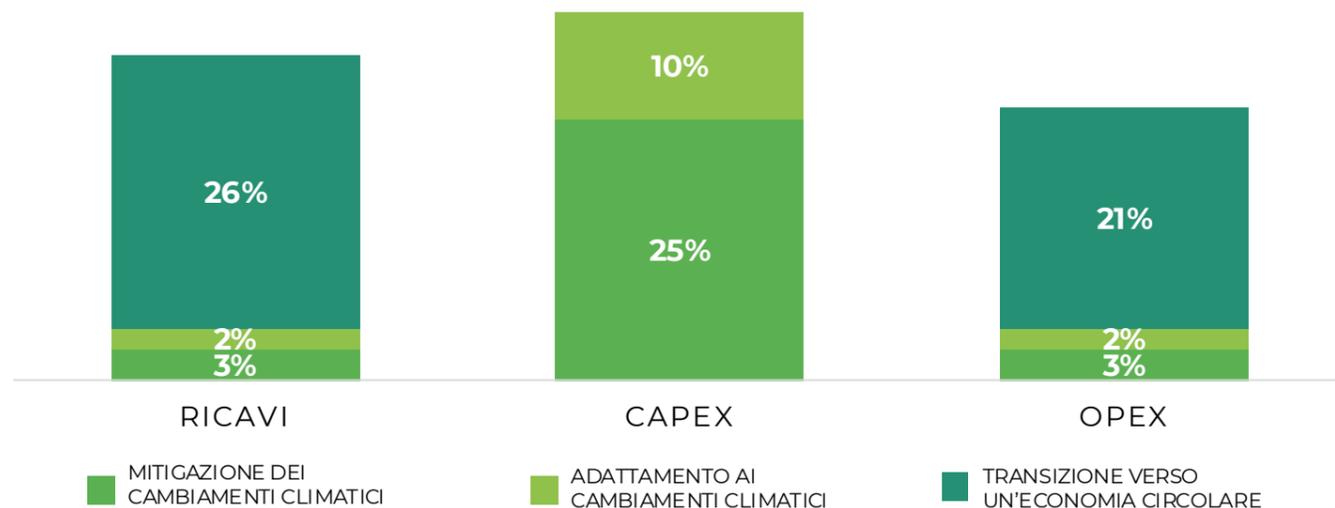


I risultati ottenuti riflettono la natura del modello di business di Maps Group, fortemente orientato allo sviluppo di soluzioni digitali in grado di contribuire all'efficienza energetica, alla dematerializzazione dei processi e alla transizione ecologica.



Di seguito sono riportate le informazioni richieste dal Regolamento UE, suddivise per ciascuno degli obiettivi delle attività economiche identificate come ammissibili, con l'indicazione delle principali grandezze economiche di riferimento.

OBIETTIVI DELLE ATTIVITÀ AMMISSIBILI DI MAPS GROUP



Infine, si riporta la tabella di dettaglio delle attività ammissibili contenente i valori utilizzati ai fini dei calcoli. Tali informazioni includono anche una descrizione sintetica delle attività e la loro classificazione secondo i codici della Tassonomia.

	Ricavi	OpEx	CapEx
CE 4.1) Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati	7.369.484 €	2.672.048 €	0
CE 5.2) Vendita di pezzi di ricambio	504.367 €	173.524 €	0
ACC 8.2) Programmazione informatica, consulenza informatica e attività connesse	570.542 €	220.049 €	330.950 €
CCM 8.1) Elaborazione dati, hosting e attività connesse	794.037 €	429.860 €	861.832 €
Attività ammissibili	9.238.430 €	3.495.481 €	1.192.782 €
Totali	29.836.552,00 €	13.699.399,00 €	3.463.780,00 €
Attività ammissibili (%)	31,0%	25,5%	34,4%

È importante sottolineare che i valori riportati sono stati elaborati sulla base dell'interpretazione vigente della normativa al momento della redazione del bilancio. Tuttavia, considerata la continua evoluzione del quadro normativo, tali interpretazioni potrebbero essere soggette a revisioni nei prossimi esercizi. Il Gruppo continuerà a monitorare gli aggiornamenti normativi e a perfezionare progressivamente il proprio sistema di rendicontazione, in linea con le best practice di settore.

METODO DI CALCOLO DELLA QUOTA DI ATTIVITÀ AMMISSIBILI PER KPI

Di seguito si descrivono i criteri di calcolo dei ricavi (Turnover), spese operative (OpEx) e investimenti (CapEx) generati da prodotti o servizi associati ad attività ecosostenibili.

TURNOVER

La determinazione della **quota di fatturato ammissibile alla Tassonomia europea** si basa sul rapporto tra i ricavi generati da attività identificate come ammissibili e il totale dei ricavi consolidati del Gruppo. Il valore risultante è espresso in percentuale, secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di finanza sostenibile.

Per il calcolo del **numeratore**, sono stati presi in considerazione i ricavi derivanti da specifiche linee di attività delle principali business unit di Maps Group. In particolare, per la Business Unit Healthcare sono stati inclusi i ricavi da canoni relativi ai servizi di manutenzione e assistenza, nonché i ticket collegati alla fornitura e gestione di hardware. Per quanto riguarda la Business Unit Energy, sono stati invece considerati i ricavi associati a servizi che contribuiscono alla transizione energetica, come le fee di monitoraggio ed efficientamento energetico, i canoni per le Comunità Energetiche e le consulenze tecniche specialistiche legate a pratiche regolamentate, tra cui: le attività connesse alla Legge 10/1991, che promuove l'uso efficiente dell'energia e lo sviluppo delle fonti rinnovabili, imponendo requisiti tecnici per edifici e impianti e rappresentando un riferimento normativo per le relazioni energetiche nei progetti edilizi; la redazione degli Attestati di Prestazione Energetica (APE); i servizi di consulenza legati al Superbonus; la predisposizione delle dichiarazioni ENEA, ovvero autocertificazioni di efficientamento energetico a seguito di interventi specifici.

Il **denominatore** del calcolo corrisponde, invece, al totale dei ricavi consolidati di Maps Group, comprensivi di tutte le entrate derivanti dalla vendita di beni e dalla prestazione di servizi.

OPEX

La quota di spese operative ammissibili alla Tassonomia Europea è stata calcolata sulla base del rapporto tra i costi direttamente associati ad attività ammissibili e il totale delle spese operative sostenute dal Gruppo nel corso dell'esercizio. Il valore risultante è espresso in percentuale, secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di finanza sostenibile.

Nel dettaglio, il **numeratore** include le spese riconducibili ad attività che rientrano nei criteri di ammissibilità previsti dal Regolamento (UE) 2020/852. Per la Business Unit Healthcare, sono stati considerati i costi sostenuti per i canoni relativi ai servizi di manutenzione e assistenza, nonché quelli connessi alla gestione degli hardware aziendali attraverso il sistema dei ticket. Per quanto riguarda la Business Unit Energy, sono stati inclusi i costi relativi alle attività di monitoraggio ed efficientamento energetico, alla gestione delle comunità energetiche e ai servizi di consulenza tecnica specialistica. Questi ultimi fanno riferimento a interventi normati come: le pratiche previste dalla Legge 10/1991, orientata all'efficienza energetica in ambito edilizio; la redazione degli Attestati di Prestazione Energetica (APE); l'assistenza legata alle detrazioni fiscali per il Superbonus; le dichiarazioni ENEA, che certificano interventi di miglioramento energetico.



CAPEX

La determinazione della quota di spese in conto capitale ammissibili alla Tassonomia Europea si basa sul rapporto tra gli investimenti effettuati in attività economiche classificate come ammissibili e il totale degli investimenti in conto capitale sostenuti dal Gruppo durante l'esercizio, espressa in percentuale.

Nel calcolo del **numeratore** sono stati inclusi gli investimenti in ricerca e sviluppo connessi a progetti riconducibili agli ambiti della gestione delle Comunità Energetiche e del monitoraggio ed efficientamento energetico, in quanto rientranti tra le attività che contribuiscono in modo sostanziale agli obiettivi ambientali previsti dalla normativa europea, in particolare la mitigazione del cambiamento climatico e la transizione verso un'economia a basse emissioni.

Il **denominatore** corrisponde, invece, al valore totale delle spese in conto capitale sostenute nel 2024, che include tutti gli incrementi delle attività materiali e immateriali registrati prima dell'applicazione di eventuali svalutazioni, ammortamenti o rimisurazioni.



HIGHLIGHTS

4. INFORMAZIONI AMBIENTALI

CARBON FOOTPRINT

SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3
155 tCO₂eq	73 tCO₂eq (Market Based)	131 tCO₂eq
	99 tCO₂eq (Location Based)	

CONSUMI ENERGETICI TOTALI

YoY	2024	2023
- 14%	1.100.000 kWh	1.300.000 kWh
	PARCO AUTO: 700.000 kWh UTENZE: 400.000 kWh	PARCO AUTO: 900.000 kWh UTENZE: 400.000 kWh

UTENZE DA FONTI RINNOVABILI

YoY	2024	2023
+390%	170.000 kWh (43% del totale utenze)	41.000 kWh (11% del totale utenze)

PROGETTO MAPS HABITAT

YoY	2024	2023
+24%	477 tCO₂eq	384 tCO₂eq
	MIGRAZIONE VERSO UFFICI PIÙ GREEN: MILANO - ROMA	



4.1 ESRS E I CAMBIAMENTI CLIMATICI

STRATEGIA

ESRS 2 SBM-3 – IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

Maps Group ha adottato un processo strutturato di valutazione, al fine di identificare, comprendere e gestire in modo proattivo gli impatti, i rischi e le opportunità legati al cambiamento climatico e agli altri fattori ESG rilevanti.

Nel periodo di rendicontazione, il Gruppo ha condotto un'analisi dei rischi climatici articolata su due principali dimensioni:

- **Rischi fisici**, legati a eventi estremi (come ondate di calore, alluvioni, incendi e variazioni di temperatura) che potrebbero influire indirettamente sulla continuità operativa o sulla disponibilità di risorse lungo la catena del valore.
- **Rischi di transizione**, derivanti da evoluzioni normative (es. Green Deal europeo), innovazioni tecnologiche, cambiamenti nelle aspettative di mercato e potenziali impatti reputazionali.

Dall'analisi effettuata è emerso che l'esposizione del Gruppo a rischi climatici, sia fisici sia di transizione, risulta limitata, in coerenza con il profilo di attività di Maps Group e la natura prevalentemente digitale dei servizi offerti.

Ciononostante, il Gruppo si concentra sul monitoraggio continuo del proprio profilo di esposizione ai rischi climatici e sull'adeguamento graduale delle proprie pratiche gestionali, in linea con l'evoluzione normativa e con le best practice di settore.

Questa impostazione riflette la volontà di sviluppare, nel tempo, una maggiore capacità di risposta e adattamento ai cambiamenti ambientali, in coerenza con gli impegni assunti e con il percorso di progressivo allineamento agli standard ESRS.

EI-1 – PIANO DI TRANSIZIONE PER LA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Nel 2024, Maps Group ha ulteriormente rafforzato la propria strategia di sostenibilità, con un focus specifico sulla mitigazione del cambiamento climatico e sull'integrazione progressiva dei requisiti previsti dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

In questo contesto, il Gruppo prevede la strutturazione di un Piano di Transizione verso un modello di business più resiliente, responsabile e a basso impatto ambientale. Un approccio graduale e adattivo, che terrà anche conto dell'evoluzione normativa e delle diverse aspettative degli stakeholder.

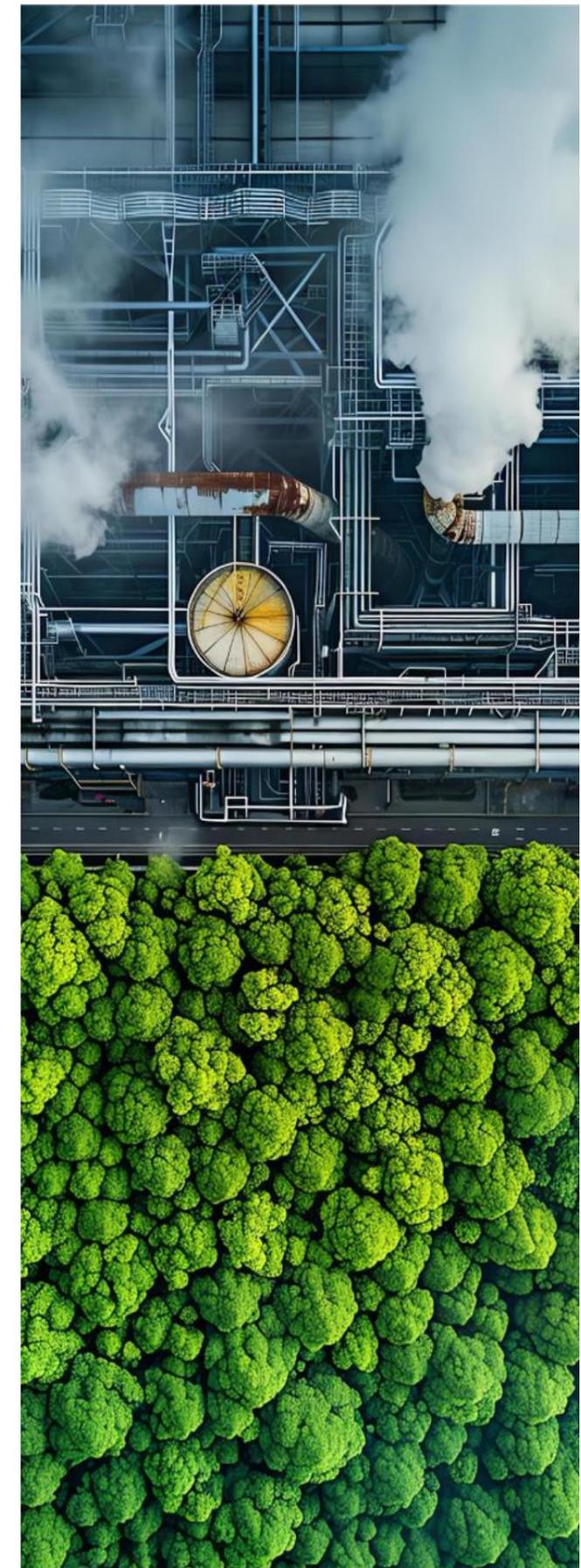
È con questo spirito che Maps Group intende contribuire agli obiettivi europei di decarbonizzazione, ponendosi obiettivi concreti e progressivi per la riduzione delle emissioni e la gestione responsabile delle risorse.

GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

EI-2 – POLITICHE RELATIVE ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI E ALL'ADATTAMENTO AGLI STESSI

In quest'ottica, la sostenibilità diventa parte integrante della visione strategica del Gruppo, non solo in risposta agli obblighi regolatori, ma come leva per l'innovazione, la competitività e la creazione di valore a lungo termine **e, sebbene Maps Group non disponga ancora di una policy formalizzata e specifica in materia di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, il tema è già parte integrante dell'approccio strategico alla sostenibilità che il Gruppo ha consolidato nel corso di questi anni di rendicontazione.**

Le attività intraprese rappresentano prime azioni coerente a testimonianza dell'orientamento climatico responsabile del Gruppo.





Il Gruppo continuerà a consolidare questo approccio, adottando ulteriori politiche rispettose dell'evoluzione normativa in corso e delle crescenti aspettative degli stakeholders in materia ambientale.

EI-3 – AZIONI E RISORSE RELATIVE ALLE POLITICHE IN MATERIA DI CAMBIAMENTI CLIMATICI

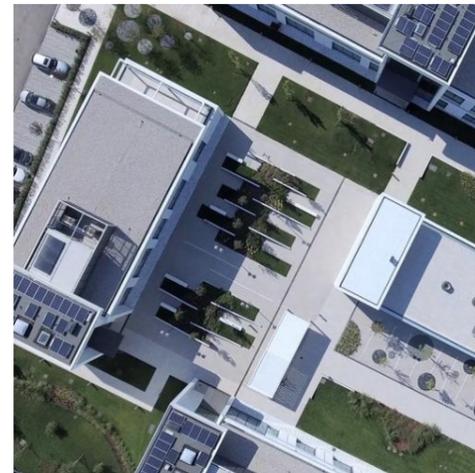
Nel corso dell'esercizio, Maps Group ha dato attuazione a diverse azioni concrete a supporto della propria strategia climatica e ambientale, consolidando l'impegno verso una gestione più responsabile delle risorse e degli impatti ambientali.

Tra le principali iniziative realizzate si segnalano:

■ RAZIONALIZZAZIONE DELLE SEDI OPERATIVE

Nel 2024 è stato avviato un percorso di valutazione di alcune sedi operative verso edifici con migliori prestazioni energetiche e standard di sostenibilità più elevati. Questo processo ha considerato non solo l'efficienza energetica degli immobili, ma anche il benessere dei dipendenti e l'ottimizzazione degli spazi.

Inoltre, è continuata l'iniziativa **Smart Friday** che prevede la chiusura delle sedi ogni venerdì, fatta eccezione per gli uffici direzionali dell'headquarter di Parma, permettendo lo spegnimento completo di impianti e dispositivi e riducendo i consumi energetici.



■ SENSIBILIZZAZIONE E COINVOLGIMENTO INTERNO

Parallelamente, il Gruppo ha promosso momenti di informazione e formazione interna sulle tematiche ESG e sull'impatto ambientale delle attività quotidiane, contribuendo a diffondere una cultura aziendale orientata alla sostenibilità e al cambiamento comportamentale.

■ RAFFORZAMENTO DELLA RENDICONTAZIONE AMBIENTALE E TRANSIZIONE ENERGETICA VERSO FONTI RINNOVABILI

Nel 2024 sono stati potenziati i sistemi interni di misurazione e controllo dei consumi energetici, con l'obiettivo di garantire una maggiore accuratezza nella rendicontazione, in linea con i principi di trasparenza e tracciabilità. Questo ha permesso di identificare aree di miglioramento e di orientare più efficacemente le azioni correttive.

Ad esempio, a partire da fine dicembre 2023, Maps Group ha avviato un processo di revisione dei contratti di fornitura elettrica, selezionando, laddove tecnicamente possibile, esclusivamente fornitori di energia proveniente al 100% da fonti rinnovabili, accompagnata da certificati di Garanzie d'Origine (GO).

