DATLAS

Report di Sostenibilità 2025



Leading the digital evolution, in a responsible way.

Indice

Lettera agli stakeholder 4

1 Datlas Group

1.1 **Chi siamo** 8
1.2 **La nostra missione e i nostri valori** 10
1.3 **Il business e le attività del Gruppo** 10

2 ESG Management

2.1 **La nostra visione di Sostenibilità** 14
2.2 **La nostra missione e i nostri valori** 16
2.3 **Obiettivi e piano strategico** 19

3 Trust & Governance

3.1 **Il nostro impegno** 22
3.2 **Modello di governance** 23
3.3 **Integrità della condotta** 26
3.4 **Certificazioni e sistem di gestione dei rischi** 29
3.5 **Sicurezza delle informazioni** 31
3.6 **Catena di fornitura e gestione dei fornitori** 32

4 Digital e innovation

4.1 **Il nostro impegno** 38
4.2 **La relazione con i clienti** 40
4.3 **Soluzioni verticali per settori complessi** 41
4.3 **Soluzioni digitali per accessibilità e resilienza** 43

5 People & Leadership

5.1 **Il nostro impegno** 50
5.2 **Sviluppo professionale e talent management** 55
5.3 **Diversità e Pari Opportunità** 59
5.4 **Salute e sicurezza** 62

6 Planet e operations

6.1 **Il nostro impegno** 66
6.2 **Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici** 68
6.3 **Uso delle risorse e promozione dell'economia circolare** 72

7 Appendice

7.1 **Performance economiche, sociali e ambientali** 76
7.2 **Nota metodologica** 86
7.3 **GRI Content Index** 95

Lettera agli stakeholder

Il 2025 è stato un anno di svolta per Datlas Group. La fusione tra Selecta Digital e Datlas S.r.l., la nascita della nuova Datlas S.p.A. e la contestuale scissione della business unit industriale hanno completato un percorso di profonda evoluzione del Gruppo, rafforzandone la focalizzazione sulla trasformazione digitale dei processi operativi e su un modello sempre più integrato, tecnologico e scalabile. È su queste basi che presentiamo il nostro secondo Report di Sostenibilità.

Ho assunto la guida di Datlas a settembre 2025, in una fase decisiva del percorso di crescita e consolidamento del Gruppo. Porto con me una convinzione maturata in esperienze manageriali diverse e complementari: la sostenibilità non è un capitolo separato della strategia aziendale, ma il modo in cui si costruisce un'impresa capace di durare nel tempo. Per un Gruppo come Datlas, che gestisce processi critici, dati e relazioni essenziali per la continuità operativa dei propri clienti, questo significa costruire un modello affidabile, responsabile e capace di evolvere nel tempo, integrando questi principi nella governance, nelle tecnologie, nelle operations e nella gestione delle persone. Datlas ha già costruito fondamenta importanti: il nostro compito, ora, è consolidarle con metodo, disciplina esecutiva e capacità di misurare i risultati.

Nel 2025 abbiamo realizzato progressi concreti. Abbiamo portato al 90% la quota di energia elettrica consumata in Italia proveniente da fonti rinnovabili certificate, contribuendo a una riduzione significativa delle emissioni Scope 2. Abbiamo costituito il Comitato ESG di Gruppo e introdotto obiettivi di sostenibilità nei sistemi MBO del management. Abbiamo aderito al Global Compact delle Nazioni Unite e ottenuto la certificazione UNI/PdR 125 sulla parità di genere per il Gruppo. Abbiamo erogato oltre 19.500 ore di formazione a più di 1.000 persone distribuite in quattro Paesi. Sono risultati misurabili, che testimoniano un percorso già avviato e una volontà chiara di rendere la sostenibilità parte integrante del nostro modo di operare.

Questo Report non rappresenta quindi un punto di arrivo, ma una base di lavoro. Il Piano ESG 2026-2027 avrà il compito di trasformare gli impegni descritti in queste pagine in obiettivi sempre più chiari, numerici e verificabili, rafforzando il presidio su clima, persone, governance, innovazione responsabile e catena del valore. La sfida sarà passare da una sostenibilità sempre più strutturata a una sostenibilità pienamente integrata nei processi industriali, nelle decisioni manageriali e nella relazione con clienti, fornitori e comunità.

Ringrazio le persone di Datlas — in Italia, Albania, Romania e Spagna — che ogni giorno rendono possibile ciò che questo Report racconta. Ringrazio i nostri clienti per la fiducia che ripongono in un partner chiamato a gestire processi critici per la loro continuità operativa. Ringrazio gli azionisti per il sostegno a un percorso che coniuga crescita, innovazione e responsabilità. E ringrazio tutti coloro che leggeranno queste pagine con attenzione e spirito critico: il confronto con gli stakeholder è una condizione essenziale per continuare a migliorare.

Con questa consapevolezza, guardiamo al futuro con ambizione e concretezza: costruire un Gruppo capace di innovare, crescere e generare valore sostenibile nel tempo.

Marco Bragadin
Chief Executive Officer, Datlas Group
Milano, giugno 2026

DATLAS

Capitolo. 1

Datlas Group

Capitolo 1.
Datlas Group

Rivoluzioniamo processi e operations attraverso la trasformazione digitale, generando valore concreto per clienti, organizzazioni e stakeholder.

Tecnologia, persone e processi per una trasformazione digitale concreta.

1.1
Chi siamo

Datlas Group nasce nel 2023 con l'obiettivo di accompagnare organizzazioni pubbliche e private nella trasformazione digitale dei processi operativi, combinando competenze specialistiche, tecnologie evolute e una profonda conoscenza dei contesti di business.



Il Gruppo opera come partner per la progettazione, l'integrazione e la gestione di soluzioni digitali in grado di migliorare l'efficienza operativa, la qualità dei servizi e l'esperienza degli utenti finali. Attraverso un approccio orientato ai risultati, Datlas supporta aziende e istituzioni nella gestione di processi complessi, favorendo modelli organizzativi più agili, scalabili e sostenibili nel tempo.

Il Gruppo è il risultato di una profonda evoluzione industriale avviata oltre trent'anni fa con la nascita di Selecta S.p.A. e accelerata nel 2022 grazie all'ingresso del fondo KYIP Capital. Il percorso si è consolidato nel 2025 con la nascita della nuova Datlas S.p.A., a seguito della fusione tra Selecta Digital e Datlas S.r.l. e della contestuale scissione della business unit industriale.

300
PROFESSIONISTI

Oggi Datlas rappresenta una realtà specializzata nella trasformazione digitale dei processi operativi, in grado di integrare piattaforme tecnologiche, automazione, gestione documentale e servizi operativi all'interno di un ecosistema coordinato capace di combinare tecnologia, competenze e capacità esecutiva su scala.

Il nostro approccio si fonda su quattro principi che guidano ogni progetto:

- **Progettare**, analizzando processi e bisogni reali;
- **Integrare**, connettendo sistemi, persone e tecnologie;
- **Ottimizzare**, migliorando continuamente performance e risultati;
- **Connettere**, creando relazioni efficaci tra organizzazioni, clienti e stakeholder.

Con oltre 1.000 collaboratori, 7 sedi tra Italia ed estero, 2 Data Center certificati gestiti in Italia e oltre 200 clienti enterprise attivi, il Gruppo supporta organizzazioni appartenenti a diversi settori economici nella gestione di processi critici e ad



elevata complessità operativa.

La capacità tecnologica del Gruppo si basa su oltre 90 soluzioni, più di 1.400 processi attivi, infrastrutture cloud certificate e una consolidata esperienza nella gestione di grandi volumi di dati e documenti. Per Datlas la tecnologia rappresenta uno strumento per migliorare processi, relazioni e risultati, rendendo le operations più efficienti, affidabili e sostenibili nel tempo.

2
DATA CENTER PROPRIETARI

7
SEDI TRA ITALIA ED ESTERO

Abilitare un'evoluzione digitale intelligente, responsabile e inclusiva.

1.2
La nostra missione e i nostri valori

ABILITARE UN'EVOLUZIONE DIGITALE INTELLIGENTE, RESPONSABILE E INCLUSIVA.

La missione di Datlas Group è rendere più semplici, efficienti e accessibili i processi che collegano organizzazioni, clienti, cittadini e stakeholder.

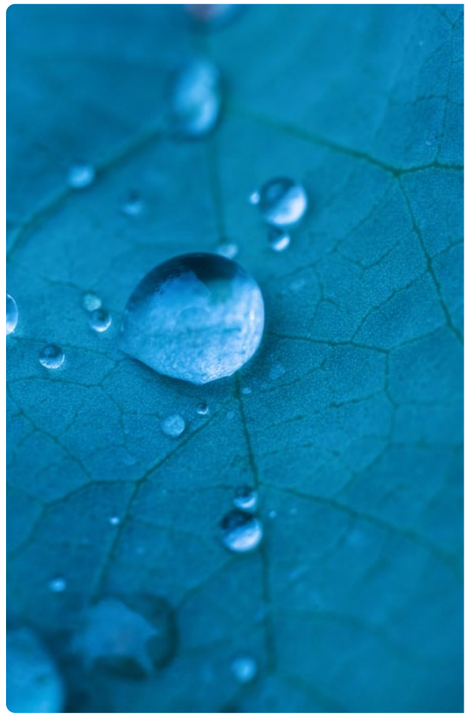
Attraverso l'integrazione di competenze, tecnologie e capacità operative, supportiamo la trasformazione dei processi aziendali affinché possano generare benefici misurabili in termini di efficienza, qualità del servizio, continuità operativa e sostenibilità.

La trasformazione digitale rappresenta per noi un percorso concreto di evoluzione organizzativa che permette di ridurre complessità, migliorare la gestione delle informazioni e valorizzare il contributo delle persone nelle attività a maggiore valore aggiunto.

Ogni nostra azione è guidata da alcuni valori fondamentali:

- **Concretezza e risultati misurabili:** la trasformazione deve generare benefici tangibili e verificabili per clienti, utenti finali e organizzazioni
- **Trasformazione digitale pragmatica:** utilizziamo tecnologie, automazione e intelligenza artificiale come leve operative per migliorare processi e servizi.
- **Integrità:** operiamo con responsabilità, trasparenza e attenzione alla qualità dei processi, tutelando dati, relazioni e continuità dei servizi.
- **Da necessità a opportunità:** Affrontiamo complessità, vincoli e cambiamenti trasformandoli in occasioni di innovazione, miglioramento e crescita.
- **Sostenibilità integrata:** promuoviamo modelli organizzativi sostenibili nel tempo, capaci di coniugare efficienza operativa, responsabilità sociale e attenzione agli impatti ambientali.

Questi valori si riflettono nel nostro modo di progettare, integrare, ottimizzare e connettere, accompagnando i clienti nei loro percorsi di evoluzione digitale.



1.3
Il business e le attività del Gruppo

UN ECOSISTEMA DIGITALE PER PROGETTARE, INTEGRARE, OTTIMIZZARE E CONNETTERE.

Datlas Group opera come abilitatore della trasformazione digitale dei processi operativi, mettendo a disposizione competenze specialistiche, tecnologie proprietarie e una consolidata esperienza nella gestione di processi ad alta complessità.

Il modello operativo del Gruppo integra capacità digitali, competenze operative e infrastrutture specializzate, consentendo di governare processi critici e grandi volumi di attività mantenendo elevati standard di qualità, controllo e conformità normativa.

Le soluzioni sviluppate da Datlas accompagnano il cliente lungo l'intero ciclo di vita delle relazioni e dei processi, favorendo una gestione più efficiente delle informazioni, dei documenti e delle interazioni.

Il modello di business si articola in tre aree integrate:

Managed Digital Operations
Soluzioni per la gestione dei processi operativi lungo l'intero customer lifecycle, comprendendo onboarding digitale, customer assistance, digital back-office e credit collection & recovery.

Document Management
Servizi e piattaforme per la gestione completa del ciclo di vita documentale, inclusi compo-sizione documentale, smart billing, digitalizzazione, archiviazione e conservazione.

Industrial Services
Attività di stampa industriale, imbustamento, recapito, tracking, distribuzione e logistica documentale erogate attraverso le competenze e le infrastrutture di Selecta Industrial Operations.

Le attività del Gruppo sono supportate da un ecosistema di tecnologie e competenze specialistiche che consente di migliorare la gestione delle informazioni, automatizzare attività ripetitive e valorizzare il contributo umano nelle attività a maggiore valore aggiunto. Particolare attenzione è dedicata alla gestione dei contenuti documentali, alla classificazione delle informazioni, all'analisi dei dati e al supporto delle customer operations, con l'obiettivo di aumentare qualità, velocità e affidabilità dei processi.

AI INNOVATION LAB E SOLUZIONI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE

In questo modello, l'intelligenza artificiale rappresenta una leva trasversale a supporto dell'automazione, della qualità del dato e della scalabilità dei servizi. Grazie a oltre 10 anni di sviluppo nel campo dell'AI e della robotica, Datlas combina competenze tecnologiche e operative per progettare soluzioni scalabili a volumi industriali.

L'AI Innovation Lab contribuisce a trasformare contenuti non strutturati, grandi volumi di dati e interazioni complesse in insight, automazione e supporto decisionale. Le soluzioni sviluppate coprono ambiti complementari: estrazione e classificazione automatica delle informazioni, analisi avanzata dei dati, agenti virtuali specializzati, knowledge base, chatbot generativi, contact analytics e ottimizzazione delle customer operations.

Oltre 10 anni di sviluppo nell'intelligenza artificiale e nella robotica, per soluzioni scalabili a volumi industriali.

Capitolo. 2

ESG Management

Capitolo 2.
ESG Management

Ci prendiamo cura della qualità della vita delle persone e del futuro del pianeta. Vogliamo contribuire a guidare il cambiamento, proteggendo il futuro delle nuove generazioni e promuovendo una transizione digitale, ambientale e sociale equa, inclusiva e responsabile.

In Datlas crediamo che sostenibilità significhi responsabilità: verso le persone, l'ambiente e il sistema di relazioni in cui operiamo.

2.1
La nostra visione di Sostenibilità

Siamo un'azienda nata per guidare la trasformazione digitale dei processi operativi. Questa identità ci assegna una responsabilità specifica: utilizzare tecnologia, automazione, intelligenza artificiale, infrastrutture digitali e competenze specialistiche per rendere le organizzazioni più efficienti, accessibili, sicure e sostenibili.

Per questo abbiamo scelto di integrare la sostenibilità nella nostra identità, nei processi decisionali, nei servizi offerti e nel modo



in cui costruiamo relazioni con clienti, collaboratori, fornitori, comunità locali e stakeholder istituzionali. La nostra visione si fonda sull'idea che trasformazione digitale e trasformazione sostenibile siano due dimensioni dello stesso percorso: entrambe richiedono metodo, misurazione, capacità di ascolto, responsabilità e volontà di innovare.

La strategia ESG di Datlas si fonda su cinque pilastri, che orientano priorità, scelte e investimenti del Gruppo:

Trust & Governance
Rafforziamo fiducia e trasparenza con presidi di governance, compliance e rendicontazione solidi e tracciabili.

8	14
OBIETTIVI	AZIONI

People & Leadership
Sviluppiamo competenze, engagement e leadership con percorsi e strumenti che sostengono performnce e retention nel tempo.

15	30
OBIETTIVI	AZIONI

Planet & Operations
Ottimizziamo processi e infrastrutture per ridurre l'impatto ambientale, migliorare l'efficienza e rendere misurabili emissioni e consumi..

9	13
OBIETTIVI	AZIONI

Digital & Innovation
Progettiamo soluzioni digitali scalabili e accessibili, con principi di responsabilità (AI, dati, qualità) integrati lungo il ciclo di vita dei servizi.

5	5
OBIETTIVI	AZIONI

Community & Voice
Connettiamo persone e territorio, promuovendo partecipazione, iniziative di valore e una comunicazione chiara dei risultati ESG.

3	6
OBIETTIVI	AZIONI

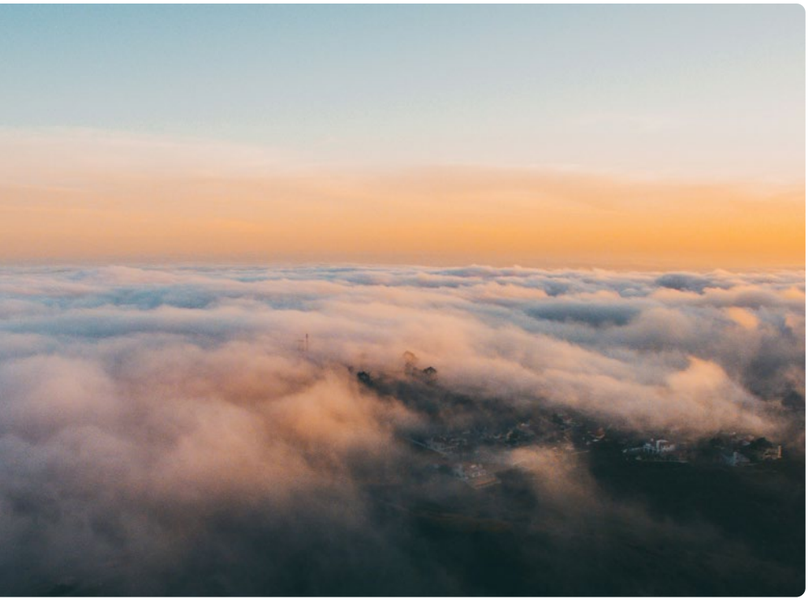
Con questo approccio, intendiamo contribuire attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, promuovendo un'evoluzione industriale capace di generare impatti positivi, misurabili e condivisi.

2.2
Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità

In Datlas Group crediamo che ascoltare sia il primo passo per generare fiducia, evoluzione e valore condiviso. Il nostro impegno per la sostenibilità nasce dalla volontà di instaurare un dialogo aperto, continuativo e costruttivo con gli stakeholder che, a vario titolo, sono coinvolti o impattati dalle nostre attività.

Il confronto con azionisti, clienti, dipendenti, fornitori, comunità locali e altri portatori di interesse rappresenta uno strumento per comprendere esigenze, rischi e opportunità e orientare le scelte del Gruppo. In un contesto in cui le imprese sono chiamate a misurare e rendicontare in modo sempre più rigoroso i propri impatti, il dialogo con gli stakeholder consente di rafforzare la qualità delle decisioni e costruire percorsi di miglioramento coerenti con le priorità del Gruppo e del mercato.

Per Datlas, l'ascolto degli stakeholder è uno strumento di supporto alla definizione e all'aggiornamento delle priorità ESG. La sostenibilità si realizza attraverso relazioni solide, responsabili e orientate alla collaborazione. Per questo il Gruppo promuove canali di ascolto differenziati, strumenti di confronto strutturati e momenti di dialogo che permettono di raccogliere istanze, aspettative, criticità e opportunità lungo tutta la catena del valore.



IL PROCESSO DI ANALISI DI MATERIALITÀ

Nel corso del 2024, in occasione della redazione del primo Bilancio di Sostenibilità — predisposto secondo i GRI Standard 2021 — Datlas ha scelto di adottare un approccio evoluto e coerente con i nuovi standard europei, realizzando la prima analisi di doppia materialità prendendo a riferimento i principi definiti dagli European Sustainability Reporting Standards.

Il processo di analisi di materialità consente di individuare i temi di sostenibilità più rilevanti per l'organizzazione considerando due prospettive complementari: la materialità di impatto, ovvero il modo in cui le attività del Gruppo generano impatti positivi o negativi su persone, ambiente ed economia; e la materialità finanziaria, ovvero il modo in cui i temi di sostenibilità generano rischi e opportunità per il business, la resilienza e la performance dell'organizzazione.

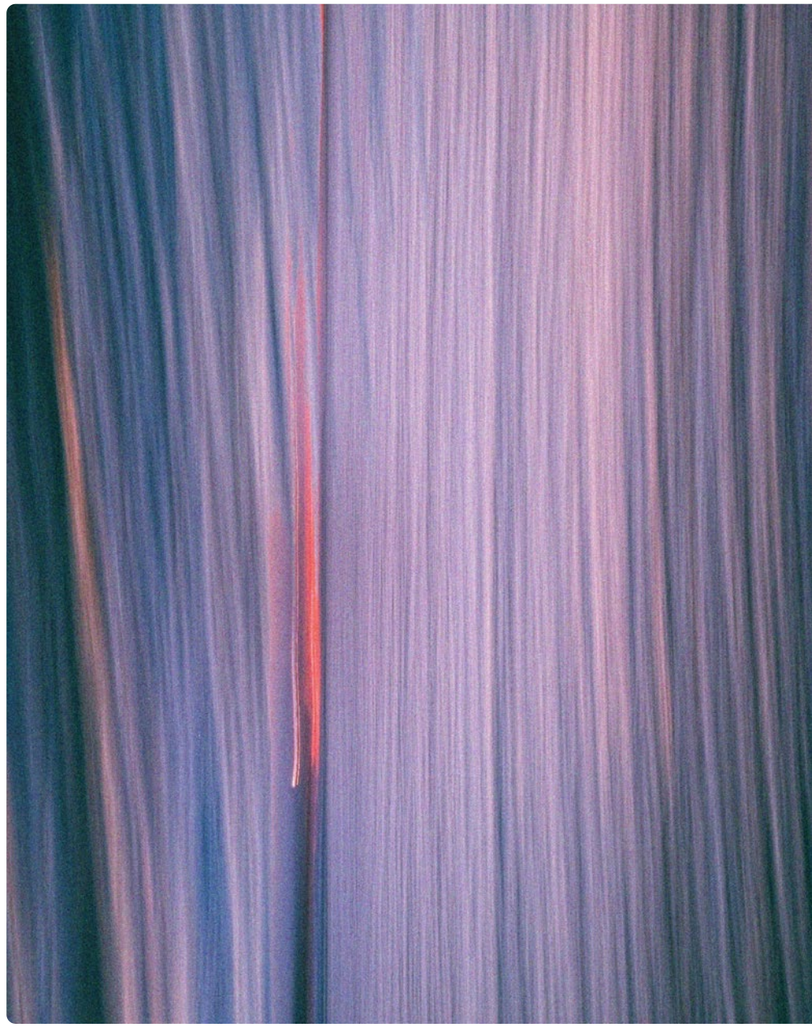
Questa doppia prospettiva ha permesso a Datlas di rafforzare la qualità del proprio approccio alla sostenibilità. Da un lato, ha consentito di comprendere meglio gli effetti delle attività del Gruppo sul contesto esterno; dall'altro, ha reso possibile valutare come le dinamiche ambientali, sociali e di governance possano incidere sulla capacità dell'azienda di creare valore nel tempo.

In questo senso, l'analisi di materialità rappresenta uno strumento strategico, non solo di rendicontazione: aiuta a orientare priorità, allocazione delle risorse, presidio dei rischi e opportunità di innovazione.

Il processo si è articolato in più fasi: analisi del contesto esterno, identificazione dei trend di settore, esame di benchmark e framework normativi, mappatura degli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi, lungo la catena del valore. Particolare attenzione è stata dedicata agli ambiti in cui Datlas può generare un contributo distintivo: transizione digitale, sicurezza delle informazioni, accessibilità dei servizi, gestione delle risorse, qualità del lavoro, sviluppo delle competenze e responsabilità della filiera.

Sulla base di questa analisi, il management è stato coinvolto per valutare la rilevanza dei rischi e delle opportunità connesse ai temi identificati e determinare la profondità della rendicontazione annuale. Il confronto interno ha permesso di validare le priorità, collegare i temi materiali agli obiettivi strategici del Gruppo e rafforzare l'allineamento tra sostenibilità, business e governance.

Il risultato è una rappresentazione aggiornata e coerente delle aree di impatto e delle priorità strategiche del Gruppo, che orienta le nostre azioni nel breve, medio e lungo periodo. L'analisi costituisce inoltre una base di lavoro da affinare progressivamente nelle prossime rendicontazioni, anche attraverso un coinvolgimento sempre più strutturato degli stakeholder e una crescente integrazione tra dati ESG, sistemi di gestione e processi decisionali.



In Datlas Group crediamo che ascoltare sia il primo passo per generare fiducia, evoluzione e valore condiviso.

I TEMI MATERIALI PER DATLAS GROUP

L'analisi ha permesso di individuare i temi di sostenibilità più rilevanti per Datlas Group, ovvero quelli in grado di generare impatti significativi sull'ambiente e sulla società, ma anche di influenzare in modo diretto o indiretto la resilienza e la competitività dell'azienda. Tali tematiche rappresentano la base su cui si fonda il piano strategico di sostenibilità e costituiscono i principali ambiti rendicontati nel presente Bilancio.

