



Bilancio di sostenibilità 2025

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	5
DATI DI SINTESI	6
■ 1. INFORMATIVA GENERALE	9
CRITERI DI REDAZIONE.....	10
STRATEGIA E MODELLO DI BUSINESS.....	12
Il Gruppo TPS.....	12
Profilo aziendale	12
La storia del Gruppo TPS.....	14
Il settore: scenari, trend di mercato e quadro normativo.....	16
TPS Group e l'impegno per la sostenibilità	17
Modello di business.....	20
Perimetro societario	20
I prodotti e servizi.....	21
Principali progetti dell'anno	27
I fornitori.....	29
I clienti	30
I lavoratori.....	30
Innovazione, ricerca e sviluppo	31
Gli Stakeholder: ruolo ed <i>engagement</i>	32
I principali Stakeholder di TPS.....	32
Adesioni a iniziative esterne membership	34
Iniziative sociali	34
GOVERNANCE.....	36
Modello di Governance e Organi societari.....	36
Procedura di nomina, individuazione dei componenti degli organi esecutivi di governo e regole di funzionamento.....	38
Organizzazione Gruppo TPS.....	40
Governance della sostenibilità.....	41
GLI IMPATTI E I TEMI RILEVANTI	42
Il processo di identificazione e valutazione delle tematiche rilevanti.....	43
I temi rilevanti.....	44
Variazioni intervenute rispetto al precedente periodo di rendicontazione.....	47
Temi rilevanti e obiettivi.....	48
Gli obiettivi di sostenibilità raggiunti nel 2025.....	50
LE POLITICHE.....	52
Politiche adottate per la gestione dei temi rilevanti.....	52
I sistemi di gestione.....	55
■ 2. INFORMATIVA AMBIENTALE	59
CAMBIAMENTI CLIMATICI.....	60
Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici.....	60
Azioni in materia di cambiamenti climatici.....	61
Consumo di energia e mix energetico.....	64
Emissioni GHG	67

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE.....	70
Azioni relative all'uso delle risorse e all'economia circolare.....	70
L'utilizzo delle risorse.....	72
I rifiuti generati.....	73
■ 3. INFORMATIVA SOCIALE.....	75
FORZA LAVORO PROPRIA.....	76
Politiche relative alla forza lavoro propria.....	76
Comunicazione e coinvolgimento dei dipendenti.....	80
Azioni svolte nei confronti della forza lavoro propria.....	83
I dipendenti.....	88
I lavoratori non dipendenti.....	90
Contrattazione collettiva.....	91
Diversità, inclusione e pari opportunità.....	92
Formazione e sviluppo delle competenze.....	94
Salute e sicurezza sul lavoro.....	98
Equilibrio tra vita professionale e vita privata.....	100
■ 4. INFORMATIVA DI GOVERNANCE.....	103
CONDOTTA DELLE IMPRESE.....	104
Politiche per la condotta responsabile del business.....	104
Compliance ambientale, sociale ed economica.....	105
Corruzione attiva e passiva.....	111
Gestione dei rapporti con i fornitori.....	112
Il valore generato e distribuito.....	113
INDICE DEI CONTENUTI GRI.....	116

Lettera agli Stakeholder

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto secondo un approccio strutturato e rigoroso, in linea con i principali standard internazionali di rendicontazione, al fine di garantire trasparenza, completezza e comparabilità delle informazioni messe a disposizione degli Stakeholder.

Il documento rappresenta in modo chiaro gli impatti più rilevanti delle attività aziendali su economia, ambiente e persone, offrendo una comprensione approfondita delle performance, del valore generato e degli effetti che, nel tempo, possono assumere rilevanza anche sul piano finanziario. In tale contesto, il Gruppo ha progressivamente rafforzato i propri processi di analisi di materialità, al fine di individuare e presidiare i temi ESG più rilevanti per il business e per i propri portatori di interesse.

Dal 2020, TPS Group pubblica il proprio Bilancio di Sostenibilità con l'obiettivo di illustrare in maniera puntuale i temi economici, ambientali, sociali e di governance (ESG), fornendo una visione organica delle attività svolte, dell'andamento aziendale e dei risultati conseguiti, nonché del percorso di evoluzione del modello di sostenibilità adottato. Il Gruppo si impegna inoltre a migliorare progressivamente la qualità e la misurabilità delle informazioni rendicontate, anche attraverso l'introduzione di indicatori di performance e obiettivi di medio-lungo periodo.

Attraverso questo documento, TPS Group intende rafforzare il coinvolgimento di tutte le persone che operano per e con l'azienda, integrando la strategia orientata alla sostenibilità con obiettivi concreti di miglioramento organizzativo, qualitativo e del livello di servizio offerto ai clienti. Particolare attenzione è dedicata allo sviluppo di una cultura aziendale fondata su responsabilità, integrità e attenzione agli impatti generati lungo l'intera catena del valore.

Per TPS Group, sostenibilità significa innanzitutto consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'ecosistema economico, ambientale e sociale. Significa adottare processi decisionali in grado di bilanciare obiettivi economico-finanziari con valori quali etica, inclusività e rispetto per le persone e per l'ambiente. In questa prospettiva, il Gruppo promuove politiche e iniziative orientate alla riduzione degli impatti ambientali, all'efficienza nell'utilizzo delle risorse, alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alla valorizzazione delle diversità e delle pari opportunità.

Significa, inoltre, riconoscere che la crescita del Gruppo e i risultati raggiunti sono il frutto del contributo di tutti gli Stakeholder, con i quali si intende proseguire un percorso condiviso volto a:

- definire e perseguire obiettivi e modalità di azione in ambito sociale e ambientale, in coerenza con le principali linee guida internazionali e, ove possibile, con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs);
- monitorare e rendicontare le performance di sostenibilità, favorendone il miglioramento continuo attraverso interventi qualitativi e quantitativi misurabili;
- sviluppare servizi tecnici e prodotti innovativi nei settori industriali in cui il Gruppo opera, promuovendo soluzioni che contribuiscano alla transizione verso modelli più sostenibili;
- rafforzare competenze, tecnologie, processi e metodologie di eccellenza, in linea con il contesto competitivo di riferimento;
- promuovere pratiche responsabili lungo la catena di fornitura, favorendo il dialogo e la collaborazione con partner e fornitori;
- valorizzare il coinvolgimento, la motivazione e la preparazione delle risorse umane, investendo nella formazione continua e nello sviluppo professionale.