■ RINNOVAMENTO DEL PARCO AUTO AZIENDALE

Maps Group prosegue il proprio impegno nella transizione verso una mobilità aziendale più sostenibile. Da alcuni anni, il Gruppo ha adottato una policy interna per cui i nuovi veicoli aziendali vengono acquisiti esclusivamente in versione ibrida o elettrica, con l'obiettivo di ridurre progressivamente l'impatto ambientale associato agli spostamenti per lavoro.

Parco auto aziendale	2024	2023
Benzina	2	5
Diesel	18	23
Metano	0	1
Ibrida	58	50
Full Electric	1	1
Total	79	80

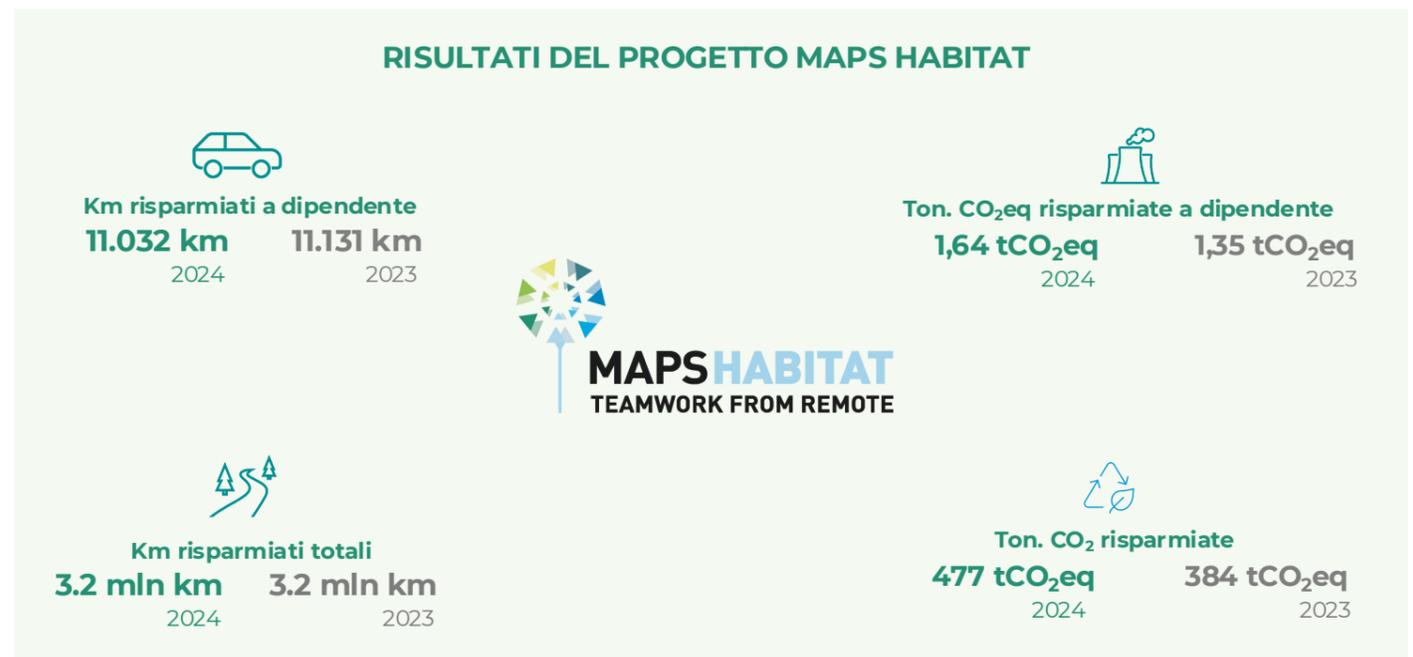


Questa evoluzione conferma l'efficacia della politica interna di rinnovo sostenibile del parco auto, che ha permesso di ridurre la quota di veicoli a combustione tradizionale e di aumentare quella dei veicoli a basso impatto ambientale. In particolare, la crescita dei veicoli ibridi rappresenta un passo concreto verso l'obiettivo di riduzione delle emissioni derivanti dagli spostamenti aziendali.

■ SMART WORKING RESPONSABILE E FLESSIBILITÀ ORARIA

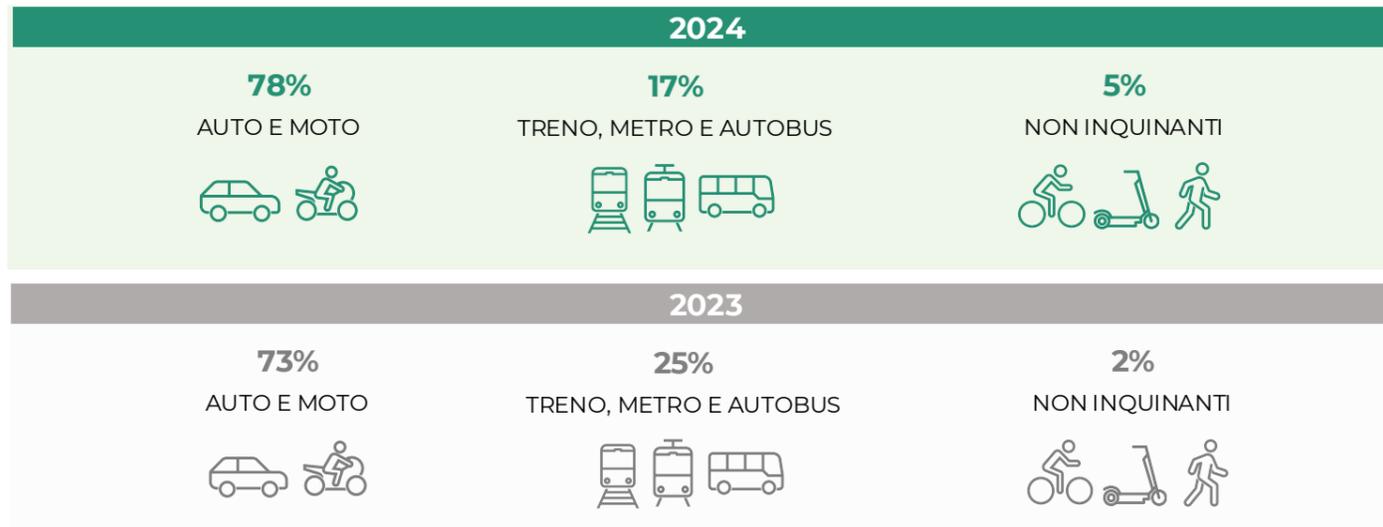
Il **Progetto Maps Habitat** ha promosso modalità di lavoro più flessibili e sostenibili, permettendo ai dipendenti di alternare lavoro in presenza e da remoto, con una media di oltre tre giornate di smart working settimanali. Ciò ha contribuito alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro e all'ottimizzazione dell'uso degli spazi aziendali.

Di seguito si elencano le principali risultanze derivanti dall'applicazione del progetto:





CLUSTER MEZZI DI TRASPORTO



Le risultanze del progetto Maps Habitat sono state ottenute attraverso un'analisi accurata basata sulle dichiarazioni fornite da 292 dipendenti in merito alle modalità di spostamento casa-lavoro e alle relative distanze percorse. Le informazioni sono state raccolte mediante una survey dedicata, i cui dati sono stati successivamente integrati con le evidenze sulla modalità di lavoro effettivamente adottata da ciascun collaboratore nell'ambito dell'iniziativa. Per quantificare l'impatto ambientale in termini di CO₂ evitata, i dati sono stati elaborati utilizzando i fattori di emissione descritti nel capitolo 'Fattori di emissione', riportato nelle pagine successive.

METRICHE E OBIETTIVI

EI-4 - OBIETTIVI RELATIVI ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI E ALL'ADATTAMENTO AGLI STESSI

Maps Group conferma il proprio impegno a contribuire in modo concreto alla mitigazione del cambiamento climatico, agendo sia attraverso le proprie attività operative dirette, sia lungo la catena del valore. Tale impegno si inserisce in una visione strategica di lungo periodo, orientata alla transizione verso un modello di business resiliente e a basse emissioni.

A supporto di questa direzione, il Gruppo ha avviato un processo strutturato di monitoraggio e rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG), fondato su un approccio trasparente e progressivo alla misurazione della propria impronta carbonica. Dal 2021, le emissioni vengono quantificate su base annuale secondo le categorie previste dal GHG Protocol.



L'analisi periodica dell'evoluzione delle emissioni costituisce per Maps Group uno strumento fondamentale di gestione, controllo e indirizzo strategico, utile a valutare i risultati delle azioni già attuate e a definire priorità per il futuro. In tale ottica, il Gruppo ha già conseguito nel 2024 una significativa riduzione delle emissioni Scope 1 e Scope 3, grazie a interventi di razionalizzazione del parco auto, iniziative di smart working e maggiore efficienza termica degli edifici. Allo stesso tempo, il forte incremento della quota di energia rinnovabile certificata nel mix energetico ha contribuito a contenere le emissioni Scope 2 calcolate su base market-based.

Il monitoraggio dei consumi energetici, strettamente collegato alla misurazione delle emissioni climalteranti, costituisce un altro tassello fondamentale nella strategia del Gruppo. I consumi, monitorati per fonte e per sede, rappresentano una leva fondamentale per identificare opportunità di efficientamento e per orientare le scelte energetiche in modo sempre più coerente con gli obiettivi di decarbonizzazione. L'analisi di dettaglio è illustrata nella sezione 'E1-5 - Consumo di energia e mix energetico'.

Nel medio periodo, Maps Group continuerà a rafforzare le attività di misurazione, monitoraggio e rendicontazione, con l'obiettivo di individuare obiettivi quantitativi e target di riduzione formalizzati, in linea con il proprio sviluppo sostenibile e con le aspettative normative europee.

E1-5 - CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO

INTRODUZIONE

Nel contesto del proprio percorso di transizione verso un modello di business più sostenibile, Maps Group riconosce la gestione responsabile dell'energia come un elemento centrale della propria strategia ambientale. L'energia rappresenta infatti uno dei principali fattori ambientali connessi alle attività operative del Gruppo, soprattutto in relazione all'utilizzo diffuso di energia elettrica per il funzionamento delle sedi e delle infrastrutture digitali.

In linea con gli obiettivi di mitigazione del cambiamento climatico e con i principi previsti dagli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), nel 2024 il Gruppo ha consolidato il proprio impegno sul fronte dell'efficienza energetica e della trasparenza nella rendicontazione dei consumi, adottando un approccio sempre più strutturato e orientato al miglioramento continuo.

Questo capitolo presenta i dati relativi ai consumi energetici registrati nel 2024, illustrando gli effetti delle iniziative intraprese, come l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, la razionalizzazione degli spazi aziendali e l'adozione di pratiche di lavoro flessibili, e fornisce un quadro aggiornato delle performance energetiche del Gruppo.

L'analisi tiene conto delle sedi per cui è stato possibile raccogliere dati attendibili e attribuibili, in coerenza con i criteri di rendicontazione applicabili, e rappresenta un ulteriore passo verso una gestione più consapevole e sostenibile delle risorse.

Nonostante la presenza di 10 sedi distribuite su tutto il territorio nazionale, la rendicontazione dei consumi energetici per l'anno 2024 è stata possibile solo per le sedi in cui i contratti di fornitura risultano intestati direttamente o indirettamente a una delle società del Gruppo, oppure per quelle in cui i consumi condominiali sono ripartibili in modo coerente con l'utilizzo effettivo, consentendo una stima affidabile e tracciabile dei consumi attribuibili.



Per alcune sedi, tuttavia, non è stato possibile ottenere dati sufficientemente disaggregati o attribuibili con ragionevole certezza, a causa della natura condivisa delle utenze o dell'assenza di criteri oggettivi per la ripartizione. Le sedi escluse dalla rendicontazione per queste ragioni sono: Milano, Rovereto, Genova e Prato.

Si segnala, in particolare, che la sede di Milano ha inciso in modo significativo sui consumi energetici del 2023, rappresentando circa il 45% del totale consolidato. Per garantire la confrontabilità dei dati nel tempo, i consumi associati alla vecchia sede sono stati esclusi dai dati comparativi relativi all'esercizio 2023.

Le restanti sedi escluse, i cui valori non risultavano rendicontati nemmeno negli anni precedenti, presentano dimensioni contenute e un impatto potenzialmente non rilevante sul totale dei consumi energetici del Gruppo.

	2024	2023	Delta YoY
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (KWH)	1.111.49	1.293.329	-14%
Energia Elettrica acquistata	158.970	258.885	-39%
Gas metano	64.242	78.056	-17%
Gasolio	149.853	335.833	-55%
Benzina	568.480	580.000	-2%
TOTALE DA FONTI NON RINNOVABILI	941.972	.252.774	-25%
%	85%	97%	-13%
Fotovoltaico	13.081	22.777	-43%
Energia green certificata	156.596	17.778	781%
TOTALE DA FONTI RINNOVABILI	169.677	40.555	318%
%	15%	3%	387%

Nel 2024, Maps Group ha registrato una riduzione complessiva del consumo energetico pari a circa il 14% rispetto all'anno precedente. Questo risultato riflette gli effetti positivi delle azioni intraprese per l'efficienza energetica. Il consumo da fonti fossili (gas metano, gasolio, benzina) si è ridotto in modo significativo, passando da 1.252.774 kWh nel 2023 a 941.972 kWh nel 2024, con una diminuzione pari al 25%. Parallelamente, si è osservato un forte aumento nella quota di energia proveniente da fonti rinnovabili certificate, che è cresciuta da 3% a 15% sul totale, trainata soprattutto dall'acquisto di energia green certificata. L'energia prodotta da impianti fotovoltaici, pur registrando un lieve calo, continua a rappresentare una componente rilevante del mix energetico interno.

Il miglioramento del mix energetico e la riduzione dell'uso di fonti fossili confermano la direzione intrapresa da Maps Group verso una gestione energetica più sostenibile. Il dato più significativo è la triplicazione della quota green in un solo anno, segnale concreto del processo di transizione energetica avviato.

CONSUMI ENERGETICI DELLE SEDI DEL GRUPPO

Il grafico sottostante evidenzia in modo chiaro l'evoluzione della composizione del mix energetico tra il 2023 e il 2024, mostrando una tendenza significativa verso una maggiore sostenibilità. Le principali evidenze emerse sono:

- una sensibile riduzione dell'energia elettrica da fonti fossili, passata da circa 260.000 kWh nel 2023 a circa 159.000 kWh nel 2024, con una contrazione superiore al 35%;
- un notevole incremento dell'energia elettrica da fonti rinnovabili, più che quintuplicata nello stesso periodo, che nel 2024 ha superato per la prima volta i consumi da fonti fossili, segnando un punto di svolta nel profilo energetico del Gruppo;
- una diminuzione dei consumi di gas, in linea con la riduzione complessiva del fabbisogno energetico e con le azioni di ottimizzazione già avviate.

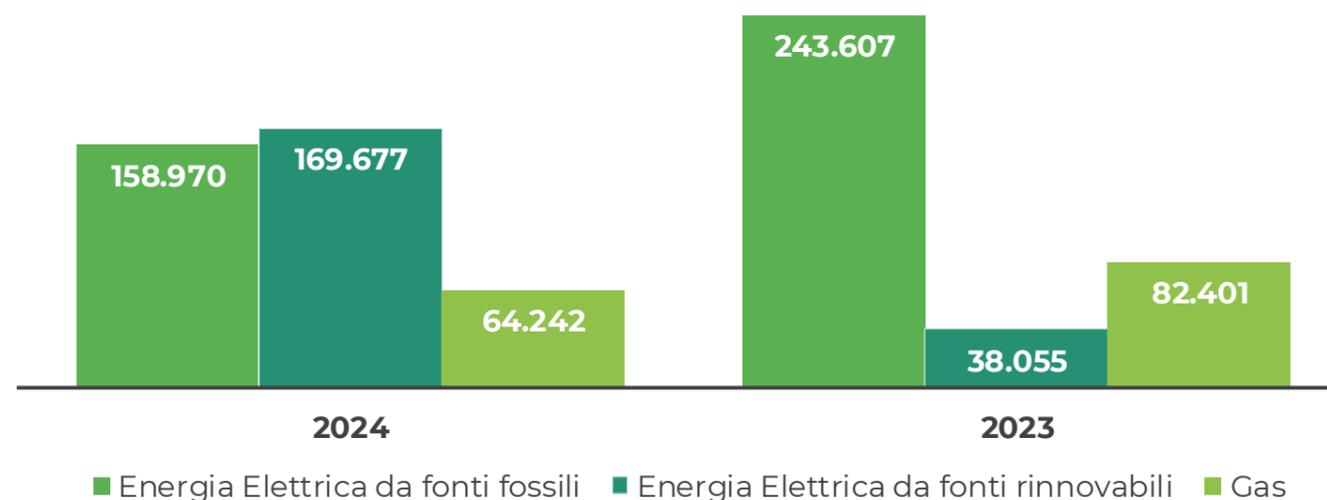
Nel complesso, questi dati evidenziano un cambio strutturale nel mix energetico aziendale, coerente con il percorso intrapreso da Maps Group. Sebbene l'indicatore di consumo energetico per dipendente abbia registrato un lieve incremento, l'analisi qualitativa del mix mostra un miglioramento netto nella composizione dell'energia consumata, grazie alla forte crescita della quota rinnovabile e alla parallela contrazione delle fonti tradizionali. Questo andamento testimonia l'efficacia delle scelte intraprese nel 2024 e rappresenta un progresso tangibile nel cammino verso una gestione dell'energia sempre più efficiente e sostenibile.