I temi materiali confermano la natura integrata della sostenibilità per Datlas: da un lato, il Gruppo opera in un settore in cui dati, tecnologie, processi e infrastrutture digitali assumono un ruolo sempre più centrale; dall'altro, continua a presidiare ambiti industriali e operativi che richiedono attenzione alla gestione delle risorse, all'energia, alla logistica, alla stampa e alla catena di fornitura.

Questa doppia anima — digitale e industriale — rende necessario un approccio ESG capace di tenere insieme innovazione, efficienza, responsabilità ambientale, tutela delle persone e qualità della governance. In particolare, le aree emerse come rilevanti si collegano ai cinque pilastri della strategia ESG del Gruppo e orientano le priorità del Piano ESG 2026-2027.

Cambiamenti climatici
Lotta e adattamento al cambiamento climatico rappresentano una priorità trasversale. Riconosciamo l'urgenza di agire in modo concreto per misurare e ridurre la nostra impronta carbonica, promuovendo l'efficienza energetica, l'adozione di energia rinnovabile e modelli di mobilità a basso impatto.

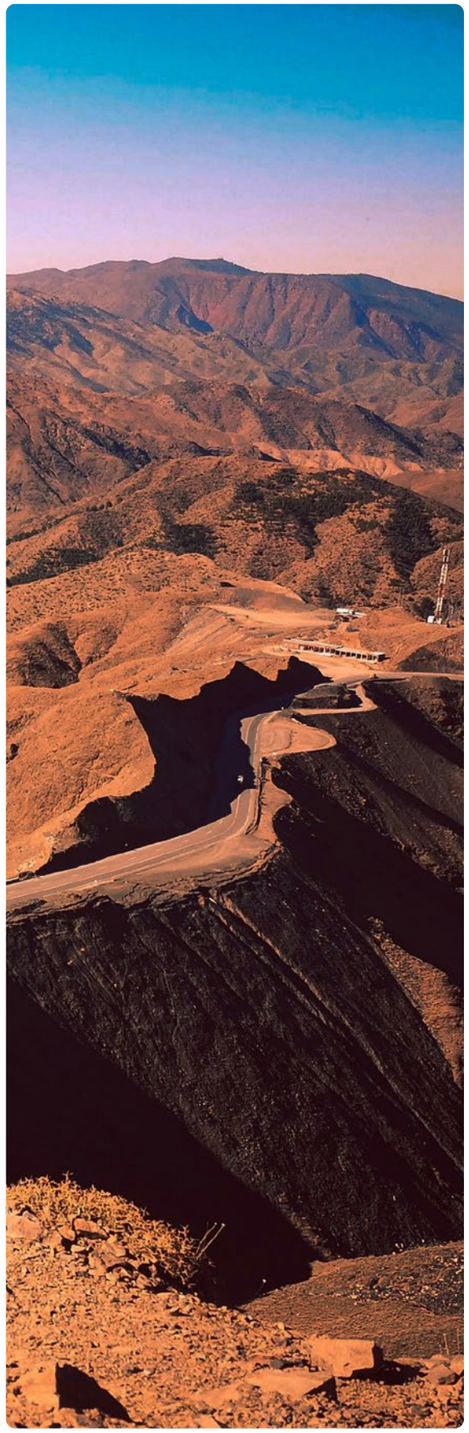
Uso delle risorse ed economia circolare
La gestione consapevole dei materiali e la riduzione degli sprechi sono parte integrante del nostro modello operativo. Investiamo in pratiche di economia circolare, riciclo dei materiali e rigenerazione degli scarti, per ridurre l'impatto ambientale e promuovere la valorizzazione delle risorse lungo tutto il ciclo produttivo.

Forza lavoro propria
Le nostre persone sono il motore del cambiamento. Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo, equo e stimolante, promuovendo il benessere, la formazione, la leadership diffusa e il coinvolgimento attivo.

Comunità interessate
Operare in modo responsabile significa contribuire alla crescita dei territori in cui siamo presenti. Favoriamo la partecipazione alla vita collettiva attraverso iniziative culturali, educative e solidali, in ascolto dei bisogni delle comunità locali.

Consumatori e utilizzatori finali
Il valore dei nostri servizi si misura anche nella capacità di generare un impatto positivo su cittadini, clienti finali e utenti delle nostre piattaforme. Lavoriamo per offrire soluzioni accessibili, inclusive e trasparenti, che migliorino l'esperienza d'uso e favoriscano una digitalizzazione consapevole.

Condotta delle imprese
Promuoviamo una cultura aziendale fondata sull'integrità, la trasparenza e la responsabilità. Adeguiamo costantemente i nostri presidi di compliance e lavoriamo con fornitori che condividono i nostri valori, integrando criteri ESG nei processi di selezione e valutazione.



2.3 Obiettivi e piano strategico

A valle del percorso di consolidamento realizzato nel 2025, Datlas Group ha definito un nuovo piano strategico di sostenibilità per il biennio 2026-2027, con l'obiettivo di tradurre gli impegni ESG del Gruppo in obiettivi concreti, misurabili e orientati al miglioramento continuo. Il piano rappresenta il naturale sviluppo di un percorso già avviato negli anni precedenti, che ha posto le fondamenta attraverso l'adozione di sistemi di gestione certificati, politiche integrate e presìdi organizzativi dedicati ai principali ambiti ESG.

A partire dalle linee guida che definiscono l'architettura della strategia di sostenibilità — Trust & Governance, People & Leadership, Planet & Operations, Digital & Innovation, Community & Voice — il Gruppo ha delineato un insieme di obiettivi articolati su più orizzonti temporali, coerenti con i temi materiali identificati nel processo di doppia materialità e allineati con i Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Il Piano ESG 2026-2027 è stato definito in raccordo con il Comitato ESG, che ha la responsabilità di monitorarne l'avanzamento, promuovere il coordinamento tra le funzioni coinvolte e assicurare la coerenza delle iniziative con il contesto normativo, ambientale e sociale di riferimento. Attraverso questo piano, Datlas intende rafforzare l'integrazione della sostenibilità nei processi decisionali, nei sistemi di gestione, nelle operations e nella relazione con clienti, persone, fornitori e comunità.

40
OBIETTIVI

68
AZIONI

ARTICOLATI SUI CINQUE PILASTRI DEL PIANO ESG 2026-2027

Capitolo. 3

Trust & Governance

Capitolo 3.
Trust e Governance

Ci impegniamo a garantire una guida solida, consapevole e trasparente, capace di integrare la sostenibilità nelle decisioni strategiche e di diffondere una cultura dell'etica, della responsabilità e dell'affidabilità a tutti i livelli del Gruppo.

Vogliamo contribuire in modo concreto a costruire un'economia più equa, digitale e resiliente, capace di generare valore economico, sociale e ambientale.

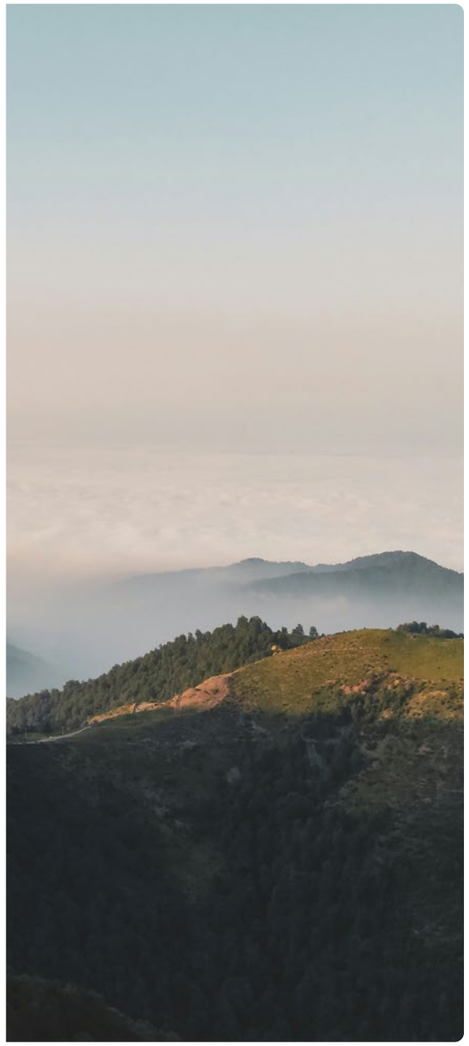
3.1
Il nostro impegno

In Datlas Group, sostenibilità, competitività e fiducia sono dimensioni complementari e interdipendenti. La nostra strategia di crescita si fonda su un **modello di gestione responsabile**, orientato alla **trasparenza, all'integrità, alla qualità dei processi** e alla capacità di gestire in modo affidabile processi critici per clienti e stakeholder.

In un contesto in cui le organizzazioni affidano a Datlas processi operativi critici, grandi volumi di dati, flussi documentali, relazioni con clienti finali e servizi ad alta rilevanza per la continuità del business, la governance rappresenta un elemento centrale del nostro posizionamento. Essere un partner affidabile significa **garantire soluzioni digitali evolute**, **presidiate da sistemi solidi di controllo**, compliance, **sicurezza, responsabilità e continuità operativa**.

La nuova identità di Datlas, orientata alla trasformazione digitale dei processi operativi, rafforza ulteriormente questa visione. Progettare, integrare, ottimizzare e connettere soluzioni digitali richiede una governance capace di bilanciare innovazione e controllo, automazione e responsabilità umana, scalabilità e sicurezza. Per questo il nostro modello operativo si fonda su sistemi certificati, procedure strutturate, ruoli chiari, controlli periodici e un approccio di miglioramento continuo.

Attraverso questo modello di gestione responsabile, vogliamo contribuire in modo concreto a costruire un'economia più equa, digitale e resiliente, capace di generare valore economico, sociale e ambientale. La **fiducia** diventa così un asset industriale, essenziale per costruire relazioni durature con clienti, persone, fornitori e altri stakeholder e sostenere la crescita del Gruppo nel tempo.



3.2
Modello di governance

Il nostro sistema di governance si basa su un modello tradizionale, articolato in tre organi principali:

- l'Assemblea dei Soci, cui spettano le decisioni fondamentali sulla vita societaria;
- il Consiglio di Amministrazione, responsabile della gestione e dell'indirizzo strategico, inclusi gli aspetti di sostenibilità;
- il Collegio Sindacale, incaricato di vigilare sull'amministrazione e sulla conformità alle normative.

Il **Consiglio di Amministrazione**, composto da sette membri in carica fino all'approvazione del bilancio 2026, guida l'impresa nel perseguimento degli obiettivi di crescita e trasformazione, con un presidio attivo delle dimensioni ambientali, sociali e di governance. Al suo interno è presente anche il *Chief Sustainability Officer* di KYIP Capital SGR, azionista di maggioranza del Gruppo, che contribuisce all'indirizzo strategico grazie a una consolidata esperienza in ambito sostenibilità.

Il **Collegio Sindacale** è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. È incaricato di vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. La revisione legale dei conti è affidata a Deloitte & Touche S.p.A.

Nel 2025 non sono emersi rilievi né criticità significative da parte degli organi di controllo.

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

La governance della sostenibilità consente a Datlas di integrare i fattori ESG nelle strategie aziendali e nei processi decisionali, definendo responsabilità, strumenti di monitoraggio e meccanismi di coordinamento tra le diverse funzioni.

Il **Consiglio di Amministrazione** presidia direttamente le tematiche ESG, anche attraverso la presenza al proprio interno di competenze specifiche, e contribuisce all'indirizzo strategico in materia di sostenibilità. I temi vengono trattati con cadenza almeno annuale, nell'ambito delle sessioni dedicate al monitoraggio degli avanzamenti del piano di sostenibilità e alla definizione delle priorità future.

Nel 2025, Datlas ha rafforzato ulteriormente il proprio modello di governance ESG attraverso la costituzione del **Comitato ESG di Gruppo**, organismo consultivo interno deputato a supportare il Consiglio di Amministrazione e la Direzione nella definizione, attuazione e monitoraggio delle strategie aziendali in materia ambientale, sociale e di governance. Il Comitato rappresenta un



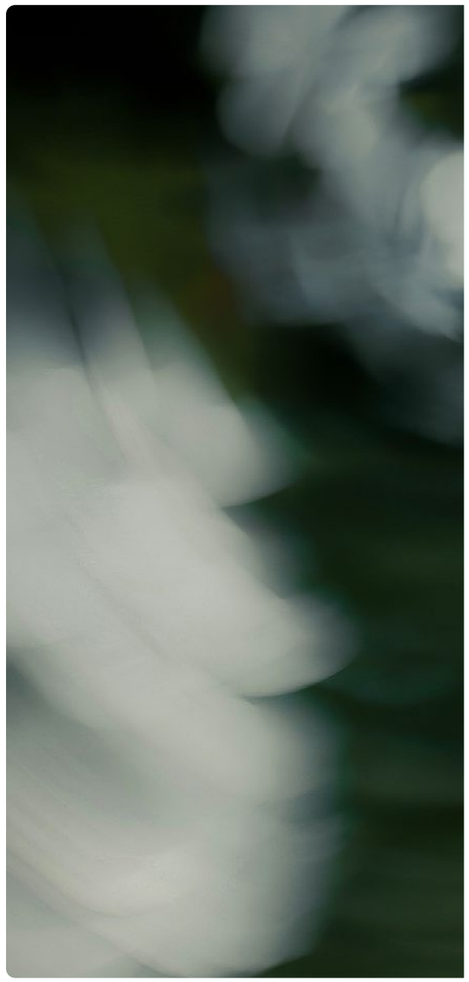
presidio trasversale, pensato per assicurare coerenza tra gli obiettivi di sostenibilità, il piano industriale e le attività operative delle diverse sedi e società controllate.

Il Comitato è composto da figure apicali e tecniche rappresentative delle principali funzioni aziendali e può essere integrato da ulteriori membri in funzione delle priorità strategiche. Questa composizione consente di combinare competenze manageriali, operative e specialistiche, favorendo una lettura trasversale di rischi, obiettivi e opportunità ESG. Il Comitato si riunisce con cadenza almeno semestrale o in presenza di esigenze specifiche; gli esiti degli incontri sono condivisi con la Direzione e con il Consiglio di Amministrazione su base annuale, rafforzando tracciabilità, monitoraggio degli avanzamenti e coerenza tra piano ESG, priorità industriali e attività operative.

Il **Comitato Esecutivo di Direzione** (Comex), organo manageriale che riunisce le principali figure chiave del Gruppo, rappresenta un punto di snodo strategico tra la dimensione operativa e quella direzionale. Contribuisce al monitoraggio delle performance ESG, alla diffusione di pratiche sostenibili nei diversi ambiti di attività e all'integrazione della sostenibilità nei processi decisionali quotidiani.

A partire dal 2025, per tutti i membri del Comex che partecipano al programma di MBO (*Management by Objectives*) è stata introdotta una componente aggiuntiva legata agli obiettivi ESG, con l'obiettivo di rafforzare la responsabilizzazione individuale e il coinvolgimento diretto nella realizzazione del piano di sostenibilità del Gruppo.

Datlas Group si impegna formalmente al rispetto dei dieci principi universali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.



La nostra Politica di Sostenibilità

Nel corso del 2024 Datlas Group ha formalizzato il proprio impegno attraverso l'adozione della Politica di Sostenibilità. Questo documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, rappresenta il riferimento strategico e operativo per integrare i fattori ESG nelle scelte aziendali, nei comportamenti organizzativi e nei rapporti con tutti gli stakeholder.

La Politica vuole essere uno strumento operativo che delinea obiettivi chiari, aree di intervento e criteri di responsabilità condivisa. Si applica a tutte le società del Gruppo — in Italia e all'estero — e coinvolge l'intera catena del valore: dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e partner commerciali.

L'impianto della Politica si ispira ai principali standard e *framework* internazionali di business responsabile, tra cui: i 10 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, cui Datlas ha aderito nel 2025; le Convenzioni dell'ILO e la Dichiarazione sui Diritti Fondamentali nel Lavoro; i *Sustainable Development Goals* (SDGs) dell'Agenda 2030; i *Women's Empowerment Principles*, promossi dalle Nazioni Unite e a cui Datlas ha aderito nel 2025.

Coerentemente con queste fonti, la Politica di Sostenibilità articola l'impegno di Datlas su cinque pilastri strategici:

1. **Diritti umani e lavoro dignitoso:** promuoviamo il rispetto dei diritti fondamentali in ogni contesto in cui operiamo, rifiutando ogni forma di sfruttamento, discriminazione o abuso, e valorizzando il benessere e lo sviluppo delle persone.
2. **Tutela dell'ambiente e lotta al cambiamento climatico:** sosteniamo l'efficienza energetica, la gestione responsabile delle risorse e la riduzione delle emissioni, contribuendo alla transizione verso un modello di economia circolare.
3. **Condotta etica e lotta alla corruzione:** adottiamo una cultura organizzativa fondata su integrità, legalità e trasparenza, presidiamo i rischi e promuoviamo un approccio di tolleranza zero verso pratiche scorrette.
4. **Approvvigionamenti responsabili e relazioni sostenibili di filiera:** costruiamo rapporti con fornitori e partner basati su responsabilità condivisa, criteri ESG e rispetto dei diritti umani lungo tutta la supply chain.
5. **Dialogo con gli stakeholder e cultura della sostenibilità:** coltiviamo relazioni aperte e inclusive con le comunità, ascoltando le esigenze e le aspettative degli stakeholder, per rafforzare la fiducia e amplificare l'impatto positivo.

La diffusione e l'attuazione della Politica sono presidiate attraverso il Comitato ESG, la Direzione e le funzioni aziendali competenti, che ne assicurano l'integrazione nei processi operativi e la coerenza con gli altri strumenti di governance — come il Codice Etico, la Politica Anticorruzione e le policy ambientali. La Politica è oggetto di aggiornamenti periodici per mantenerla allineata al contesto normativo, agli standard internazionali e all'evoluzione delle priorità strategiche del Gruppo.

Nel 2025, Datlas Group ha aderito al **Global Compact delle Nazioni Unite**, impegnandosi formalmente al rispetto dei dieci principi universali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione. Parallelamente, le principali società operative italiane hanno ottenuto nuovamente la valutazione ESG da parte di EcoVadis, che ha riconosciuto la solidità del sistema di gestione e l'impegno del Gruppo in tutte le aree chiave: ambiente, diritti umani, etica e acquisti sostenibili. Il Gruppo mantiene inoltre il presidio OpenES, a supporto del monitoraggio e del miglioramento progressivo delle performance ESG.

3.3
Integrità della condotta

Nel 2025, Datlas Group ha compiuto un passo significativo verso una maggiore coerenza e integrazione della propria identità aziendale, unificando i due Codici Etici precedentemente in vigore in un unico documento. Il nuovo **Codice Etico** rappresenta oggi l'espressione organica dei valori fondamentali che guidano il comportamento del Gruppo e di tutti coloro che operano in suo nome, in Italia e all'estero.

Destinato a soci, membri degli organi sociali, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e partner commerciali, il Codice delinea un quadro di riferimento chiaro e condiviso per orientare le decisioni quotidiane, rafforzando la fiducia nei rapporti con gli stakeholder e consolidando la reputazione del Gruppo. Il documento riafferma l'impegno del Gruppo verso il rispetto dei diritti umani e della legalità, ispirandosi ai principali standard internazionali. Centralità della persona, tutela della salute e della sicurezza, parità di trattamento, rifiuto di ogni forma di discriminazione o abuso, contrasto alla corruzione, salvaguardia dell'ambiente e protezione dei dati personali sono alcune delle direttrici etiche esplicitate nel Codice e integrate nel modello di governance del Gruppo.



La sua efficacia è garantita attraverso una diffusione capillare e accessibile, grazie alla pubblicazione sui canali ufficiali, alla distribuzione a tutti i destinatari e a iniziative di comunicazione interna. Il Codice viene inoltre sottoposto a revisioni periodiche per assicurarne l'adeguatezza rispetto all'evoluzione normativa, al contesto sociale e alle dinamiche aziendali.

Il nuovo Codice Etico rappresenta oggi l'espressione organica dei valori fondamentali che guidano il comportamento del Gruppo.

Il rispetto dei principi contenuti nel Codice è presidiato sia dal management, che ne assicura l'applicazione nei processi quotidiani, sia dall'Organismo di Vigilanza, che ne monitora il funzionamento e propone eventuali interventi correttivi.

A completamento del sistema di integrità, il Gruppo ha attivato un canale di segnalazione, riservato, dedicato alla segnalazione di comportamenti incoerenti con i valori etici o di violazioni normative. Questo presidio rafforza un contesto fondato su fiducia, correttezza e responsabilità condivisa.

Poniamo le persone al centro della nostra strategia: tutelandole, valorizzandole e costruendo un futuro più equo e condiviso.

Il nostro impegno certificato: SA8000

Il rispetto dei diritti umani e del lavoro rappresenta il fondamento su cui costruire un'impresa solida, equa e sostenibile. Per questo, Datlas Group si è dotato di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard internazionale SA8000, riconosciuto a livello globale come riferimento per la tutela delle persone nelle organizzazioni.

Il sistema copre tutti gli ambiti chiave del mondo del lavoro: dalla tutela dei minori al contrasto di ogni forma di coercizione o lavoro forzato, fino alla promozione di ambienti sicuri e salubri. Garantiamo condizioni eque e dignitose, retribuzioni mai inferiori ai minimi contrattuali, orari di lavoro rispettosi delle normative e un approccio disciplinare fondato sul rispetto della persona. Promuoviamo la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, e rifiutiamo ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata a genere, età, disabilità, origine o orientamento.

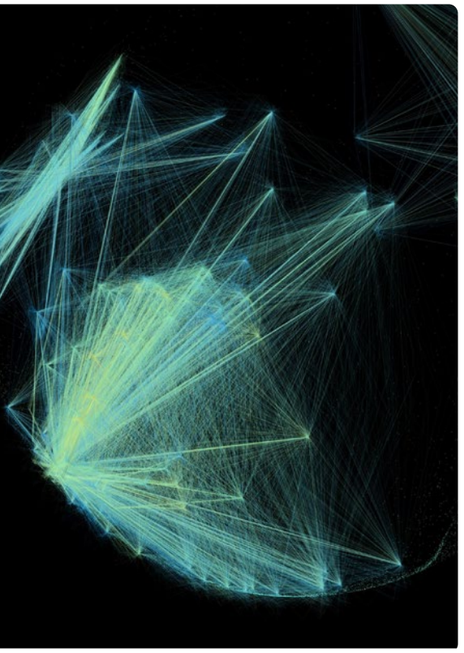
Il modello viene periodicamente riesaminato per valutarne l'efficacia e identificare aree di miglioramento, alimentando una cultura diffusa della responsabilità sociale. A presidiarne l'attuazione è un Social Performance Team dedicato, che promuove la formazione continua e favorisce il coinvolgimento attivo delle persone. Nel 2025, non sono stati registrati episodi segnalati o accertati di violazione dei diritti umani, né azioni legali pendenti o completate relative a tali fattispecie.

Attraverso la certificazione SA8000, Datlas ribadisce il proprio impegno a porre le persone al centro della propria strategia: tutelandole, valorizzandole e costruendo un futuro più equo e condiviso. In un modello di business fondato sull'integrazione tra competenze umane e tecnologie avanzate, questo presidio assume un valore ancora più rilevante: garantire condizioni di lavoro responsabili significa rafforzare la qualità dei servizi, la fiducia interna e la sostenibilità della crescita.

CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

Datlas Group adotta un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione e illecito, riconoscendo che l'integrità è alla base di un'economia sana, trasparente e capace di creare fiducia duratura. La prevenzione della corruzione rappresenta un dovere etico nei confronti di tutti gli stakeholder e una componente essenziale del sistema di governance.

Per rafforzare il sistema di prevenzione e controllo, Datlas e Selecta Industrial Operations si sono dotate di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (MOG) ai sensi del D.Lgs. 231/2001, elaborato secondo le Linee Guida di Confindustria e ispirato alle best practice nazionali e internazionali. Il MOG consente di mappare le aree a rischio, definire presìdi adeguati e migliorare l'efficacia dei controlli interni, integrando la conformità nei processi aziendali e semplificando la condivisione delle informazioni. La vigilanza sull'attuazione e sull'efficacia del MOG è affidata a un Organismo di Vigilanza autonomo, che riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.