Questi elementi, strettamente interconnessi, rappresentano leve strategiche fondamentali per guidare il Gruppo verso livelli sempre più elevati di responsabilità sociale e ambientale. Tale orientamento costituisce parte integrante del modello di business adottato e contribuisce direttamente al rafforzamento della competitività aziendale, anche in un contesto in cui i fattori ESG assumono un ruolo sempre più centrale nelle valutazioni di mercato.

In linea con la definizione istituzionale, il Bilancio di Sostenibilità offre agli Stakeholder gli strumenti per conoscere e valutare come la Società e il suo management interpretano e perseguono la propria missione, con l'obiettivo di generare risultati positivi sotto il profilo sociale, ambientale ed economico.

In questo contesto, TPS Group considera il coinvolgimento attivo degli Stakeholder un fattore chiave per il successo delle proprie strategie e per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

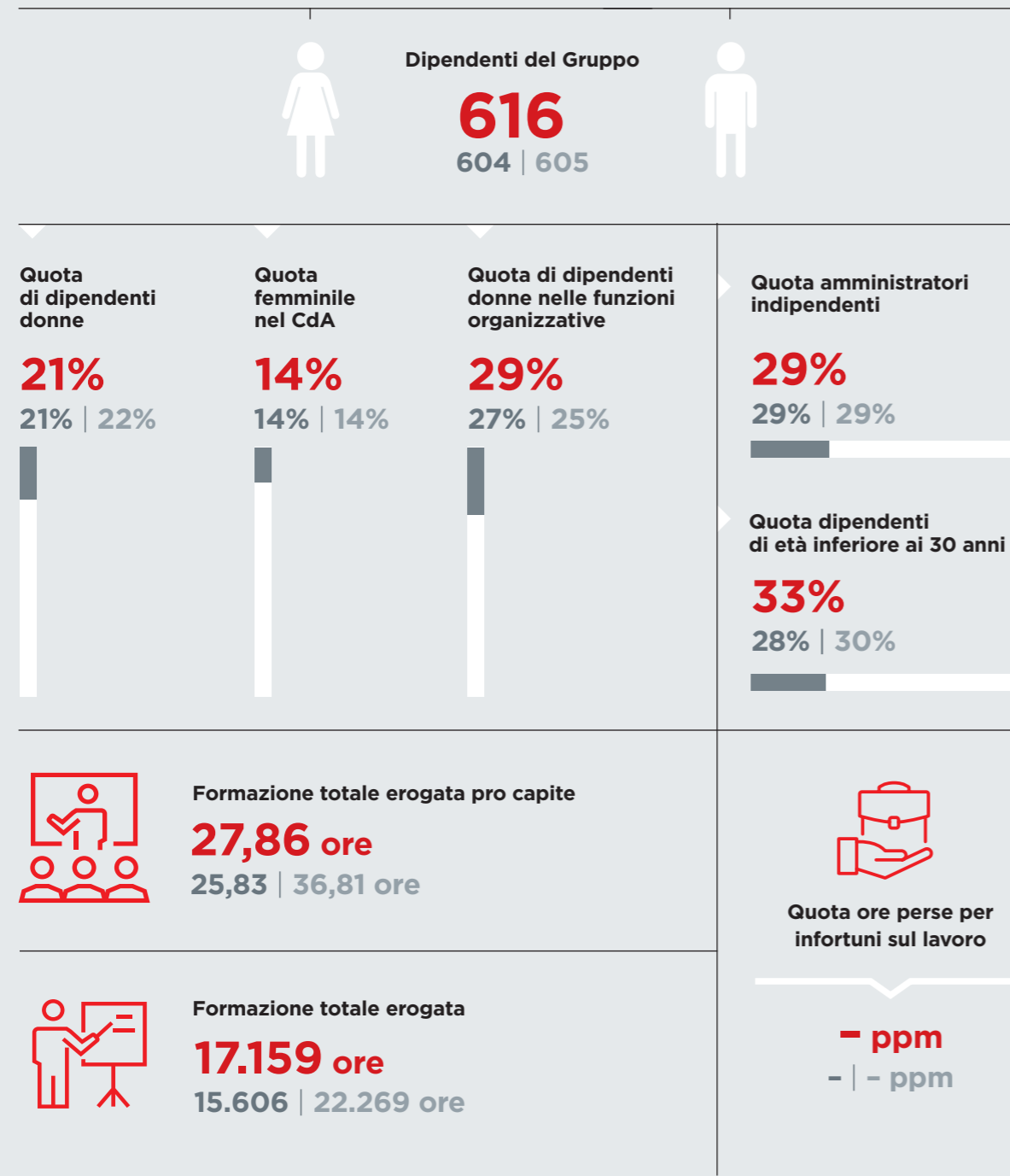
Alessandro Rosso

Presidente e Amministratore Delegato

Dati di sintesi

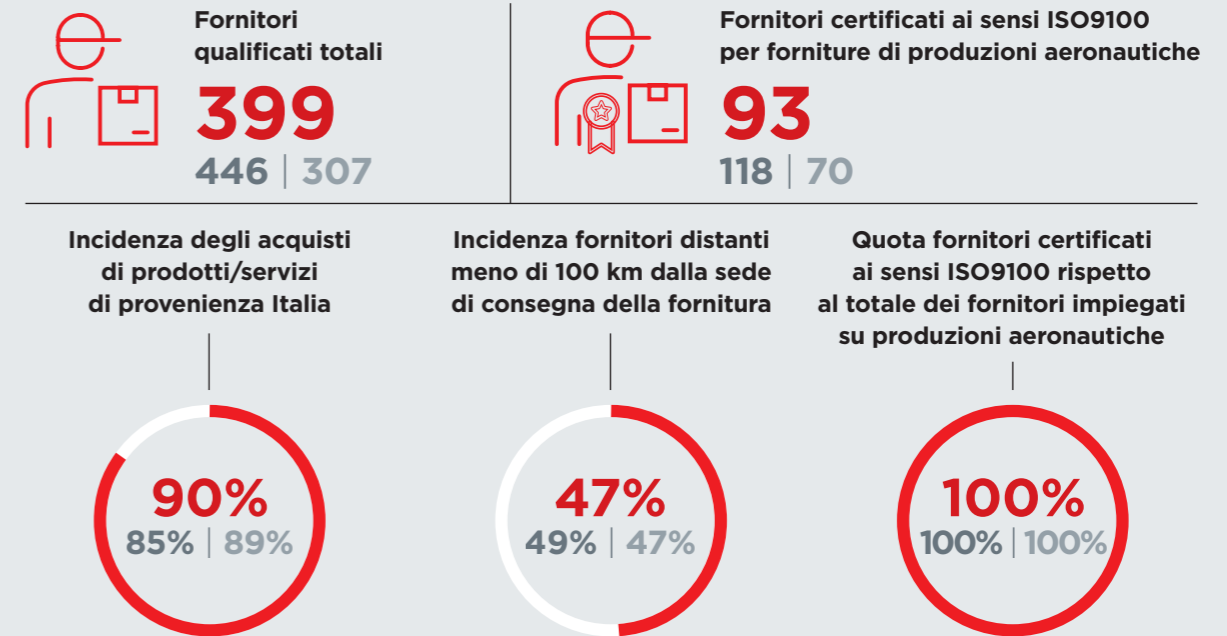
I dati qui riepilogati hanno lo scopo di fornire una rappresentazione complessiva e chiara del livello di sostenibilità dell'intero Gruppo TPS al termine degli ultimi tre esercizi. Così come le politiche e gli indirizzi generali vengono applicati indistintamente a tutte le società del Gruppo, così anche gli approcci e le iniziative relativi alle tematiche di sostenibilità.

RISORSE UMANE

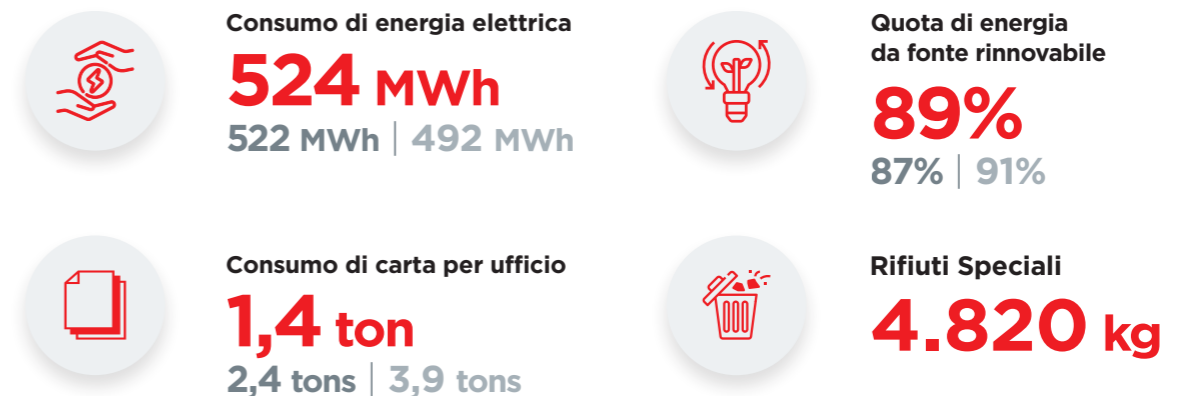


Legenda dati **2025** | 2024 | 2023

CATENA DI FORNITURA



AMBIENTE



Certificazioni

- Certificazioni EN9100:2018
- Certificazioni ISO9001:2015
- Certificazione EASA POA (Subpart G)
- Certificazione EASA DOA (Part 21, Section A, Subpart J)
- Certificazione di Gestione della Navigabilità Continua (CAMO)
- Certificazione di Approvazione Impresa di Manutenzione (EASA Part 145)
- Maintenance Training and Examination Organisation Approval (EASA Part 147)
- Certificazione TISAX
- Certificazione ISO27001:2022
- Certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022
- Certificazione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro UNI EN ISO 45001:2023
- Certificate of conformity of entity in charge of maintenance
- Attestazione di sostenibilità EcoVadis

1

Informativa generale

1 Informativa generale