CONSUMO ENERGETICO PRO CAPITE*

2024 1.302 kWh/dipendente

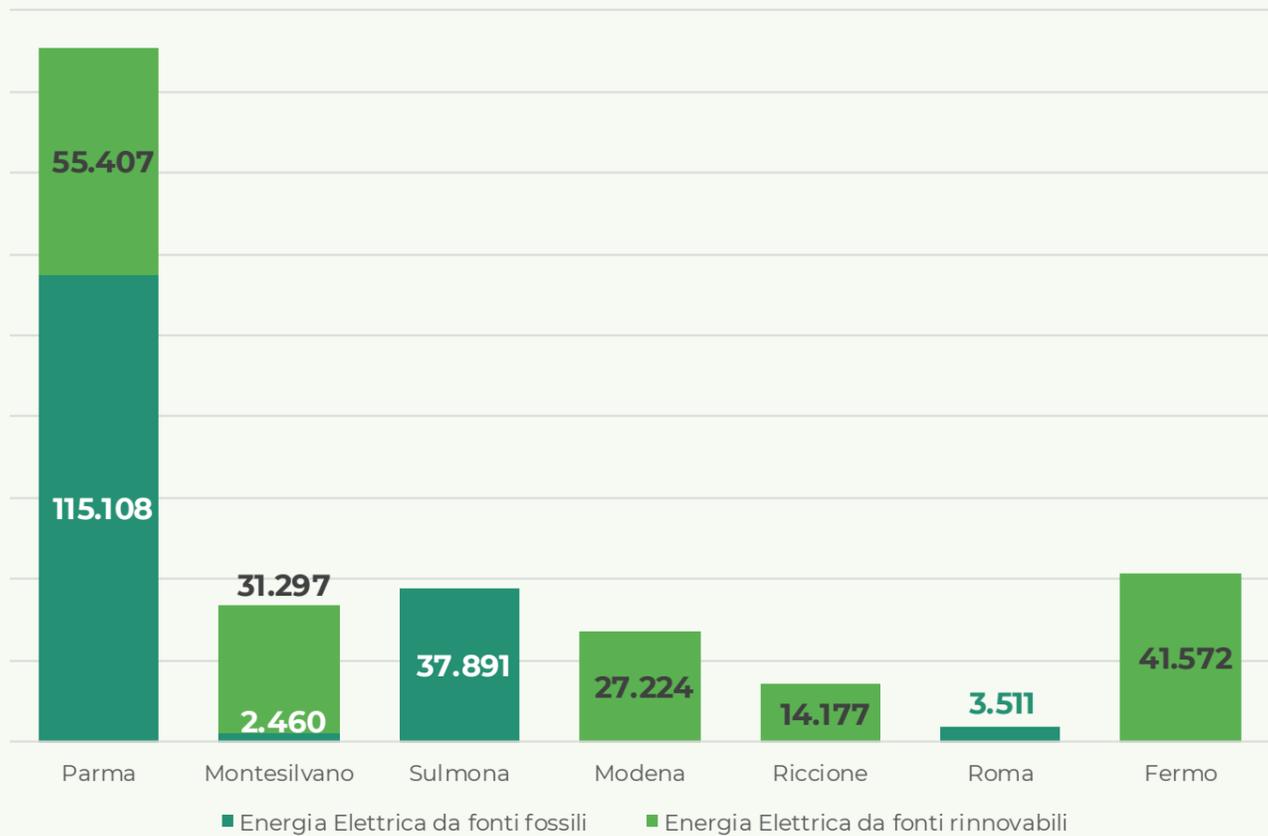
2023 1.218 kWh/dipendente

COMPOSIZIONE CONSUMI ENERGETICI 2024 (kWh)

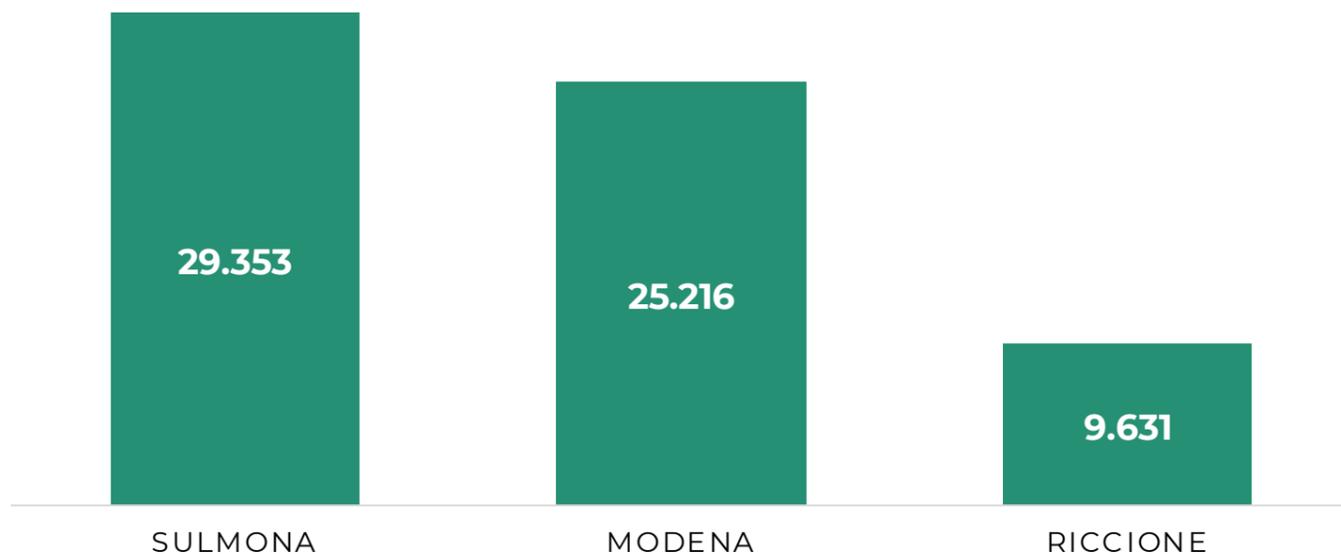


*Si considera, per il calcolo, il consumo energetico associato alle sedi del Gruppo. Viene quindi esclusa la componente di Benzina associata alle auto del parco auto aziendale.

CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA PER SEDE (kWh)



CONSUMI DI GAS (kWh)

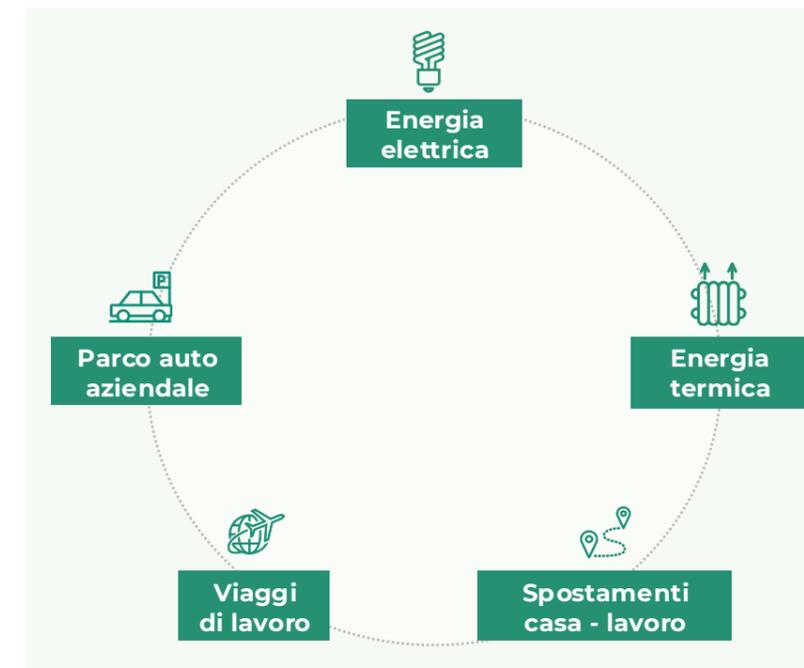


EI-6 – EMISSIONI LORDE DI GES DI AMBITO 1, 2, 3 ED EMISSIONI TOTALI DI GAS EFFETTO SERRA

Nel 2024, Maps Group ha proseguito il monitoraggio puntuale delle proprie emissioni di gas a effetto serra (GHG), analizzando in modo strutturato le tre categorie previste dal GHG Protocol:

- **Scope 1** (emissioni dirette).
- **Scope 2** (emissioni indirette da energia acquistata).
- **Scope 3** (emissioni indirette lungo la catena del valore).

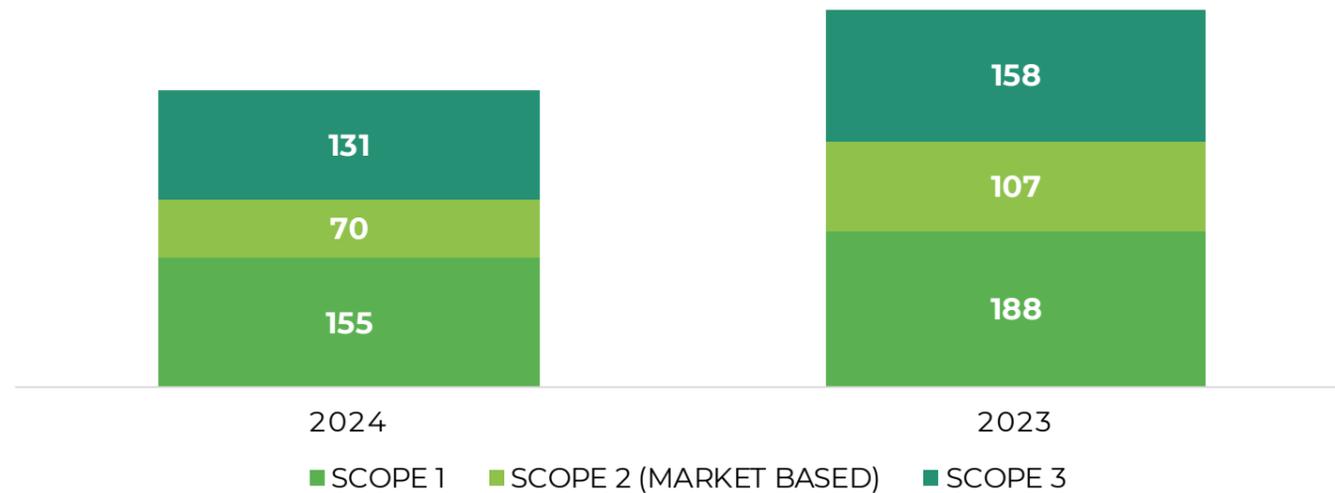
I dati complessivi mostrano un miglioramento significativo dell'impronta ambientale del Gruppo, grazie a una combinazione di interventi operativi, energetici e organizzativi.



RESTATEMENT

I risultati relativi all'anno 2023 riportati nel presente documento differiscono da quelli pubblicati nel bilancio di sostenibilità dello scorso anno per due motivazioni principali:

- **Esclusione della sede di Milano:** i consumi energetici legati alla sede di Milano sono stati esclusi dal confronto a seguito del trasferimento in un nuovo edificio. La nuova sede, collocata all'interno di uno spazio di co-working, non consente un tracciamento puntuale dei consumi energetici effettivamente attribuibili al Gruppo, rendendo necessario l'adeguamento della base dati al fine di rendere i dati paragonabili.
- **Aggiornamento dei fattori di emissione per lo Scope 2:** per garantire maggiore coerenza metodologica e allineamento alle best practice di mercato, è stata adottata un'unica fonte di riferimento – l'AIB (Association of Issuing Bodies) Residual Mixes – sia per la variante location-based sia per quella market-based. Inoltre, i fattori di emissione sono stati aggiornati utilizzando i valori più recenti pubblicati da AIB per l'anno 2024 (0,0004 tCO₂eq/kWh), in miglioramento rispetto a quelli del 2023 (0,0005 tCO₂eq/kWh), a riflesso del progressivo miglioramento del mix elettrico nazionale. Questo valore aggiornato è stato retroattivamente applicato anche ai dati 2023, al fine di garantire una base di confronto omogenea e isolare gli effetti concreti delle azioni di riduzione delle emissioni messe in atto da Maps Group. Al fine di assicurare la massima trasparenza nella lettura dei risultati, nella tabella riportata nel paragrafo successivo sono indicati, tra parentesi, anche i valori delle emissioni Scope 2 calcolati con il precedente fattore di emissione 2023, offrendo così al lettore una visione completa e comparabile dell'evoluzione della carbon footprint.

**CARBON FOOTPRINT (tCO₂eq)****Scope 1 – Emissioni dirette**

Nel 2024, le emissioni dirette (Scope 1) si sono attestate a **155 tCO₂eq**, registrando un **calo** del **-18%** rispetto al 2023 (188 tCO₂eq). Questo miglioramento è riconducibile principalmente alla **riduzione dei consumi di gas per il riscaldamento** e a una **gestione più efficiente del parco auto aziendale**, in linea con le politiche di razionalizzazione e rinnovo verso veicoli a minore impatto.

Scope 2 – Emissioni indirette da energia elettrica

Il valore delle emissioni **location-based**, basato sull'intensità media della rete elettrica nazionale, è aumentato da 114 a 139 tCO₂eq (**+22%**). L'incremento riflette un aumento dei consumi elettrici dovuto all'**espansione delle attività operative**.

Viceversa, le emissioni **market-based**, che tengono conto dell'acquisto di energia rinnovabile certificata tramite Garanzie d'Origine (GO), si sono ridotte da 107 a 70 tCO₂eq, con un calo del **-35%**. Ciò conferma l'impegno crescente del Gruppo nell'**approvvigionamento energetico sostenibile**, quando tecnicamente possibile.

Scope 3 – Emissioni indirette lungo la catena del valore

Le emissioni derivanti da viaggi di lavoro e spostamenti casa-lavoro sono diminuite da 158 a 131 tCO₂eq (**-17%**). In particolare: sono **aumentate le emissioni associate a trasferte in treno e in aereo** e si è registrata una netta **riduzione delle emissioni da commuting** (da 139 a 102 tCO₂eq), grazie al consolidamento del **Progetto Maps Habitat** e all'**iniziativa Smart Friday**, che ha limitato ulteriormente gli spostamenti settimanali verso le sedi.

Emissioni di Gas Effetto Serra (GES) in tCO ₂ eq	2024	2023	YoY (%)
Scope 1	155	188	
- Car fleet	- 143	- 174	- 18%
- Energia combustibile	- 12	- 14	
Scope 2 – Location-based	139	114	+22%
<i>I numeri 2023 tra parentesi sono stati calcolati applicando i fattori di emissioni specifici per l'anno 2023, "AIB Residual Mixes 2023"</i>			
Scope 2 – market-based	70	107	- 35%
<i>I numeri 2023 tra parentesi sono stati calcolati applicando i fattori di emissioni specifici per l'anno 2023, "AIB Residual Mixes 2023"</i>			
Scope 3	131	158 tCO ₂ eq	
- Business travel (Treno)	- 8	- 6	
- Business travel (Aereo)	- 22	- 13	- 17%
- Employee commuting	- 02 tCO ₂ eq	- 139 tCO ₂ eq	

Intensità di GES su Ricavi Totali in tCO ₂ eq/mIn€	2024	2023	YoY (%)
Emissioni totali di GES (location-based) rispetto ai ricavi netti	14,3	16,7	-14%
Emissioni totali di GES (market-based) rispetto ai ricavi netti	11,9	16,5	-23%

Nel complesso, la carbon footprint 2024 di Maps Group evidenzia **una riduzione sostanziale delle emissioni totali**, con performance in miglioramento su tutti e tre gli ambiti emissivi.

I principali fattori che hanno contribuito a questo risultato includono:

- L'**incremento dell'utilizzo di energia elettrica rinnovabile certificata**, ove possibile.
- La **razionalizzazione degli spazi aziendali**.
- L'adozione strutturata di **modalità organizzative flessibili**, capaci di ridurre in modo diretto le emissioni legate alla mobilità aziendale.

Questi risultati rappresentano un progresso significativo nel percorso di miglioramento continuo che il Gruppo ha intrapreso sul fronte della sostenibilità ambientale e della gestione responsabile delle proprie emissioni.



4.2 ESRS E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

E5-1 – POLITICHE RELATIVE ALL'USO DELLE RISORSE E ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

Attualmente Maps Group non dispone di una policy formalizzata specificamente dedicata all'uso efficiente delle risorse naturali e alla promozione di modelli di economia circolare. Tuttavia, il Gruppo riconosce la crescente rilevanza strategica di questi ambiti nel quadro della transizione ecologica.

In particolare, la gestione responsabile delle risorse, la riduzione dei rifiuti e la valorizzazione dei materiali in ottica circolare sono considerate priorità emergenti nel percorso di miglioramento continuo delle performance ambientali aziendali.

In coerenza con questa visione, Maps Group si impegna a:

- monitorare progressivamente gli impatti ambientali connessi all'uso delle risorse lungo il ciclo di vita delle attività aziendali;
- identificare buone pratiche già in atto, con l'obiettivo di sistematizzarle in un quadro di gestione circolare;
- sviluppare nel medio termine una policy dedicata, che possa definire principi, obiettivi e criteri operativi per favorire un uso più efficiente delle risorse e ridurre la produzione di rifiuti.

Questo percorso si inserisce nel più ampio impegno del Gruppo a integrare la sostenibilità nei propri modelli operativi e a contribuire attivamente agli obiettivi ambientali europei.

E5-2 – AZIONI E RISORSE RELATIVE ALL'USO DELLE RISORSE E ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

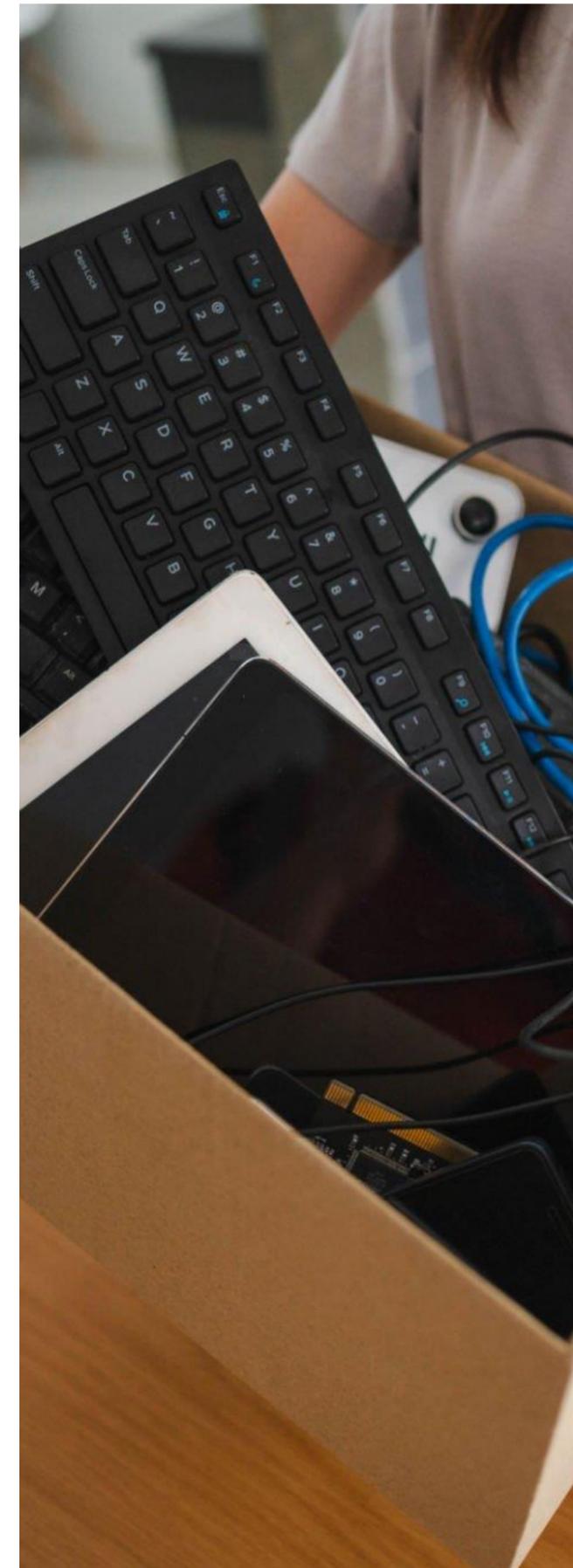
L'attività di Maps Group, focalizzata sullo sviluppo di soluzioni software proprietarie per aziende e Pubbliche Amministrazioni, si caratterizza per un basso impatto materiale in termini di utilizzo di risorse naturali e produzione di rifiuti. La natura prevalentemente digitale del business consente infatti di limitare fortemente il ricorso a materie prime, rendendo la gestione delle risorse più efficiente fin dalla base del modello operativo.