A complemento del MOG, il Gruppo ha adottato un sistema di gestione anticorruzione certificato ai sensi **ISO 37001:2016** e una **Politica Anticorruzione**, che definisce principi fondamentali e misure preventive da rispettare in tutte le relazioni professionali, interne ed esterne. Il sistema di prevenzione si fonda su un presidio di compliance anticorruzione indipendente, incaricato di monitorare i rischi, promuovere la cultura della legalità e presidiare l'effettiva attuazione delle policy. Il sistema è rafforzato da un piano formativo continuo, con moduli dedicati in fase di onboarding e aggiornamenti periodici per ruoli e livelli di responsabilità maggiormente esposti. A ogni nuovo assunto è richiesta la presa visione della Politica Anticorruzione e del Codice Etico.

In conformità al D.Lgs. 24/2023, Datlas Group ha introdotto una *Policy Whistleblowing* che regola la gestione delle segnalazioni di condotte illecite o incoerenti con il sistema di governance e le policy interne. Il canale di segnalazione, accessibile anche a soggetti terzi come fornitori e consulenti, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante attraverso un'apposita piattaforma digitale dotata di sistemi di crittografia. È inoltre garantita la piena protezione da ritorsioni, discriminazioni o conseguenze ingiustificate.

Le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto nazionale o dell'Unione Europea, illeciti amministrativi, civili o penali, comportamenti contrari ai principi del Codice Etico, o pratiche che possano generare danni alla reputazione e alla sostenibilità del Gruppo. Ogni segnalazione viene valutata da un team dedicato, che può coinvolgere le funzioni Legal, HR o Compliance per adottare tempestivamente misure correttive o disciplinari.

Nel 2025 non sono stati registrati episodi di corruzione segnalati, accertati, riferibili a terze parti o tali da determinare il licenziamento di dipendenti. Non risultano inoltre azioni legali pendenti o completate relative a comportamenti anti-competitivi, antitrust o altri temi di etica del business.

3.4 Certificazioni e sistema di gestione dei rischi

Nel percorso di crescita responsabile di Datlas, le certificazioni rappresentano una dimostrazione concreta dell'impegno del Gruppo verso un sistema di gestione integrato, capace di unire qualità, sicurezza, efficienza, continuità e sostenibilità in un'unica visione strategica.

Il portafoglio certificativo del Gruppo riflette la duplice natura di Datlas: da un lato, una piattaforma digitale e tecnologica che richiede elevati standard di sicurezza, qualità e resilienza; dall'altro, una componente industriale e operativa che richiede attenzione alla gestione ambientale, alla salute e sicurezza, alla continuità dei processi, alla qualità delle forniture e alla responsabilità sociale.

Nel 2025, il perimetro certificativo si è ulteriormente rafforzato, e attualmente Datlas e SIO sono in possesso delle seguenti certificazioni a conferma di un sistema di gestione sempre più integrato tra qualità, sicurezza, compliance, responsabilità sociale e parità di genere.

Certificazione	Ambito di applicazione	SIO	Datlas
ISO 9001:2015	Qualità dei processi e soddisfazione del cliente	✓	✓
ISO 14001:2015	Gestione ambientale e riduzione degli impatti	✓	✓
ISO 45001:2018	Salute e sicurezza sul lavoro	✓	✓
ISO 27001: 2022	Sicurezza delle informazioni	✓	✓
ISO 50001:2018	Gestione e ottimizzazione dell'energia	✓	
ISO 22301:2019	Continuità operativa	✓	✓
ISO 37001:2016	Prevenzione della corruzione	✓	✓
ISO 18295:2017	Qualità del servizio dei contact center		✓
SA8000:2014	Responsabilità sociale	✓	✓
FSC®	Sostenibilità nella catena della carta stampata	✓	✓
ECOPRINT	Stampa a basso impatto ambientale	✓	
UNI/PdR 125:2022	Parità di genere e governance DE&I	✓	✓

Le certificazioni rappresentano quindi non solo un requisito di conformità, ma un presidio operativo a supporto della qualità dei servizi, della gestione dei rischi, della continuità operativa e della fiducia degli stakeholder.

SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI

In un contesto operativo sempre più interconnesso e ad alta intensità tecnologica, la gestione del rischio è una componente organica della strategia aziendale, capace di guidare le scelte, proteggere il valore e rafforzare la resilienza. In questa prospettiva, Datlas ha sviluppato un approccio integrato di gestione dei rischi, pensato per prevenire criticità e affrontare con solidità le sfide del mercato.

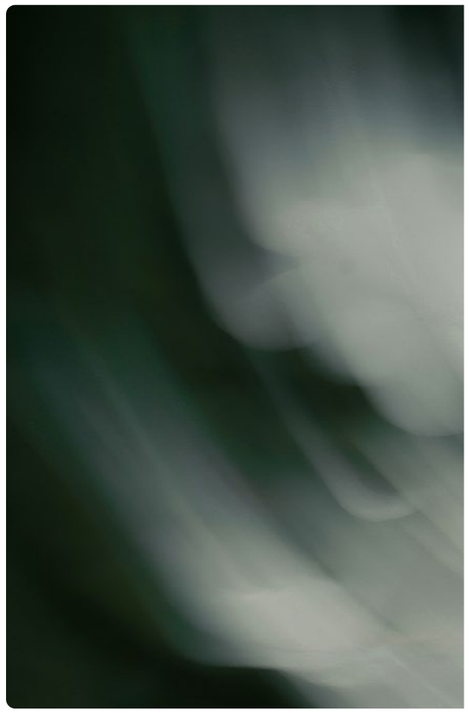
Il sistema è alimentato da una rete di presìdi trasversali — policy, procedure, standard operativi — che coprono tutte le aree chiave del business, dalla sicurezza delle informazioni alla continuità operativa, dalla tutela ambientale alla conformità normativa. Ogni funzione aziendale è coinvolta nel monitoraggio e nella gestione dei rischi, contribuendo a costruire una cultura organizzativa basata sulla consapevolezza, sulla responsabilità diffusa e sul miglioramento continuo.

La qualità del sistema si misura nella sua capacità di integrare dimensioni diverse — tecnica, normativa, organizzativa — in un'unica visione strategica. Audit interni, indicatori di performance, riesami periodici e flussi di reporting assicurano un presidio costante e aggiornato dei principali fattori di rischio, consentendo di anticipare le criticità e attivare tempestivamente le misure correttive necessarie.

Una particolare attenzione è riservata alla continuità operativa, tutelata da piani strutturati di *business continuity* e *disaster recovery* testati periodicamente, e alla *cybersecurity*, tema centrale nella protezione dei dati e dei servizi digitali. I rischi legati alla catena di fornitura, alla compliance e alla reputazione sono anch'essi oggetto di monitoraggio e valutazione, in coerenza con gli standard internazionali adottati dal Gruppo.

Il rafforzamento della resilienza operativa e della cybersecurity ha assunto particolare rilevanza anche alla luce del quadro normativo europeo, con riferimento al Regolamento DORA e alla Direttiva NIS2. In tale contesto, Datlas ha ricevuto dall'Agenzia Nazionale per la Cybersecurity, nell'aprile 2025, la designazione rispettivamente quale Fornitore terzo critico di servizi TIC e Soggetto essenziale, rafforzando ulteriormente il presidio sui propri asset e sui servizi erogati ai clienti.

Questa evoluzione conferma la rilevanza strategica del ruolo svolto dal Gruppo nei processi digitali e informativi dei propri clienti. La capacità di garantire continuità, sicurezza, protezione dei dati e risposta tempestiva agli eventi critici rappresenta un elemento



distintivo del modello Datlas e una componente essenziale della fiducia che clienti, partner e stakeholder ripongono nel Gruppo.

Il sistema è supportato da un quadro chiaro di responsabilità: il management garantisce la supervisione strategica, mentre le funzioni operative e di controllo assicurano l'attuazione quotidiana delle attività di prevenzione e risposta. Le risultanze vengono comunicate almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione e ogniqualvolta emergano situazioni di rilievo, a garanzia di una governance trasparente e informata.

3.5 Sicurezza delle informazioni

In un contesto operativo ad alta intensità informativa, la sicurezza e la protezione dei dati rappresentano per Datlas Group un impegno strategico imprescindibile. Ogni giorno il Gruppo gestisce milioni di transazioni digitali e grandi volumi di dati — spesso personali o sensibili — nell'ambito dei propri servizi di *Data Validation, Multichannel Communication, Digital Process Outsourcing* e soluzioni *full digital*. Garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità di queste informazioni è una responsabilità primaria e una leva competitiva.

La sicurezza delle informazioni è parte integrante del nostro modello di trust e governance. In un gruppo che supporta clienti enterprise e pubbliche amministrazioni nella trasformazione digitale dei processi operativi, la capacità di proteggere dati, infrastrutture, applicazioni e flussi documentali costituisce un presupposto essenziale per generare valore. Ogni soluzione digitale deve essere sicura by design, scalabile, tracciabile e coerente con gli standard normativi e tecnologici applicabili.

Per garantire un presidio efficace e strutturato, Datlas ha adottato una Privacy Policy conforme al Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR) e si è dotata di un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) certificato secondo lo standard ISO/IEC 27001:2022. Questa certificazione attesta l'adozione di misure organizzative, tecniche e procedurali per salvaguardare riservatezza, integrità e disponibilità dei dati, proteggendoli da minacce interne ed esterne. Nel 2025, il Gruppo non ha registrato denunce o reclami per violazione della privacy dei clienti né episodi di perdita di dati dei clienti.

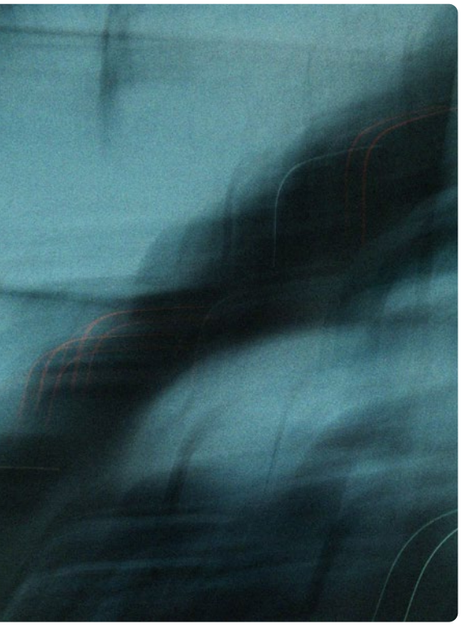
Il modello implementato prevede un approccio integrato alla Information Security Governance, fondato su policy chiare, processi di *risk assessment* continui e un solido sistema di controlli. La supervisione è affidata a un *Data Protection Officer (DPO)* indipendente, che garantisce l'osservanza delle normative privacy, promuove la cultura della protezione dei dati e presidia la gestione dei rischi connessi al trattamento delle informazioni.

La divisione IT, composta da oltre 100 professionisti specializzati in AI, cybersecurity e automazione intelligente, ha sviluppato protocolli avanzati per la protezione dei dati, che includono sistemi multilivello di sicurezza, segmentazione delle reti, gestione dei privilegi e policy rigorose sull'uso degli strumenti aziendali.

L'infrastruttura digitale di Datlas comprende due data center proprietari ad alte prestazioni, pienamente conformi agli standard di sicurezza e operativi su architetture ridondate. Su questi ambienti vengono condotti regolarmente *penetration test*, anche su richiesta dei clienti, per testare la resilienza delle difese informatiche e individuare tempestivamente eventuali vulnerabilità.

Il Gruppo applica i principi di privacy-by-design e privacy-by-default nello sviluppo delle soluzioni digitali e richiede ai partner commerciali e ai subappaltatori standard coerenti di protezione delle informazioni, anche attraverso audit e verifiche documentali.

In prospettiva, il rafforzamento della sicurezza informatica e della resilienza operativa continuerà a rappresentare una priorità strategica del Gruppo. L'evoluzione dell'intelligenza artificiale, l'aumento dei volumi di dati gestiti, la crescente complessità normativa e il ruolo assunto da Datlas come fornitore critico di servizi digitali richiedono un presidio sempre più evoluto, fondato su competenze specialistiche, sistemi certificati, investimenti tecnologici e cultura diffusa della sicurezza.



3.6
Catena di fornitura e gestione dei fornitori

Garantire servizi e soluzioni di alta qualità significa, per Datlas Group, costruire una filiera di fornitura etica, resiliente e responsabile. Per questo, la relazione con i fornitori è gestita come parte integrante del sistema di qualità, compliance e continuità operativa del Gruppo, secondo un approccio fondato su trasparenza, responsabilità condivisa e rispetto dei diritti umani.

La gestione della catena di fornitura avviene nel rispetto delle policy aziendali e dei sistemi di gestione certificati, con l'obiettivo di assicurare la conformità normativa, la qualità delle prestazioni e la coerenza con i valori del Gruppo. Il processo di acquisto è inoltre disciplinato da una procedura dedicata, che definisce principi, regole e modalità di approvvigionamento dei beni e servizi necessari al funzionamento dei processi aziendali e alla realizzazione delle attività di progetto. La procedura mira a garantire economicità dell'acquisto, rispondenza del bene o servizio al fabbisogno, tempestività, tracciabilità del rapporto con i fornitori e adeguato presidio dei potenziali conflitti di interesse.

A supporto di questo approccio, Datlas Group ha adottato un **Codice di Condotta Fornitori**, che definisce i requisiti minimi in ambito etico, sociale e ambientale cui devono conformarsi tutti i soggetti coinvolti nella catena del valore: fornitori, subfornitori, appaltatori e partner commerciali. Il Codice promuove legalità, sicurezza sul lavoro, tutela ambientale, rispetto dei diritti fondamentali e prevenzione della corruzione.

Il presidio della filiera si fonda inoltre su un processo strutturato di **qualificazione, categorizzazione e valutazione dei fornitori,** che consente di distinguere le controparti in funzione del profilo di rischio e della rilevanza rispetto ai sistemi di gestione del Gruppo.

La valutazione dei fornitori, effettuata secondo le modalità definite dall'istruzione operativa "*Valutazione e qualifica dei fornitori*", richiamata dalla Procedura Acquisti, considera elementi quali organizzazione, sicurezza e garanzie, affidabilità, tempestività nell'evasione delle richieste, flessibilità, disponibilità e preparazione tecnica, con punteggi assegnati dall'owner interno. A questi elementi si affiancano indicatori gestionali relativi a importo e numero degli ordini, ritardi, non conformità e valore economico delle non conformità, oltre alla presenza di certificazioni rilevanti in ambito qualità, ambiente, sicurezza, anticorruzione, continuità operativa, sicurezza delle informazioni, responsabilità sociale e parità di genere.

Per i fornitori che impattano sulla sicurezza delle informazioni, la procedura rinvia a specifiche linee guida dedicate alla selezione, valutazione e gestione dei partner. Per i fornitori potenzialmente critici ai sensi dello standard SA8000 è inoltre previsto un processo di valutazione e monitoraggio dedicato.

Questo processo consente al Gruppo di concentrare le attività di presidio sui fornitori a maggior rischio o rilevanza, rafforzando progressivamente l'integrazione dei criteri ESG nelle decisioni di procurement.

Il Codice di Condotta Fornitori

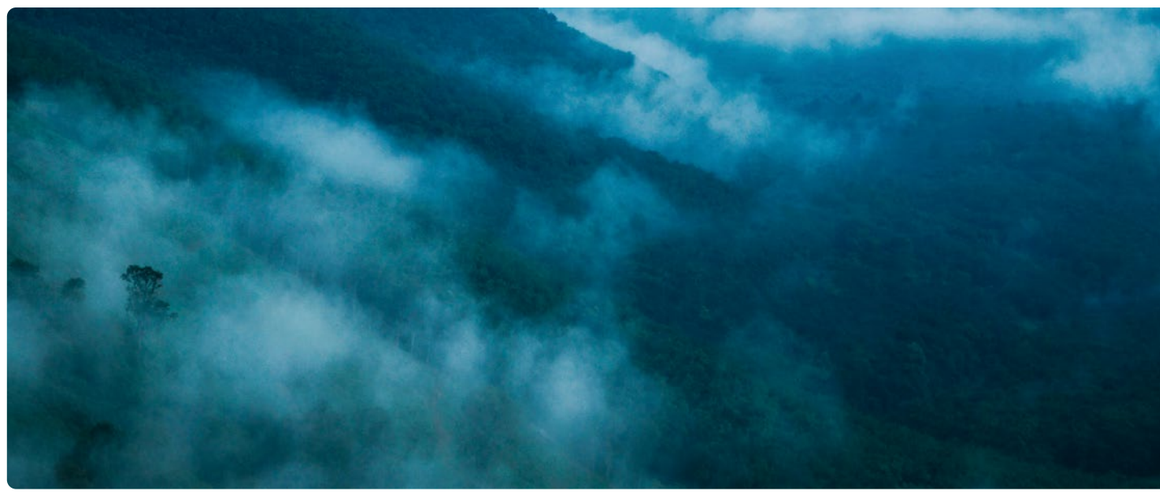
Per costruire una catena di fornitura realmente responsabile, Datlas Group si è dotato di un Codice di Condotta Fornitori, che definisce principi e comportamenti attesi lungo la filiera e guida il rapporto tra il Gruppo e i propri partner commerciali. Si applica a tutti i soggetti coinvolti nella fornitura di beni o servizi — inclusi subappaltatori, appaltatori e subfornitori — e richiama i principali riferimenti normativi e documentali adottati dal Gruppo: il Modello 231, il Codice Etico, la Politica Anticorruzione, la Politica per la Qualità, la Salute e Sicurezza, la Sicurezza delle informazioni e la Responsabilità sociale.

Attraverso il Codice, i fornitori si impegnano a:

- rispettare la legalità e operare con trasparenza, correttezza e integrità;
- garantire ai propri lavoratori condizioni di lavoro eque, dignitose e sicure;
- tutelare l'ambiente attraverso pratiche sostenibili;
- astenersi da qualsiasi forma di discriminazione, sfruttamento, corruzione o violazione dei diritti fondamentali.

Il Gruppo si aspetta inoltre che tali impegni vengano condivisi e promossi lungo l'intera catena di fornitura, assicurandone la diffusione tra subfornitori e collaboratori. Per verificarne l'effettiva applicazione, Datlas Group si riserva il diritto di effettuare attività di monitoraggio e audit periodici, anche tramite enti terzi. In caso di mancato rispetto dei principi del Codice, il Gruppo può adottare misure correttive, fino alla risoluzione del rapporto commerciale nei casi più gravi.

Il Codice di Condotta Fornitori rappresenta quindi il principale presidio di allineamento tra standard interni, aspettative verso i partner commerciali e responsabilità lungo la catena del valore.



517

FORNITORI

PROFILO DELLA SUPPLY CHAIN

Il parco fornitori di Datlas Group riflette la natura specialistica dei servizi offerti: una filiera orientata ai servizi ad alto valore aggiunto, caratterizzata dalla forte presenza di operatori italiani qualificati e da una quota più limitata di fornitori di materie prime legate ai processi di stampa e postalizzazione.

Nel 2025, il Gruppo ha collaborato con **517 fornitori**, distribuiti tra le diverse società del Gruppo: 326 per Datlas, 148 per SIO, e le restanti per le entità di Albania e Romania. La base fornitori rimane fortemente radicata sul territorio nazionale, con una quota di fornitori esteri contenuta e concentrata principalmente su provider di tecnologia e infrastruttura IT (tra cui operatori con sede in Germania, Lussemburgo e nell'area UE). I tempi medi di pagamento sono uniformi a livello di Gruppo e si attestano a **60 giorni**, a conferma di un approccio equo e coerente nella gestione delle relazioni commerciali con i fornitori.

Per quanto riguarda la tipologia, la maggioranza dei fornitori è costituita da provider di servizi professionali e operativi, tra cui consulenti, società di IT outsourcing e servizi, gestori di infrastrutture tecnologiche e fornitori di facility. Le forniture di beni sono circoscritte e riguardano principalmente materie prime per la stampa — come carta, buste, imballaggi e materiali ausiliari — oltre a ricambi per la manutenzione delle macchine.

In coerenza con l'approccio di procurement responsabile, Datlas ha attivato un processo strutturato di raccolta e analisi dei dati ESG sui propri fornitori. I dati 2025 confermano che il **Codice di Condotta fornitori** è adottato in tutte le società del Gruppo e che i **criteri ESG sono integrati nel processo di qualifica e selezione** dei fornitori. La **percentuale di fornitori qualificati secondo criteri ESG** si attesta al 2% per Datlas e al 5% per Selecta Industrial — valori che il Gruppo riconosce come punto di partenza di un percorso strutturato di miglioramento, con obiettivi di incremento già inseriti nel Piano ESG 2026. Selecta Industrial Operations ha condotto **5 audit in campo** sui propri fornitori nel corso del 2025, mentre per Datlas l'avvio degli audit è previsto nel piano dell'anno corrente.

5

AUDIT IN CAMPO SUI FORNITORI NEL 2025

I risultati della raccolta dati, aggiornati annualmente, consentono di orientare le decisioni di qualifica, individuare le aree di miglioramento e attivare percorsi di confronto con i fornitori più rilevanti.

Nel percorso 2026-2027, il Gruppo intende rafforzare ulteriormente il presidio ESG della catena di fornitura, consolidando la mappatura dei fornitori per categoria merceologica e area geografica, integrando criteri ESG nei processi di qualifica e selezione e aumentando progressivamente l'adesione al Codice di Condotta Fornitori da parte dei partner rilevanti.

APPROVVIGIONAMENTO DELLE MATERIE PRIME

La componente legata all'acquisto di materie prime per la stampa e la postalizzazione, sebbene limitata in volume rispetto all'intera catena di fornitura, è oggetto di un presidio specifico e sistematico da parte del Gruppo. Nel 2025, Datlas ha acquistato prevalentemente buste e carta/cartone FSC, con un approvvigionamento complessivo di oltre 110 milioni di buste e 2,4 milioni di kg di carta/cartone, tutte provenienti da fornitori certificati.

L'intero fabbisogno di carta è stato coperto da materiali con certificazione FSC® – Forest Stewardship Council®, a garanzia della provenienza da foreste gestite in modo responsabile, secondo rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.

Per assicurare la tracciabilità e la conformità lungo tutta la filiera di trasformazione e utilizzo, Datlas Group ha adottato un Manuale del Sistema di Controllo della Catena di Custodia (CoC), conforme ai requisiti dello standard internazionale FSC. Questo documento regolamenta le responsabilità, i flussi operativi, i criteri di identificazione e separazione dei materiali certificati, e le modalità di verifica documentale e fisica del prodotto lungo ogni fase del processo produttivo.

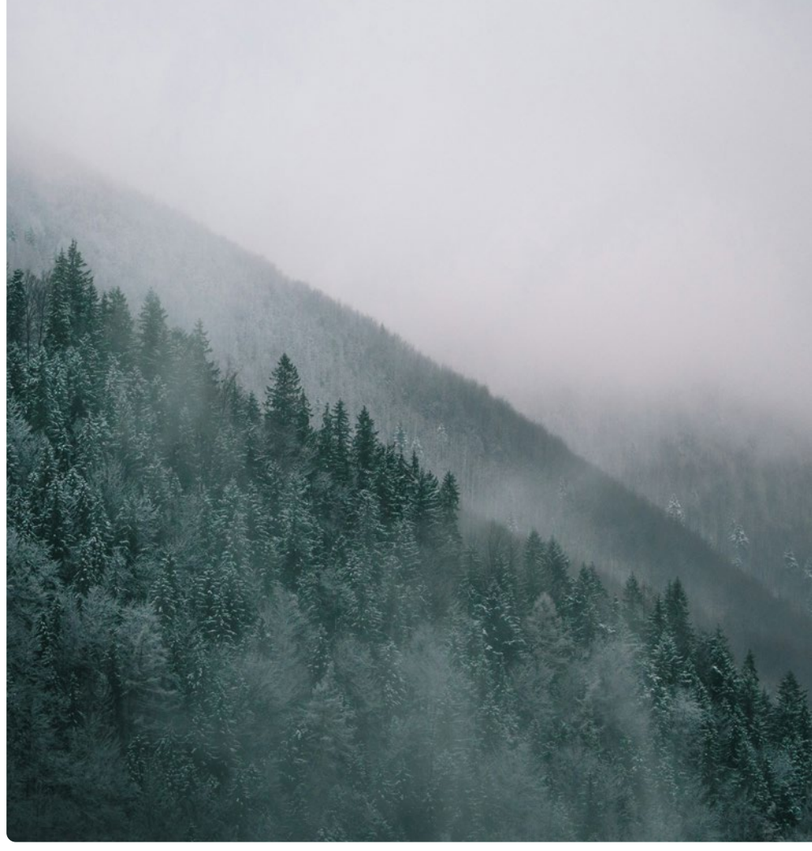
Il sistema di gestione prevede inoltre audit interni periodici, formazione specifica del personale, e un processo formalizzato di riesame da parte della Direzione, a garanzia dell'efficacia del sistema e della sua coerenza con l'evoluzione normativa e operativa. Il Manuale rappresenta così non solo uno strumento di compliance, ma anche un presidio strategico per garantire trasparenza e responsabilità nella gestione delle risorse naturali utilizzate dal Gruppo.