CRITERI DI REDAZIONE



TPS Group redige il Bilancio di Sostenibilità di **TPS S.p.A.** e delle società controllate (di seguito anche “**TPS**”, “**TPS Group**”, il “**Gruppo TPS**” o il “**Gruppo**”) dal 2020. Il documento fornisce informazioni relative agli aspetti economici, ambientali, sociali e di governance (ESG - Environmental, Social, Governance), con l’obiettivo di garantire agli stakeholder una visione chiara delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento e dei risultati conseguiti.

Il presente documento rappresenta il sesto report di sostenibilità pubblicato da TPS e illustra il percorso di progressivo miglioramento del modello di sostenibilità intrapreso dal Gruppo nel corso degli anni.

La redazione del Bilancio di Sostenibilità consente di rendicontare gli impatti più rilevanti delle attività aziendali sull’economia, sull’ambiente e sulle persone, favorendo una comprensione più completa delle performance e del valore generato dall’impresa, anche in considerazione del fatto che tali impatti possono assumere nel tempo una rilevanza di natura finanziaria.

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 è stato redatto secondo le metodologie ed i principi previsti dai GRI Sustainability Reporting Standards, definiti dal Global Reporting Initiative (GRI Standards), secondo l’opzione di rendicontazione *with reference to the GRI Standards* (con riferimento ai GRI Standards) rendicontando quei GRI Standards selezionati, o parti del loro contenuto, indicati nei diversi paragrafi del documento e riepilogati nel GRI Content Index. Il GRI Content Index consente la tracciabilità degli indicatori e delle altre informazioni quantitative e qualitative presentati.

Si evidenzia che TPS non rientra nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 125 del 6 settembre 2024, emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2022/2464 - Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) relativa alla rendicontazione societaria di sostenibilità. Il presente Bilancio di Sostenibilità è pertanto redatto su base volontaria, a testimonianza dell’impegno del Gruppo nei confronti della trasparenza e della responsabilità aziendale. Pur non essendo soggetto agli obblighi di rendicontazione previsti dalla normativa vigente, il Gruppo TPS continua a monitorare le proprie performance ESG e a promuovere un percorso di miglioramento continuo.