Le principali risorse materiali acquistate dal Gruppo sono rappresentate da carta e toner per stampanti, il cui utilizzo è già da tempo oggetto di razionalizzazione grazie alla digitalizzazione dei processi documentali e alla diffusione del lavoro ibrido.

Una delle azioni più significative in ottica di economia circolare riguarda la gestione dei dispositivi informatici. Da oltre cinque anni, Maps Group ha implementato un sistema di recupero e riutilizzo dei PC portatili obsoleti, riducendo quasi completamente la produzione di rifiuti elettronici derivanti dalla sostituzione delle postazioni di lavoro. In linea con i principi del riuso, i dispositivi non più idonei all'attività professionale vengono:

- ripristinati e ceduti ai dipendenti a un prezzo simbolico,
- oppure concessi in comodato d'uso all'interno del Progetto Maps Habitat, favorendo la continuità operativa anche nelle modalità di lavoro da remoto.

Nel 2024, inoltre, è stato avviato un ulteriore intervento per ridurre l'impatto ambientale delle attività quotidiane: in diverse sedi del Gruppo, tra cui quella di Parma, Riccione, Montesilvano e Sulmona, sono stati installati filtri d'acqua collegati alla rete idrica locale, che consentono l'erogazione di acqua potabile senza l'utilizzo di bottiglie in plastica o boccioni. Questa iniziativa ha permesso di eliminare completamente il consumo di plastica legato all'acqua da bere nelle sedi interessate.





Attraverso queste azioni concrete, Maps Group dimostra una crescente attenzione alla gestione sostenibile delle risorse e alla valorizzazione del ciclo di vita dei beni aziendali, contribuendo in modo coerente ai principi dell'economia circolare anche in assenza, al momento, di una policy formalizzata.

METRICHE E OBIETTIVI

E5-3 – OBIETTIVI RELATIVI ALL'USO DELLE RISORSE E ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

Sebbene Maps Group non abbia ancora definito obiettivi quantitativi formalizzati relativi all'uso delle risorse e alla produzione di rifiuti, il tema dell'efficienza nell'impiego dei materiali e della transizione verso modelli più circolari è sempre più integrato nella visione strategica del Gruppo.

Per questo motivo Maps Group si impegna a promuovere progressivamente azioni e comportamenti orientati alla riduzione dell'impatto ambientale legato ai flussi in entrata e in uscita, con particolare attenzione a:

- l'incremento dell'uso circolare dei materiali, in particolare attraverso il recupero e la valorizzazione delle apparecchiature informatiche non più idonee all'uso professionale;
- la limitazione dell'impiego di materie prime vergini, favorendo il riutilizzo e l'estensione del ciclo di vita dei beni aziendali;
- la riduzione della produzione di rifiuti e il potenziamento delle pratiche di raccolta differenziata e smaltimento responsabile;
- l'adozione di soluzioni alternative a materiali monouso, come nel caso dell'eliminazione delle bottiglie di plastica per l'erogazione di acqua potabile nelle sedi aziendali.

Tali azioni costituiscono un ulteriore passo verso un approccio sempre più consapevole e orientato alla gestione responsabile delle risorse, in linea con i principi dell'economia circolare e con l'evoluzione delle pratiche ambientali di riferimento.



E5-5 – FLUSSI DI RISORSE IN USCITA

Nella seguente tabella si riportano i quantitativi di rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti da Maps Group nel corso del 2024, suddivisi per codice CER (Catalogo Europeo dei Rifiuti) e tipologia:

Rifiuti pericolosi	Kg	Rifiuti non pericolosi	Kg
160213*: apparecchiature fuori uso contenenti componenti pericolose	80 kg	160214: apparecchiature fuori uso	218 kg
160104*: veicoli fuori uso	2.100 kg	200307: Rifiuti ingombranti	25 kg
		150101: Imballaggi carta e cartoni	680 kg

KG DI CARTA ACQUISTATA



KG DI CARTA ACQUISTATA A DIPENDENTE



KG DI TONER ACQUISTATI



KG DI TONER ACQUISTATI A DIPENDENTE





HIGHLIGHTS

5. INFORMAZIONI SOCIALI**CERTIFICAZIONE DI
PARITÀ DI GENERE****97%**DIPENDENTI A TEMPO
INDETERMINATO**+28%**SPESE D'ISTRUZIONE
PER I FIGLI**100%**

DIPENDENTI CON CONTRATTO CCNL

**ISTITUZIONE COMITATO INCLUSIONE
E PARITÀ DI GENERE****5.1 ESRS SI FORZA LAVORO PROPRIA**

Maps Group riconosce nelle proprie persone una risorsa fondamentale e strategica per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. La centralità del capitale umano è un principio guida che orienta le scelte del Gruppo e si traduce in politiche strutturate volte alla selezione, formazione, valorizzazione, fidelizzazione e incentivazione dei talenti. La funzione Risorse Umane ha un ruolo cruciale nel favorire percorsi di crescita professionale condivisi, nella promozione di un dialogo costante con le persone e nella diffusione di una cultura aziendale improntata alla fiducia, alla collaborazione e all'inclusione. Maps Group garantisce condizioni di lavoro stabili e tutelate, con una prevalenza di contratti a tempo indeterminato, riflettendo l'impegno concreto nel promuovere benessere, sicurezza e continuità lavorativa. La crescita organica, accompagnata da un'attenta integrazione delle risorse provenienti dalle società acquisite, rafforza la coesione interna e alimenta un senso di appartenenza diffuso, sostenuto anche da iniziative di engagement, attività trasversali e strumenti condivisi. Il Gruppo continua a investire in un ambiente di lavoro positivo e sostenibile, favorendo l'equilibrio tra vita professionale e personale e valorizzando il contributo unico di ciascuna persona al successo collettivo.

In tale contesto, risulta fondamentale la funzione Risorse Umane al fine di favorirne lo sviluppo e la valorizzazione attraverso:

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

ESRS 2 SBM-2 INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI D'INTERESSE

Maps Group riconosce il valore strategico della partecipazione attiva dei propri dipendenti, collaboratori e rappresentanti dei lavoratori nei processi decisionali e nella definizione del proprio modello organizzativo. In tale ottica, promuove un dialogo costante, strutturato e trasparente con tutta la forza lavoro, con l'obiettivo di integrare interessi, aspettative e segnalazioni nel disegno delle proprie politiche aziendali.

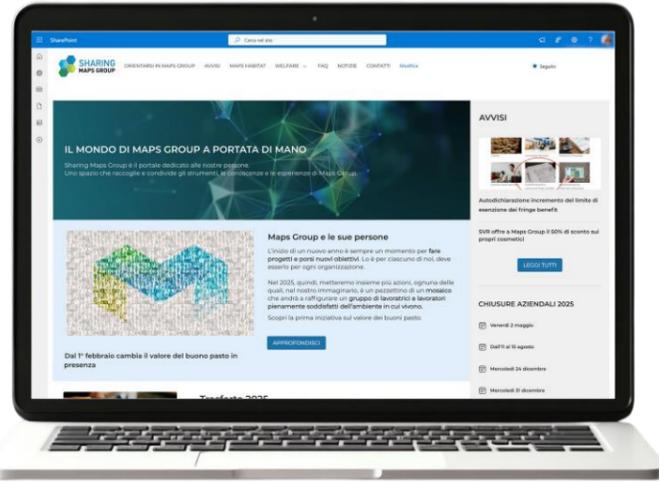
Uno degli strumenti principali adottati a tal fine è la somministrazione periodica di **questionari** rivolti ai dipendenti, che indagano una pluralità di aspetti legati alla vita aziendale, tra cui il Progetto Maps Habitat, la cultura aziendale e, in particolare, il tema delle pari opportunità. Le evidenze raccolte forniscono indicazioni preziose per orientare iniziative di miglioramento continuo e definire priorità strategiche coerenti con i bisogni interni.

Il Gruppo ha inoltre implementato **un sistema di whistleblowing** accessibile a tutti gli stakeholders, compresi dipendenti e collaboratori, che consente la segnalazione riservata di comportamenti non conformi ai valori aziendali, alle normative vigenti o ai principi di etica e sostenibilità. Questo canale rappresenta uno strumento fondamentale di ascolto e presidio della cultura organizzativa.



A supporto della trasparenza e del dialogo con il pubblico esterno, **il sito istituzionale del Gruppo** ospita sezioni dedicate alla sostenibilità, alla governance e alle relazioni con gli investitori, in cui vengono condivise informazioni rilevanti sull'impegno ESG, sull'azionariato e sulle performance aziendali, nonché in ordine al governo della Società, promuovendo un approccio aperto alla responsabilità d'impresa.

All'interno dell'organizzazione, i dipendenti sono attivamente coinvolti nel **canale di Sharing Maps Group** che consente l'aggiornamento continuo circa iniziative, accadimenti, eventi, welfare e webinar organizzati dall'azienda. Viene inoltre favorito il confronto diretto tra i dipendenti e le strutture di riferimento, come i responsabili di funzione e l'Ufficio Risorse Umane. Tali momenti di dialogo sono incoraggiati e strutturati per cogliere in tempo reale eventuali criticità, proposte migliorative o esigenze evolutive.



Tutti i feedback raccolti – attraverso survey, canali di segnalazione, momenti di confronto formali e informali – vengono analizzati e sintetizzati in appositi report, che alimentano flussi informativi regolarmente trasmessi ai massimi organi di governo dell'azienda e anche per finalità di auditing. In questo modo, l'ascolto della forza lavoro diventa un elemento concreto e costante nel processo di definizione della strategia aziendale e di evoluzione del modello operativo.

Per ulteriori informazioni si rimanda alla Sezione **"INFORMAZIONI GENERALI – ESRs 2 SBM – INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI DI INTERESSE"**.

ESRS 2 SBM-3 IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA ED IL MODELLO AZIENDALE

Tutti i dipendenti e lavoratori non dipendenti che fanno parte della forza lavoro sono stati inclusi, poiché sono o potrebbero essere esposti a diversi impatti derivanti dalle attività del Gruppo, come indicato nella tabella degli IROs.

Non è stato individuato alcun impatto negativo materiale identificato sulla propria forza lavoro. Tuttavia, **Maps Group ha messo in atto azioni di mitigazione per affrontare potenziali impatti negativi sui propri dipendenti** ed è fortemente impegnata a fornire e facilitare tempestivamente ed efficacemente rimedi in caso di potenziali impatti negativi.

Gli impatti positivi materiali includono: attrazione dei talenti, condizioni di lavoro e parità di trattamento e di opportunità per tutti. Per maggiori dettagli, si rimanda all'informativa ESRs 2 SBM-3.

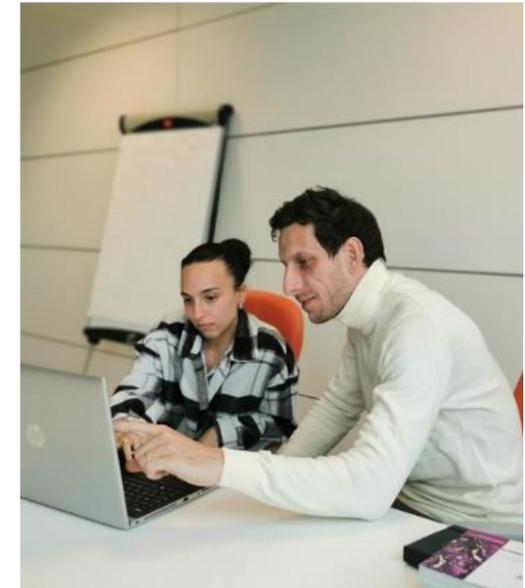
Per quanto concerne gli IROs, l'impegno di Maps Group nel garantire un'occupazione stabile,

salari equi, un buon equilibrio tra vita professionale e privata e iniziative di welfare favorisce una maggiore retention e produttività dei dipendenti.

Ciò potrebbe generare risparmi economici a lungo termine per il Gruppo, tra cui la riduzione dell'assenteismo, minori costi di turnover e di assunzione/formazione, oltre a creare nuove opportunità di business e rafforzare la reputazione aziendale.

Maps Group riconosce l'importanza di contribuire al benessere e allo sviluppo professionale dei propri dipendenti.

A tal fine, promuove attivamente la condivisione delle competenze tra i nuovi talenti. In termini di condizioni lavorative, considera essenziali l'occupazione stabile, l'equilibrio tra vita privata e lavoro e condizioni di lavoro eque e adeguate (es. orario di lavoro, retribuzione, possibilità di lavorare da remoto e orari flessibili). Consapevole dell'importanza di un ambiente di lavoro sicuro, il Gruppo dà priorità e tutela la salute e la sicurezza sul lavoro, investendo in formazione specifica e in prevenzione dei rischi. Inoltre, è impegnata a garantire la motivazione dei dipendenti attraverso diverse iniziative di welfare (es. congedi parentali, buoni pasto, assicurazioni).



Maps Group riconosce che la diversità e l'inclusione sono fondamentali per un ambiente di lavoro florido. Per questo motivo, l'uguaglianza di genere, l'accesso equo all'occupazione e l'inclusione delle persone con disabilità sono temi chiave.

Garantisce la protezione contro ogni forma di molestia, in particolare nei confronti di gruppi di lavoratori sottorappresentati o fragili. Infine, ma non meno importante, riconosce la formazione e lo sviluppo delle competenze come elementi vitali, investendo in modo significativo nella crescita professionale dei dipendenti e nel potenziamento delle loro competenze, tramite programmi formativi dedicati e un piano di formazione annuale.

Gli impatti sulla forza lavoro interna possono generare rischi e opportunità materiali, come ad esempio: opportunità di risparmio a lungo termine, miglioramento della reputazione aziendale e aumento della produttività, derivanti da una maggiore fidelizzazione dei dipendenti, favorita dall'impegno del Gruppo a garantire condizioni di lavoro sicure e dalla creazione di una forza lavoro qualificata e talentuosa.

Al contrario, **Maps Group riconosce come significativo il rischio** di incorrere in conseguenze legali a causa di episodi discriminatori, del mancato rispetto delle normative su diversità e pari opportunità e/o dell'incapacità di garantire pari opportunità sul posto di lavoro, in particolare nei confronti delle persone con disabilità.

GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

SI-1 POLITICHE RELATIVE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA

Il Gruppo ha adottato un **Regolamento aziendale**, un **Codice di Condotta** e un **Codice Etico** che definiscono e formalizzano i principi, i valori e le regole fondamentali che guidano i comportamenti all'interno dell'organizzazione. Le politiche relative alle risorse umane sono altresì formalizzate nella **Procedura di Gestione del Personale**, di cui al sistema di gestione integrato ISO 9001 e ISO 27001.



Nel percorso di continuo rafforzamento dei propri presidi etici e di sostenibilità, Maps Group si impegna a procedere con una revisione strutturata del proprio Codice Etico, già oggi contenente riferimenti espliciti ai principi fondamentali di tutela dei diritti umani, ivi inclusi quelli dei lavoratori. L'obiettivo è quello di integrare al suo interno una sezione dedicata in modo specifico ai diritti umani, in linea con i principali standard internazionali, tra cui i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). La nuova sezione costituirà un riferimento chiaro e vincolante per tutti gli stakeholder del Gruppo, rafforzando l'impegno di Maps Group verso una condotta responsabile lungo tutta la catena del valore. Tale iniziativa si inserisce nel più ampio programma di allineamento del Gruppo ai criteri ESG, con l'intento di promuovere una cultura aziendale sempre più attenta all'integrità, all'inclusione e al rispetto della dignità della persona, in ogni contesto operativo.

Sebbene il Codice Etico non risulti ancora aggiornato secondo taluni dei valori sopra richiamati, il Gruppo ha già efficacemente messo in atto i principi in esso contenuti, applicandoli concretamente nelle proprie politiche e prassi aziendali. **Questo conferma l'impegno di Maps Group nel garantire comportamenti etici e responsabili.**

SI-2 PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI PROPRI E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI IN MERITO AGLI IMPATTI

Sono presenti processi di coinvolgimento dei lavoratori, per maggiori dettagli si rimanda a quanto descritto nel Paragrafo.

SI-3 PROCESSI PER PORRE RIMEDIO AGLI IMPATTI NEGATIVI E CANALI CHE CONSENTONO AI LAVORATORI PRORI DI SOLLEVARRE PREOCCUPAZIONI

Maps Group ha implementato processi strutturati per affrontare e contribuire alla risoluzione di potenziali impatti negativi sui propri lavoratori, promuovendo un ambiente di lavoro trasparente, sicuro e inclusivo. A tal fine, il Gruppo mette a disposizione diversi canali attraverso cui i dipendenti possono esprimere liberamente preoccupazioni, segnalare problematiche o presentare richieste. Tra questi, è attivo un canale di **whistleblowing**, accessibile a tutto il personale, che consente di segnalare in modo riservato e protetto eventuali violazioni o comportamenti non conformi, garantendo l'anonimato del segnalante e la tutela da ogni forma di ritorsione. In aderenza al D.lgs. 24/2023 (attuazione della Direttiva UE 2019/1937 sul whistleblowing), il Gruppo ha inoltre nominato un **Responsabile della gestione delle segnalazioni**, figura esterna a Maps Group, incaricata di:

- ricevere, analizzare e valutare le segnalazioni ricevute;
- garantire la corretta istruttoria interna, nel rispetto dei tempi e delle modalità previste dalla normativa;
- mantenere il contatto con il segnalante, anche per richiedere eventuali chiarimenti o aggiornamenti;
- assicurare la protezione dell'identità del segnalante e degli eventuali soggetti menzionati;
- coordinarsi con le funzioni competenti per le azioni correttive, ove necessario;
- predisporre la documentazione richiesta in caso di verifiche da parte delle autorità di controllo;
- comunicare i risultati delle verifiche espletate al Consiglio di Amministrazione.