110+ milioni

DI BUSTE

2,4 milioni

DI KG DI CARTA/CARTONE



Capitolo. 4

Digital e innovation

Capitolo 4.
Digital e innovation

Ci impegniamo a mettere l'innovazione al servizio della sostenibilità, sviluppando soluzioni e servizi che semplificano la vita delle persone, migliorano l'efficienza dei processi e rendono le organizzazioni più resilienti, trasparenti e inclusive.

La trasformazione digitale rappresenta per Datlas Group una delle dimensioni più significative della propria visione di sostenibilità.

4.1
Il nostro impegno

La trasformazione digitale è una leva industriale e culturale che consente di ridisegnare i processi, semplificare le esperienze e migliorare efficienza, qualità e accessibilità dei servizi.

Datlas progetta, integra e governa soluzioni digitali per la gestione dei processi operativi, combinando competenze di processo, tecnologie digitali, automazione, intelligenza artificiale e presidio umano. L'approccio è orientato a integrare business e sostenibilità: le architetture sono pensate per essere scalabili, interoperabili e sicure, mentre i processi sono disegnati per migliorare efficienza, ridurre duplicazioni e attività manuali e, ove possibile, contenere l'utilizzo di supporti fisici.

Questo modello si traduce in front end e back end personalizzati, workflow digitali, servizi di acquisizione e gestione documentale, moduli di automazione, repository, customer interaction e strumenti di analisi dei dati. L'obiettivo è migliorare l'efficienza operativa e l'esperienza degli utenti finali, riducendo attività manuali, errori, tempi di attraversamento e uso di supporti fisici.

Per Datlas, innovare significa accompagnare i clienti verso un equilibrio concreto tra tecnologia e responsabilità: automatizzare dove serve efficienza, digitalizzare dove serve accessibilità, integrare dati e processi dove servono controllo, continuità e qualità del servizio. L'innovazione viene quindi sviluppata secondo principi di centralità della persona, accessibilità, sicurezza by design, controllo umano, misurabilità degli impatti e conformità normativa.

L'esperienza maturata in contesti industriali complessi dimostra come la trasformazione digitale generi valore quando viene applicata lungo l'intero ciclo operativo: onboarding digitale, gestione documentale, conservazione digitale, customer assistance, comunicazioni multicanale, analisi delle interazioni, processi di back-office, gestione dei sinistri, data validation e credit management. In scenari caratterizzati da grandi volumi, pluralità di sistemi IT e necessità di continuità del servizio, l'integrazione tra microservizi, automazione, AI e competenze umane consente di rendere i processi più scalabili, tracciabili e controllabili.

Questa capacità produce impatti ESG concreti: riduce la dipendenza dai flussi cartacei, migliora la tempestività e la qualità delle comunicazioni, rafforza la resilienza operativa e consente di orientare le competenze delle persone verso attività a maggiore contenuto relazionale, analitico e decisionale.

LE LEVE DELL'INNOVAZIONE DIGITALE

Leva digitale	Benefici operativi	Impatti positivi
Dematerializzazione	Riduzione dei documenti fisici, maggiore tracciabilità, tempi di gestione più rapidi, minori errori manuali.	Riduzione del consumo di carta e dei flussi fisici, con minori duplicazioni operative.
Architettura modulare a microservizi	Componenti riutilizzabili, integrazioni più rapide, scalabilità e maggiore adattabilità ai sistemi del cliente.	Maggiore resilienza tecnologica, maggiore flessibilità nell'evoluzione delle soluzioni e nelle integrazioni.
Automazione intelligente	Classificazione automatica, estrazione dati, controlli di coerenza, supporto decisionale e gestione efficiente di grandi volumi.	Valorizzazione del lavoro umano su attività a maggiore valore aggiunto, maggiore qualità e controllo dei processi.
Accessibilità digitale	Documenti, portali, chatbot e servizi più fruibili, navigabili e compatibili con tecnologie assistive.	Maggiore inclusione, accesso più equo alle informazioni e miglioramento dell'esperienza utente.

In questo quadro, l'intelligenza artificiale è adottata con un approccio human-in-the-loop: l'automazione supporta le attività ad alto volume e ripetitività, mentre il controllo umano resta centrale nei processi decisionali, nella gestione delle eccezioni e nella qualità della relazione con il cliente finale.

La dimensione digitale può contribuire agli obiettivi ESG del Gruppo attraverso la dematerializzazione, una maggiore accessibilità dei servizi e processi più controllabili, resilienti e adattabili.

Il nostro modello operativo integra competenze umane e tecnologie digitali con l'obiettivo di valorizzare le persone.

4.2
La relazione con i clienti

Datlas risponde alla crescente domanda di efficienza, sicurezza, tracciabilità e qualità dell'esperienza utente attraverso un approccio consulenziale fondato sulla comprensione dei processi, dei vincoli normativi e delle esigenze operative dei clienti.

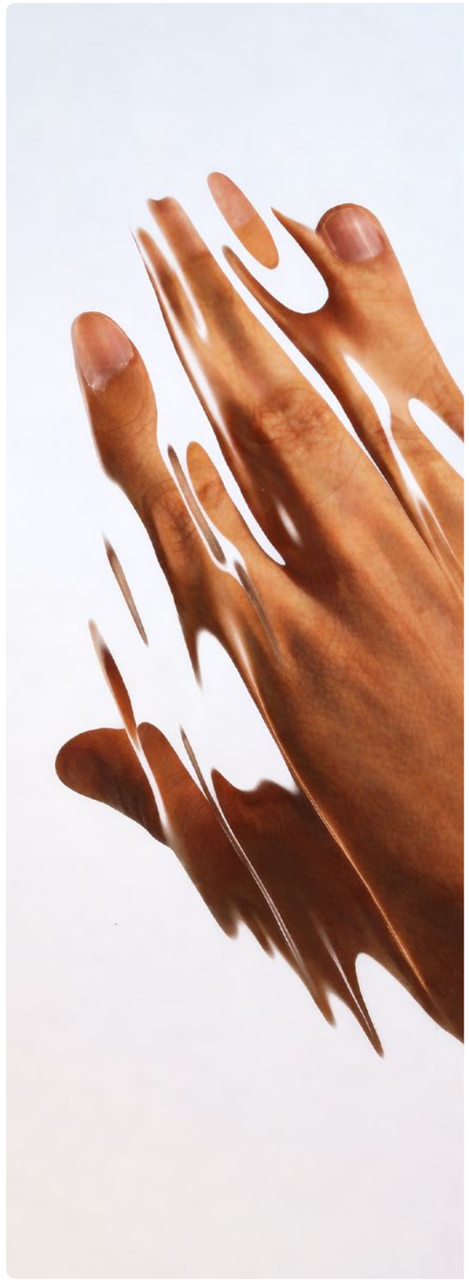
La relazione si basa su tre elementi fondamentali: **prossimità, affidabilità e capacità evolutiva**.

Prossimità significa comprendere il contesto e le esigenze specifiche di ciascuna organizzazione. **Affidabilità** significa garantire continuità, qualità e controllo nella gestione di processi spesso critici per il business. **Capacità evolutiva** significa accompagnare i clienti nel tempo, supportandoli nell'adattamento ai cambiamenti tecnologici, normativi e di mercato.

Il nostro modello operativo **integra competenze umane e tecnologie digitali** con l'obiettivo di valorizzare le persone nelle attività a maggiore contenuto relazionale, analitico e decisionale, affidando ad automazione e strumenti digitali le attività ripetitive e standardizzabili.

L'ascolto continuo delle esigenze dei clienti rappresenta una leva fondamentale di miglioramento. Le indicazioni raccolte durante le attività operative e commerciali vengono trasformate in opportunità di innovazione, contribuendo all'evoluzione delle soluzioni e dei servizi offerti.

Anche sotto il profilo della **sostenibilità**, migliorare un processo significa poter ridurre inefficienze, errori, duplicazioni operative e, in alcuni casi, consumi di risorse. Digitalizzare una relazione significa renderla più accessibile, tracciabile e tempestiva. Ottimizzare le attività ripetitive significa valorizzare maggiormente il contributo delle persone.



4.3
Soluzioni verticali per settori complessi

Ogni settore presenta caratteristiche operative, normative e organizzative specifiche. Per questo Datlas sviluppa soluzioni che combinano competenze verticali, tecnologie digitali e conoscenza approfondita dei processi.

Le principali aree di specializzazione del Gruppo comprendono:

Settore	Soluzioni e ambiti di intervento
Financial Services & Insurance	Soluzioni per banche, assicurazioni e operatori finanziari: customer onboarding, credit collection, claims automation, fraud detection, gestione NPL, data validation e document management normativo
Telco & Multi-Utilities	Soluzioni per telecomunicazioni, utilities ed energy: customer care, gestione rimborsi, analisi delle interazioni, automazione dei processi operativi, fatturazione elettronica e credit management.
Public Sector	Soluzioni per la Pubblica Amministrazione: gestione di atti e comunicazioni, servizi digitali per cittadini, compliance AGID, document management e conservazione a norma.
Education & Welfare	Soluzioni per education e welfare: user onboarding, gestione rimborsi, ticketing, contratti digitali e funding management.
Travel & Media	Soluzioni per travel, entertainment e broadcasting: gestione documentale, comunicazioni multicanale, processi di back-office e servizi digitali a supporto dell'esperienza utente.

La conoscenza verticale dei settori, unita alla capacità di progettare soluzioni scalabili e integrate, consente a Datlas di agire come partner di trasformazione operativa, contribuendo alla competitività dei clienti e supportando anche obiettivi ESG quali: riduzione dei consumi di carta, maggiore efficienza, accessibilità migliorata, tracciabilità dei processi, continuità operativa e qualità della relazione con l'utente finale.

Sviluppiamo soluzioni che combinano competenze verticali, tecnologie digitali e conoscenza approfondita dei processi.

CASE STUDY: CAI DIGITAL, UN NUOVO PARADIGMA PER LA GESTIONE DEI SINISTRI

La sfida

Il settore assicurativo sta vivendo una trasformazione significativa dei processi di gestione dei sinistri. Il Regolamento IVASS n. 56/2025 ha introdotto la possibilità di compilare, firmare e trasmettere la constatazione amichevole in formato digitale, rendendo necessario per le compagnie assicurative disporre di strumenti accessibili, integrabili e sicuri. La sfida non consiste solo nel trasformare un modulo cartaceo in un form online, ma nel progettare un workflow strutturato capace di ridurre errori, omissioni e tempi di gestione, favorendo al tempo stesso integrazione con i sistemi core e maggiore qualità dei dati.

La soluzione

CAI Digital è la soluzione Datlas per la constatazione amichevole online, progettata per digitalizzare il vecchio modulo CID e supportare la conformità alle normative ANIA e IVASS. La soluzione guida l'utente nella compilazione, consente la raccolta di dati e fotografie, abilita la geolocalizzazione dell'evento, genera il PDF CAI e supporta la firma online tramite SPID, FEA o CIE, con gestione sia della doppia firma sia della firma singola. La controparte può completare la sottoscrizione dal proprio dispositivo, rendendo il processo più semplice e fruibile.

La soluzione è costruita secondo un modello modulare, basato su microservizi e componenti integrabili con i sistemi e le app della compagnia. Questo approccio consente di adattare il servizio al contesto applicativo del cliente, favorendo scalabilità, manutenzione e continuità operativa.

I risultati attesi

La digitalizzazione del processo CAI consente di ridurre tempi di compilazione e gestione, limitare errori e incoerenze, rendere più rapida la trasmissione delle informazioni e migliorare l'esperienza dell'assicurato. Per le compagnie, il beneficio riguarda la disponibilità di dati più strutturati e tempestivi, l'integrazione immediata nei sistemi core, la riduzione delle attività manuali e la possibilità di attivare controlli antifrode già in fase di intake.

I benefici attesi in ambito ESG

In ottica ESG, CAI Digital contribuisce alla riduzione dell'uso della carta e degli scambi fisici di documentazione, aumenta la tracciabilità del processo, migliora l'accessibilità del servizio da diversi dispositivi e rafforza la qualità della relazione tra compagnia e assicurato. L'approccio digitale rende inoltre il processo più resiliente, monitorabile e coerente con l'evoluzione normativa del settore assicurativo.

4.4
Soluzioni digitali per accessibilità e resilienza

In Datlas crediamo che la trasformazione digitale possa contribuire a obiettivi ambientali, sociali e organizzativi quando è progettata tenendo conto di accessibilità, sicurezza, efficienza e resilienza. Oltre a promuovere l'efficienza operativa e la riduzione dei consumi, sviluppiamo soluzioni digitali verticali pensate per affrontare in modo concreto alcune delle sfide più rilevanti per imprese e pubbliche amministrazioni: accessibilità dei servizi, gestione responsabile dei dati, rendicontazione ESG e resilienza rispetto ai rischi emergenti.

ACCESSIBILITÀ DIGITALE

Uno degli ambiti in cui questo approccio si esprime con maggiore efficacia è quello dell'accessibilità digitale, intesa come capacità di sistemi, contenuti e servizi informatici di essere fruibili senza discriminazioni, anche da persone che, a causa di disabilità permanenti o temporanee, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni specifiche.

In un contesto normativo sempre più attento all'inclusione — dal Regolamento Europeo sull'accessibilità digitale alla Legge Stanca in Italia — molte aziende e pubbliche amministrazioni sono chiamate a ripensare l'intero ciclo di produzione e distribuzione dei documenti e dei servizi digitali. Il tema ha assunto ulteriore rilevanza con l'European Accessibility Act, recepito in Italia dal D.Lgs. 82/2022, che richiede l'adeguamento di prodotti e servizi digitali entro il 28 giugno 2025, includendo ambiti come siti web, servizi digitali, e-commerce, e-banking, e-book, sistemi di ticketing, comunicazioni elettroniche e compatibilità con tecnologie assistive.

Per Datlas, questa sfida rappresenta un'opportunità per coniugare innovazione tecnologica e impatto sociale. Attraverso un approccio integrato che combina consulenza normativa, competenze tecniche avanzate e capacità progettuale, il Gruppo accompagna organizzazioni pubbliche e private in percorsi di adeguamento strutturato ai requisiti degli standard WCAG 2.1.

La soluzione Datlas interviene sull'intero ecosistema di relazione tra organizzazioni e utenti: canali digitali, processi online, documentazione digitale e stampabile, servizi di customer care e chatbot. Il percorso parte da una fase di assessment e audit, volta a

Crediamo che la trasformazione digitale possa contribuire a obiettivi ambientali, sociali e organizzativi.

individuare eventuali barriere di accessibilità nei portali, nei documenti e nei servizi digitali. Le verifiche riguardano la compatibilità con sistemi operativi, browser, software utente e tecnologie assistive, oltre alla qualità dell'interfaccia, alla navigabilità da tastiera, alla leggibilità dei contenuti, all'adeguatezza di font, colori e contrasti e alla presenza di elementi come testi alternativi, sottotitoli, descrizioni audio e strutture semantiche corrette.

In questo modo, l'accessibilità non viene trattata come un adeguamento formale, ma come un percorso strutturato di miglioramento della qualità digitale. La revisione dei template documentali, l'inserimento di metadati e marcatori semantici, l'ottimizzazione per screen reader e la validazione tecnica rendono i contenuti più accessibili, più versatili e più facilmente integrabili con portali, archivi digitali e sistemi aziendali, contribuendo al tempo stesso alla progressiva riduzione del ricorso al cartaceo.

CASE STUDY: DOCUMENTI ACCESSIBILI PER UNA COMUNICAZIONE PIÙ INCLUSIVA

La sfida

In un contesto in cui l'accessibilità digitale è sempre più centrale per garantire pari accesso a informazioni, servizi e comunicazioni, molte organizzazioni devono ripensare la produzione documentale lungo l'intero ciclo di vita: dalla progettazione dei template alla generazione dei documenti, fino alla distribuzione sui canali digitali e alla fruizione tramite tecnologie assistive.

La soluzione

Datlas ha supportato i propri clienti in percorsi di adeguamento e miglioramento dell'accessibilità documentale, rendendo i documenti più leggibili, navigabili e compatibili con screen reader e altre tecnologie assistive. L'intervento ha incluso la revisione dei template, l'inserimento di metadati e marcatori semantici, la corretta strutturazione di titoli, tabelle e contenuti, l'ottimizzazione di font, contrasti e alternative testuali e la validazione tecnica dei documenti prodotti.

I risultati

L'attività ha coinvolto 90 clienti e complessivamente sono stati resi accessibili circa 12.000.000 di documenti. Le tipologie documentali interessate includono bollette e solleciti di utilities, estratti conto e lettere contabili, documenti relativi a piani di finanziamento e investimenti, contratti, condizioni contrattuali, lettere di sollecito, contabili e scalari di conto corrente. Il percorso ha permesso di trasformare documenti precedentemente pensati per una fruizione tradizionale in contenuti digitali più inclusivi, standardizzati e facilmente utilizzabili.

I benefici attesi in ambito ESG

In ottica ESG, il progetto contribuisce a rafforzare l'inclusione e l'equità di accesso alle informazioni, migliorando l'esperienza di utenti, cittadini e clienti finali, incluse le persone che utilizzano tecnologie assistive o che presentano disabilità permanenti o temporanee. La maggiore qualità dei documenti digitali favorisce inoltre la riduzione del ricorso al cartaceo, la tracciabilità dei contenuti e la costruzione di processi documentali più resilienti, verificabili e orientati alla persona.

Interveniamo sull'intero ecosistema di relazione tra organizzazioni e utenti.

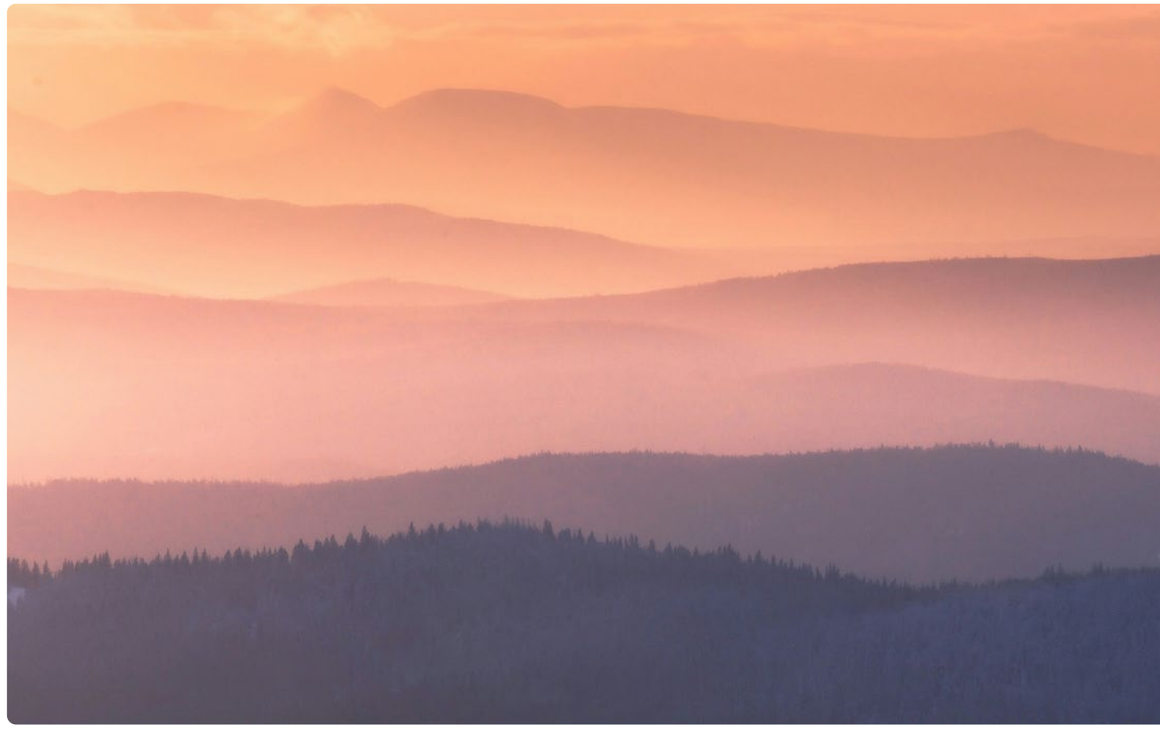
DOCUMENT INTELLIGENCE

La Document Intelligence rappresenta un abilitatore della sostenibilità operativa. Attraverso AI generativa, OCR evoluto, Machine Learning, NLP, Computer Vision e LLM, Datlas interpreta, classifica, valida e arricchisce dati provenienti da fonti eterogenee, come fatture, ordini, contratti, email, ticket di supporto, modulistica e documenti assicurativi o sanitari.

La soluzione trasforma dati strutturati e non strutturati in informazioni utili e governabili lungo l'intero ciclo operativo, integrandosi con ERP, CRM, DMS, portali e sistemi aziendali. Questo approccio contribuisce a ridurre tempi e costi di gestione, limitare gli errori manuali, migliorare la qualità delle informazioni e rendere i processi più tracciabili e verificabili.

L'evoluzione più recente riguarda l'utilizzo dell'intelligenza artificiale come leva sistemica per migliorare efficienza, controllo e qualità della relazione con l'utente finale. Le aree di sviluppo includono Document Intelligence, Conversational AI, AI Clustering e Predictive Analytics, con benefici attesi in termini di riduzione dei tempi operativi, maggiore accuratezza, generazione di knowledge base, supporto alla compliance, assistenza predittiva e scalabilità dei canali.

In questa prospettiva, l'AI non sostituisce la componente umana, ma la potenzia: automatizza attività ripetitive e ad alto volume, mentre le persone mantengono un ruolo centrale nelle attività di supervisione, gestione delle eccezioni, relazione e miglioramento continuo.



CASE STUDY: DOCUMENT INTELLIGENCE PER UN BROKER ASSICURATIVO

La sfida

Nel settore assicurativo, broker e operatori specializzati gestiscono grandi volumi di polizze provenienti da soggetti diversi, con strutture, clausole, condizioni e formati documentali spesso non omogenei.
Il confronto manuale delle coperture richiede tempo, espone al rischio di errori interpretativi e può generare rilavorazioni nella predisposizione di nuovi documenti o nella verifica delle condizioni applicate.

La soluzione

Datlas ha sviluppato un progetto di Document Intelligence per supportare l'estrazione rapida e strutturata delle informazioni contenute in polizze di diversi operatori. La soluzione utilizza componenti di acquisizione documentale, OCR evoluto, classificazione automatica e modelli di analisi semantica per individuare dati rilevanti, clausole, garanzie, esclusioni, massimali e condizioni contrattuali, rendendoli confrontabili in modo più immediato e governabile.

I benefici

Il progetto abilita una gestione più rapida delle informazioni assicurative e supporta il confronto tra clausole e condizioni di polizze differenti, facilitando la creazione di nuovi documenti e la predisposizione di output coerenti con le esigenze operative e dei clienti finali. La maggiore accuratezza delle informazioni estratte, combinata con il controllo umano sulle verifiche e sulle eccezioni, consente di ridurre errori, duplicazioni e rilavorazioni, migliorando la qualità complessiva del processo.

I benefici attesi in ambito ESG

In ottica ESG, la soluzione contribuisce alla sostenibilità operativa riducendo attività manuali ripetitive, tempi di analisi e rilavorazioni documentali. Le persone possono concentrarsi su attività a maggiore valore consulenziale e decisionale, mentre l'organizzazione beneficia di processi più tracciabili, controllabili e scalabili. La digitalizzazione del confronto documentale favorisce inoltre una gestione più efficiente delle informazioni e una progressiva riduzione della dipendenza da scambi e copie cartacee.