Allo scopo di garantire un livello di qualità richiesto dai GRI Standards, il bilancio di sostenibilità è redatto secondo i principi generali stabiliti dai GRI Standards (GRI 1 Foundation 2021 - Reporting principles): accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto

di sostenibilità, tempestività e verificabilità. Nei limiti dell’opzione di rendicontazione *with reference to GRI Standards*, sono stati adottati gli standard generali pubblicati nel 2021. La rendicontazione delle tematiche relative ai cambiamenti climatici ed energia contenuta nel presente documento è stata effettuata adottando in via anticipata (Early adoption) i nuovi standard tematici GRI 102: Climate Change 2025 e GRI 103: Energy 2025. Tale approccio è coerente con le raccomandazioni del Global Reporting Initiative, volte a promuoverne l’applicazione volontaria di tali standard prima della data di entrata in vigore, prevista da gennaio 2027.

Gli indicatori di performance utilizzati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati e risultano rappresentativi dei diversi ambiti di sostenibilità analizzati, oltre che coerenti con le attività svolte dal Gruppo TPS e con i relativi impatti generati. La selezione degli indicatori è stata effettuata sulla base di un’analisi della loro rilevanza, descritta nel paragrafo “Gli impatti e i temi rilevanti”. Nelle diverse sezioni del documento sono inoltre segnalate le informazioni quantitative per le quali si è fatto ricorso a stime.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni, sia qualitative sia quantitative, riguarda la performance della capogruppo TPS S.p.A. e delle società controllate consolidate integralmente nel bilancio consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2025. Si precisa che il dato relativo ai consumi di energia elettrica delle controllate Fore Poland, HB Aerospace Center e Aviotrace Morocco non sono inclusi nel totale complessivo, trattandosi di piccole unità operative con consumi non significativi rispetto al totale registrato a livello di Gruppo.

Il Bilancio di Sostenibilità viene redatto con cadenza annuale e, analogamente alla rendicontazione economico-finanziaria, copre il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025. Per consentire il confronto temporale dei dati e valutare l’evoluzione delle attività del Gruppo TPS vengono presentati, ove disponibili, anche i dati relativi ai due esercizi precedenti. Non è stata rilevata la necessità di apportare revisioni alle informazioni rendicontate nei periodi precedenti.

Il processo di elaborazione dell’informativa di sostenibilità ha coinvolto le principali figure di riferimento delle diverse unità organizzative aziendali.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di amministrazione di TPS S.p.A. in data 30 marzo 2026 ed è stato sottoposto a revisione da parte di Audirevi S.p.A., in conformità ai principi e alle indicazioni previste dall’ISAE 3000 (*International Standard on Assurance Engagements 3000 - Revised*) emanato dall’International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). La relazione della società di revisione è riportata nella sezione finale del documento.

TPS notifica al GRI (Global Reporting Initiative) l’utilizzo dei GRI Standards e la relativa dichiarazione d’uso (Statement of use).

Il Bilancio di Sostenibilità è disponibile sul sito istituzionale del Gruppo all’indirizzo: www.tps-group.it/sustainability

Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi al seguente indirizzo mail: sustainability@tps-group.it.

1 Informativa generale

STRATEGIA E MODELLO DI BUSINESS



IL GRUPPO TPS

Profilo aziendale

Da oltre sessant'anni TPS Group eroga servizi tecnici e di progettazione per diversi settori industriali, con una particolare specializzazione nel comparto aerospaziale. Il Gruppo opera, inoltre, con continuità in ambiti quali automotive, difesa, energia, sistemi di trasporto a fune, meccanica di precisione, automazione industriale e ingegneria di processo.

📍 TPS Group ha sede legale e sede operativa principale a **Gallarate (VA)**.

Altre sedi aziendali del Gruppo sono:

- | | |
|--|--|
| <p>📍 Italia</p> <ul style="list-style-type: none"> Bolzano Biella Collesalvetti (LI) Faggiano (TA) Firenze La Spezia Nichelino (TO) Piacenza Pisa Roma San Benedetto del Tronto (AP) Torino | <p>📍 Polonia</p> <ul style="list-style-type: none"> Bielsko Biata <p>📍 Svizzera</p> <ul style="list-style-type: none"> Mendrisio <p>📍 Marocco</p> <ul style="list-style-type: none"> Casablanca <p>📍 USA</p> <ul style="list-style-type: none"> Philadelphia |
|--|--|

Nell'esercizio 2025 il Gruppo TPS ha realizzato volumi di produzione per un valore di euro 51,6 Mln.

Al 31 dicembre 2025 l'organico complessivo del Gruppo TPS era pari a 616 unità.

Tra i fatti salienti che hanno interessato il Gruppo negli ultimi anni, si evidenzia che nel mese di novembre 2016, TPS Group ha conseguito il **Certificato Elite di Borsa Italiana**, a testimonianza della capacità di controllo dei processi aziendali e dell'orientamento verso lo sviluppo sostenibile del business.