L'intero processo è improntato ai principi di imparzialità, tempestività e riservatezza, con l'obiettivo di consolidare la fiducia dei dipendenti nei sistemi di integrità aziendale e prevenire comportamenti illeciti o scorretti.

Parallelamente, rimane sempre aperta e attiva la possibilità di **confronto diretto con l'Ufficio Risorse Umane**, che rappresenta un punto di riferimento costante per la gestione e la risoluzione di questioni relative al personale, incluse lamentele o richieste di supporto. Questi canali sono messi a disposizione direttamente dall'azienda e sono integrati nei processi interni di gestione delle risorse umane.

Maps Group promuove la conoscenza e l'accessibilità di tali strumenti attraverso la comunicazione interna sul canale Sharing Maps Group, ricordandone periodicamente l'esistenza, e l'inserimento delle relative informazioni nei luoghi di lavoro e all'interno dei documenti aziendali fruibili quotidianamente da tutti i dipendenti al canale "*Corporate Regulations and Procedures*", così come attraverso le sessioni formative in ordine al Modello 231.



SI-4 INTERVENTI SU IMPATTI RILEVANTI PER LA FORZA LAVORO PROPRIA E APPROCCI PER LA MITIGAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI E IL PERSEGUIMENTO DI OPPORTUNITÀ RILEVANTI IN RELAZIONE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA, NONCHÉ EFFICACIA DI TALI AZIONI

Maps Group segue un approccio orientato alla valorizzazione dei talenti interni, promuovendo percorsi di crescita professionale sin dalle prime esperienze. In quest'ottica, vengono incentivati **tirocini sia curriculari che extracurriculari**, con l'obiettivo di formare e integrare giovani risorse, favorendone l'inserimento progressivo e stabile all'interno dell'organizzazione. Questa doppia strategia – contenimento del ricorso a collaborazioni esterne precarie e investimento sulle risorse interne – riflette l'impegno di Maps Group per un modello di sviluppo sostenibile, equo e orientato al lungo termine.



Maps Group è profondamente impegnata nel promuovere l'istruzione e la formazione attraverso solide collaborazioni didattiche con le Università. **Attraverso le 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*.

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. **La conversione di taluni stage in lavoro subordinato** 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.

Le Università con cui sono state avviate/continue nel 2024 collaborazioni/convenzioni finalizzate all'attivazione di stage sono **UniBO, UniPR, UniMore, Bocconi, UniTN e UniTO**.



Università di
Bologna



Università di Parma



Università Bocconi



Università di Trento



Università di Modena e
Reggio



Università di Torino

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 curriculari, 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 extracurriculari 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 extracurriculari, che spesso si sono trasformati in opportunità di assunzione a tempo indeterminato. Si fornisce nella tabella in calce, una rappresentazione delle numeriche degli stagisti, curriculari e extracurriculari, riportando anche i dati afferenti all'esercizio 2023.

SEDI	STAGISTI 2024		STAGISTI 2023	
	CURRICULARI	EXTRACURRICULARI	CURRICULARI	EXTRACURRICULARI
Parma	10	-	-	2
Milano	1	2	-	1
Modena	1	-	-	-
Sulmona	-	-	-	-
Montesilvano	1	3	-	1
Riccione	-	-	-	1
Rovereto	3	-	-	-
Genova	-	-	-	-
Prato	-	-	-	-
Roma	-	-	-	-
Fermo	-	-	-	-
Totale	16	5	-	5



METRICHE E OBIETTIVI

SI-5 OBIETTIVI LEGATI ALLA GESTIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI RILEVANTI, AL POTENZIAMENTO DEGLI IMPATTI POSITIVI E ALLA GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Pur non avendo attualmente definito obiettivi specifici, con scadenze temporali e indicatori di risultato in ambito forza lavoro, Maps Group conferma il proprio impegno concreto nel generare impatti positivi sui propri dipendenti. Questo impegno si traduce nella promozione di condizioni lavorative eque e inclusive, che comprendono stabilità occupazionale, un ambiente di lavoro sicuro, orari compatibili con la vita privata, retribuzioni adeguate, flessibilità organizzativa, benefit non monetari, telelavoro, un piano articolato di welfare, congedi parentali e molto altro.

Maps Group pone particolare attenzione anche alla parità di genere e alle pari opportunità nell'accesso e nella crescita professionale. Parallelamente, si occupa attivamente della gestione di rischi e opportunità legati al capitale umano, rafforzando la fidelizzazione, la motivazione e la produttività del personale. A supporto di ciò, vengono implementati programmi formativi mirati, che favoriscono lo sviluppo di competenze e la valorizzazione dei talenti interni.

SI-6 – CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL'IMPRESA

Nel rispetto di quanto richiesto dalla Direttiva CSRD e in conformità con lo standard ESRS SI-6, di seguito presentiamo le principali informazioni relative alle condizioni di lavoro all'interno della nostra organizzazione. L'obiettivo di questa sezione è fornire una visione chiara e trasparente su come vengono tutelati i diritti dei lavoratori e garantite condizioni di lavoro dignitose, eque e sostenibili.

Le tabelle seguenti illustrano in modo dettagliato i principali indicatori quantitativi che descrivono la situazione attuale e le politiche aziendali in essere in materia di condizioni di lavoro, in base alla tipologia di inquadramento contrattuale, del genere, delle ripartizione dell'orario lavorativo, del luogo di lavoro.

Al 31 dicembre 2024, il numero totale dei dipendenti del Gruppo è stato calcolato in 302, di cui il 97% a tempo indeterminato.

2024	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Numero di dipendenti (in numero di persone)	106	196	-	-	302
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	102	192	-	-	294
Numero di dipendenti a tempo determinato	4	4	-	-	8
Numero di dipendenti a orario variabile	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo pieno	85	189	-	-	274
Numero di dipendenti a tempo parziale	6	22	-	-	28

SEDI AZIENDALI	2024			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
PARMA	56	36	92	64	36	100
MODENA	23	14	37	21	16	37
MILANO	43	26	69	46	25	71
MONTESILVANO	23	4	27	21	3	24
SULMONA	9	4	13	12	4	16
RICCIONE	8	9	17	10	7	17
FERMO	11	9	20	12	9	21
GENOVA	4	-	4	4	-	4
PRATO	2	-	2	2	-	2
ROVERETO	12	3	15	12	3	15
ROMA	2	1	3	1	2	3
ARICCIA	2	1	3	-	-	-

N. PERSONE	2024					2023				
	<30	30-50	>50	TOTALE	TURNOVER %	<30	30-50	>50	TOTALE	TURNOVER %
UOMINI	13	5	1	19	9,7%	12	17	0	29	14,1%
DONNE	8	5	0	13	12,3%	8	3	0	11	10,5%
TOTALE	21	10	1	32	10,6%	20	20	-	40	12,9%
TURNOVER %	36,2%	6,2%	1,2%	10,6%	-	36,4%	11,6%	0,0%	12,9%	-

N. PERSONE	2024					2023				
	<30	30-50	>50	TOTALE	TURNOVER %	<30	30-50	>50	TOTALE	TURNOVER %
UOMINI	10	14	4	28	14,3%	9	10	1	20	9,8%
DONNE	8	1	2	11	10,4%	1	4	0	5	4,8%
TOTALE	18	15	6	39	12,9%	10	14	1	25	8,1%
TURNOVER %	31,0%	9,3%	7,2%	12,9%	-	18,2%	8,1%	1,2%	8,1%	-

SI-7 – CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI NON DIPENDENTI NELLA FORZA LAVORO PROPRIA DELL'IMPRESA

Maps Group ricorre in maniera limitata e solo in situazioni eccezionali alla collaborazione di lavoratori esterni non dipendenti, privilegiando incarichi di natura consulenziale e riducendo al minimo l'utilizzo di forme contrattuali precarie, come i contratti a chiamata, le collaborazioni coordinate e continuative. Il ricorso a soggetti esterni, siano essi persone fisiche (consulenti, liberi professionisti) o giuridiche (società di consulenza), avviene nel rispetto dei principi etici, delle normative vigenti e delle procedure interne, con l'obiettivo di assicurare prestazioni qualificate e coerenti con i valori del Gruppo.

Il Gruppo non si serve di lavoratori messi a disposizione da imprese che esercitano principalmente attività di ricerca, selezione e fornitura di persone (CODICE NACE N78).

COMPOSIZIONE CONSULENTI

PERSONE FISICHE	VALORE ASSOLUTO	IMPRESSE TERZE	VALORE ASSOLUTO
ALTRE CONSULENZE	1	ALTRE CONSULENZE	5
ANALISTA FUNZIONALE	6	ANALISTA FUNZIONALE	3
CONSULENTE DI PRODOTTO	0	CONSULENTE DI PRODOTTO	1
CONSULENTE SPECIALIZZATO	3	CONSULENTE SPECIALIZZATO	1
FORNITORE SOLUZIONE	0	FORNITORE SOLUZIONE	3
SVILUPPATORE	1	SVILUPPATORE	3
SOMMA	11	SOMMA	16

SI-8 – COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIALOGO SOCIALE

Tutti i dipendenti di Maps Group sono coperti da contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), corrispondendo così a una copertura del 100%. In relazione al dialogo sociale, non sono attualmente presenti rappresentanti sindacali interni o rappresentanti dei lavoratori formalmente eletti all'interno del Gruppo, e non esistono al momento accordi con comitati aziendali europei o società europee per la rappresentanza dei lavoratori. Tuttavia, Maps Group mantiene un dialogo aperto e costante con i propri dipendenti, promuovendo un ambiente di lavoro collaborativo e attento alle esigenze individuali e collettive, anche in assenza di rappresentanze formali.

PERCENTUALE DEL NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI COPERTI DA CONTRATTI COLLETTIVI

	2024	2023
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	302	310
NUMERO DI DIPENDENTI CON CONTRATTI COLLETTIVI	302	310
PERCENTUALE TOTALE	100%	100%

SI-9 – METRICHE DELLA DIVERSITÀ

Maps Group si impegna a 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, **la controllata Artex S.p.A. ha ottenuto nel 2024 la certificazione della parità di genere** e detto traguardo viene utilizzato come un importante stimolo per un'analisi interna approfondita ed estesa a tutto il Gruppo. Questa certificazione ha rappresentato non solo un traguardo formale, ma anche uno strumento fondamentale per accrescere la consapevolezza dei nostri dipendenti del Gruppo riguardo all'importanza di creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Il primo indicatore della certificazione riguarda **l'integrazione della parità di genere nella cultura** e nella strategia aziendale. A tal proposito, Artex ha formalizzato e implementato un **piano strategico** che favorisce lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, con valori aziendali coerenti con una cultura improntata all'inclusione. Il Gruppo ha inoltre avviato una serie di iniziative interne per **sensibilizzare i dipendenti**, come **corsi di formazione** sulla diversità e sull'inclusione, **analisi delle percezioni interne** su tali tematiche e **campagne di comunicazione** focalizzate sul valore della parità e del rispetto reciproco.

Anche i **processi HR del Gruppo** sono strutturati per garantire che ogni fase del ciclo di vita del dipendente sia gestita in modo inclusivo, con particolare attenzione ai processi di selezione e promozione, al fine di evitare discriminazioni di genere. L'azienda ha adottato politiche che garantiscono la partecipazione paritaria ai percorsi di formazione, inclusi corsi sulla leadership, assicurando una rappresentanza equilibrata di entrambi i sessi.





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 di 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.

In termini di governance, Artex ha implementato **un sistema di monitoraggio e supervisione** per garantire la trasparenza nella gestione della parità di genere. **Un Comitato interno dedicato** all'inclusione e all'equità è stato istituito con l'obiettivo di valutare periodicamente i progressi e proporre nuove strategie.

L'informativa che segue intende fornire una rappresentazione trasparente e dettagliata della composizione del capitale umano del Gruppo, con particolare riferimento alla distribuzione di genere all'interno del top management e alla distribuzione per fasce d'età dei dipendenti.

In linea con i principi di diversità, equità e inclusione, il Gruppo monitora regolarmente questi dati al fine di valutare il livello di rappresentatività e favorire lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane sempre più inclusive e intergenerazionali.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E PER GENERE

	AL 31 DICEMBRE 2024			AL 31 DICEMBRE 2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	5	-	5	5	-	5
QUADRI	25	5	30	20	5	25
IMPIEGATI	164	99	263	178	98	276
OPERAI	2	2	4	2	2	4
TOTALE	196	106	302	205	105	310

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E PER FASCIA D'ETÀ

	AL 31 DICEMBRE 2024				AL 31 DICEMBRE 2023			
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
DIRIGENTI	-	-	5	5	-	-	5	5
QUADRI		14	16	30	-	11	14	25
IMPIEGATI	58	145	60	263	55	160	61	276
OPERAI	-	2	2	4		2	2	4
TOTALE	58	161	83	302	55	173	82	310

S1-10 – SALARI ADEGUATI

Per quanto riguarda la retribuzione, tutti i dipendenti di Maps Group sono assunti con contratti regolati dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di riferimento, che stabiliscono i livelli minimi salariali in base alle qualifiche e alle mansioni svolte. In linea con quanto previsto dal CCNL, Maps Group garantisce salari adeguati, equi e coerenti con il ruolo ricoperto, assicurando così una base retributiva solida e conforme agli standard settoriali. Il Gruppo si impegna a garantire la correttezza e la congruità dell'inquadramento contrattuale dei propri lavoratori, siano essi dipendenti o collaboratori, in linea con la normativa vigente, con i Contratti Collettivi Nazionali applicabili (CCNL) e con le mansioni effettivamente svolte.

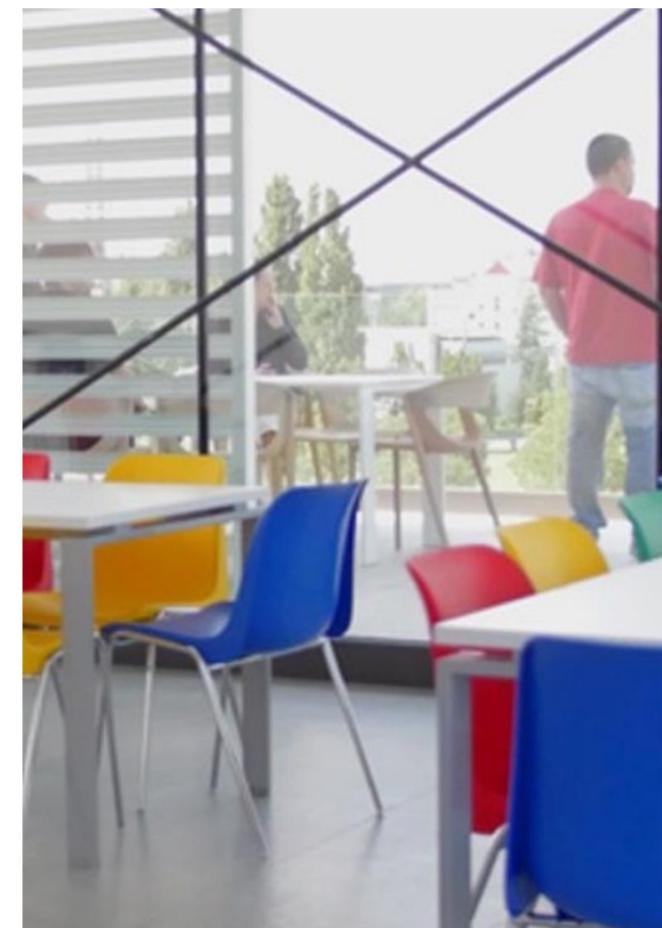
S1-11 – PROTEZIONE SOCIALE

Tutti i dipendenti di Maps Group sono assunti nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili, che garantiscono una copertura adeguata in termini di tutela sociale. Questo significa che il personale beneficia della protezione offerta dal sistema pubblico – come l'assicurazione contro malattia, disoccupazione, invalidità e congedi parentali – e, al contempo, accede a forme integrative di welfare aziendale, che contemplano polizze sanitarie integrative differenziate a seconda del CCNL di riferimento e del livello contrattuale. Attraverso il proprio Piano di welfare e iniziative specifiche, Maps Group integra e rafforza le tutele pubbliche, offrendo un supporto concreto al benessere economico e personale dei propri collaboratori.

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 Group ha una convenzione.

Tutte le iniziative del piano di welfare sono descritte sul sito interno **Sharing Maps Group**, 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 Group 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 Group rimborsa fino a **300 euro** all'anno per spese di istruzione o babysitting o altre forme di cura dell'infanzia. Le spese rimborsabili includono: acquisto di libri scolastici, centri estivi, servizio mensa, trasporto scolastico, rette scolastiche e universitarie, vacanze studio, corsi di formazione extrascolastica e attività sportive.



IMPORTO TOTALE FLEXIBLE BENEFITS

2024	2023
95.282,17 €	95.355,02 €

SPESE DI ISTRUZIONE PER I FIGLI

2024	2023
39.126,83 €	30.488,66 €

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.

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 2024, Maps Group ha distribuito buoni pasto per un valore totale di 235.553,00 euro a tutti i dipendenti tramite Ticket Restaurant. **Il Gruppo si propone per l'anno 2025** di aumentare l'importo riconosciuto a ciascun dipendente per il buono pasto assegnato per ciascun giorno di lavoro in sede.

IMPORTO TOTALE DEI BUONI PASTO

2024	2023
235.553,00 €	234.210,00 €

**Nel conteggio è incluso anche il buono smart di 2 € 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.



SI-12 – PERSONE CON DISABILITÀ

Maps Group è fortemente impegnata nella tutela del diritto al lavoro e nella promozione di un ambiente professionale sano, sicuro e inclusivo per tutti i propri collaboratori. L'inserimento di giovani e di persone appartenenti alle categorie protette – comprese quelle con disabilità – è un impegno per il Gruppo. Crediamo nel valore unico di ogni individuo e ci impegniamo a costruire contesti in cui ciascuno possa sentirsi accolto, valorizzato e messo nelle condizioni di esprimere al meglio il proprio potenziale, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali.