MANAGED DIGITAL OPERATIONS E CUSTOMER LIFECYCLE

Datlas gestisce attività complesse e ad alto volume lungo il customer lifecycle, dall'onboarding digitale alla gestione del back-office, dall'assistenza omnicanale al credit collection. L'obiettivo è rendere i processi più semplici, tracciabili e misurabili, riducendo la complessità operativa e generando impatti positivi per clienti, colleghi e società.

L'approccio integra automazione, tecnologie digitali e competenze operative, con un presidio umano orientato alla continuità, alla qualità e alla capacità di adattamento in contesti complessi. Questa combinazione permette di migliorare la scalabilità dei servizi senza perdere controllo sui casi critici e sulle eccezioni.

Rendiamo i processi più semplici, tracciabili e misurabili, riducendo la complessità operativa e generando impatti positivi.

CLIMATE RISK E RESILIENZA OPERATIVA

In risposta a un contesto climatico sempre più incerto, Datlas ha sviluppato una soluzione data-driven per il calcolo dei danni catastrofali, che supporta processi di Data Collection e Smart Onboarding attraverso l'acquisizione di documenti da banche dati esistenti, incluse informazioni catastali utili alla comprensione geografica e strutturale degli asset.

Il modello consente di generare uno score personalizzato e di supportare la definizione di coperture assicurative con premio proporzionale e dinamico. In ottica ESG, la soluzione contribuisce a rafforzare prevenzione, resilienza e capacità di pianificazione, aiutando organizzazioni e compagnie assicurative a valutare meglio l'esposizione agli eventi naturali estremi e a proteggere continuità operativa, asset e persone.



Con queste soluzioni, Datlas conferma il proprio impegno a mettere la tecnologia al servizio di processi più accessibili, misurabili e resilienti. La trasformazione digitale diventa così una leva concreta per accelerare la transizione sostenibile, creare impatti positivi nel tempo e contribuire a un modello di sviluppo più responsabile per clienti, persone, stakeholder e nuove generazioni.

DATLAS

Capitolo. 5

People & Leadership

Capitolo 5.
People & Leadership

Ci impegniamo a valorizzare chi lavora con noi e chi vive nei territori in cui operiamo, costruendo ambienti di lavoro inclusivi, partecipativi e orientati alla crescita, e promuovendo una cultura del benessere.

Coltiviamo una cultura dell'ascolto, dell'inclusione e della corresponsabilità, in cui ogni persona possa crescere, contribuire e sentirsi parte attiva del percorso di sviluppo del Gruppo.

5.1
Il nostro impegno

La People Strategy di Datlas mette al centro la valorizzazione e lo sviluppo di chi ogni giorno contribuisce al successo del Gruppo. Questo impegno si riflette in politiche contrattuali orientate alla stabilità, percorsi di apprendimento continuo, iniziative a supporto di salute, benessere e conciliazione vita-lavoro, e in una cultura aziendale fondata su rispetto, equità e responsabilità condivisa.



La Politica di Sostenibilità e il Codice Etico esprimono con chiarezza gli impegni del Gruppo in ambito sociale, affermando il diritto di ogni persona a essere trattata con dignità, senza discriminazioni e con pari opportunità. Questi principi sono presidiati dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale certificato SA8000 e, nel 2025, sono stati rafforzati dal percorso UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, ottenuto su Datlas Group e destinato a essere esteso a SIO nel 2026.

1.148
PERSONE TOTALI IN DATLAS

66%
PRESENZA FEMMINILE

39%
UNDER 30

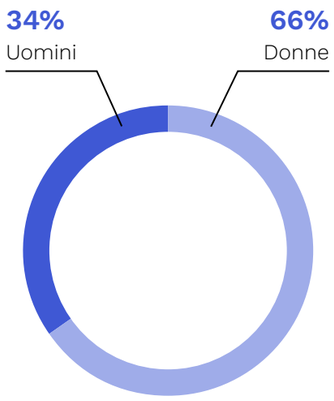
Il nostro approccio si fonda su quattro priorità strategiche:

- creare un ambiente di lavoro sicuro, motivante e accogliente, in cui ciascuno possa riconoscersi in una visione comune;
- promuovere equità e inclusione come leve di innovazione, coesione e competitività;
- offrire opportunità concrete di crescita personale e professionale;
- rafforzare il legame con i territori e le comunità in cui operiamo attraverso iniziative di partecipazione e volontariato.

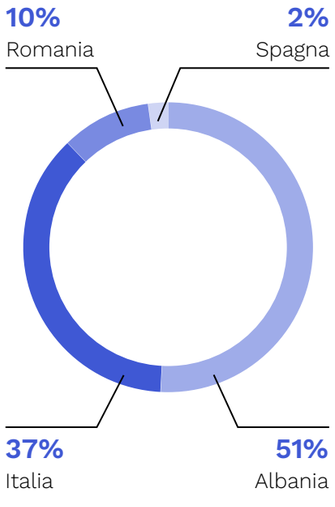
Queste priorità sono coerenti con il piano ESG 2026-2027, che individua in People & Leadership una delle direttrici fondamentali di sviluppo del Gruppo: rafforzamento delle competenze digitali e manageriali, crescita della leadership inclusiva, tutela della salute psicologica, supporto alla genitorialità, sviluppo di strumenti di ascolto e consolidamento dei presìdi per la parità di genere.

Tutte le persone, indipendentemente dal ruolo o dalla sede, sono chiamate a contribuire attivamente alla costruzione di una cultura improntata all'integrità, al miglioramento continuo e alla valorizzazione delle differenze. In questo modo, le persone diventano parte attiva del percorso di sostenibilità del Gruppo e contribuiscono, con competenze e responsabilità, alla creazione di valore condiviso.

COMPOSIZIONE PER GENERE



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA



LE NOSTRE PERSONE

Al 31 dicembre 2025, Datlas Group conta **1.148 dipendenti**, cui si aggiungono 156 risorse in somministrazione e staff leasing. Un capitale umano ampio, multiculturale e fortemente caratterizzato da competenze digitali, distribuito tra Italia, Spagna, Romania e Albania.

Dipendenti per area geografica	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia	34%	52%	**40%**	31%	49%	**37%**
Albania	51%	41%	**48%**	55%	44%	**51%**
Romania	13%	4%	**10%**	13%	4%	**10%**
Spagna	1%	2%	**2%**	1%	3%	**2%**

Con una presenza femminile pari al 66%, il Gruppo si distingue per un'impronta inclusiva che attraversa tutte le geografie. La popolazione aziendale è composta da **760 donne e 388 uomini**. La distribuzione geografica riflette la dimensione internazionale del Gruppo, con la maggioranza di dipendenti dislocati tra Italia e Albania.

Dei 1.148 dipendenti, **972** hanno un contratto a **tempo indeterminato**, pari all'**85%** del totale, mentre **176** hanno un contratto a **tempo determinato**. I rapporti full-time sono **557**, pari al **49%**, e i rapporti part-time sono **591**, pari al **51%**.

Al 31 dicembre 2025 risultano attivi **156 rapporti di lavoro in somministrazione e staff leasing**, che permettono di rispondere con flessibilità a picchi operativi e progetti specifici. Anche in questo caso, si conferma una netta prevalenza femminile, pari al **66%**, e una composizione a forte componente di impiegati, pari all'**85%**, coerente con la natura tecnologica, digitale e di servizio delle attività svolte. Il ricorso a queste forme contrattuali è gestito nel rispetto dei principi del Codice Etico e della Politica di Sostenibilità, con attenzione alla qualità delle condizioni di lavoro e alle opportunità di accesso per i profili più giovani.

Dipendenti per tipologia contrattuale	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	85%	85%	**85%**	85%	87%	**85%**
Tempo determinato	15%	15%	**15%**	15%	13%	**15%**
Full-time	43%	59%	**49%**	38%	54%	**43%**
Part-time	57%	41%	**51%**	62%	46%	**57%**

85%
CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Il modello organizzativo riflette la vocazione del Gruppo all'eccellenza nei servizi professionali e digitali, con oltre il **90%** del classificato come **impiegati**, accanto a profili direzionali, manageriali e a una componente operativa. La diversità anagrafica, culturale e professionale è un tratto distintivo: oltre **20 nazionalità** sono rappresentate all'interno del Gruppo, contribuendo alla pluralità di competenze e prospettive presenti nei team.

Dipendenti per categoria professionale	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0%	2%	**1%**	0%	1%	**1%**
Quadri	1%	6%	**3%**	0%	1%	**0%**
Impiegati	94%	87%	**92%**	96%	93%	**95%**
Operai	5%	5%	**5%**	4%	5%	**4%**

20+
NAZIONALITÀ ALL'INTERNO DEL GRUPPO

Tutte le persone impiegate in Italia sono assunte in conformità ai principali Contratti Collettivi Nazionali — Commercio e Terziario, Telecomunicazioni, Grafici ed Editoria, Industria. A livello di Gruppo, il **52% dei lavoratori** è coperto da contrattazione collettiva, a supporto di una governance del lavoro orientata alla trasparenza, al dialogo sociale e al rispetto dei diritti.

Nel corso del 2025, sono state **assunte 178 nuove risorse**, di cui 122 donne e 56 uomini. Le assunzioni riflettono una strategia attenta alla crescita generazionale: **84 nuovi ingressi** hanno riguardato persone con **meno di 30 anni, 81** persone tra **30 e 50 anni** e **13** persone con più di **50 anni**.

Nel corso dell'anno sono state registrate **336 cessazioni**, di cui **219 donne e 117 uomini**. Il dato corrisponde a un tasso di turnover pari a circa **21%**, calcolato come rapporto tra dimissioni volontarie e dipendenti al 31 dicembre 2025. Le principali motivazioni di cessazione sono state dimissioni volontarie, fine contratto, licenziamenti e pensionamenti. Il dato viene monitorato con attenzione nell'ambito dei processi HR e va letto anche alla luce della natura operativa di alcune attività del Gruppo, della presenza di customer operations e della necessità di rispondere a picchi, commesse e progetti specifici.

Nuovi assunti per età	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	47%	48%	**47%**	32%	51%	**39%**
30 – 50 anni	46%	45%	**46%**	64%	49%	**59%**
> 50 anni	7%	7%	**7%**	4%	0%	**3%**

Il rapporto tra esperienza e nuove energie alimenta una cultura d'impresa orientata alla curiosità, alla collaborazione e al miglioramento continuo, preservando il know-how interno e favorendo l'innovazione organizzativa.

Nel 2025 il rafforzamento dei processi HR ha riguardato anche le fasi di **selezione, assunzione e onboarding.** Datlas ha aggiornato le proprie procedure interne prevedendo l'utilizzo sistematico di annunci redatti con linguaggio inclusivo e la definizione di linee guida per i colloqui, con indicazione delle domande consentite e di quelle non ammesse. L'obiettivo è garantire processi di selezione fondati su competenze, esperienza e merito, prevenendo stereotipi, bias e valutazioni non pertinenti rispetto al profilo professionale ricercato.

In coerenza con lo standard internazionale SA8000, che il Gruppo ha adottato volontariamente per rafforzare la propria responsabilità sociale, Datlas monitora regolarmente le tematiche legate all'occupazione, ai diritti dei lavoratori e alla qualità delle condizioni di lavoro. Le pratiche HR sono oggetto di audit interni e riesami periodici, anche attraverso strumenti di ascolto strutturati.



5.2 Sviluppo professionale e talent management

In Datlas, la formazione è una leva essenziale per accompagnare la trasformazione del Gruppo, rafforzare le competenze e sostenere la crescita delle persone. In un Gruppo che opera nella trasformazione digitale dei processi operativi, lo sviluppo delle competenze è anche una leva industriale: consente di presidiare tecnologie emergenti, qualità del servizio, sicurezza, compliance e continuità operativa.

Per questo, abbiamo costruito un ecosistema formativo accessibile, continuo e orientato sia ai bisogni operativi sia allo sviluppo culturale dell'organizzazione. Nel 2025, questo impegno si è tradotto in oltre **19.500 ore di formazione**, articolate in percorsi obbligatori, specialistici e valoriali, rivolti a tutte le funzioni, sedi e livelli del Gruppo. Il modello combina accesso diffuso, personalizzazione dei percorsi e allineamento alle priorità del business.

Rafforziamo i percorsi dedicati alla diversità, equità e inclusione con programmi formativi rivolti a tutti in azienda.

Il dettaglio conferma la centralità delle competenze tecniche e operative: **14.361 ore** sono state dedicate alla **formazione tecnico-manageriale**, **3.941 ore** alla **formazione obbligatoria** in materia di salute e sicurezza, **1.076 ore** alla formazione **compliance e anticorruzione** e **144 ore** allo **sviluppo delle soft skills**.

La media annua si attesta a circa **13,2 ore di formazione per dipendente**, dato che conferma il rafforzamento significativo del presidio formativo rispetto all'esercizio precedente.

Le trasformazioni che attraversano il mondo del lavoro richiedono competenze aggiornate, certificabili e trasferibili. Abbiamo quindi rafforzato l'offerta tecnica e di compliance, estendendola a tutte le sedi del Gruppo. I principali ambiti coperti includono salute e sicurezza, conservazione digitale, GDPR, cybersecurity, standard ISO 27001 e ISO 14001, strumenti digitali per i team ICT, ambienti Microsoft Azure, sviluppo software e preparazione ai test di *Business Continuity* e *Disaster Recovery*.

La formazione in Datlas è anche un'occasione per condividere valori e cultura. Il programma di onboarding "*Welcome to Datlas*" accompagna i nuovi ingressi attraverso un'esperienza strutturata, pensata per facilitare l'integrazione e trasmettere l'identità dell'azienda sin dai primi giorni. Per rafforzare la dimensione relazionale e trasformativa dell'apprendimento, abbiamo attivato anche percorsi di coaching individuale e di team coaching, focalizzati su consapevolezza, comunicazione efficace, collaborazione e ascolto.

Tra le opzioni offerte, i dipendenti hanno la possibilità di accedere alla piattaforma LinkedIn Learning, che consente di integrare la formazione assegnata dai manager con percorsi individuali coerenti con interessi, ambizioni e ruoli professionali, favorendo un apprendimento continuo e più integrato nella quotidianità lavorativa.

Tra le iniziative dell'anno, AI Day ha rafforzato la cultura dell'innovazione del Gruppo, combinando contenuti tecnici, riflessioni etiche e confronto multidisciplinare sull'Intelligenza Artificiale, in coerenza con un approccio human-centered.

In parallelo, abbiamo rafforzato i percorsi dedicati alla diversità, equità e inclusione, con un programma formativo rivolto a tutta la popolazione aziendale e al top management. I contenuti hanno riguardato la comprensione e il superamento degli *unconscious bias*, la prevenzione delle molestie e delle micro-esclusioni, la

valorizzazione delle differenze nei contesti organizzativi e l'uso consapevole del linguaggio, in coerenza con l'adozione del Manifesto della comunicazione non ostile. Sono inoltre proseguiti i corsi su whistleblowing, protezione dei dati (SPER) e codice etico, contribuendo a consolidare una cultura della responsabilità diffusa e coerente con i principi dello standard SA8000.

Il piano formativo 2025 ha inoltre accompagnato il rafforzamento dei presìdi in materia di inclusione e rispetto, contribuendo a rendere più riconoscibili stereotipi e bias cognitivi e a consolidare comportamenti coerenti con le politiche interne in materia di equità e prevenzione delle molestie.

Per il 2026 è previsto un nuovo piano formativo, con una visione ancora più integrata: rafforzare le competenze manageriali, accelerare la trasformazione digitale, promuovere il benessere psicologico e rendere la sostenibilità un linguaggio condiviso in ogni area del Gruppo. In coerenza con il piano ESG 2026-2027, il Gruppo intende inoltre valutare l'evoluzione verso una Academy interna dedicata a reskilling e upskilling, con focus su competenze digitali, AI, sostenibilità, leadership e capacità manageriali. La formazione si conferma quindi una leva di sviluppo organizzativo, aggiornamento delle competenze e accompagnamento della trasformazione del Gruppo.

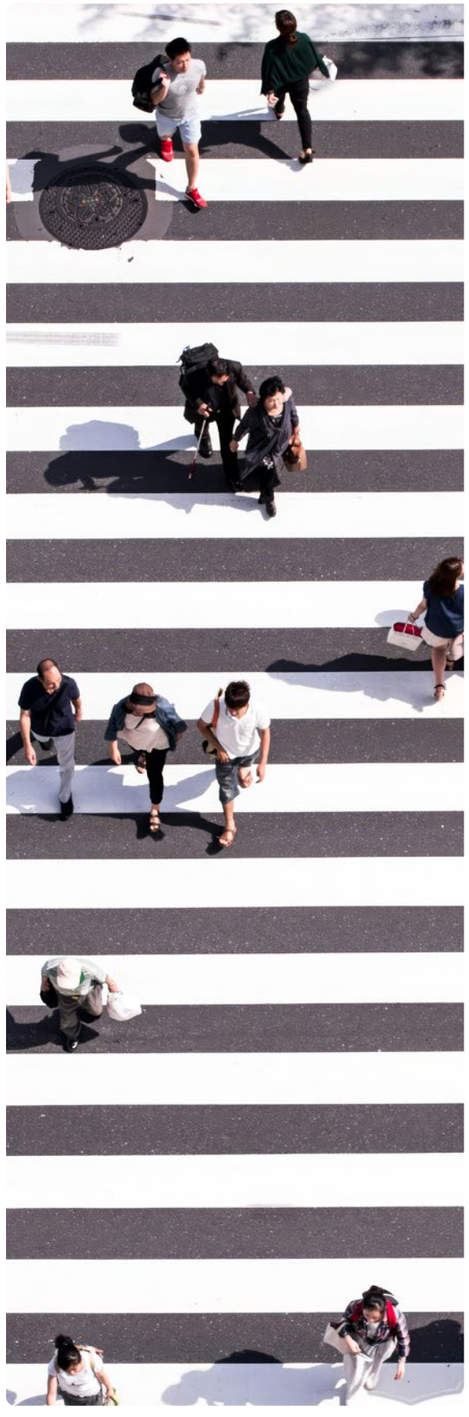
19.500+

ORE DI FORMAZIONE NEL 2025

RICONOSCERE IL POTENZIALE

In Datlas, crediamo che ogni percorso di crescita inizi con uno sguardo attento sul potenziale delle persone. In questa prospettiva, il processo di performance management rappresenta una leva strategica. Oltre alla misurazione degli obiettivi, il processo consente di individuare punti di forza, bisogni formativi, aree di miglioramento e traiettorie di crescita, attraverso momenti di confronto strutturato con il manager e strumenti orientati a oggettività, coerenza e imparzialità.

I percorsi di sviluppo professionale sono supportati anche da pratiche di mobilità interna, che valorizzano il know-how acquisito e favoriscono la crescita trasversale. Le opportunità di cambiamento di ruolo o funzione sono valutate congiuntamente da HR e management, in funzione delle competenze espresse, delle attitudini personali e delle esigenze organizzative. I passaggi di ruolo sono accompagnati da momenti di onboarding interno e da un piano formativo ad hoc, con l'obiettivo di garantire una transizione fluida e un apprendimento efficace.



Nel 2025, **1.121 dipendenti**, pari a circa **98%** della popolazione aziendale, sono stati inclusi nel processo annuale di valutazione della performance e dello sviluppo professionale. La copertura è stata pari al **100% per dirigenti e quadri**, al **77% per gli impiegati** e al **39% per gli operai**.

Questi dati evidenziano un presidio già strutturato sulle principali categorie professionali e, al tempo stesso, indicano un'area di possibile miglioramento nella progressiva estensione dei processi di valutazione alle componenti operative della popolazione aziendale.

Crediamo che ogni percorso di crescita inizi con uno sguardo attento sul potenziale delle persone.

Per rendere il sistema ancora più inclusivo e meritocratico, stiamo introducendo un nuovo schema di inquadramento professionale basato sul principio del *broadbanding*, che permette di considerare in modo più flessibile responsabilità effettive, contributo professionale e impatto generato, oltre ai soli criteri di anzianità o livello formale.

A supporto di questo processo, sono stati attivati percorsi formativi specifici — come i moduli dedicati alla consapevolezza degli unconscious bias — pensati per rafforzare l'equità e prevenire stereotipi o automatismi nei processi valutativi.

In coerenza con il Piano Strategico per la Parità di Genere 2025-2027, Datlas intende rafforzare i percorsi di mentoring, coaching e leadership, con particolare attenzione alla partecipazione delle donne ai programmi di sviluppo e alla valorizzazione del talento femminile nei ruoli di responsabilità. Questo obiettivo consente di collegare la crescita professionale a criteri sempre più trasparenti, misurabili e orientati al merito.

Infine, stiamo lavorando alla digitalizzazione integrata dei percorsi di sviluppo, attraverso l'adozione di strumenti che permettano di mappare le competenze, monitorare i fabbisogni formativi, pianificare i percorsi di crescita e valorizzare il potenziale interno. L'obiettivo è costruire piani di sviluppo coerenti con le esigenze delle persone e dell'organizzazione, sostenendo un modello di crescita adattivo, trasparente e in grado di evolvere con il contesto.



Costruiamo un ambiente in cui ogni persona possa sentirsi riconosciuta, rispettata e libera di esprimere il proprio potenziale.

ASCOLTO E COINVOLGIMENTO

In Datlas, l'ascolto è uno strumento essenziale per orientare decisioni, attivare il potenziale collettivo e costruire un'organizzazione più consapevole, coesa e inclusiva.

Nel 2025 il Gruppo ha rafforzato il proprio sistema di ascolto attraverso il lancio della **nuova** *People Survey*, includendo temi quali engagement, collaborazione, comunicazione interna, leadership, sviluppo professionale, benessere, organizzazione del lavoro, diversità, pari opportunità, inclusione e percezione della cultura aziendale.

La *People Survey* rappresenta un passaggio rilevante nel percorso di evoluzione organizzativa di Datlas, perché consente di superare un approccio episodico all'ascolto e di costruire una base informativa più solida, trasversale e comparabile nel tempo. A partire dai risultati della survey, Datlas ha avviato focus group tematici con i dipendenti, per approfondire le evidenze emerse, raccogliere proposte e orientare le azioni di miglioramento per il 2026.

Il valore del percorso risiede nell'integrazione tra analisi quantitativa e confronto qualitativo: la People Survey ha fornito una fotografia estesa del clima organizzativo, mentre i focus group hanno permesso di leggere più in profondità i bisogni sottostanti e di orientare in modo più mirato le azioni di miglioramento per il 2026.

Il sistema di ascolto si inserisce nel più ampio presidio previsto dallo standard SA8000, che promuove il monitoraggio continuativo delle condizioni di lavoro, dei diritti dei lavoratori e della qualità dell'ambiente organizzativo. Nel 2025, il percorso per la parità di genere ha rafforzato ulteriormente questi presìdi attraverso il ruolo del Comitato Guida, del Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e dei canali di segnalazione riservati, tra cui whistleblowing e canali SA8000, pensati per tutelare le persone e intercettare tempestivamente eventuali comportamenti discriminatori, molestie o violazioni dei principi aziendali.

L'engagement si traduce anche in iniziative concrete che alimentano la connessione tra le persone, creando spazi per il confronto, la collaborazione e il riconoscimento reciproco. Accanto agli strumenti strutturati, abbiamo introdotto momenti più informali e relazionali — come i pranzi tematici, i dialoghi interfunzionali e i momenti di scambio informale — pensati per rafforzare i legami tra colleghi e generare una cultura del rispetto diffuso, quotidiano, vissuto.

Attraverso questo approccio integrato, l'ascolto diventa una leva di apprendimento organizzativo, partecipazione e miglioramento continuo. La priorità per il 2026 sarà consolidare il metodo avviato, trasformando le evidenze emerse dalla People Survey e dai focus group in azioni mirate, monitorabili e coerenti con le aspettative delle persone e con gli obiettivi del piano ESG 2026-2027.



5.3 Diversità e Pari Opportunità

Promuovere l'inclusione significa per noi costruire un ambiente in cui ogni persona possa sentirsi riconosciuta, rispettata e libera di esprimere appieno il proprio potenziale. Questo impegno attraversa selezione, formazione, mobilità interna, politiche retributive e conciliazione vita-lavoro.