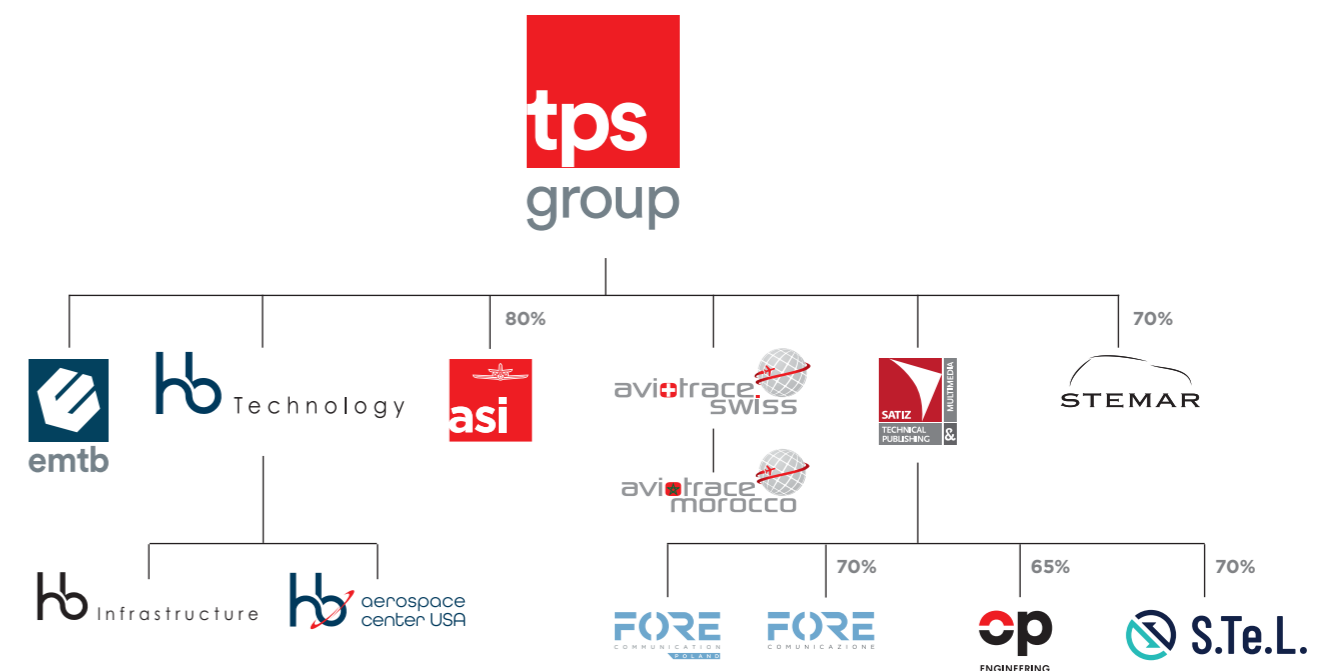
Soprattutto, si ricorda che TPS S.p.A. è stata ammessa alla quotazione del mercato alternativo di **Borsa Italiana** (oggi **EGM Euronext Growth Milan**) in data 28 marzo 2017.

Alla data del 31 dicembre 2025, il capitale sociale sottoscritto e interamente versato di TPS S.p.A. è pari a euro 1.613.910, suddiviso in 7.259.860 azioni.

Trattandosi di società quotata, la compagine sociale del Gruppo non è nota con precisione alla Società. Le ultime informazioni disponibili portavano ad una composizione societaria così definita:

- G&D S.r.l. 65,43%
- Value First SICAF S.p.A. 9,71%
- Anguillesi Massimiliano 3,50%
- Altri azionisti inferiori al 5% 21,36%

Al 31 dicembre 2025 la struttura del Gruppo TPS era la seguente:



Ove non indicato diversamente, la percentuale di partecipazione è pari al 100%.

La storia del Gruppo TPS

Nel corso degli anni, TPS Group ha progressivamente ampliato la propria catena del valore, sia attraverso una crescita organica sia mediante l'integrazione di realtà di rilievo nei rispettivi settori, affermandosi come un operatore industriale unico nel panorama nazionale dei servizi tecnici e progettuali.

Questo percorso è stato sostenuto da significativi investimenti sulle persone, sull'organizzazione, su processi di integrazione di altre realtà industriali e su tecnologie informatiche a supporto dei processi produttivi. Si tratta di un'evoluzione ancora in atto, su cui il Gruppo continua a concentrare i propri obiettivi strategici.

Parallelamente alle operazioni di crescita per linee esterne, TPS prosegue nello sviluppo interno, ampliando i propri ambiti operativi e rafforzando il capitale umano attraverso l'inserimento di professionisti altamente qualificati e la loro formazione operativa.



Nel 2024, TPS S.p.A. ha inoltre celebrato un traguardo importante: i 60 anni dalla fondazione. Nata a Gallarate nel 1964 come studio di disegno tecnico specializzato nel settore aeronautico, l'azienda è oggi un player di rilievo internazionale, capace di offrire una gamma articolata di servizi tecnici e progettuali innovativi e ad alto valore aggiunto.

Oltre sei decenni di storia industriale rappresentano un percorso costruito su persone, competenze e collaborazione, elementi che hanno contribuito nel tempo a definire una visione solida e duratura della sostenibilità. Un cammino che prosegue con l'obiettivo di conseguire nuovi traguardi di crescita negli anni a venire.

Di seguito sono riportati alcuni degli eventi più significativi che hanno caratterizzato l'evoluzione del Gruppo TPS.



IL SETTORE

Scenari, trend di mercato e quadro normativo

Il Gruppo TPS opera nel settore dei servizi tecnici e della progettazione ingegneristica, con presenza in diversi ambiti industriali, tra cui aerospaziale, automotive, difesa, energia, sistemi di trasporto a fune, meccanica di precisione, automazione industriale e ingegneria di processo.

Le attività sono rivolte a clienti industriali, prevalentemente nazionali, di diversa dimensione. Il portafoglio clienti include sia grandi gruppi di rilievo internazionale – come Leonardo, Iveco, IDV, Volkswagen, Ferrari, Stellantis, MAG e Marelli – sia realtà di dimensioni più contenute, ma comunque caratterizzate da elevata specializzazione e riconosciuta reputazione nei rispettivi settori.

Il mercato dei servizi tecnici e ingegneristici, a livello europeo, si configura come un comparto ampio e in crescita, caratterizzato da un'elevata frammentazione e dalla presenza sia di grandi operatori internazionali sia di fornitori altamente specializzati. La domanda è sostenuta da tendenze strutturali quali la digitalizzazione dei processi industriali, l'aumento della complessità tecnologica dei prodotti, la crescente esternalizzazione delle attività ingegneristiche e la transizione verso modelli produttivi più sostenibili.

In tale contesto, il mercato italiano si distingue per una forte presenza di piccole e medie imprese e per una significativa specializzazione nei settori manifatturieri ad alta intensità tecnologica. Pur confermando un quadro di elevata frammentazione, il settore svolge un ruolo strategico a supporto dell'innovazione e della competitività del sistema industriale nazionale. Negli ultimi anni si osservano dinamiche in linea con il contesto europeo, tra cui la crescente domanda di servizi ad alto contenuto tecnologico, lo sviluppo di competenze legate al digital engineering e alla sostenibilità e un progressivo processo di consolidamento del mercato.

Nonostante i riassetti societari che hanno coinvolto alcuni operatori rilevanti e le persistenti criticità del contesto internazionale, il settore continua a mantenere livelli di performance complessivamente positivi e presenta prospettive di sviluppo significative, pur in un quadro competitivo sempre più articolato.

Per operare efficacemente in tale ambito, il Gruppo TPS dispone delle necessarie abilitazioni e certificazioni, che attestano le competenze maturate e garantiscono ai clienti elevati standard professionali. Sempre più centrale, infatti, appare la necessità di certificare i propri processi al fine dell'abilitazione ad operare con grandi player nazionali ed internazionali.