In quest'ottica, Maps Group collabora attivamente con diverse cooperative locali, tra cui Ecolle Società (Cooperativa Sociale), già Cigno Verde, Biricc@ e Aliante, che operano per favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate in ambiti quali l'agricoltura, le pulizie, la lavanderia e la sartoria.



NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER ALTRI INDICATORI DI DIVERSITÀ

	AL 31 DICEMBRE 2024			AL 31 DICEMBRE 2023			2024	2023
	CATEGORIE PROTETTE	DISABILITÀ	ALTRO	CATEGORIE PROTETTE	DISABILITÀ	ALTRO		
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	6 UOMINI	6 UOMINI
QUADRI	0	0	0	0	0	0		
IMPIEGATI	0	11	0	0	12	0	6 DONNE DI CUI 1 OPERAIA	8 DONNE DI CUI 1 OPERAIA
OPERAI	0	1	0	0	1	0		
TOTALE	0	12	0	0	13	0		

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

SI-13 – METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Il ruolo della preparazione professionale specifica è quello di consentire al personale di operare sempre al meglio delle proprie conoscenze e di dare così il contributo atteso alla qualità del lavoro di Maps Group.

Il personale viene formato e continuamente aggiornato:

- sulle attività delegate;
- sulle tematiche della Privacy, della Qualità e della Sicurezza delle Informazioni;
- sulla sicurezza sul lavoro;
- sulla corretta gestione delle attività a rischio di commissione dei reati, come da Modello Organizzativo 231;
- sulle tematiche della *diversity* e delle pari opportunità.

L'analisi dei fabbisogni formativi nasce da segnalazioni interne, da necessità di aggiornamento, da esito, monitoraggio ed efficacia di precedenti attività.

La segnalazione della necessità/interesse a frequentare un'attività formativa può essere fatta:

- da tutto il personale, direttamente al Responsabile Risorse Umane;
- dai responsabili PM che possono richiedere la necessità di aggiornamento del personale da loro coordinato.

Per ogni persona che ricopra uno o più ruoli tra quelli previsti nell'Organigramma Maps Group, la Direzione:

- definisce un "livello di competenza minima" (in sostanza un profilo di conformità minima professionale con cui effettuare la selezione della persona destinata a ricoprire l'incarico per ciascun ruolo nel documento Scheda Valutazione);
- valuta ad ogni inizio anno solare e per ciascuna figura dell'organizzazione le necessità formative in funzione degli ambiti di competenza del/i ruolo/i assegnato/i;
- stabilisce l'eventuale attività di addestramento e formazione e redige il piano annuale di formazione e addestramento del personale;
- valuta l'efficacia della formazione impartita attraverso un esame dei risultati conseguiti in funzione degli obiettivi iniziali e colloqui diretti con il personale (autovalutazione, gradimento della formazione ricevuta, eventuali segnalazioni di nuove esigenze formative, valutazione da parte del responsabile di riferimento), riportando anche gli esiti della valutazione sull'efficacia in una relazione sintetica annuale sulla formazione effettuata.

A seguito della pianificazione delle attività formative viene redatto un **"Piano di Formazione"** e poi effettuata una selezione dei docenti o della società dove eseguire il corso e relativa emissione del contratto di fornitura. Lo svolgimento delle attività formative può avvenire nelle modalità dirette presso Maps Group, anche tramite personale qualificato dipendente del Gruppo, o presso la sede dell'Ente erogatore ovvero in video conferenza.

L'accrescimento del bagaglio culturale e di conoscenze viene favorito anche, previo accordo con l'azienda, attraverso la possibilità di prendere un monte ore annuale di congedo per lo studio.

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 i dipendenti vengono offerte, invece, attività di **team building** organizzate dal Gruppo oppure tramite professionisti accreditati.



MEDIA ORE DI FORMAZIONE

	2024			2023		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
DIRIGENTE	0	2,6	2,6	0	3,2	3,2
IMPIEGATO	54,6	43,5	47,7	65,2	63,8	64,4
QUADRO	133,8	22,8	41,3	32,9	17,2	20,3
OPERAIO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTALE	57,8	39,4	45,8	62,8	60,2	60,9

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 2024, il 38% dei dipendenti ha ricevuto una retribuzione variabile (“MBO”) basata sul raggiungimento degli obiettivi annuali a fronte del 39% degli aventi diritto, rispetto al 38,4% nel 2023.

SI-14 – METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta una priorità fondamentale per Maps Group, in quanto elemento essenziale per il benessere e la protezione dei propri dipendenti. Il Gruppo non si limita a rispettare gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008, ma adotta anche best practice mirate a garantire la **sicurezza sia fisica che psicologica** all'interno dell'ambiente lavorativo. Fin dall'ingresso in azienda, viene promossa una solida cultura della prevenzione attraverso formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, volta a sensibilizzare i dipendenti sui potenziali rischi e a incoraggiare comportamenti responsabili. Sono, inoltre, previsti percorsi di aggiornamento specifici per responsabili e addetti alla sicurezza, a supporto di una gestione proattiva e consapevole.

L'impegno di Maps Group si traduce in un monitoraggio costante dei rischi, nell'adozione di ambienti e infrastrutture conformi anche alle esigenze di lavoratori con disabilità, e nella definizione di procedure interne che promuovono buone pratiche di sicurezza anche nel contesto del lavoro da remoto, fornendo strumenti per l'allestimento di postazioni ergonomiche e sicure.

Negli ultimi anni, il Gruppo ha dedicato, altresì, particolare attenzione alla gestione sicura e responsabile dei veicoli aziendali nelle sedi dove è previsto il loro utilizzo, istituendo un team dedicato alla supervisione di questo ambito. Le azioni intraprese includono:

- la manutenzione regolare dei mezzi aziendali, per assicurarne l'affidabilità e ridurre i rischi legati a guasti improvvisi;
- l'impiego di veicoli moderni, dotati di tecnologie avanzate di assistenza alla guida come la frenata automatica d'emergenza e il mantenimento della corsia. A tal fine, è in corso un processo di dismissione dei veicoli di proprietà meno performanti, sostituiti con soluzioni che garantiscano standard elevati di sicurezza e comfort per i driver;
- la dotazione obbligatoria a bordo di triangolo, giubbino ad alta visibilità e kit di pronto soccorso, in linea con la normativa vigente;
- l'implementazione di un sistema di monitoraggio dell'uso dei veicoli aziendali, finalizzato a migliorare l'organizzazione degli spostamenti e a promuovere una gestione più efficiente e sicura della mobilità aziendale.

Questo approccio integrato riflette la volontà del Gruppo di garantire un ambiente di lavoro protetto, responsabile e in costante evoluzione, in linea con i principi della sostenibilità sociale.

Maps Group adotta un approccio strutturato e trasversale alla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, avvalendosi di figure dedicate e competenze specialistiche in tutte le società del Gruppo. È presente una risorsa specifica per la salute e sicurezza, che fa capo al Facility Manager e si occupa del rispetto degli adempimenti normativi, nonché della gestione delle emergenze. Questa figura segue un percorso di formazione continua volto a consolidare e aggiornare le proprie competenze tecniche, in linea con l'evoluzione delle normative e delle best practice di settore.

In ogni società del Gruppo, inoltre, sono stati formalmente nominati il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** e il medico competente, oltre alle figure responsabili per la gestione delle emergenze in ciascuna sede.

La sorveglianza sanitaria è garantita attraverso visite mediche periodiche per tutte le categorie lavorative, effettuate dal medico competente. Per assicurare l'uniformità e la continuità della sorveglianza sanitaria anche nelle sedi decentrate, Maps Group ha nominato medici competenti territoriali, coordinati da un medico competente principale. Questa organizzazione consente di garantire l'idoneità sanitaria dei lavoratori in modo efficace su tutto il territorio, assicurando coerenza nelle valutazioni e nella gestione complessiva della salute nei luoghi di lavoro.

A partire dal 2023, Maps Group ha ulteriormente rafforzato la propria organizzazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro attraverso l'istituzione di un Team dedicato al Facility Management, con il compito di gestire in modo strutturato e integrato gli aspetti operativi e



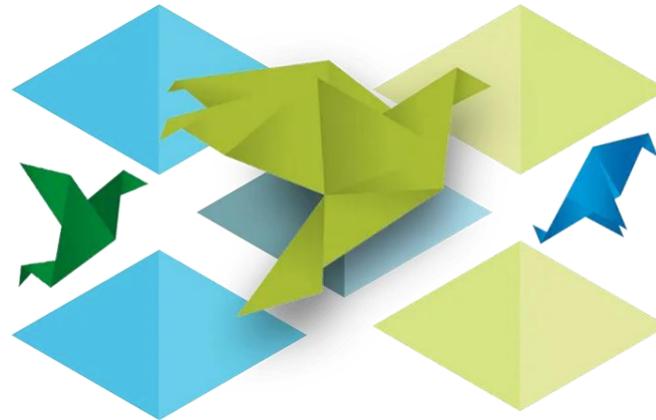


documentali legati alla sicurezza nelle sedi aziendali. Nell'ambito di questo rafforzamento, è stato implementato un **Registro interno suddiviso nelle sezioni "Infortuni e Near Miss" ed "Eventi"**, utile per monitorare sistematicamente gli incidenti, analizzarli e predisporre azioni correttive adeguate.

È stato, inoltre, attivato un canale Teams dedicato alla condivisione della documentazione e delle procedure relative alla Salute e Sicurezza sul lavoro. All'interno di questo spazio digitale sono resi disponibili i **Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) e gli Organigrammi della Salute e Sicurezza** specifici per ciascuna sede e società del Gruppo, facilitando l'accesso e la diffusione delle informazioni tra i collaboratori.



Per garantire la manutenzione delle infrastrutture e la corretta archiviazione della documentazione relativa ai controlli periodici, il Gruppo si avvale del **software proprietario SmartNebula**, che consente una gestione efficace e tracciabile degli interventi di manutenzione e delle verifiche relative ai dispositivi di sicurezza delle sedi.



L'intero processo di rilevazione, valutazione e gestione degli incidenti viene gestito direttamente dal Team Facility Management attraverso il Registro degli Eventi, consolidando un approccio preventivo e proattivo alla sicurezza.

Le attività di Maps Group non presentano criticità significative in termini di sicurezza sul lavoro. **Il rischio principale, di livello basso, è legato all'uso dei videoterminali**, mentre altri rischi minori riguardano aspetti come l'illuminazione degli uffici, il microclima, lo stress lavoro-correlato, i disturbi muscoloscheletrici, il rischio elettrico, l'esposizione ai campi magnetici, oltre ai rischi di incendi e terremoti. Per prevenire questi rischi, il Gruppo redige e aggiorna costantemente **il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, in conformità agli standard normativi, e verifica periodicamente le competenze degli addetti alle emergenze.

L'attenzione alla sicurezza degli ambienti di lavoro si riflette in sopralluoghi periodici nelle sedi aziendali, che coinvolgono il personale dedicato e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Inoltre, tutti gli immobili del Gruppo sono mantenuti in sicurezza grazie a un preciso programma di manutenzione obbligatoria per apparati e impianti, monitorato attraverso uno scadenziario.

Oltre alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Maps Group diffonde **documentazione sulle buone pratiche per il lavoro da remoto e sui rischi correlati**, attraverso il portale aziendale Sharing Maps Group. Ogni rischio o incidente rilevato viene gestito tramite azioni

correttive, audit periodici e il Registro degli Eventi, che consentono di monitorare costantemente il rischio residuo.

Quando l'installazione di apparati hardware viene affidata a subfornitori, è richiesta la partecipazione diretta dei fornitori per coordinare l'installazione e la formazione presso i clienti. Se necessario, vengono organizzate riunioni preliminari di coordinamento con il referente del Servizio di Protezione e Prevenzione del cliente, per redigere e divulgare il DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza).

Inoltre, attraverso un'attività coordinata con il team gare, vengono effettuate verifiche sull'idoneità tecnico-professionale dei subfornitori, accertandone il rispetto delle normative in materia di sicurezza e il controllo della validità della documentazione obbligatoria prevista dal D.Lgs. 81/2008, garantendo così una gestione sicura e conforme delle attività esternalizzate.

Grazie a un'attenta analisi dei rischi e all'implementazione di numerosi presidi di sicurezza, **nel corso del 2024 non si sono verificati casi di malattie professionali o infortuni gravi, ad eccezione di un infortunio sul lavoro avvenuto IN ITINERE che ha comportato un'assenza di 101 giorni (festivi compresi) ed una casistica di NEAR MISS (risultanti dal Registro Infortuni)**. Tuttavia, sono stati registrati due infortuni in itinere, che sono stati prontamente gestiti e analizzati per adottare eventuali misure correttive.

Il Gruppo si pone l'obiettivo nel 2025 di implementare ulteriori controlli in tema di salute e sicurezza.

SI-15 – METRICHE DELL'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

Maps Group tutela il diritto di tutti i dipendenti a usufruire dei **congedi parentali**, sostenendo attivamente sia le madri che i padri nel conciliare responsabilità professionali e familiari.

CONGEDO PARENTALE 2024	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DEL CONGEDO PARENTALE DURANTE IL 2024	7	5	12
DI CUI STATUS AL 31.12.2024			
ANCORA IN CONGEDO	-	1	1
RIENTRATI E ANCORA IMPIEGATI	7	4	11
DI CUI DIMESSI	-	-	-
TASSO DI RIENTRO AL LAVORO AL 31.12.2024	100%	80%	92%
DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DEL CONGEDO PARENTALE DURANTE IL 2023	6	6	12
DI CUI STATUS AL 31.12.2023			
ANCORA IN CONGEDO	-	3	3
RIENTRATI E ANCORA IMPIEGATI	6	3	9
DI CUI DIMESSI	-	-	-
TASSO DI RIENTRO AL LAVORO AL 31.12.2023	100%	50%	75%
DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DEL CONGEDO PARENTALE DURANTE IL 2023	6	6	12
DI CUI STATUS AL 31.12.2024			
ANCORA IN CONGEDO	-	-	-
RIENTRATI E ANCORA IMPIEGATI	5	6	11
DI CUI DIMESSI	1	-	1
TASSO DI RETENTION AL LAVORO AL 31.12.2024	83%	100%	92%

In linea con la normativa vigente, il Gruppo adotta politiche inclusive e flessibili, pensate per rispondere alle esigenze individuali e promuovere il benessere delle famiglie, oltre che la parità di genere. Si fa in particolare riferimento al progetto **Maps Habitat**, i cui risultati sono riportati nel **Paragrafo 1-5 – Consumo di energia e mix energetico**. Il Progetto 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.



MAPS HABITAT
TEAMWORK FROM REMOTE

Il Progetto, introdotto nel settembre 2019, 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 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.

TELELAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIA

Il nuovo modello di lavoro consente a tutti i dipendenti di scegliere tra 9 piani settimanali ("Habitat"), 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

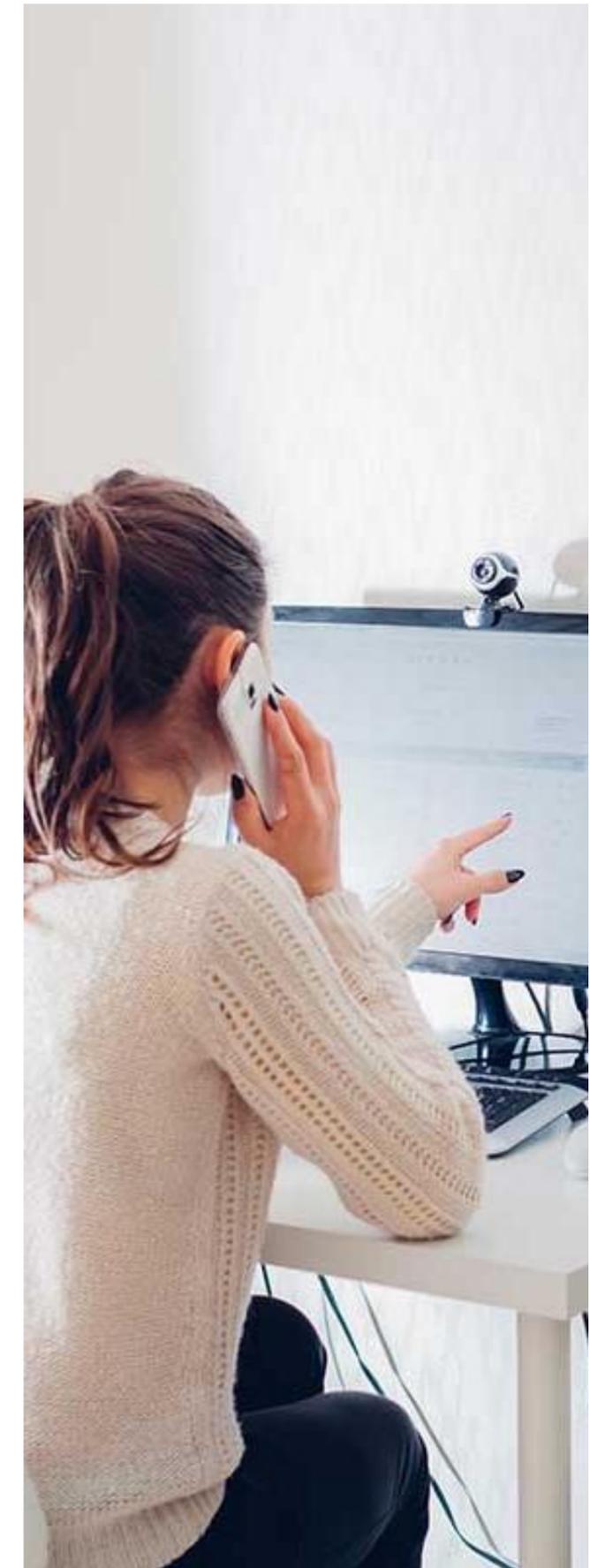


Monitor



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 messo a disposizione un Budget per organizzare momenti di coesione, come i pranzi, per ciascun Team di lavoro. Maps Group 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. L'obiettivo è di estendere detta modalità di lavoro a eventuali nuove società che verranno acquisite.