Nel 2025, Datlas ha rafforzato il proprio impegno attraverso il percorso per la **certificazione della parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022,** ottenuta su Datlas Group e destinata a essere estesa a SIO nel corso del 2026. Il percorso ha introdotto un sistema di gestione dedicato, fondato su politiche, procedure, responsabilità e KPI, a presidio delle principali aree previste dalla prassi: cultura, governance, processi HR, crescita professionale, equità remunerativa e genitorialità. I presìdi introdotti rafforzano l'equità nei processi di selezione, valutazione, sviluppo, remunerazione e genitorialità, oltre alla tutela rispetto a comportamenti discriminatori, molestie o violazioni dei principi aziendali.

Nel corso del 2025 sono stati definiti o aggiornati presìdi interni fondamentali, tra cui la Politica per la Parità di Genere, la Policy per la prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro, il Piano Strategico per la Parità di Genere 2025-2027, il regolamento del Comitato Guida, le procedure HR per la gestione del personale e il Piano Genitorialità. Nel loro insieme, questi strumenti definiscono principi, responsabilità, comportamenti attesi, modalità di monitoraggio e canali di segnalazione, traducendo l'impegno per l'equità in un sistema operativo condiviso.

La tutela della genitorialità e la conciliazione vita-lavoro rappresentano una delle aree presidiate dal sistema UNI/PdR 125:2022 e dal Piano Strategico per la Parità di Genere 2025-2027. Promuoviamo anche l'inclusione delle persone con disabilità attraverso strumenti personalizzati, percorsi mirati e supporti relazionali e operativi.

L'internazionalizzazione progressiva ha arricchito il capitale umano del Gruppo con una crescente diversità culturale, linguistica e generazionale, rafforzando la convinzione che l'inclusione sia non solo un dovere etico, ma anche una leva di innovazione e competitività.

Il nostro approccio alla Diversity, Equity & Inclusion è sistemico e dinamico: l'equità è un percorso da monitorare, alimentare e migliorare nel tempo attraverso obiettivi, responsabilità e strumenti di presidio.

La Politica per la Parità di Genere sancisce l'impegno di Datlas a promuovere inclusione e non discriminazione, adottare un linguaggio inclusivo, valorizzare genitorialità e ruoli di cura, garantire processi di crescita professionale e retributiva equi, contrastare ogni forma di molestia e mantenere un ambiente di lavoro collaborativo, accogliente e orientato all'ascolto. La Policy per la prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro rafforza questo presidio con regole dedicate su comportamenti vietati, procedure di segnalazione,

responsabilità, monitoraggio e tolleranza zero verso molestie, violenze, discriminazioni, bullismo, mobbing e abuso di potere.

Questi impegni trovano già espressione nei nostri documenti fondanti — dal Codice Etico alla Politica di Sostenibilità, fino al nostro Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale certificato SA8000 — che definiscono standard rigorosi in materia di equità, diritti umani, tutela della persona e non discriminazione. Nel 2026, la priorità sarà consolidare il sistema di gestione per la parità di genere, estenderlo a SIO e rafforzare il monitoraggio dei KPI previsti dal Piano Strategico 2025-2027, con particolare attenzione a formazione, processi HR, mentoring e leadership, equità remunerativa e strumenti di supporto alla genitorialità.

Una rete per crescere insieme

Nel 2025 Datlas ha aderito a Valore D, la prima associazione italiana di imprese impegnate per l'equilibrio di genere e lo sviluppo di una cultura del lavoro più inclusiva. L'adesione rappresenta un'opportunità concreta per rafforzare la strategia DE&I del Gruppo attraverso il confronto con altre realtà aziendali, lo scambio di buone pratiche e l'accesso a competenze, strumenti e community dedicate alla promozione dell'equilibrio di genere e della leadership inclusiva.

La partecipazione attiva a questa rete ci consente di consolidare il nostro impegno verso un modello organizzativo più equo, aperto e attrattivo per le nuove generazioni, rafforzando la cultura dell'inclusione come leva di innovazione e competitività. L'adesione si inserisce nel più ampio percorso per la parità di genere, rafforzando un approccio sistemico e misurabile all'inclusione.

Ci impegniamo a rifiutare ogni forma di discriminazione retributiva, promuovendo trattamenti equi e meritocratici.

POLITICHE RETRIBUTIVE

In Datlas, retribuzione equa e trasparenza dei criteri di riconoscimento sono leve per sostenere motivazione, merito e crescita organizzativa. Il sistema di valutazione orienta avanzamenti professionali, revisioni retributive, premi una tantum, benefit e, per le prime linee, sistemi MBO collegati a performance individuali e di team. Nel 2025 è proseguita l'armonizzazione del modello MBO, anche con l'obiettivo di integrare indicatori ESG nei sistemi di incentivazione.

Consapevoli dell'esistenza di disuguaglianze strutturali e di bias inconsapevoli che possono influenzare anche i sistemi più oggettivi, nel 2025 il percorso UNI/PdR 125:2022 ha rafforzato il presidio sull'equità remunerativa, inserendo il monitoraggio del gender pay gap, dei bonus, dei premi e delle progressioni retributive tra gli ambiti del Piano Strategico per la Parità di Genere. Il rapporto tra la retribuzione più alta percepita nel Gruppo e la mediana delle retribuzioni si attesta a 6,3: un indicatore che monitoriamo nel tempo per assicurare coerenza tra crescita aziendale, sostenibilità interna e riconoscimento del valore diffuso delle persone.

Nel rispetto dei principi di parità e non discriminazione, tutte le società del Gruppo si impegnano a rifiutare ogni forma di discriminazione retributiva, promuovendo trattamenti equi e meritocratici indipendentemente dal genere, dall'età o da qualsiasi altra caratteristica personale. Questo impegno si traduce anche nell'obiettivo strategico di affinare ulteriormente l'analisi del gender pay gap su tutte le divisioni aziendali, come base per costruire una cultura retributiva sempre più trasparente, giusta e inclusiva. Le procedure HR aggiornate nel 2025 disciplinano inoltre l'accesso a MBO, premi, una tantum, opportunità di avanzamento di carriera e benefit aggiuntivi anche per i neo-genitori, senza penalizzazioni connesse alla fruizione dei congedi parentali o all'assenza per maternità obbligatoria.

BENESSERE AZIENDALE

In Datlas, quando parliamo di benessere, non ci riferiamo solo alla salute fisica o all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Nel 2025 questa visione si è tradotta in iniziative dedicate alla salute, alla prevenzione, alla conciliazione vita-lavoro, alla genitorialità e al coinvolgimento delle persone in progetti a impatto sociale e ambientale.

Il primo ambito riguarda salute, prevenzione e benessere psicologico. Nel 2025 abbiamo consolidato iniziative di ascolto e supporto alle persone, rafforzando progressivamente l'attenzione alla dimensione emotiva e relazionale del lavoro. In questo percorso si inserisce anche l'adesione al programma Workplace Health Promotion in Lombardia, a Reggio Emilia e a Roma, con azioni dedicate ad alimentazione sana, attività fisica e prevenzione.

Il secondo ambito riguarda conciliazione vita-lavoro e genitorialità. Datlas sostiene la quotidianità delle persone attraverso buoni pasto digitali, modalità di lavoro flessibili, smart working e attenzione all'equilibrio tra esigenze personali e professionali. A queste iniziative si affiancano i Kid's Day e il percorso dedicato alla gestione della genitorialità, con l'obiettivo di accompagnare le persone nelle fasi di gravidanza, adozione, maternità, paternità e rientro al lavoro.

Il terzo ambito riguarda comunità, volontariato e comportamenti sostenibili. Nel 2025 Datlas ha lanciato il primo programma di volontariato aziendale per le sedi di Milano e San Martino in Rio. A settembre 2025, un gruppo di persone Datlas ha partecipato a una giornata di volontariato realizzata con Legambiente presso i Giardini Paolo Pini di Milano, contribuendo alla cura e riqualificazione di un'area verde urbana e sostenendo anche il lavoro dell'Associazione Il Giardino degli Aromi.

Guardando al 2026, l'obiettivo è rafforzare ulteriormente il supporto alla salute e al benessere attraverso l'introduzione di carte salute e l'attivazione di soluzioni dedicate al supporto psicologico, sviluppate in collaborazione con partner esterni qualificati.



5.4
Salute e sicurezza

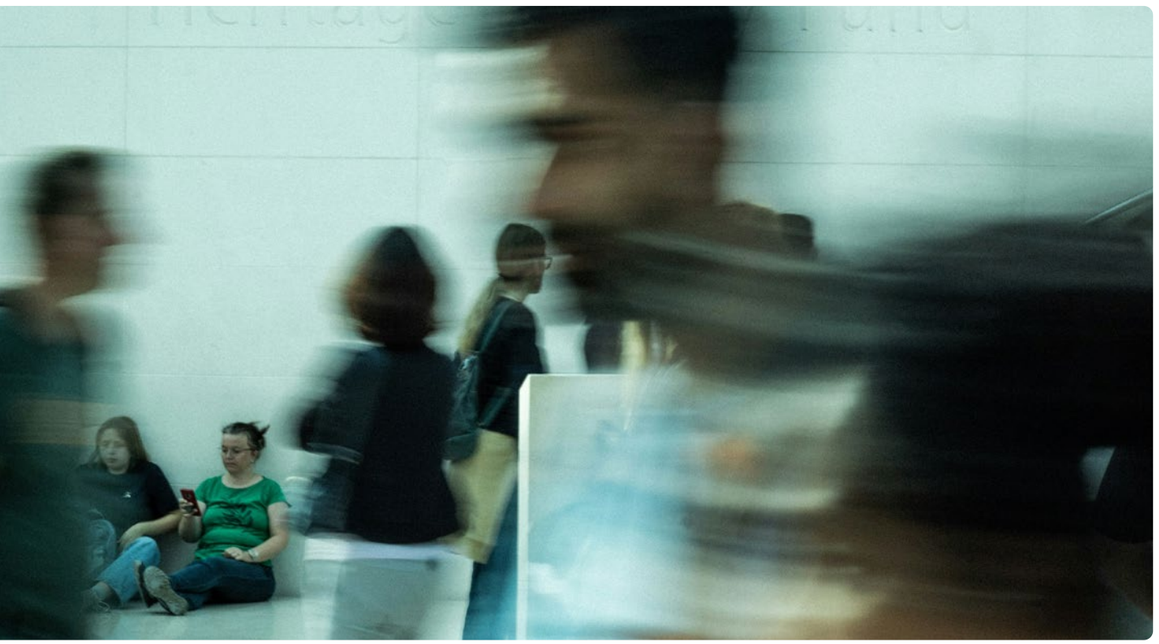
In Datlas, la tutela della salute e della sicurezza delle persone è parte integrante della cultura organizzativa e del sistema di gestione del Gruppo. Garantire ambienti di lavoro sicuri significa presidiare rischi, responsabilità, formazione e comportamenti quotidiani, in coerenza con il Codice Etico, la Politica Integrata e il D.Lgs. 81/2008.

In linea con il D. Lgs. 81/2008, abbiamo adottato un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) specifico per ciascuna sede, aggiornato periodicamente e comprensivo dei rischi fisici, ambientali, organizzativi e psicologici — inclusi quelli emergenti, come legionella, Covid-19 e stress lavoro-correlato.

Il nostro sistema di gestione per la salute e sicurezza è certificato UNI ISO 45001:2018 per tutte le società del Gruppo in Italia, a conferma dell'efficacia e della solidità del nostro approccio. Il sistema si articola in modo chiaro e strutturato, e prevede:

- un **Manuale di Gestione** che definisce la politica aziendale, gli obiettivi e la governance interna in materia di salute e sicurezza;
- un **organigramma funzionale** con ruoli, responsabilità e deleghe attribuite a RSPP, preposti, delegati di sede e coordinatori;
- **procedure operative, modulistica e un piano annuale di audit** per verificare l'efficacia del sistema e attivare eventuali azioni correttive o migliorative;
- **squadre di emergenza** presenti in tutte le sedi, con membri formati, aggiornati e chiaramente identificabili.

La funzione HSE (*Health, Safety & Environment*), supportata da una rete capillare di preposti e referenti, garantisce il presidio quotidiano del sistema e coordina le attività di monitoraggio, aggiornamento e miglioramento continuo. Particolare attenzione è riservata anche ai fornitori e ai contractor, attraverso la predisposizione di DUVRI (Documenti Unici di Valutazione dei Rischi da Interferenze), per estendere la cultura della sicurezza lungo tutta la catena del valore.



Il presidio HSE è rafforzato dal supporto di un RSPP esterno, scelto per assicurare competenze specialistiche, aggiornamento costante rispetto all'evoluzione normativa e una valutazione indipendente delle aree di miglioramento.

Riteniamo che la prevenzione cominci dalla consapevolezza. Per questo investiamo ogni anno in formazione mirata e modulata per ruolo e responsabilità. Nel 2025 abbiamo erogato **3.941 ore di formazione in materia di salute e sicurezza.** I contenuti hanno incluso la formazione generale e specifica prevista dalla normativa, corsi per preposti, dirigenti, addetti alle squadre antincendio e primo soccorso, oltre a briefing periodici, momenti di confronto con gli RLS, campagne informative e affissioni di cartellonistica.

Nel corso dell'anno si sono registrati 4 infortuni sul lavoro: un dato che viene monitorato con attenzione nell'ambito del sistema di gestione ISO 45001 e che orienta le azioni di prevenzione, formazione e miglioramento continuo. Non sono stati registrati infortuni mortali. Il Gruppo monitora inoltre gli indicatori HSE più rilevanti, tra cui il tasso di frequenza e tasso di gravità di infortuni e *near miss*, i giorni di malattia, la copertura formativa e le segnalazioni ricevute dai dipendenti. L'obiettivo è quello di rafforzare progressivamente la qualità del presidio e la capacità di prevenzione.

Nel 2026, il Gruppo intende rafforzare ulteriormente il presidio sulla salute e sicurezza attraverso il miglioramento del monitoraggio degli indicatori HSE, il consolidamento delle attività formative per ruolo e la progressiva integrazione dei temi di benessere fisico e psicologico nei percorsi di prevenzione.

Riteniamo che la prevenzione cominci dalla consapevolezza. Per questo investiamo ogni anno in formazione mirata e modulata per ruolo e responsabilità.



Capitolo. 6

Planet e operations

Capitolo 6.
Planet e operations

Ci impegniamo a ridurre i nostri impatti ambientali diretti e indiretti, adottando modelli di gestione delle risorse più efficienti, responsabili e circolari, e favorendo l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.

Datlas riconosce l'importanza di integrare la dimensione ambientale nelle proprie scelte industriali, operative e organizzative.

6.1
Il nostro impegno

In un contesto segnato dall'urgenza della transizione climatica e dalla crescente attenzione alla gestione responsabile delle risorse, Datlas riconosce l'importanza di integrare la dimensione ambientale nelle proprie scelte industriali, operative e organizzative.

Il nostro impegno nasce dalla consapevolezza che anche un Gruppo attivo nei servizi digitali e nella gestione dei processi operativi può generare impatti ambientali significativi, sia diretti sia indiretti. Per questo, lavoriamo per migliorare progressivamente l'efficienza delle nostre operations, ridurre l'intensità emissiva delle attività, favorire l'utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili e promuovere una gestione più circolare delle risorse, con particolare attenzione ai materiali legati ai processi di stampa, postalizzazione e gestione documentale.

Questo approccio è supportato da un sistema di policy e presìdi certificati. Datlas ha adottato una Politica di Sostenibilità e una Politica per la Gestione Ambientale, che definiscono principi, responsabilità e priorità di intervento, in coerenza con il Codice Etico e con gli obiettivi del piano ESG. Il sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 consente di monitorare gli impatti, prevenire i rischi ambientali e promuovere il miglioramento continuo; il sistema di gestione dell'energia certificato ISO 50001 supporta invece l'analisi dei consumi e l'individuazione di interventi di efficientamento energetico.

Nel 2025, questo percorso ha prodotto risultati misurabili: i consumi energetici complessivi si sono ridotti rispetto al 2024, la quota di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili certificate ha raggiunto il 90%, e le emissioni complessive market-based sono diminuite a 3.521 tCO_2e. Questi risultati riflettono in particolare l'aumento della quota di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate e la riduzione delle emissioni Scope 1 e Scope 2 market-based.

Le nostre priorità si concretizzano in quattro aree strategiche di intervento:

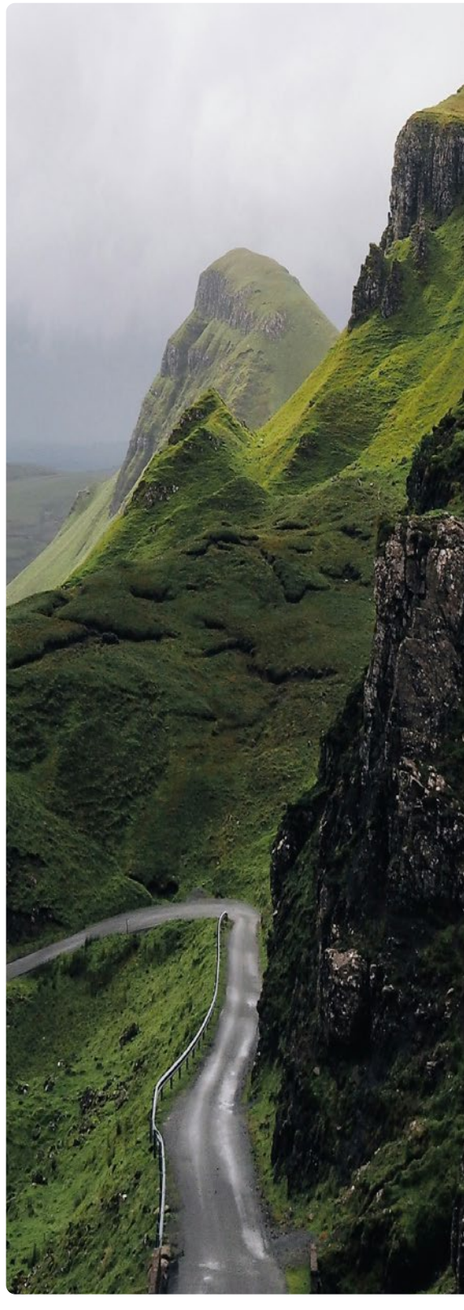
Ridurre le emissioni dirette e indirette
attraverso investimenti in efficienza energetica, utilizzo di fonti rinnovabili e gestione responsabile delle risorse.

Favorire una mobilità più sostenibile
promuovendo soluzioni condivise, consapevoli e a basso impatto ambientale.

Integrare criteri ESG nelle scelte aziendali
selezionando fornitori e partner che condividano i nostri standard e i nostri valori.

Promuovere la cultura della circolarità
valorizzando materiali, riducendo gli sprechi e trasformando i rifiuti in risorse, anche attraverso collaborazioni virtuose lungo la catena del valore.

Con questo approccio, Datlas intende contribuire alla costruzione di un modello operativo più efficiente, responsabile e resiliente, in cui la sostenibilità ambientale non rappresenta un tema separato dalle attività quotidiane, ma una leva concreta per migliorare processi, ridurre impatti e generare valore nel tempo.



6.2
Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici

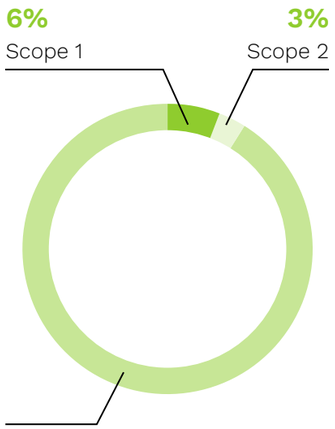
Datlas presidia il proprio impatto climatico attraverso il monitoraggio dei consumi, la misurazione delle emissioni di gas a effetto serra e l'identificazione progressiva delle aree di maggiore impatto lungo la catena del valore.

A partire dalle prime analisi condotte nel 2023, Datlas ha rafforzato il proprio approccio alla misurazione ambientale, consolidando nel 2025 il processo di rendicontazione della carbon footprint. L'inventario ha previsto la misurazione delle emissioni dirette e indirette associate alle attività del Gruppo, includendo Scope 1, Scope 2 market-based e le principali categorie Scope 3 rilevanti per il modello di business.

Nel 2025, le emissioni complessive di gas a effetto serra generate rendicontate dal Gruppo sono state pari a **3.520,8 tonnellate di CO_2 equivalente,** in riduzione rispetto al 2024. La quota più significativa continua a essere rappresentata dalle emissioni indirette lungo la catena del valore, confermando la centralità della supply chain, degli acquisti, della logistica e dei comportamenti di mobilità nel percorso di riduzione dell'impronta climatica.

Rispetto al 2024, le emissioni complessive market-based si sono ridotte da 5.331,7 tCO_2e a 3.520,8 tCO_2e, con una diminuzione di circa il 34%. La riduzione è trainata principalmente dal calo delle emissioni Scope 2 market-based, passate da 1.252,4 tCO_2e a 84,3 tCO_2e, grazie all'aumento della quota di energia elettrica rinnovabile certificata. La lettura del dato conferma, tuttavia, che il percorso di decarbonizzazione del Gruppo dipende in misura crescente dalla capacità di intervenire sulle emissioni Scope 3, che nel 2025 rappresentano circa il 91% dell'impronta complessiva.

Il confronto tra i due esercizi deve essere letto tenendo conto dell'evoluzione del perimetro e delle metodologie di raccolta dati per alcune categorie Scope 3. L'ambito di rendicontazione include le società consolidate al 31 dicembre 2025; una descrizione dettagliata delle stime e delle metodologie utilizzate è disponibile in Appendice.



CONSUMI ENERGETICI

Nel 2025 abbiamo proseguito con il monitoraggio puntuale dei consumi energetici, con l'obiettivo di migliorare la qualità del dato, identificare le aree di maggiore assorbimento e orientare le azioni di efficientamento. L'energia che alimenta le nostre attività proviene principalmente da tre fonti: energia elettrica per attività produttive, apparati tecnologici e illuminazione; gas naturale per il riscaldamento; carburanti per i veicoli della flotta aziendale.

2,62GWh → **90,4%**

CONSUMI COMPLESSIVI DI ENERGIA ELETTRICA

PROVENIENTE DA FONTI RINNOVABILI CERTIFICATE

Consumi energetici	UM[1]	2025	2024
Consumo di combustibili da fonti non rinnovabili		**5.040**	**7.029**
Gas naturale per riscaldamento	GJ	3.199	5.418
Benzina per auto	GJ	1.247	443
Diesel per auto	GJ	594	1.168
Energia elettrica acquistata		**9.426**	**10.549**
di cui da fonti rinnovabili	GJ	8.519	527
di cui per flotta aziendale	GJ	-	16
Consumo energetico totale		**14.466**	**17.578**

[1] La conversione da $Stdm^3$ a GJ è stata effettuata applicando il fattore di conversione indicato nella tabella dei parametri standard nazionali UNFCCC 2023. Per la sede di Viale Certosa (MI), non essendo disponibile il dato relativo ai volumi in $Stdm^3$ per il gas metano, il consumo è stato stimato convertendo l'importo in euro riportato in bolletta, utilizzando il prezzo medio nazionale del gas naturale per il 2024, come pubblicato da Eurostat.

Nel corso dell'anno, i consumi energetici complessivi sono stati pari a **14.465,8 GJ**, in diminuzione rispetto ai **17.578 GJ** del 2024. La riduzione riflette principalmente il minore consumo di gas naturale e il calo dell'energia elettrica acquistata, a fronte di un incremento dei consumi di carburante della flotta aziendale.

Nel 2025, i consumi complessivi di energia elettrica sono stati pari a circa **2,62 GWh**, di cui **90,4% proveniente da fonti rinnovabili certificate**. Questo dato rappresenta un avanzamento significativo rispetto al 2024, quando la quota di energia elettrica rinnovabile certificata era pari a circa **5%**, e conferma l'efficacia del percorso di riconversione dei contratti di fornitura avviato dal Gruppo.