Infine, come molti operatori del settore, il Gruppo TPS sta investendo nell'automazione e nell'ottimizzazione di processi produttivi attraverso strumenti di intelligenza artificiale, aspetto sempre più centrale per mantenere la competitività e la sostenibilità nel tempo del posizionamento sul mercato. Si tratta di un trend irreversibile che nei prossimi anni modificherà radicalmente il panorama del settore dei servizi tecnici e ingegneristici.

TPS GROUP E L'IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ

Mission

TPS Group si propone come partner solido e affidabile per i propri stakeholder, operando nel rispetto dei principi di trasparenza e adottando modelli di governance e processi operativi chiari e strutturati.

La mission del Gruppo è sostenere la crescita e lo sviluppo dei clienti attraverso l'innovazione tecnologica e la valorizzazione delle competenze interne. Il valore dei servizi offerti deriva dall'integrazione tra soluzioni informatiche avanzate e l'elevata professionalità delle risorse umane, elementi che consentono di garantire prestazioni di qualità e risposte personalizzate alle esigenze della clientela.

TPS Group si distingue per una struttura organizzativa caratterizzata da un ampio e diversificato patrimonio di competenze ed esperienze in diversi ambiti, tra cui *Technical Publishing, Engineering & Consulting, Certification, Design & Production, Development of Avionic Services, Digital Content Management e Technical Training*. Grazie alla qualità dei servizi erogati e all'affidabilità dimostrata nel tempo, il Gruppo ha consolidato una solida reputazione nei principali settori industriali di riferimento.

L'obiettivo del Gruppo è perseguire una crescita sostenibile e di lungo periodo, orientando le proprie strategie al rafforzamento e allo sviluppo della catena del valore dei servizi tecnici offerti. A tal fine, TPS Group adotta un approccio strategico basato su due direttrici principali:

- **crescita organica**, realizzata attraverso investimenti continui nelle persone, nello sviluppo delle tecnologie digitali e nei processi di innovazione;
- **crescita per linee esterne**, perseguita mediante acquisizioni e partecipazioni in realtà in grado di rafforzare il posizionamento competitivo del Gruppo e ampliarne la presenza sul mercato.

Attraverso questo approccio, il Gruppo intende consolidare il proprio ruolo di partner strategico, promuovendo al contempo innovazione, sviluppo e creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

Il sistema di valori TPS

TPS Group ha definito un insieme di valori fondamentali che rappresentano il riferimento per le strategie di sviluppo e per la gestione delle attività operative. Tali principi orientano l'intera organizzazione, dalle decisioni della Direzione ai comportamenti quotidiani di tutti i collaboratori nei rapporti con interlocutori interni ed esterni.

Le linee guida che ispirano l'azione del Gruppo si fondano sui seguenti principi:



ORIENTAMENTO AL CLIENTE

inteso come attenzione costante alle esigenze e alle aspettative, esplicite e implicite, dei committenti con l'obiettivo di garantire elevati livelli di soddisfazione e qualità del servizio.



RESPONSABILITÀ E PROBLEM SOLVING

che si traducono nella capacità di farsi carico delle richieste della clientela con un approccio proattivo, evitando complessità non necessarie e promuovendo soluzioni efficaci e innovative.



SPIRITO DI SQUADRA

basato su collaborazione, partecipazione attiva e valorizzazione del contributo di ciascun individuo, favorendo un clima costruttivo e orientato al raggiungimento di obiettivi comuni.



CORRETTEZZA E TRASPARENZA

che guidano le relazioni con tutti gli stakeholder attraverso comportamenti improntati a integrità, chiarezza e lealtà, garantendo al contempo un'adeguata tutela delle informazioni sensibili.

In coerenza con tali valori e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), il Gruppo promuove un modello di crescita responsabile, che pone al centro le persone e la valorizzazione del loro contributo.

L'impegno di TPS per lo sviluppo sostenibile e l'attuazione dell'agenda 2030

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile rappresenta un quadro di riferimento globale volto a promuovere il benessere delle persone, la tutela del pianeta e una crescita economica inclusiva e sostenibile. Adottata nel 2015 dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, essa definisce un insieme condiviso di obiettivi per affrontare le principali sfide globali.

Al centro dell'Agenda 2030 si collocano i *Sustainable Development Goals (SDGs)*, ovvero gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, che rappresentano uno strumento strategico per le imprese nella definizione di obiettivi di business coerenti con i target internazionali. L'integrazione degli SDGs consente alle organizzazioni di dimostrare in modo concreto il proprio contributo allo sviluppo sostenibile, allineando le proprie strategie agli obiettivi globali.

In questo contesto, TPS Group considera fondamentale garantire la sostenibilità economica, sociale e ambientale delle proprie attività, impegnandosi a generare valore non solo per l'impresa, ma anche per le persone, le comunità e i territori in cui opera. Gli SDGs rappresentano quindi una guida per l'integrazione dei principi di sostenibilità nelle diverse aree aziendali e per il rafforzamento di un modello di sviluppo responsabile, orientato al lungo periodo.



Per favorire tale integrazione, TPS Group ha avviato un programma strutturato di iniziative e definito indicatori coerenti con il proprio modello di business e con gli obiettivi strategici aziendali, consolidando e rafforzando il percorso intrapreso negli anni precedenti.

La mission del Gruppo si concretizza nella fornitura di servizi tecnici avanzati e attività di progettazione per diversi settori industriali, supportando i clienti nello sviluppo e nella realizzazione dei loro progetti. In questo ambito, TPS Group opera lungo la filiera della progettazione di sistemi di trasporto aereo e terrestre ad elevata efficienza e ridotto impatto ambientale, contribuendo allo sviluppo di veicoli a propulsione elettrica, di nuove tecnologie per il trasporto aereo e di materiali a basso peso specifico, con l'obiettivo di contenere i consumi energetici.

Un ulteriore ambito di eccellenza è rappresentato dalla progettazione di trasmissioni per macchine agricole. Attraverso lo sviluppo di brevetti proprietari, il Gruppo realizza cambi automatici ad alte prestazioni che consentono un significativo miglioramento dell'efficienza energetica rispetto alle soluzioni tradizionali.