Il Gruppo si propone **per il 2025** di organizzare appositi **webinar di approfondimento** con personale competente in tema di congedi parentali al fine di agevolare la comprensione della normativa e consentire l'esercizio dei diritti spettanti ai lavoratori.



S1-17 – INCIDENTI, DENUNCE E IMPATTI GRAVI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Nel corso dell'esercizio di riferimento, non sono stati rilevati episodi di discriminazione all'interno di Maps Group. Analogamente, non sono pervenute segnalazioni attraverso i canali dedicati (come meccanismi di reclamo o procedure di whistleblowing) riconducibili a comportamenti discriminatori o a violazioni dei diritti umani. Non risultano inoltre:

- sanzioni, penalità o risarcimenti corrisposti in relazione a episodi di discriminazione o a reclami per tali motivi;
- gravi violazioni dei diritti umani connesse alla forza lavoro;
- sanzioni, penalità o risarcimenti versati a seguito di incidenti relativi ai diritti umani.

Tutti i dati sopra riportati sono coerenti con le informazioni quantitative contenute nel bilancio d'esercizio.

HIGHLIGHTS

6. CLIENTELA



0%
PENALITÀ



87%
FIDELIZZAZIONE

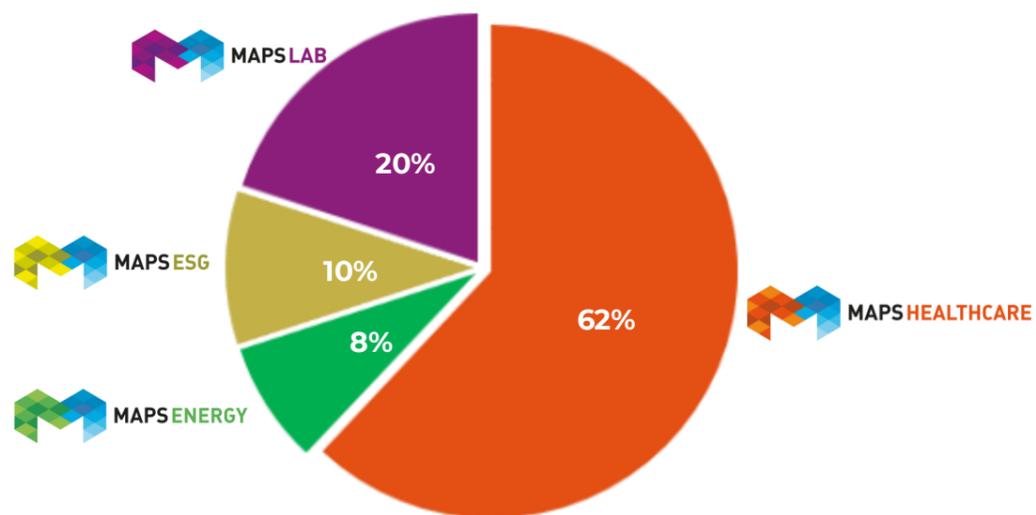
COINVOLGIMENTO CLIENTELA NELLO **STAKEHOLDERS ENGAGEMENT**
PER L'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ



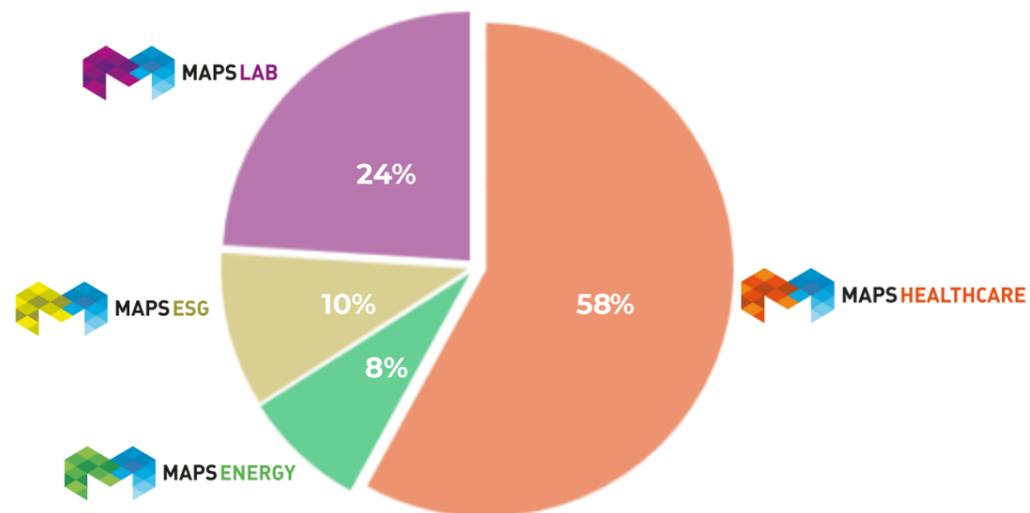
6.1 ESRS S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

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. Da tale grafico, si evince che il mercato Healthcare mantiene anche nel 2024 la quota più significativa del fatturato di Gruppo. Le altre BU mostrano dati stabili, con un leggero decremento per la BU MapsLab.

SCOMPOSIZIONE DEI RICAVI 2024



SCOMPOSIZIONE DEI RICAVI 2023



LA SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

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 mantenimento del dato rilevato nel 2023, indica la qualità dei servizi offerti da Maps Group.



PENALITÀ

2024	2023
0,00%	0,00%

LA FIDELIZZAZIONE DEI CLIENTI

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, sebbene positiva, indica un leggero decremento che verrà preso in idonea considerazione dal management di Maps Group.



FIDELIZZAZIONE

2024	2023
87%	91%

STRATEGIA

ESRS 2 SBM-2 INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI D'INTERESSE

La Clientela del Gruppo è stata coinvolta nel processo di analisi di doppia materialità per il tramite di una survey somministrata su campione estratto da ciascun Responsabile di Business Unit.

Per maggiori informazioni sull'analisi di doppia materialità svolta da Maps Group si rimanda alla sezione ["INFORMAZIONI GENERALI - ESRS 2 SMB-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interesse"](#).

ESRS 2 SBM-3 IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA ED IL MODELLO AZIENDALE

La gestione strategica di rischi, opportunità e impatti collegati a Consumatori, Clienti e Utilizzatori finali rappresenta un elemento centrale per la crescita sostenibile di Maps Group.



L'individuazione e valorizzazione delle opportunità legate **alla formazione del personale**, alla **protezione dei dati**, all'**innovazione** e al **dialogo con i clienti** può generare benefici economici, competitivi e reputazionali. Allo stesso tempo, il mancato investimento in innovazione e sviluppo potrebbe comportare rischi concreti in termini **di soddisfazione del cliente e perdita di competitività**, rendendo essenziale un approccio proattivo e integrato nella valutazione di questi fattori.

Per maggiori dettagli sull'analisi di doppia materialità svolta da Maps Group si rimanda alla sezione **"INFORMAZIONI GENERALI - ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti"** e alla sezione **"ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia ed il modello aziendale"**

GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

S4-1 POLITICHE RELATIVE AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI

I rapporti con la clientela sono presi in idonea considerazione anche nel **Codice Etico** di Gruppo, promuovendo una **comunicazione** fondata su completezza, trasparenza, collaborazione e cortesia e **l'innovazione** quale valore fondante su cui si basa l'attività del Gruppo. È, inoltre, considerato di primaria importanza che il mercato sia basato su una **concorrenza corretta e leale**.

La Clientela viene altresì attenzionata con riguardo ai profili della **qualità, sicurezza e riservatezza dei dati, Privacy**.

Per maggiori dettagli, si rimanda al Paragrafo **"Privacy dei dati, Sicurezza dei dati e Cybersecurity (Entity-Specific)"**, nonché al Paragrafo **"Proprietà Intellettuale E Competitive Behaviour (Entity-Specific)"**.

S4-3 PROCESSI PER PORRE RIMEDIO AGLI IMPATTI NEGATIVI E CANALI CHE CONSENTONO AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI DI SOLLEVARRE PREOCCUPAZIONI

Maps S.p.A. ha predisposto un sistema strutturato per prevenire, mitigare e porre rimedio agli impatti negativi sui consumatori e utilizzatori finali, mettendo a disposizione diversi canali di comunicazione tra cui l'indirizzo email **marketing@mapsgroup.it**, la figura del Client Manager come referente diretto per la raccolta e gestione delle segnalazioni, e una procedura di whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023 che garantisce la riservatezza del segnalante.

Tali strumenti sono resi accessibili tramite il sito web aziendale e documentazione contrattuale, mentre il monitoraggio dell'efficacia avviene attraverso la registrazione e l'analisi delle segnalazioni, la verifica dei tempi e della qualità delle risposte, e audit interni volti al miglioramento continuo del sistema di gestione delle criticità.

S4-4 INTERVENTI SU IMPATTI RILEVANTI PER I CONSUMATORI E GLI UTILIZZATORI FINALI E APPROCCI PER LA MITIGAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI E IL PERSEGUIMENTO DI OPPORTUNITÀ RILEVANTI IN RELAZIONE AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI, NONCHÉ EFFICACIA DI TALI AZIONI

Per quanto concerne la tematica dell'innovazione e ricerca di sviluppo, si rimanda al Paragrafo **"Proprietà Intellettuale e Competitive Behaviour" – MDR-A -AZIONI"**





HIGHLIGHTS

7. INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE



0
CASI DI CORRUZIONE

DIFFUSIONE CULTURA D'IMPRESA



NEWSLETTER
INTERNA



EVENTI
AZIENDALI



ATTIVITÀ DI
TEAM BUILDING



FORMAZIONE
RICORRENTE



SEDI AZIENDALI COME LUOGHI
DI AGGREGAZIONE E SCAMBIO



COINVOLGIMENTO DEL MANAGEMENT
NELLA CONDIVISIONE DEI VALORI AZIENDALI

7.1 ESRS G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE

GOVERNANCE

ESRS 2 GOV-1 RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

Per informazioni sul ruolo e sulla composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo di Maps Group, si rimanda alla sezione [“INFORMAZIONI GENERALI – GOV-1 – Ruolo degli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo.”](#)

GESTIONE IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

ESRS 2 IRO-1 DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Maps Group, mediante l'analisi di doppia materialità, ha identificato tre tematiche rilevanti legate alla condotta aziendale, aspetti fondamentali per il business: **cultura aziendale, protezione dei whistleblower e corruzione attiva e passiva.**

La promozione di pratiche aziendali etiche, trasparenti e corrette, **grazie a una solida e diversificata struttura di governance e all'adozione di politiche ad hoc**, è una priorità per il Gruppo, sia per l'impatto positivo sugli stakeholder interni ed esterni del Gruppo, che per l'opportunità di benefici economici in termini di aumento del valore di mercato e ulteriori opportunità di business e reputazionali. **Il rafforzamento della cultura aziendale e la tutela dei whistleblower** non sono solo requisiti legali, ma sono anche fondamentali per il business, per la crescita e reputazione di Maps Group.

La corruzione attiva e passiva rappresenta **un rischio concreto** per Maps Group principalmente a causa delle interazioni con stakeholder esterni, tra cui la Pubblica Amministrazione. Eventuali episodi di corruzione e/o violazioni dei quadri normativi in materia di anticorruzione potrebbero avere gravi ripercussioni economiche per il Gruppo, a causa della possibile perdita di opportunità di business, in quanto gli stakeholder potrebbero essere riluttanti a collaborare con una società coinvolta in pratiche non etiche. Inoltre, il Gruppo potrebbe affrontare costi sostanziali dovuti a sanzioni.

Maps Group riconosce che il mantenimento di pratiche solide contro la corruzione attiva e passiva, come indicato nel Codice Etico, è essenziale per la sostenibilità del proprio business nel breve e nel lungo termine. A tal proposito, sono stati implementati misure, procedure e principi di comportamento per prevenire, identificare e minimizzare il rischio di reati legati alla corruzione e per riportare eventuali episodi di corruzione.

Per maggiori dettagli sull'analisi di doppia materialità svolta da Maps Group si rimanda alla sezione [“INFORMAZIONI GENERALI - ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti”](#) e alla sezione [“ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia ed il modello aziendale”](#).



G1-1 POLITICHE IN MATERIA DI CULTURA D'IMPRESA E CONDOTTA DELLE IMPRESE

Come sopra precisato, Maps Group adotta politiche aziendali ispirate a principi di etica, integrità e responsabilità, formalizzate all'interno del **Codice Etico** e del **Codice di Condotta**, documenti fondamentali che orientano i comportamenti di dipendenti, collaboratori e stakeholders. Tali principi sono integrati ed esplicitati nel **Modello 231**, nel **Regolamento Aziendale** e promossi attivamente attraverso strumenti e iniziative che favoriscono la diffusione della **cultura d'impresa**, come la newsletter interna Sharing Maps Group, gli eventi aziendali e le attività di team building, i momenti formativi ricorrenti, il coinvolgimento diretto del management nella condivisione dei valori aziendali, la valorizzazione degli spazi delle sedi come luoghi di aggregazione e di scambio, oltre alla costante disponibilità dei contenuti istituzionali sul sito web ufficiale di Maps Group.

G1-3 PREVENZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

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, il **Whistleblowing**, per riportare eventuali episodi di corruzione sul luogo di lavoro.

Tutta la popolazione aziendale, ivi inclusi i massimi organi di governo, riceve formazione continua e aggiornamenti in materia di anticorruzione nell'ambito della **formazione relativa alla parte speciale di cui al D. lgs. 231/2001**.

Per informazioni più puntuali al riguardo, si rinvia al Paragrafo **“Organismo di Vigilanza” di cui all'ESRS GOV-1 Ruolo degli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo** e al Paragrafo **“Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni”** di cui al **S1-3** ove si approfondisce la tematica relativa al Whistleblowing.

METRICHE

Per il 2025, la funzione Compliance del Gruppo sta lavorando a **sessioni di formazione** sempre più efficienti, flessibili inclusive di spiegazioni pratiche concernenti casi concreti, coinvolgendo esperti giuristi sul tema della corruzione.

G1-4 CASI ACCERTATI DI CORRUZIONE ATTIVA O PASSIVA

Nel corso del periodo di rendicontazione, così come l'anno precedente, **non sono stati registrati casi di violazione delle normative vigenti in materia di corruzione attiva o passiva** da parte del Gruppo, né in riferimento a propri lavoratori.



HIGHLIGHTS

8. INFORMAZIONI ENTITY-SPECIFIC



CERTIFICAZIONE PRESSO **ACN (“AGENZIA PER LA CYBERSICUREZZA NAZIONALE”)** DI ALCUNE SOLUZIONI TECNOLOGICHE DI MAPS GROUP QUALI GZOOM®, ROSE E ZEROCODA®

SPESA PER LA **RICERCA E SVILUPPO**
SUI RICAVI



10,3%
NEL 2024

← **9,7%**
NEL 2023



ISTITUZIONE **TAVOLO
CYBERSECURITY**



GZOOM®
COME STRUMENTO DI
RISK ASSESMENT



8.1 RISK MANAGEMENT E CONTINUITÀ AZIENDALE

(ENTITY-SPECIFIC)

Un sistema di gestione del rischio efficace è essenziale per tutelare la stabilità e lo sviluppo di Maps Group, in quanto un approccio assente o inadeguato può compromettere significativamente il business. In particolare, l'analisi integrata di impatti, rischi e opportunità consente di identificare in modo proattivo le criticità, cogliere occasioni di crescita e rafforzare la resilienza organizzativa, includendo anche i rischi legati alla sostenibilità, a beneficio della performance finanziaria, della continuità operativa e della creazione di valore nel lungo termine.

Maps Group esamina regolarmente **i profili di rischio in un'ottica di risk management integrato**, prendendo in considerazione i diversi aspetti emersi dall'analisi di doppia materialità. Tale attività consente di individuare e valutare i rischi potenzialmente rilevanti per il business e per gli stakeholder, includendo quelli di natura economica, ambientale, sociale e di governance. Sulla base di questa analisi, la società predispone misure preventive e correttive, finalizzate a mitigare i rischi identificati e a garantire la continuità operativa e la sostenibilità del proprio modello di business.

MDR-P POLITICHE

Le politiche afferenti all'ambito del risk management possono essere individuate nella documentazione afferente alle certificazioni ottenute dalle società di Maps Group. Tra di esse, si rammentano le politiche e la **documentazione relativa a ISO:9001, ISO:27001**, con le relative estensioni 27017 e 27018, Privacy, Parità di genere, Salute e sicurezza sul luogo di lavoro e afferente ai dispositivi medicali certificati.

MDR-A AZIONI

Maps Group ha avviato nel 2024 attività tese ad ottenere nel 2025 apposite certificazioni in relazione a talune soluzioni tecnologiche del settore sanitario quali dispositivi medicali, **che hanno presupposto specifiche analisi dei rischi**, ovvero:



Con riferimento alla Privacy, la funzione preposta opera periodicamente sia analisi dei rischi rafforzate, sia apposite DPIA - Data Protection Impact Assessment.

Per maggiori informazioni, si rimanda al Paragrafo successivo **“Privacy dei Dati, Sicurezza dei dati e Cybersecurity”**.

Maps Group opera periodicamente per il tramite della funzione Compliance, taluni **Business Impact Analysis (BIA)** con riguardo a ciascuna business line **nell'ambito del sistema integrato ISO 9001-27001**. Si tratta di un processo che serve a determinare gli effetti di una **interruzione delle attività sui servizi**. La BIA identifica quanto velocemente ogni Commessa/Servizio deve tornare operativa dopo una situazione di catastrofe.

L'obiettivo delle BIA è predisporre misure a mitigazione dei rischi e prevenire l'indisponibilità del servizio. Gli impatti sulle attività di business sono identificati basandosi sullo scenario peggiore che presume che l'infrastruttura fisica è stata distrutta e tutti i record, attrezzatura ecc. non siano accessibili. Gli obiettivi della BIA sono:

- valutare gli impatti finanziari, presumendo lo scenario peggiore;
- valutare gli impatti intangibili (operativi), presumendo lo scenario peggiore;
- identificare il Recovery stimato massimo.

Il Gruppo ha iniziato **nel 2024** a utilizzare il **software proprietario GZOOM®** per la gestione dei risk assesment integrato in tema di D.Lgs. 231/2001.

Tutti i rischi menzionati nell'Analisi di doppia materialità vengono considerati nell'implementazione delle attività svolte da Maps Group e ai relativi capitoli.