I consumi di gas naturale si sono attestati a **81.146 sm^3**, pari a **3.199 GJ**, concentrati principalmente nel sito produttivo di San Martino in Rio. La riduzione dei consumi rispetto all'anno precedente riflette anche gli effetti delle iniziative di efficientamento energetico avviate sul sito, tra cui la sostituzione del precedente generatore termico con un sistema a condensazione da 786 kW, destinato al riscaldamento di uffici e aree produttive. L'intervento consente di migliorare l'efficienza dell'impianto, ridurre i consumi di gas naturale e mantenere elevati standard di comfort termico e controllo dell'umidità, aspetti rilevanti per la qualità del processo produttivo. Il nostro impegno per l'efficienza è supportato dal **sistema di gestione certificato ISO 50001**, che ci consente di monitorare e ottimizzare costantemente le nostre performance energetiche.

Anche sul fronte della mobilità aziendale, Datlas continua a monitorare i consumi della flotta. Nel 2025 il consumo complessivo di carburanti è stato pari a **53.403 litri**, in aumento rispetto al 2024. Il consumo è composto da **34.846 litri di diesel** e **18.558 litri di benzina**. La mobilità resta quindi un'area di attenzione, anche in coerenza con il Piano di Mobility Management e con le iniziative di progressivo rinnovo della flotta e promozione di soluzioni di spostamento più sostenibili.

Il Piano di Mobility Management include l'analisi delle abitudini di spostamento delle persone, l'incentivazione della mobilità collettiva, la valutazione di navette aziendali e il progressivo rinnovo della flotta con veicoli elettrici e ibridi, con l'obiettivo di orientare scelte di mobilità più consapevoli e coerenti con le esigenze operative del Gruppo.



CARBON FOOTPRINT E EMISSIONI GHG

Ridurre le emissioni di gas a effetto serra è una priorità strategica per Datlas. La misurazione della carbon footprint consente di identificare le aree più rilevanti di impatto, definire azioni di miglioramento e coinvolgere progressivamente funzioni aziendali, fornitori e collaboratori nel percorso di transizione verso un modello operativo a minore intensità emissiva.

A partire dall'esercizio condotto nel 2023, abbiamo progressivamente affinato le metodologie di calcolo dell'impronta climatica, seguendo i principali standard internazionali e suddividendo le fonti emissive nei tre ambiti definiti dal GHG Protocol:

Scope 1 – Emissioni dirette
Generate dalle installazioni possedute o controllate dall'azienda, in particolare dal consumo di combustibile fossile per alimentare i veicoli aziendali e il sistema di riscaldamento e raffrescamento.

Scope 2 – Emissioni indirette
Derivanti dalla produzione di energia acquistata e utilizzata dall'organizzazione per alimentare le attività e i veicoli elettrici.

Scope 3 – Emissioni indirette della catena del valore
Prodotte da attività a monte e a valle, come acquisti, trasporti, viaggi e gestione dei rifiuti. Il calcolo della nostra carbon footprint ci consente di identificare le aree su cui intervenire per migliorare le prestazioni, sensibilizzare i collaboratori e i fornitori, e rendere trasparente il nostro percorso di riduzione.

La misurazione consente di individuare le aree prioritarie di intervento e di rendere più trasparente il percorso di riduzione delle emissioni.

Carbon footprint aziendale	UM	2025	2024
Emissioni dirette - Scope 1	Ton CO_2e	219	487
Emissioni indirette - Scope 2 market based		84	1.252
Emissioni indirette - Scope 2 location based		637	
Emissioni indirette - Scope 3		3.217	3.592
Totale Emissioni GHG		**3.521**	**5.332**

Le emissioni **Scope 1**, pari a **219 tCO_2e**, derivano principalmente dall'utilizzo di combustibili fossili per la flotta aziendale e dal gas naturale impiegato per il riscaldamento degli edifici, in particolare presso il sito produttivo di San Martino in Rio.

Le emissioni **Scope 2** sono state calcolate sia secondo il metodo *location-based* (che riflette l'intensità media di emissioni delle reti elettriche nazionali in cui avviene il consumo), sia secondo il metodo *market-based* (che tiene conto delle scelte consapevoli dell'azienda verso forniture di energia certificata da fonti rinnovabili). Il dato Scope 2 viene riportato secondo entrambi gli approcci, location-based e market-based. Quest'ultimo evidenzia l'effetto delle scelte di approvvigionamento energetico del Gruppo, legata all'aumento della quota di elettricità acquistata da fonti rinnovabili certificate, passata al **90,4%** del totale dei consumi elettrici. Questo risultato conferma il ruolo centrale delle scelte di approvvigionamento energetico nel percorso di decarbonizzazione del Gruppo.

Un focus importante è stato dedicato alla quantificazione accurata delle emissioni indirette lungo la catena del valore (**Scope 3**), sia a monte che a valle, che rappresentano circa il 90% della nostra impronta complessiva. Per ottenere una visione più completa dei nostri impatti, in linea con il GHG Protocol, abbiamo incluso nel perimetro di rendicontazione le categorie più rilevanti per il nostro business: acquisto di beni e servizi, trasporto e distribuzione (inbound e outbound), gestione dei rifiuti, viaggi d'affari, pendolarismo dei dipendenti e attività legate a combustibili ed energia non già incluse negli Scope 1 e 2. Questa estensione ha permesso di coprire i principali settori significativi della nostra catena del valore, facilitando l'identificazione delle aree su cui concentrare le azioni di miglioramento.

In particolare, la categoria **beni e servizi acquistati**, strettamente legata al nostro core business, è risultata la principale fonte di emissioni Scope 3 (75% di questo ambito), con **2.427 tonnellate di CO_2e**, seguita dalle emissioni connesse a trasporti, viaggi, rifiuti e pendolarismo. Il dettaglio delle emissioni Scope 3 per categoria è riportato di seguito:

Emissioni indirette - Scope 3	UM	2025	2024
Categoria 1. Beni e servizi acquistati	Ton CO_2e	2.427	3.005
Categoria 3. Attività legate ai combustibili e all'energia		57	74
Categoria 4 e 9. Trasporto e distribuzione a monte e a valle		304	360
Categoria 5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni		1	29
Categoria 6. Viaggi d'affari		28	23
Categoria 7. Pendolarismo dei dipendenti		400	102
Totale emissioni Scope 3		**3.217**	**3.005**

Le emissioni connesse a trasporto e distribuzione ammontano a **304 tCO_2e**, mentre il pendolarismo dei dipendenti contribuisce per **400 tCO_2e.** I viaggi d'affari generano **28 tCO_2e**, principalmente riconducibili a tratte aeree di corto raggio e trasferte ferroviarie nazionali. La categoria rifiuti, pari a **1 tCO_2e**, riflette l'elevata quota di rifiuti destinati a riciclo.

Il significativo incremento delle emissioni da pendolarismo rispetto al 2024 deve essere letto anche alla luce dell'evoluzione della metodologia di raccolta dati e della maggiore copertura informativa, che nel 2024 aveva coinvolto solo un ristretto campione di dipendenti.

Questi risultati costituiscono la base per definire obiettivi sempre più mirati di riduzione delle emissioni, con particolare attenzione a energia rinnovabile, efficienza degli impianti, mobilità sostenibile, procurement responsabile, ottimizzazione logistica e sensibilizzazione interna.

6.3
Uso delle risorse e promozione dell'economia circolare

Per Datlas, la circolarità è un modo concreto di ripensare l'utilizzo delle risorse, riducendo gli sprechi e valorizzando materiali e flussi operativi lungo l'intera catena del valore. Questo approccio riguarda sia l'approvvigionamento delle materie prime, in particolare carta e cartone, sia la gestione degli scarti generati dalle attività produttive e dagli uffici.

Nell'approvvigionamento delle materie prime selezioniamo fornitori e soluzioni orientate alla responsabilità, alla tracciabilità e alla tutela delle risorse naturali. Le principali materie prime sono monitorate e presidiate anche attraverso certificazioni ambientali come FSC®, per la gestione sostenibile delle foreste, ed Eco-print©, per la riduzione dell'impatto della stampa lungo il ciclo produttivo.

GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI

Nel 2025 il Gruppo ha gestito rifiuti principalmente legati alle attività produttive e di ufficio: carta, cartone, imballaggi, materiali provenienti dai processi di stampa, rifiuti urbani e indifferenziati. Ogni tipologia viene gestita secondo modalità conformi alla normativa applicabile, con l'obiettivo di ridurre gli impatti e valorizzare, ove possibile, il recupero e il riciclo.

Nel complesso, le sedi del Gruppo hanno prodotto nel 2025 **301 tonnellate di rifiuti**, di cui **0,80 tonnellate di rifiuti pericolosi** e **300 tonnellate di rifiuti non pericolosi**.

Tipologia di rifiuti prodotti	UM	2025	2024
Rifiuti pericolosi	Ton	1	0
Rifiuti non pericolosi		300	407
Di cui riciclati		276	365
Di cui inviati a preparazione per riutilizzo		16	24
Di cui inviati ad altro trattamento (discarica, incenerimento...)		8	17
Totale		**301**	**407**

La quasi totalità dei rifiuti non pericolosi è stata avviata a riciclo, mentre i rifiuti pericolosi sono stati gestiti attraverso canali dedicati e inviati a preparazione per il riutilizzo. Questo dato evidenzia un presidio più efficiente dei flussi di scarto e conferma l'impegno del Gruppo nel ridurre il ricorso a forme di smaltimento meno virtuose.

Nel 2025 è proseguita la collaborazione con operatori specializzati nel recupero e riciclo dei materiali, con particolare riferimento ai flussi cartacei e agli imballaggi generati dai processi industriali. Attraverso queste partnership, gli scarti possono essere reimmessi in filiere di recupero, contribuendo a ridurre l'impatto ambientale delle attività produttive e a rafforzare la cultura della circolarità.

Per Datlas, la circolarità è un modo concreto di ripensare l'utilizzo delle risorse, riducendo gli sprechi e valorizzando materiali.

Progetto 3Bee – Un alveare per la biodiversità

Nel corso del 2025, abbiamo scelto di adottare un alveare nell'ambito del progetto Oasi della Biodiversità promosso da 3Bee, realtà innovativa impegnata nella tutela della biodiversità attraverso tecnologie di monitoraggio e riforestazione.

L'alveare che abbiamo adottato si trova a **Soliera (Modena)** ed è gestito da **SOLETERRA**, piccola azienda agricola biologica fondata da **Luca Serri.** L'adozione contribuisce alla salvaguardia degli insetti impollinatori, sentinelle della salute ambientale, e permette di monitorare in tempo reale lo stato di salute dell'alveare attraverso la tecnologia 3Bee.

Questa iniziativa ha un forte valore educativo e simbolico, e si inserisce in un più ampio percorso di sensibilizzazione interna, finalizzato a promuovere comportamenti ecologicamente consapevoli e il rispetto per la biodiversità.



Capitolo. 7

Appendice

7.1 Performance economiche, sociali e ambientali

Governance

GRI 405-1 DIVERSITÀ TRA GLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI

Le tabelle sottostanti descrivono la composizione degli organi di governo – il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale – suddividendo i membri in base al genere e all'età.

TABELLA 1 COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 2025

Fascia d'età	Donne	Uomini
30 – 50 anni	–	3
> 50 anni	–	4

TABELLA 2 COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE 2025

Fascia d'età	Donne	Uomini
30 – 50 anni	-	1
> 50 anni	1	3

Gestione del capitale umano

GRI 2-7 INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI

Le tabelle seguenti illustrano la composizione della popolazione aziendale, presentando il numero di dipendenti suddivisi in base alla tipologia di contratto o in base all'orario svolto (tempo pieno o parziale), al genere e alla regione geografica. Gli indicatori relativi a formazione, performance management e salute e sicurezza fanno riferimento alla popolazione complessivamente coinvolta nel corso dell'esercizio e possono pertanto includere persone non più presenti al 31 dicembre 2025.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GENERE E AREA GEOGRAFICA
GRI STANDARD 2-7

(no.; %)	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratti a tempo indeterminato	**644**	**328**	**972**	**720**	**383**	**1.103**
Italia	178	148	326	183	163	346
Albania	388	158	546	462	195	657
Romania	67	14	81	63	13	76
Spagna	11	8	19	12	12	24
Contratti a tempo determinato	**116**	**60**	**176**	**129**	**59**	**188**
Italia	82	55	137	79	52	131
Albania	0	2	2	1	1	2
Romania	34	3	37	49	6	55
Spagna			-	-	-	-
Totale	**760**	**388**	**1.148**	**849**	**442**	**1.291**
Italia	260	203	463	262	215	477
Albania	388	160	548	463	196	659
Romania	101	17	118	112	19	131
Spagna	11	8	19	12	12	24
Totale	**760**	**388**	**1.148**	**849**	**442**	**1.291**
Contratti a tempo indeterminato	85%	85%	85%	85%	87%	85%
Contratti a tempo determinato	15%	15%	15%	15%	13%	15%

(no.; %)	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full-time	329	228	557	320	238	558
Part-time	431	160	591	529	204	733
Totale	**760**	**388**	**1.148**	**849**	**442**	**1.291**
Full-time	43%	59%	49%	38%	54%	43%
Part-time	57%	41%	51%	62%	46%	57%

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTANZA SINDACALE GRI STANDARD 2-30

%	2025	2024
Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	52%	49%

DIPENDENTI IN CATEGORIE VULNERABILI GRI STANDARD 405-1

%	2025	2024
Dipendenti in categorie vulnerabili	2%	1%

DIPENDENTI PER ETÀ, GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE GRI 405-1

(no.; %)	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	2	9	11	2	6	8
Quadri	9	22	31		3	3
Impiegati	713	338	1.051	815	411	1.226
Operai	36	19	55	32	22	54
Totale	**760**	**388**	**1.148**	**849**	**442**	**1.291**
Dirigenti	0%	2%	1%	0%	1%	1%
Quadri	1%	6%	3%	0%	1%	0%
Impiegati	94%	87%	92%	96%	93%	95%
Operai	5%	5%	5%	4%	5%	4%

(no.; %)	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	173	91	264	227	148	375
30-50 anni	521	251	772	559	253	812
> 50 anni	66	46	112	63	41	104
Totale	**760**	**388**	**1.148**	**849**	**442**	**1.291**
< 30 anni	23%	23%	23%	27%	33%	29%
30-50 anni	69%	65%	67%	66%	57%	63%
> 50 anni	9%	12%	10%	7%	9%	8%

DIPENDENTI PER ETÀ, GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE GRI 405-1

(no.; %)	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	**2**	**9**	**11**	**2**	**6**	**8**
< 30 anni			-	-	-	-
30-50 anni	1	4	5	1	5	6
> 50 anni	1	5	6	1	1	2
Quadri	**9**	**22**	**31**	**-**	**3**	**3**
< 30 anni			-	-	-	-
30-50 anni	6	16	22	-	3	3
> 50 anni	3	6	9	-	-	-
Impiegati	**713**	**338**	**1.051**	**815**	**411**	**1.226**
< 30 anni	165	87	252	224	142	366
30-50 anni	495	222	717	538	235	773
> 50 anni	53	29	82	53	34	87
Operai	**36**	**19**	**55**	**32**	**22**	**54**
< 30 anni	8	4	12	3	6	9
30-50 anni	19	9	28	20	10	30
> 50 anni	9	6	15	9	6	15
Totale	**760**	**388**	**1.148**	**849**	**442**	**1.291**

ASSUNZIONI E TURNOVER GRI 401-1

(no.) nuovi assunti			2025			2024
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratti a tempo indeterminato	84	39	123	103	53	156
Contratti a tempo determinato	38	17	55	93	51	144
Totale	**122**	**56**	**178**	**196**	**104**	**300**

(no.) nuovi assunti			2025			2024
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	57	27	84	63	53	116
30-50 anni	56	25	81	125	51	176
> 50 anni	9	4	13	8	-	8
Totale	**122**	**56**	**178**	**196**	**104**	**300**

(no.) cessazioni			2025			2024
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratti a tempo indeterminato	803	418	1.221	11	3	14
Contratti a tempo determinato	176	87	263	37	10	47
Totale	**979**	**505**	**1.484**	**48**	**13**	**61**

(no.) cessazioni			2025			2024
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	253	147	400	30	7	37
30-50 anni	653	307	960	17	6	23
> 50 anni	73	51	124	1		1
Totale	**979**	**505**	**1.484**	**48**	**13**	**61**

RAPPORTO RETRIBUZIONE DONNE/UOMINI PER CATEGORIA PROFESSIONALE GRI STANDARD 405-2

%		2025
	Retribuzione base	Retribuzione totale
Dirigenti		
Quadri		
Impiegati		
Operai		
Totale		

ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE (TOTALE E MEDIA) GRI 404-1

Ore di formazione (n.)			2025			2024
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	50	185	235	8	24	32
Quadri	65	160	225	-	10	10
Impiegati	12.743	5.596	18.339	1.222	855	2.077
Operai	482	241	723	128	88	216
Totale	**13.340**	**6.182**	**19.522**	**1.358**	**977**	**2.335**

ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE (TOTALE E MEDIA) GRI 404-1

Ore medie di formazione (n.)			2025			2024
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	25	18	43	4	4	8
Quadri	7	7	14	-	3	3
Impiegati	14	13	27	1	2	4
Operai	8	8	16	4	4	8
Totale	**14**	**12**	**13**	**9**	**13**	**23**

ORE DI FORMAZIONE PER ARGOMENTO

ore (n.)	2025
Formazione salute e sicurezza - obbligatoria	3.941
Formazione compliance e anticorruzione - obbligatoria	1.076
Formazione tecnico-manageriale	14.361
Formazione soft skills	144
Totale	**19.522**

DIPENDENTI INCLUSI NELLA VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE GRI 404-3

(no.; %)	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	2	10	12
Quadri	9	23	32
Impiegati	684	359	1.043
Operai	18	16	34
Totale	**713**	**408**	**1.121**
Dirigenti	100%	100%	100%
Quadri	100%	100%	100%
Impiegati	75%	81%	77%
Operai	32%	52%	39%

DIPENDENTI COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO

(no.)	2025
Dipendenti coinvolti in attività di volontariato	40

INFORTUNI SUL LAVORO E INDICATORI DI SICUREZZA GRI STANDARD 403-9

(no.)	2025	2024
Infortuni sul lavoro registrati	**4**	**1**
di cui gravi	-	-
Decessi	-	-
Giorni di assenza per infortuni	115	3
Ore lavorabili	2.003.389	2.713.665
Ore lavorate	2.129.425	2.015.954

Gestione degli aspetti ambientali

GRI 302-1 – ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Le tabelle sottostanti riassumono i consumi energetici del 2025. Sono dettagliati i consumi di energia elettrica e gas metano suddivisi per i paesi in cui sono presenti le sedi del gruppo. I consumi di carburante sono suddivisi per tipologia di combustibile.

Consumi energetici suddivisi per tipologia	UM	2025	2024
Gas Naturale	sm3	81.145,68	132.223,68
	GWh	0,89	1,68
Diesel	l	34.845,54	27.609,58
	GWh	0,35	0,27
Benzina	l	18.557,72	12.801,45
	GWh	0,16	0,11
Elettricità acquistata	KWh	2.618.263,44	2.930.190,82
	GWh	2,62	2,93
di cui rinnovabili certificate	KWh	2.366.414,26	147.194,00
	%	90%	5%

GRI 305-1 EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) DIRETTE (SCOPE 1); GRI 305-2 EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) INDIRETTE DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2); 305-3 ALTRE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) INDIRETTE (SCOPE 3)

Le tabelle seguenti riportano le tonnellate di CO_2e generate nel 2025 e suddivise secondo gli Scope del GHG Protocol.

Emissioni di gas a effetto serra	UM	2025	2024
Emissioni dirette (Scopo 1)		**219,22**	**487,13**
Gas naturale	tCO_2eq	162,57	302,05
Auto aziendali		56,65	185,08
Emissioni indirette (Scope 2) – Market-based		**84,32**	**1.252,37**
Energia elettrica acquistata - non rinnovabili	tCO_2eq	84,32	1.234,42
Energia elettrica acquistata - auto aziendali		-	17,95
Emissioni totali – Market-based		**303,54**	**1.739,50**

Categoria 1 - Beni e servizi acquistati	UM	2025	2024
Materie Prime		1.833,82	2.309,95
Costi Indiretti di produzione		431,64	355,76
Altri costi		161,11	339,00
Totale		**2.426,57**	**3.004,70**

Categoria 3 – Attività connesse ai combustibili e all'energia	UM	2025	2024
Gas Naturale	tCO_2eq	26,84	50,69
Benzina		20,15	15,97
Gasolio		10,13	6,99
Elettricità		0,19	0,21
Totale		**57,31**	**73,86**

Categoria 4&9 – Trasporto a monte e a valle	UM	2025	2024
Logistica a monte e a valle	km	106.242,00	74.550,00
Totale		**304,25**	**360,04**

Categoria 5 - Rifiuti generati	UM	2025	2024
Rifiuti pericolosi		**0,02**	**0,01**
Inviati a riciclo	tCO_2eq		-
Inviati a preparazione per riutilizzo		0,02	-
Inviati a recupero energetico		-	-
Inviati ad altro trattamento (discarica, incenerimento)		-	0,01
Rifiuti non pericolosi		**6,62**	**28,60**
Inviati a riciclo	tCO_2eq	6,28	7,76
Inviati a preparazione per riutilizzo		0,34	0,51
Inviati a recupero energetico		-	-
Inviati ad altro trattamento (discarica, incenerimento)		-	20,33

Categoria 6 - Viaggi di lavoro	UM	2025	2024
Air travel - Long Haul	tCO_2eq	-	-
Air travel - Short Haul		18,31	18,60
Car		-	0,25
Train - National		9,63	4,21
Totale		**27,94**	**23,06**

Categoria 7 - Pendolarismo	UM	2025	2024
Macchina - benzina	tCO_2eq	154,0	39,3
Macchina - Diesel		152,6	38,9
Macchina - GPL		19,4	4,9
Macchina - Ibrido		41,9	10,7
Macchina - Elettrico		4,8	1,2
Tram/Metro/Bus		27,0	6,9
Treno		0,2	0,0
Totale		**399,88**	**101,91**

GRI 306-3 RIFIUTI GENERATI

La tabella indica le tonnellate di rifiuti prodotti, divise per tipologie.

Tipologia di rifiuti prodotti	UM	2025	2024
Rifiuti pericolosi	Ton	1	0
Rifiuti non pericolosi		300	407
Di cui riciclati		276	365
Di cui inviati a preparazione per riutilizzo		16	24
Di cui inviati ad altro trattamento (discarica, incenerimento...)		8	17
Totale		**301**	**407**

7.2 Nota metodologica

Il presente report di sostenibilità è il secondo del **Gruppo Datlas**, costituito da **Datlas S.p.A**. e dalle sue Società controllate, ed è relativo al periodo di rendicontazione 01.01.2025 – 31.12.2025. Il Gruppo ha redatto questo documento volontariamente, in conformità ai *Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI) 2021*, secondo l'opzione "*in accordance*". Il report è stato supervisionato e approvato dal Comitato ESG.

Nello specifico, il perimetro di rendicontazione comprende le seguenti Società suddivise per Paese di ubicazione: Datlas S.p.A., Italia/Romania; Selecta Industrial Operations S.p.A., Italia; Selecta Digital Albania SHPK, Albania; Selecta Digital Iberica SL, Spagna.

Nelle pagine seguenti, all'interno del "GRI Content Index", viene fornito il dettaglio degli indicatori utilizzati, in coerenza con i risultati dell'analisi di materialità, mentre all'interno della sezione "Informazioni quantitative" sono state inserite le tabelle con i dati quantitativi richiesti dagli indicatori GRI rendicontati.

Il processo di redazione del documento si fonda sull'applicazione delle informative dei *GRI 1 Principi Fondamentali 2021* e, in particolare, dei principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività, verificabilità. Per una maggior comprensione e una visione più completa delle questioni di sostenibilità per esso significative, il Gruppo ha considerato gli impatti su ambiente e contesto socioeconomico connessi alle proprie attività (in applicazione dei criteri indicati nel *GRI 3 Temi materiali 2021*), ma ha anche valutato i rischi e le opportunità (connessi alle questioni di sostenibilità) che potrebbero generare effetti finanziari sulle Società del Gruppo. Dunque, è stato effettuato un primo esercizio di analisi di doppia materialità (materialità di impatto e materialità finanziaria), che verrà affinato nel corso delle prossime rendicontazioni. Questa doppia prospettiva dell'analisi di materialità è prevista dall'applicazione degli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*, ovvero dagli standard introdotti dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*. Sono dunque stati presi in considerazione impatti, rischi e opportunità (IRO) più significativi collegati alle attività di Datlas Group; essi sono stati valutati e, quindi, aggregati in temi di sostenibilità.