Tra le principali linee di business si distingue inoltre la progettazione e produzione di sistemi per il trasporto aereo medico, finalizzati a una gestione più efficiente e sicura dei pazienti a bordo. Le attività includono la progettazione, la certificazione e la produzione di sistemi innovativi per il caricamento di incubatrici sugli aeromobili, nonché lo sviluppo di soluzioni di biocontenimento e l'estensione delle certificazioni a differenti modelli di velivoli.

Attraverso queste attività, TPS Group dimostra un chiaro allineamento agli SDGs, promuovendo innovazione tecnologica, efficienza energetica e sostenibilità dei processi, e integrando concretamente gli obiettivi globali nello sviluppo delle proprie attività.

MODELLO DI BUSINESS

Perimetro Societario

Nel corso del 2025, il perimetro societario di TPS Group si è ulteriormente ampliato con la costituzione di Aviotrace Morocco Sarl., con sede a Casablanca (Marocco), nata per cogliere le opportunità di sviluppo presenti nell'area nel campo della formazione specialistica per la manutenzione aeronautica.

L'iniziativa è stata avviata anche con l'obiettivo di superare le criticità operative e i tempi connessi al trasferimento degli studenti internazionali verso la controllata svizzera Aviotrace Swiss, attraverso la creazione di un nuovo hub formativo locale. Tale presenza consente di rafforzare il posizionamento del Gruppo nel settore e di migliorare l'accessibilità ai servizi offerti.

Avviata nella seconda parte dell'anno, questa iniziativa è destinata a generare i primi risultati concreti nel corso del 2026.



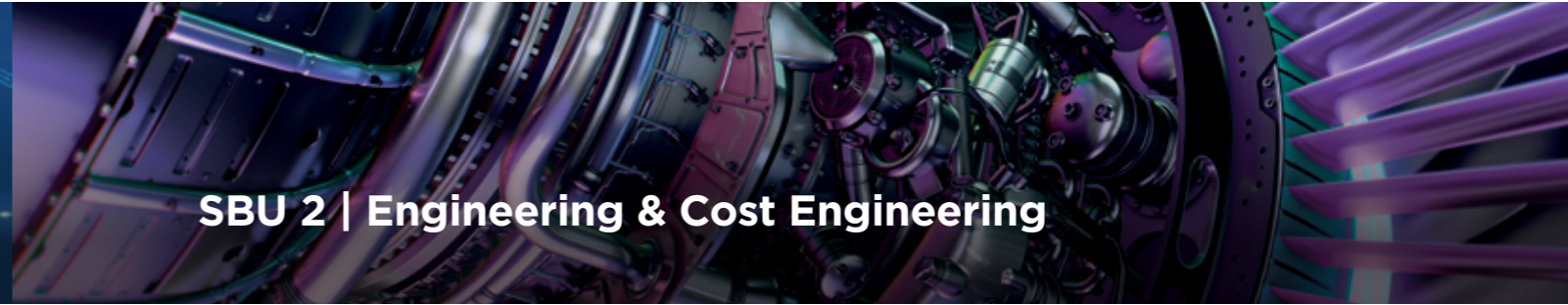
I prodotti e servizi

Il Gruppo TPS offre servizi tecnici e di progettazione a beneficio di un'ampia compagine di clienti appartenenti a diversi comparti industriali:

- Aeronautica e Spazio
- Difesa
- Automotive
- Automazione industriale
- Mezzi pesanti per il trasporto di merci e persone
- Mezzi Agricoli
- Veicoli speciali
- Energy
- Ferroviario
- Mezzi di trasporto a fune



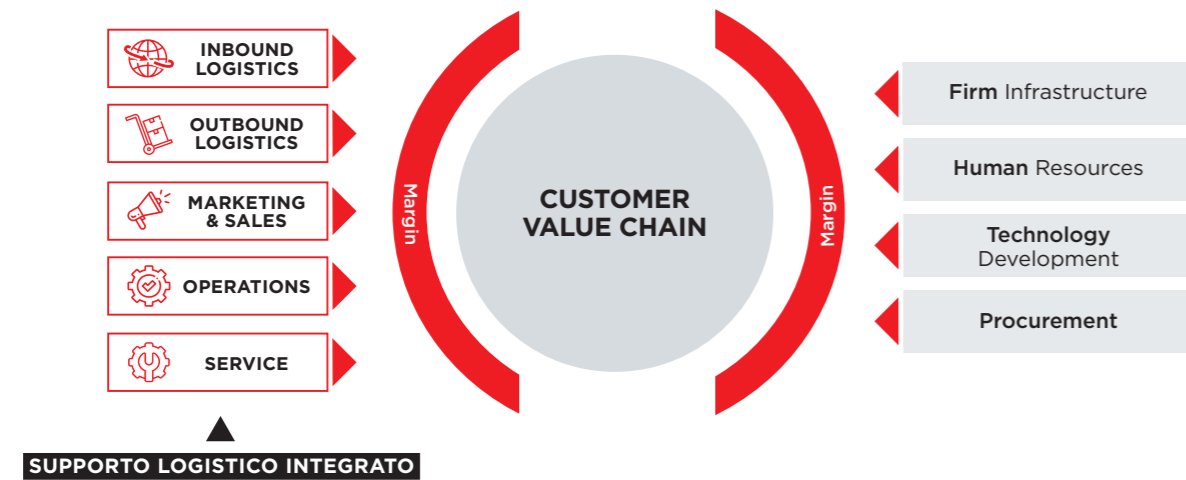
A tale scopo, le attività operative sono strutturate in **5 Strategic Business Unit (SBU)**:



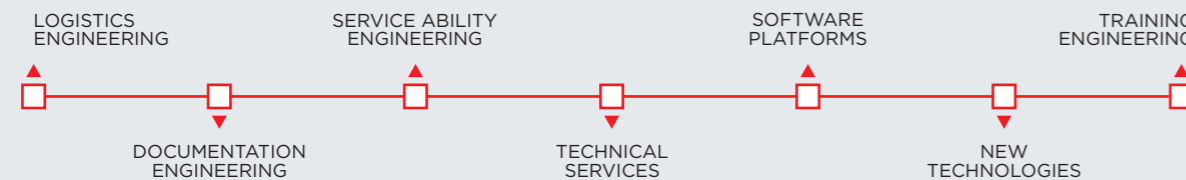
La SBU comprende le attività di documentazione tecnica e di supporto logistico integrato svolte dal Gruppo TPS nei settori aeronautico, automotive e ferroviario, nonché i servizi di formazione tecnica aeronautica erogati dalla società svizzera **Aviotrace Swiss SA** e dalla sua controllata **Aviotrace Morocco Sarl-au**.