MDR-O OBIETTIVI

Tra gli obiettivi di Gruppo, vi è quello di provvedere al costante aggiornamento delle analisi dei rischi rafforzate già effettuate sulle soluzioni tecnologiche e di costruirne di ulteriori.

Nel medio periodo, Maps Group mira a dotarsi della certificazione ISO:42001 in tema di Intelligenza Artificiale.



8.2 PRIVACY DEI DATI, SICUREZZA DEI DATI E CYBERSECURITY

(ENTITY-SPECIFIC) (GRI 418-1)

La protezione dei dati e la sicurezza informatica rappresentano temi di crescente rilevanza strategica per Maps Group che vengono sempre più adeguatamente gestiti per il tramite della funzione Compliance e dell'Ufficio Privacy, con il supporto tra l'altro di figure e consulenti specializzati. Da un lato, la non conformità alle normative in materia di privacy e sicurezza dei dati può esporre l'organizzazione a **rischi significativi**, tra cui sanzioni legali, danni reputazionali, costi operativi aggiuntivi e potenziali interruzioni delle attività in caso di violazioni o incidenti informatici.

Dall'altro, l'adozione di un approccio proattivo consente al Gruppo di trasformare la gestione della privacy e della cybersecurity in **un'opportunità concreta di creazione di valore**, in quanto i prodotti e le soluzioni tecnologiche che vantano determinate certificazioni hanno un vantaggio competitivo sul mercato.

Tra i principali benefici attesi da Maps Group vi sono una maggiore affidabilità operativa, accesso a nuovi mercati, rafforzamento della reputazione aziendale e vantaggio competitivo.

MDR-P POLITICHE

Il Manuale Privacy del Gruppo rappresenta il documento di riferimento per la gestione e il governo delle attività che coinvolgono il trattamento dei dati personali, in conformità con il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e le normative nazionali applicabili.

Esso disciplina le modalità con cui vengono trattati i dati personali riferiti tanto agli stakeholder interni (dipendenti, collaboratori, amministratori), quanto a quelli esterni (clienti, fornitori, utenti, partner), garantendo trasparenza, correttezza e sicurezza nelle operazioni.

Il Manuale si articola in una serie di strumenti e documenti operativi, tra cui:

- Registro dei trattamenti dei dati personali, mantenuto e aggiornato tramite il software GZOOM®.
- Organigramma Privacy, che definisce le responsabilità interne (Titolare del trattamento, DPO, referenti privacy, autorizzati al trattamento), promuovendo una chiara catena di responsabilità e accountability.
- Analisi dei rischi rafforzate, condotte periodicamente sulle soluzioni tecnologiche di Maps Group per identificare, valutare e mitigare i potenziali rischi derivanti dal trattamento dei dati, anche mediante la realizzazione di DPIA – Data Protection Impact Assessment, laddove richiesto. La DPIA sono redatte internamente in tutti i casi in cui Maps Group ricopre il ruolo di Titolare del trattamento dati. Nei casi in cui Maps Group è Responsabile del Trattamento può essere chiamato a collaborare dal cliente finale per la corretta stesura della DPIA.
- Informativa e moduli di consenso, predisposti in base al principio di trasparenza, differenziati per tipologia di interessato, canale e finalità di trattamento.
- Nomine formali degli autorizzati al trattamento, con definizione di ruoli e istruzioni operative; degli Amministratori di Sistema, secondo i criteri previsti dalle Linee guida del Garante Privacy.
- Registri della formazione privacy, che documentano l'attività formativa svolta per assicurare la consapevolezza e la competenza del personale di Maps Group sui temi della protezione dei dati.
- Contratti e lettere d'incarico con i Responsabili e Sub- responsabili del trattamento dei dati, che regolano i rapporti con soggetti esterni che trattano dati per conto del Gruppo, assicurando conformità contrattuale e rispetto delle misure di sicurezza adeguate.
- **SGSI – Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni, descritto nel Manuale Operativo adottato secondo lo standard ISO/IEC 27001, a supporto della governance integrata tra data privacy, data security e cybersecurity.**
- Documentazione sulla videosorveglianza, comprensiva delle informative specifiche, base giuridica del trattamento, tempi di conservazione e misure di protezione dei dati acquisiti.

Alla base del sistema di gestione privacy, vi sono altresì:

- **Il Codice Etico**, che richiama espressamente la tutela della privacy e l'utilizzo corretto delle informazioni personali e riservate.
- **Il Codice di Condotta**, che stabilisce standard di comportamento anche in relazione alla gestione dei dati; il documento rinvia e richiama esplicitamente per quanto attiene le regole di comportamento da seguire, il Codice di Condotta per il Trattamento dei Dati Personali effettuato a fini di informazione commerciale, approvato in data 29 aprile 2021 dal Garante per la Privacy.



- **La Data Retention Policy**, che definisce in modo puntuale le tempistiche di conservazione dei dati personali nei casi in cui il Gruppo agisca come titolare del trattamento, nel rispetto del principio di limitazione della conservazione.

Certificazione ISO:27001

Maps Group ha altresì ottenuto, tramite le società Maps S.p.A., Artexe S.p.A., I-Tel S.r.l. e IASI S.r.l., la certificazione ISO:27001.

Il sistema è composto da una Politica, da Procedure Interne e da un Manuale delle Linee guida, che vengono periodicamente aggiornate.

Queste politiche, coerenti con le normative europee e le buone pratiche internazionali, tengono in considerazione gli interessi e le esigenze degli stakeholder principali. La loro definizione e revisione avvengono nel rispetto dei valori del Gruppo, con l'obiettivo di assicurare integrità, fiducia e sostenibilità nelle relazioni con tutti i portatori di interesse.

MDR-A AZIONI

Il Team Privacy 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.

Per il nuovo personale e per i consulenti di delivery, è previsto un **programma di formazione** che prevede, oltre al corso sulla sicurezza e protezione dei dati (ISO 9001 e ISO 27001), 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.



Il Team Privacy, anche in coordinamento con la funzione Compliance, svolge attività finalizzata, tra l'altro, a:

- Monitorare il mantenimento e l'aggiornamento costante del Registro dei Trattamenti;
- Nominare tempestivamente gli Amministratori di sistema;
- Gestire gli accordi di contitolarità tra le società del Gruppo per le tematiche di Privacy;
- Aggiornare periodicamente da un punto di vista tecnico la soluzione proprietaria GZOOM® utilizzato come Registro dei Trattamenti;
- Analizzare periodicamente le soluzioni e servizi offerti dal Gruppo al fine di valutare e mitigare i rischi sui prodotti, anche tramite l'utilizzo della soluzione proprietaria GZOOM®;
- Aggiornare i documenti e le politiche della Privacy;
- Svolgere valutazioni dei rischi rafforzate, per poi procedere alla risoluzione di gap delle misure di sicurezza;
- Riscontrare gli Audit svolti dalla Clientela;
- Identificare il personale che necessita di formazione ad hoc.

In ambito Cybersecurity, in aderenza a quanto prospettato nel Report 2023, è stata ottenuta la **certificazione presso ACN** ("Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale") di alcune soluzioni tecnologiche di Maps Group quali GZOOM®, Rose e ZeroCoda®, dimostrando così di rispettare i requisiti della nuova Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale per l'erogazione dei servizi *cloud* alla Pubblica Amministrazione. Questa qualifica garantisce i più alti livelli di sicurezza per le piattaforme *cloud* che vengono fornite secondo determinati standard di sicurezza alla PA.

È stato istituito un **Tavolo Cybersecurity**, composto dal team Privacy, Compliance e dal Team R&S, che si riunisce periodicamente.

Sul piano tecnico, **su alcune soluzioni in ambito sanitario** è stata introdotta la cifratura dei dati ed è stato introdotto l'MFA (Multi Factor Authentication).

MDR-M METRICHE

Nel corso del 2024, in Maps Group non si sono verificate denunce comprovate in materia di violazioni della privacy dei clienti, né di perdita di dati personali, a conferma dell'attenzione continua alla tutela dei dati e alla conformità normativa. Complessivamente, è stato rilevato 1 incidente all'interno del Gruppo, di sicurezza dei dati, che in ogni caso, non ha comportato un *data breach* secondo la definizione del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

Non sono pervenute segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 231/2001.



MDR-T OBIETTIVI

Tra gli **obiettivi strategici fissati per il 2025**, il Gruppo mira, tra l'altro, a ottenere la qualificazione come fornitore ("Soggetto Importante") conforme ai requisiti previsti dalla Direttiva Europea NIS 2, rafforzando così il proprio posizionamento in ambito cybersecurity e la capacità di operare come partner affidabile per enti e organizzazioni soggette a elevati standard di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Nel medio periodo (entro ottobre 2026), Maps Group si propone di allinearsi a tutti i requisiti previsti dalla Direttiva Europea NIS 2, in tema di Cybersecurity.

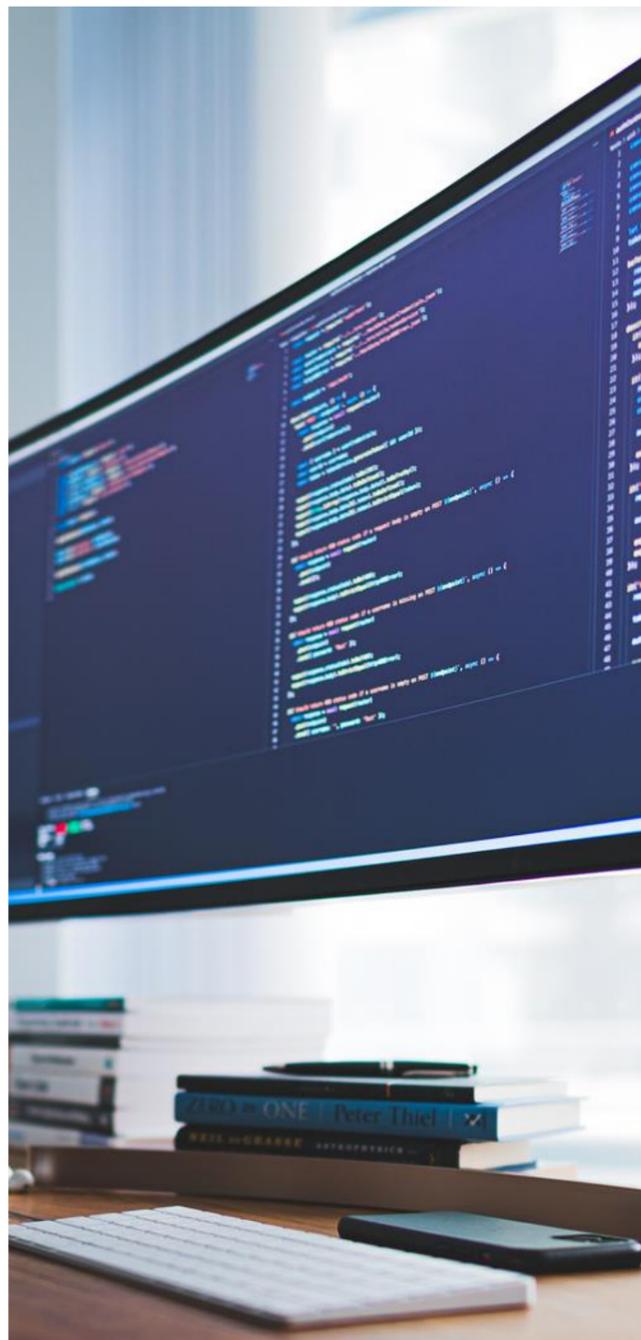
8.3 PROPRIETÀ INTELLETTUALE E COMPETITIVE BEHAVIOUR

(ENTITY-SPECIFIC) (GRI 206-1)

La **tutela della proprietà intellettuale** rappresenta per Maps Group un'importante leva strategica per consolidare il vantaggio competitivo e generare nuove opportunità di ricavo, attraverso *royalties*, licenze e valorizzazione degli asset intangibili. Un impegno costante in **ricerca e sviluppo** è fondamentale per sostenere **l'innovazione**, mentre una sua eventuale carenza potrebbe comportare rilevanti implicazioni economiche, con perdita di posizionamento sul mercato e opportunità di crescita.

MDR-A AZIONI

Maps Group vanta un'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.



Lavora a stretto contatto con il **mondo accademico** e 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.

Tra le attività svolte a presidio della tematica in esame, l'**Ufficio Legale** supporta nelle attività di valorizzazione degli asset intangibili, occupandosi della registrazione di marchi, del deposito di brevetti e del loro successivo mantenimento e monitoraggio, contribuendo così alla protezione e allo sviluppo del patrimonio di proprietà intellettuale del Gruppo.

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 nell'implementazione delle nostre soluzioni tecnologiche. In calce, 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.



PROGETTO	ENTE	IMPORTO TOTALE FINANZIAMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO 2024	BENEFICIARIO	DURATA DEL PROGETTO
HELIOS	Consorzio Bi-Rex	110.334,00 €	<p>Progetto HELIOS – Holistic Energy-efficient Living and Integrated Optimization System <i>Progetto a cui MAPS partecipa insieme a un Consorzio.</i></p> <p>Il progetto HELIOS ha come obiettivo la realizzazione di un prototipo di Digital Twin, evoluzione dell'attuale gestione in BIM di un edificio costruito, in una versione real-time e adattiva, integrata con l'ecosistema esterno (es. altri stakeholder o sistemi), dotata di tecnologie connesse, interoperabili e sostenibili che permettono il monitoraggio e l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse energetiche. La soluzione consentirà al gestore del patrimonio immobiliare di:</p> <ul style="list-style-type: none"> simulare il profilo energetico dell'edificio; arricchirlo con dati reali provenienti dal campo (es. comportamento dell'utenza); effettuare riconfigurazioni dei processi per una gestione ottimale degli spazi, anche sotto il profilo manutentivo. <p>In ultima istanza, il progetto mira a rafforzare l'efficienza energetica e la performance dell'asset in termini di comfort abitativo, accelerando l'approccio data-driven e model-based nell'ambito del facility management. HELIOS ha inoltre lo scopo di contribuire al raggiungimento della neutralità climatica, facendo riferimento agli standard del pacchetto UE "Fit for 55", che attribuisce agli edifici il 40% del consumo di energia finale e incoraggia il miglioramento della prestazione energetica del 75% del patrimonio immobiliare.</p>	65.586,00 €	Maps Sp.A.	DAL 01/01/2024 al 30/06/2025 (18 mesi)
PROGRESS	UNIBZ	99.171,98 €	<p>Progetto PROGRESS <i>Digitalizzazione e innovazione per l'efficienza energetica delle comunità locali</i></p> <p>Con il progetto PROGRESS, intendiamo dimostrare come l'applicazione intelligente della digitalizzazione possa supportare una cooperativa energetica come CEIS nel raggiungimento dei propri obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> massimizzare l'autobilanciamento, sia a livello locale che complessivo; garantire la massima stabilità della rete attraverso approcci innovativi alla gestione della congestione. <p>Le principali attività del progetto includono:</p> <ul style="list-style-type: none"> modellazione digitale della rete; utilizzo di tecniche di intelligenza artificiale per la previsione dei consumi e della produzione non programmabile da fonti rinnovabili; ottimizzazione dell'efficienza e del bilanciamento della rete; simulazione di asset virtuali, come sistemi di accumulo distribuiti. <p>Questi strumenti consentiranno a CEIS di studiare e validare scenari alternativi per migliorare la propria efficienza energetica. I risultati di PROGRESS potrebbero costituire un modello di riferimento per altre cooperative energetiche della regione, contribuendo concretamente a un futuro energetico più sostenibile.</p>	60.040,00 €	Energenius S.r.l.	DAL 15/06/2024 AL 15/09/2025 (15 MESI)

PROGETTO	ENTE	IMPORTO TOTALE FINANZIAMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO 2024	BENEFICIARIO	DURATA DEL PROGETTO
META	FILSE S.p.A.	230.015,85 €	<p>Progetto a cui Maps S.p.A. partecipa insieme ad un Consorzio (Ansaldo Capofila) PROGRAMMA REGIONALE FESR 2021 – 2027Priorità 1-Sviluppo e consolidamento della competitività e dell'attrattività del sistema ligure, con particolare riferimento a innovazione, digitalizzazione e rafforzamento. Obiettivo Specifico: 1.1 Sviluppare e rafforzare la capacità di ricerca e di innovazione e l'introduzione di tecnologie avanzate. Azione 1.1.1 Bando: "SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DI PROGETTI DI RICERCA E SVILUPPO SPERIMENTALE PER LEIMPRESE AGGREGATE AI POLI DI RICERCA ED INNOVAZIONE". che il progetto consiste nello sviluppo di una nuova microturbina a zero impronta carbonica a partire dall'attuale AE-T100 a gas naturale, studiando l'impatto rispetto a combustibili a base idrogeno;</p>	119.906 €	Maps Sp.A.	Dal 01/04/2024 al 31/12/2024
HARMONISE	Harmonise, European Research Council,	574.875,00 €	<p>HARMONISE (HierArchical eneRgy MONItoring and control System for smart-grid intEgration) è un progetto finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma Horizon Europe, che mira a rivoluzionare il modo in cui l'energia viene gestita, distribuita e consumata all'interno dei distretti urbani. Il suo obiettivo principale è lo sviluppo di una soluzione end-to-end per la realizzazione e la gestione dei Positive Energy Districts (PED), ossia distretti energetici in grado di produrre più energia di quanta ne consumino su base annua.</p>	47.888,80 €	Maps Sp.A.	dal 1/06/2024 (42 mesi)

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 2024.

Per l'attività di ricerca e sviluppo nel solo 2024 è stata investita una quota pari al 10,3% dei ricavi complessivi, in aumento rispetto al 2023 (9,7%). Si riconferma così il continuo impegno di Maps Group nell'identificazione dei bisogni dei clienti e nella ricerca per essi della soluzione più adeguata e sostenibile nel lungo periodo.

MDR-M METRICHE

Tutte le società del Gruppo si impegnano a competere lealmente, evitando comportamenti anti-competitivi e violazioni delle leggi antitrust.

Nel corso del 2024, come per il 2023, non sono stati rilevati, né riportati episodi di comportamenti anti-competitivi.

MDR-P POLITICHE

Maps Group attribuisce grande importanza a una concorrenza corretta e leale nel mercato.

Detto principio è altresì cristallizzato nel **Codice Etico** di Gruppo ove è previsto un paragrafo apposito in tema di Pratiche concorrenziali.



MAPS GROUP
SHARING KNOWLEDGE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Maps S.p.A. il 01/08/2025