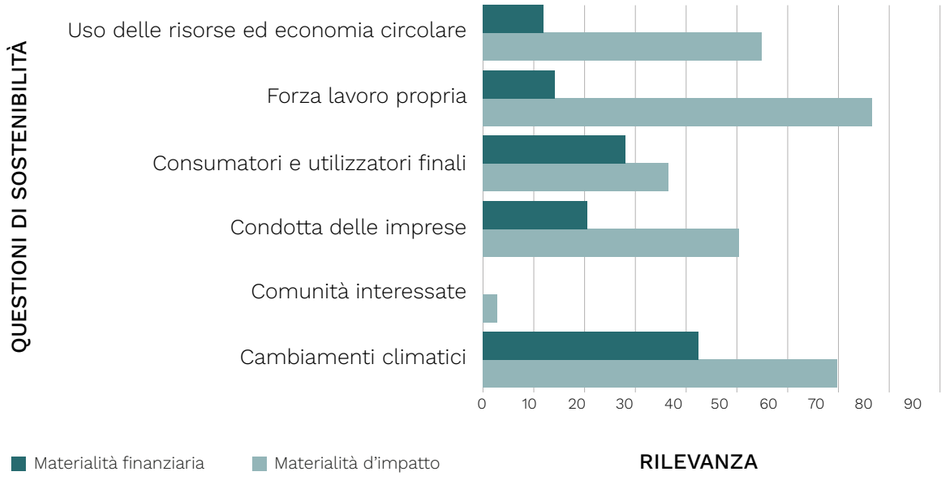
L'individuazione e la prioritizzazione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti, così come la raccolta dei dati e delle informazioni di sostenibilità, hanno previsto il coinvolgimento delle principali funzioni aziendali competenti e il coordinamento dei presìdi interni dedicati alla sostenibilità, anche attraverso il Comitato ESG di Gruppo.

Eventuali variazioni metodologiche, aggiornamenti di perimetro o affinamenti nella raccolta dati rispetto all'esercizio precedente sono indicati, ove rilevanti, all'interno delle sezioni quantitative e qualitative del Report.

Per eventuali informazioni e/o chiarimenti sul presente documento, qualsiasi stakeholder può fare riferimento al seguente punto di contatto: compliance@datlasgroup.com

Doppia materialità e risultati

Il grafico riportato di seguito illustra i risultati dell'analisi di doppia materialità.



Di seguito si fornisce l'**elenco completo degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti**. Per ciascun IRO sono presenti informazioni circa: relazione con la catena del valore (catena a monte, attività proprie, catena a valle), orizzonte temporale (breve, medio, lungo termine), rilevanza (bassa, media, alta). La tabella fornisce, inoltre, una descrizione degli impatti, dei rischi e delle opportunità. Nella parte descrittiva di rischi e opportunità sono riportati brevemente anche i correlati effetti finanziari attesi. Si segnala che alla data della presente rendicontazione non sono stati rilevati effetti finanziari attuali.

L'analisi evidenzia una concentrazione dei temi materiali in alcune aree prioritarie per il modello di business di Datlas: cambiamenti climatici ed energia, uso delle risorse ed economia circolare, forza lavoro propria, tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali, gestione della catena di fornitura, anticorruzione e cultura d'impresa. Questi temi riflettono la doppia natura del Gruppo: da un lato, un operatore digitale e tecnologico che gestisce dati, infrastrutture, processi critici e servizi ad alta intensità informativa; dall'altro, una realtà con attività industriali e operative che comportano consumi energetici, utilizzo di materiali, logistica, gestione di rifiuti e presidio della filiera.

La materialità conferma inoltre la rilevanza della trasformazione digitale come leva trasversale di sostenibilità: la digitalizzazione dei processi può contribuire alla riduzione del ricorso al cartaceo, alla maggiore accessibilità dei servizi, alla sicurezza delle informazioni, all'efficienza operativa e alla resilienza delle organizzazioni clienti. Allo stesso tempo, l'evoluzione tecnologica - inclusa l'adozione dell'intelligenza artificiale - richiede un presidio responsabile degli impatti su persone, competenze, privacy, cybersecurity e qualità della relazione con gli utenti finali.

I risultati dell'analisi rappresentano quindi una base di lavoro per orientare le priorità del piano ESG 2026-2027, rafforzare il monitoraggio degli indicatori e migliorare progressivamente la capacità del Gruppo di collegare impatti, rischi e opportunità alle decisioni strategiche, operative e di investimento.

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza
Cambiamenti climatici Adattamento ai cambiamenti climatici	Rischio di eventi atmosferici estremi acuti e/o cronici dovuti ai cambiamenti climatici (tra cui inondazioni, frane, ecc.) che potrebbero provocare danni allo stabilimento produttivo, alle attrezzature e agli uffici, con conseguente aumento dei costi operativi per il ripristino delle strutture colpite, la riparazione delle attrezzature, la manutenzione ordinaria/ straordinaria, oltre a possibili interruzioni della produzione, l'adozione di misure di emergenza e la perdita di scorte.	Rischio		✓			✓		••
	Rischio di eventi atmosferici estremi acuti e/o cronici dovuti ai cambiamenti climatici che potrebbero provocare blackout prolungati con impatti sulla gestione della continuità operativa e, di conseguenza, ricadute negative sulla redditività e un incremento dei costi operativi.	Rischio		✓			✓		•
Cambiamenti climatici Mitigazione dei cambiamenti climatici	Lo sviluppo di un modello di misurazione e di monitoraggio dei consumi consente un uso più efficiente dell'energia e contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, in un'ottica di mitigazione delle cause dei cambiamenti climatici.	Impatto positivo attuale		✓			✓		•
	Il core business del Gruppo comporta un elevato consumo di energia perché prevede l'utilizzo di dispositivi elettronici, di server e un importante traffico di dati. Ciò impatta a livello ambientale in termini di produzione di emissioni.	Impatto negativo attuale		✓			✓		••
	Il processo di stampa comporta un elevato consumo di energia (macchine da stampa, un sistema di riscaldamento e raffreddamento per mantenere la giusta temperatura e umidità durante il processo). Ciò impatta a livello ambientale in termini di produzione di emissioni.	Impatto negativo attuale		✓			✓		••
	L'utilizzo di veicoli della flotta aziendale, comportando la combustione di carburante, genera un impatto negativo sull'ambiente e sulla salute pubblica in quanto provoca emissioni di gas a effetto serra.	Impatto negativo attuale		✓			✓		••
Cambiamenti climatici Mitigazione dei cambiamenti climatici	L'utilizzo di veicoli da parte dei fornitori che gestiscono i servizi di spedizione e consegna dei documenti, comportando la combustione di carburante, genera un impatto negativo sull'ambiente e sulla salute pubblica in quanto provoca emissioni di gas a effetto serra.	Impatto negativo attuale			✓		✓		••
	In caso di trasferte di lavoro, per favorire una mobilità più sostenibile, viene incentivato l'utilizzo dei mezzi pubblici (ad esempio il treno) in modo da ridurre l'impatto ambientale associato agli spostamenti.	Impatto positivo attuale		✓			✓		•
	Rischio di transizione connesso al tema della mitigazione dei cambiamenti climatici. In un contesto di transizione ecologica in cui molte grandi aziende sono chiamate a rendicontare il loro contributo al raggiungimento di alcuni obiettivi di riduzione delle emissioni, Datlas, in quanto fornitore, potrebbe essere spinto dai propri clienti (che rendicontano lo Scope 3) o dal mercato stesso (investitori) a implementare azioni di riduzione delle emissioni e/o di rendicontazione delle stesse, con conseguente incremento dei costi operativi.	Rischio		✓			✓		••
	Opportunità connessa all'implementazione di azioni di mitigazione quali l'installazione di pannelli fotovoltaici e la scelta di acquistare energia prodotta da fonti rinnovabili. Il Gruppo potrebbe riscontrare una riduzione dei costi di approvvigionamento grazie all'autoproduzione di energia e potrebbe accrescere la propria spendibilità sul mercato con conseguenti effetti finanziari sulla redditività.	Opportunità		✓			✓		••
Cambiamenti climatici Energia	L'utilizzo, nelle sedi Italiane, di energia proveniente da fonti rinnovabili mitiga l'impatto ambientale derivante dai consumi energetici e dalle emissioni di gas a effetto serra.	Impatto positivo attuale		✓			✓		••
	L'utilizzo di energia elettrica e gas da fonti non rinnovabil genera un impatto negativo sull'ambiente in quanto provoca il consumo di risorse naturali e produzione di emissioni.	Impatto negativo attuale		✓			✓		••

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza
Cambiamenti climatici Energia	L'introduzione di una nuova centrale termica nella sede di San Martino ha consetito di efficientare il sistema di raffrescamento e riscaldamento e di ridurre i consumi energetici, con conseguente riduzione dell'impatto ambientale generato.	Impatto positivo attuale		✓			✓		••
	Rischio connesso all'aumento del prezzo delle risorse energetiche (energia elettrica, gas, carburante) derivante anche dai cambiamenti normativi in atto in un contesto di transizione ecologica. L'incremento del prezzo dell'energia potrebbe causare un aumento delle spese operative.	Rischio		✓			✓		••
Uso delle risorse ed economia circolare Afflussi di risorse compreso l'uso delle risorse	Nell'ambito del processo di stampa (servizi di postalizzazione), l'impiego di materie prime selezionate e meno impattanti, quali carta certificata FSC, consente un consumo più responsabile di risorse naturali.	Impatto positivo attuale	✓				✓		•••
	Il processo di stampa comporta l'ultizzo di elevate quantità di carta, determinando un conseguente e significativo impiego di risorse naturali.	Impatto negativo attuale	✓				✓		•
	Rischio di interruzione o rallentamento del ciclo produttivo a causa di una carenza nella disponibilità di materie prime, quali, ad esempio la carta.	Rischio	✓					✓	•
	Opportunità legata ai processi di digitalizzazione e alla possibilità di realizzare nuovi servizi per i clienti che potrebbero così ridurre ulteriormente la produzione di documentazione cartacea e l'attività di postalizzazione, con una sensibile riduzione delle materie prime utilizzate.	Opportunità	✓					✓	••
Uso delle risorse ed economia circolare Rifiuti	Le attività di postalizzazione comportano la generazione di rifiuti: toner esausti, scarti di produzione (carta non utilizzata, prodotti non conformi, ecc.), imballaggi. Questi materiali vengono raccolti e avviati alle appropriate procedure di smaltimento, nel rispetto delle normative vigenti.	Impatto negativo attuale		✓		✓			••
	Datlas conferisce le scatole di cartone al progetto ReLife e riutilizza parte dei bancali nelle aree verdi del polo di San Martino. Il recupero di questi materiali e prodotti consente di efficientare l'uso delle risorse e contenere la produzione dei rifiuti.	Impatto positivo attuale		✓			✓		•
	Il core business del Gruppo si basa sull'impiego di dispositivi elettronici, che sono soggetti a obsolescenza e generano rifiuti che richiedono un corretto smaltimento.	Impatto negativo attuale		✓		✓			••

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza
Forza lavoro propria Condizioni di lavoro	L'implementazione dell'AI, pur generando un vantaggio in termini di efficienza di alcuni processi aziendali, potrebbe anche rendere necessario il ricollocamento di parte del personale o la perdita di alcuni posti di lavoro.	Impatto negativo potenziale		✓				✓	••
	Una maggiore attenzione alle tematiche di sostenibilità e una buona gestione degli impatti su ambiente e persone, in quanto espressione di una cultura aziendale e di valori in linea con l'accresciuta sensibilità di alcune categorie di lavoratori, potrebbero rappresentare un'opportunità per il Gruppo per attrarre e trattenere i migliori talenti. In questo modo si potrebbe mantenere un basso tasso di turnover con ricadute positive sui costi operativi.	Opportunità		✓		✓			•
	Rischio derivante dall'aumento costante della domanda di figure specializzate nel settore digitale, quali gli sviluppatori, i quali potrebbero essere attratti da offerte di lavoro più vantaggiose presso altre aziende, mettendo così a rischio la capacità da parte del Gruppo sia di attrarre nuove risorse che di avere un alto tasso di retention.	Rischio		✓		✓			•
	L'introduzione di premialità e misure di welfare aziendale, nonché la possibilità di usufruire dello smart-working, impattano positivamente sull'equilibrio vita-lavoro, sul benessere e sul grado di soddisfazione dei dipendenti.	Impatto positivo attuale		✓			✓		••
	La reperibilità (richiesta per i progetti di supporto al cliente) e i turni notturni (previsti nell'ambito delle attività di postalizzazione) possono incidere negativamente sul benessere dei lavoratori.	Impatto negativo potenziale		✓			✓		•
	La mancata vigilanza su un'adeguata applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza (compreso l'utilizzo di DPI) e la natura intrinseca del lavoro svolto nel centro stampa potrebbero contribuire al verificarsi di infortuni e all'insorgere di malattie professionali.	Impatto negativo attuale		✓		✓			•
	L'implementazione di politiche di controllo, prevenzione e monitoraggio dei rischi, la definizione di processi che identifichino i pericoli legati all'attività lavorativa, e la formazione continua in materia di salute e sicurezza, garantiscono la salvaguardia di lavoratori, la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e una riduzione degli infortuni e delle malattie professionali.	Impatto positivo attuale		✓			✓		••

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza
Forza lavoro propria Condizioni di lavoro	Le attività di customer care svolte dal personale dei call center possono generare stress significativo e influire negativamente sul benessere psicofisico dei lavoratori.	Impatto negativo attuale		✓			✓		••
	Lo stress correlato alle attività di customer care svolte nei call center potrebbe esporre la società a un frequente turnover dei dipendenti.	Rischio		✓			✓		•
Forza lavoro propria Parità di trattamento e di opportunità	Le attività di formazione e sviluppo delle competenze garantiscono maggiore professionalità e affidabilità del personale nonché coinvolgimento e motivazione dei dipendenti.	Impatto positivo attuale		✓			✓		••
	Sebbene vengano svolte attività formative, la mancanza di un piano strutturato non consente un'analisi precisa dei bisogni formativi, una definizione chiara di percorsi e obiettivi, una programmazione efficace, ecc.	Impatto negativo potenziale		✓		✓			•
	L'assenza di un'autovalutazione nel processo di performance review può compromettere l'equilibrio dei giudizi, inoltre, i lavoratori potrebbero sentirsi meno coinvolti nel percorso di crescita aziendale.	Impatto negativo potenziale		✓			✓		•
	All'interno del Gruppo sono presenti situazioni contrattuali che, in coerenza con la recente integrazione delle due società (Datlas e Selecta), andrebbero uniformate. Infatti, a fronte di medesime mansioni, essendo applicate diverse tipologie di CCNL, potrebbero verificarsi disparità di trattamento.	Impatto negativo potenziale		✓		✓			••
Consumatori e utilizzatori finali Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Poiché il Gruppo gestisce un elevato volume di dati sensibili, un'eventuale gestione non corretta o un attacco informatico potrebbero avere un impatto negativo sui clienti o sugli utenti finali, esponendo i loro dati al rischio di un uso improprio da parte di terzi.	Impatto negativo potenziale		✓		✓			•
	Il presidio e la gestione del Gruppo sulle tematiche relative alla riservatezza e alla sicurezza informatica garantiscono un rigoroso controllo e provvedono a creare una protezione efficace, sebbene non assoluta, dei dati sensibili trattati, tutelando al meglio i soggetti interessati.	Impatto positivo attuale		✓		✓			•••
	La continua evoluzione normativa sulla gestione e riservatezza dei dati informatici, insieme alla crescente attenzione delle Autorità competenti, richiede un approccio flessibile e aggiornabile alla protezione dei dati personali e non personali dei clienti. Il mancato adeguamento espone l'impresa a rischi quali costi maggiori, sanzioni, complessità operativa, perdita di marginalità e danni reputazionali.	Rischio		✓			✓		•

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza
Consumatori e utilizzatori finali Inclusione sociale dei consumatori	Il Gruppo si impegna per garantire che i propri servizi e prodotti siano utilizzabili dalle persone con disabilità, soprattutto visiva, rendendoli più inclusivi e accessibili.	Impatto positivo attuale		✓		✓			•
	Le attività di service design rendono più fruibili i servizi che i clienti del Gruppo mettono a disposizione degli utilizzatori finali, migliorandone l'esperienza.	Impatto positivo potenziale		✓		✓			•
Consumatori e utilizzatori finali	Rischio legato al rapporto con i clienti di cui il Gruppo è fornitore di servizi. Ad esempio, eventuali difficoltà di approvvigionamento di carta certificata e la conseguente impossibilità di soddisfare le richieste dei clienti rispetto a determinati standard qualitativi, potrebbero incidere sul rapporto con i clienti stessi e provocare tensioni o recessioni dai contratti.	Rischio			✓		✓		•
	Opportunità legata al rapporto con i clienti di cui il Gruppo è fornitre di servizi. La capacità di sfruttare il progresso dell'AI potrebbe portare allo sviluppo di nuove linee di business e all'ampliamento del pacchetto di servizi offerti, con conseguente consolidamento del rapporto con i clienti acquisiti e possibile ingresso di nuovi.	Opportunità			✓		✓		••
Condotta delle imprese Gestione dei rapporti con i fornitori	La presenza di procedure di selezione dei fornitori che tengono in considerazione criteri ambientali e sociali e la richiesta di certificazioni contribuisce a garantire la gestione degli impatti ambientali e la tutela dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena di fornitura.	Impatto positivo attuale		✓		✓			••
	Il numero esiguo di audit svolti nei confronti dei fornitori influisce sulla effettiva capacità del Gruppo di verificare eventuali impatti su ambiente e persone generati lungo la catena del valore, ad esempio, carichi di lavoro eccessivi o violazioni delle norme in materia di SSL che toccano la forza lavoro di alcuni fornitori.	Impatto negativo attuale		✓		✓			••
	Una non corretta gestione dei termini di pagamento e dei crediti potrebbe generare difficoltà alle aziende fornitrici sia a livello di gestione del personale (retribuzioni) sia rispetto alla loro capacità di investimento.	Impatto negativo potenziale		✓				✓	•

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza
Condotta delle imprese Gestione dei rapporti con i fornitori	La presenza di procedure di pagamento dei fornitori e il costante monitoraggio dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali garantiscono la puntualità dei versamenti e contribuiscono ad assicurare la sopravvivenza delle piccole e medie imprese (PMI) che confidano in un flusso di cassa positivo per assicurare la propria gestione finanziaria.	Impatto positivo attuale		✓		✓			••
	Rischio connesso al verificarsi di anomalie nel processo di approvvi-gionamento (ad esempio interruzione di forniture, ecc.) che potrebbe causare ritardi nelle tempistiche con conseguente aumento dei costi operativi e di approvvigionamento, potenziali penali contrattuali, perdite di scorte, danni reputazionali e difficoltà nella gestione e pianificazione delle forniture.	Rischio		✓			✓		•
Condotta delle imprese Corruzione attiva e passiva	L'implementazione del modello 231, del canale di whistlelowing e la formazione svolta per rendere questi strumenti efficaci aiuta a contrastare i fenomeni della corruzione (attiva e passiva), tutelando il corretto agire aziendale e preservando la Società da eventuali ricadute reputazionali.	Impatto positivo attuale		✓		✓			••
	Il verificarsi di episodi di corruzione (attiva o passiva) potrebbe provocare sanzioni civili e/o penali, violazione dei diritti degli stakeholder, danni economici, mancanza di trasparenza nei processi decisionali e operativi e diffidenza da parte dei clienti.	Impatto negativo potenziale		✓				✓	•
Condotta delle imprese Cultura d'impresa	La creazione del Gruppo mediante l'unione di due società distinte e non ancora pienamente integrate può generare difficoltà nel condividere e allineare i valori e le prassi aziendali.	Impatto negativo potenziale		✓			✓		•
	Rischio connesso all'incapacità dell'impresa di adattarsi a cambiamenti normativi o regolamenti restrittivi nel settore di riferimento, con conseguente aumento dei costi per l'adeguamento e l'operatività, potenziali sanzioni, aumento della complessità operativa, impatto negativo sulla marginalità e danni reputazionali in caso di non conformità.	Rischio	✓				✓		••
	Rischio connesso alla mancata o carente vigilanza rispetto alla commissione di illeciti e/o irregolarità da parte di soggetti appartenenti alla catena di fornitura con conseguente flessione degli utili a causa di una percezione negativa dell'immagine aziendale e di perdita di clienti e con potenziali costi legali e di remediation.	Rischio	✓				✓		•

7.3 GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Datlas Group ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo di rendicontazione dal 01.01.2025 al 31.12.2025
GRI 1 utilizzato	GRI 1 – Principi Fondamentali – 2021
Standard di Settore GRI pertinenti	Non risulta applicabile nessuno Standard di Settore GRI.

Standard GRI/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione (Capitolo – Pagina)	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Informative generali					
GRI 2 Informativa Generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.1 Chi siamo			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organiz-zazione	1.1 Chi siamo			
	2-3 Periodo di rendicon-tazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica			
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica			
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.3 Il business e le attività del Gruppo; 3.6 Catena di fornitura e gestione dei fornitori			
	2-7 Dipendenti	5.1 Le nostre persone 7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	5.1 Le nostre persone			
	2-9 Struttura e composizione della governance	3.2 Modello di governance 7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Attualmente non è presente una politica di selezione nella nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	3.2 Modello di governance			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	2.2 Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità; 3.2 Modello di governance			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	3.2 Modello di governance			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	3.2 Modello di governance			

Standard GRI/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione (Capitolo – Pagina)	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Informative generali					
GRI 2 Informativa Generali 2021	2-15 Conflitti d'interesse	3.2 Modello di governance			
	2-16 Comunicazione delle criticità	3.2 Modello di governance			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Al momento, le conoscenze collettive del CdA si basano sui regolari aggiornamenti che avvengono durante gli incontri con il Comex.			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Non sono state definite procedure per la valutazione delle performance del massimo organo di governo rispetto alla gestione e al controllo degli impatti ESG.			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	5.1 Le nostre persone	a) e b)	Vincoli di riservatezza	Le norme riguardanti la remunerazione del massimo organo di governo sono riservate e non divulgabili.
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	5.1 Le nostre persone			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	5.1 Le nostre persone			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder			
	2-23 Impegno in termini di policy	3.2 Modello di governance			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	3.2 Modello di governance			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	3.2 Modello di governance			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	3.2 Modello di governance			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	3.2 Modello di governance			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Il Gruppo aderisce a UN Gobal Compact e a Valore D			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.2 Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità			
	2-30 Contratti collettivi	5.1 Le nostre persone			

Standard GRI/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione (Capitolo – Pagina)	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Temi materiali					
GRI 3 Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	2.2 Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità			
	3-2 Elenco di temi materiali	2.2 Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità Nota metodologica			
Cambiamenti climatici					
GRI 3 Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	6.2 Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici 4 Digital e innovation			
GRI 302 Consumo di energia (2016)	302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	6.2 Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici 7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
GRI 305 Emissioni (2016)	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	6.2 Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici 7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	6.2 Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici 7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	6.2 Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici 7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
Uso delle risorse ed economia circolare					
GRI 3 Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	6.3 Uso delle risorse ed economia circolare 4 Digital e innovation			
GRI 306 Rifiuti (2020)	306-3 Rifiuti generati	6.3 Uso delle risorse ed economia circolare 7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
Forza lavoro propria					
GRI 3 Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 Le nostre persone			
GRI 401 Occupazione (2016)	401-1 Assunzione di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	5.1 Le nostre persone 7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione salute e sicurezza	5.4 Salute e sicurezza			
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	5.4 Salute e sicurezza			

Standard GRI/ Altra fonte	Informativa	Ubicazione (Capitolo – Pagina)	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Temi materiali					
GRI 404 Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione per dipendente	5.2 Sviluppo professionale e talent management 5.4 Salute e sicurezza 7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	5.2 Sviluppo professionale e talent management			
GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	7.1 Performance economiche, sociali e ambientali			
Comunità interessate					
GRI 3 Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.2 Ascolto e coinvolgimento			
Consumatori e utilizzatori finali					
GRI 3 Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.5 Sicurezza delle informazioni 4 Digital e innovation			
Condotta delle imprese					
GRI 3 Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.3 Integrità della condotta			


DATLAS