All'interno di questa unità confluiscono parte delle attività della capogruppo **TPS** e delle controllate **Satiz TPM** ed **EMTB**, in quest'ultimo caso quelle riconducibili alla **Divisione energy**, oltre alle attività svolte dalla società **S.Te.L.**

Processo Supporto Logistico Integrato



TPS GROUP Catena del Valore



Documentazione Tecnica

- Owner Manuals
- Operator Manuals (OMs)
- Repairs and Service Manuals
- Illustrated Parts Catalogues (IPCs)
- Equipment and Component Maintenance Manuals
- WCM Documentation

Alla seconda SBU fanno capo tutte le attività di progettazione, ingegneria e stress analysis del Gruppo TPS.

In particolare, rientrano in questa unità le attività in ambito aeronautico svolte dalla capogruppo **TPS** e dalla società **HB Technology**, quelle relative alla configurazione e gestione dei PLC (*Programmable Logic Controller*) - dispositivi utilizzati per il monitoraggio e il controllo di macchine e processi produttivi - sviluppate da **Omniaproject Engineering**, nonché le attività di ingegneria nei settori automotive, meccanico, difesa, mezzi speciali e impianti a fune, gestite tramite la controllata **EMTB**. A questa SBU appartengono inoltre le attività di cost engineering realizzate dalla controllata **Stemar Consulting**.



SBU 3 | Avionic Services & Informative Technologies

La SBU riunisce le competenze del Gruppo nel campo del software avionico, del testing software e dell'integrazione di sistemi sviluppate dalla capogruppo **TPS**. A queste si affianca il consolidato know-how di **Satiz TPM** nello sviluppo di piattaforme digitali e soluzioni informatiche, contribuendo a rafforzare l'offerta tecnologica in ambito software e sistemi avanzati.



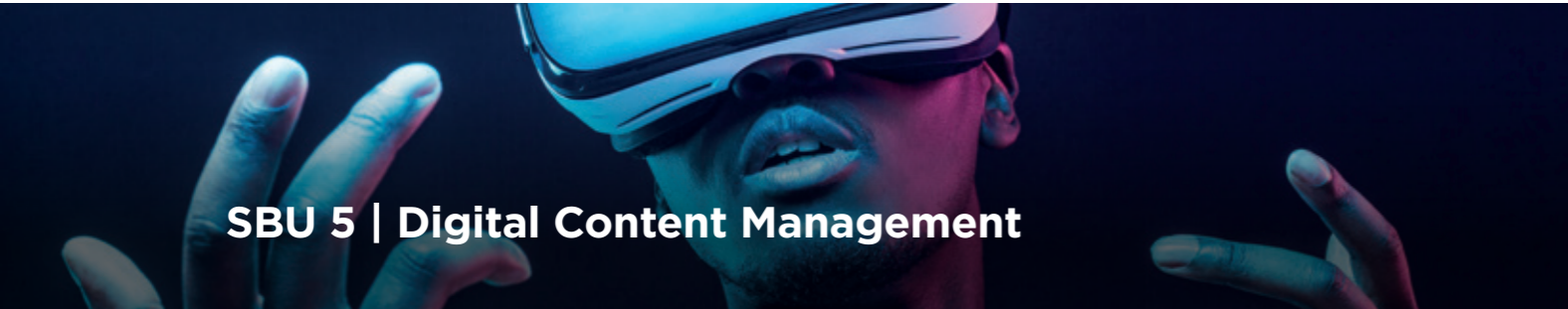
SBU 4 | Production

La quarta SBU riunisce tutte le attività del Gruppo caratterizzate da processi produttivi.

In passato, data la limitata incidenza di tali attività, esse erano incluse all'interno delle altre SBU. Dopo la recente acquisizione dello stabilimento produttivo di Faggiano (TA) si è preferito costituire una specifica business unit dedicata alla produzione di componenti e all'erogazione di servizi di manutenzione.

All'interno di questa SBU rientrano, oltre alle attività svolte da **HB Technology** presso lo stabilimento di Faggiano, anche le attività manutentive Part-145 e CAMO gestite da **Air Support International**. Ne fanno inoltre parte le attività di produzione di kit aeronautici realizzate direttamente dalla capogruppo TPS e la produzione di cablaggi destinati ai settori aeronautico e automotive, anch'essa gestita da **TPS**.





SBU 5 | Digital Content Management

La SBU 5 comprende le attività legate alla creazione e alla gestione di contenuti multimediali destinati sia alla commercializzazione dei prodotti sia all'erogazione di programmi formativi attraverso piattaforme elettroniche, sviluppate dalla capogruppo **TPS**. A queste si affiancano i servizi digitali di comunicazione di processo e di prodotto gestiti dalla controllata **FORE**.



3D
Realizzazione di modelli tridimensionali per applicazioni digitali partendo dalle matematiche progettuali.



REALTÀ VIRTUALE
Creazione di applicazioni in Realtà Virtuale, dal mobile al desktop.



REALTÀ AUMENTATA
Mobile app che sfruttano i nuovissimi sistemi ARKit e ARCore.



ANIMATION
Animazioni di alta qualità con i migliori software, da Maya a Blender.



MOBILE
Applicazioni B2B e B2C per le piattaforme Android e iOS.



WEB
Realizzazione di contenuti 3D interagibili direttamente da browser anche in AR/VR.



SERVIZI D'AGENZIA E DI COMUNICAZIONE DIGITALE
Siamo specializzati nella comunicazione digitale, unendo creatività ed esperienza nella comunicazione aziendale con una solida conoscenza delle più moderne modalità di diffusione e trasmissione dei contenuti digitali.



Principali progetti dell'anno

Sicuramente da sottolineare il complesso progetto sviluppato nel corso del 2025 e che ha portato alla sostituzione del sistema ERP aziendale. Al di là delle difficoltà legate al cambio di sistema, il Gruppo TPS ha anche sviluppato internamente una serie di modifiche al sistema People di supporto all'ERP per migliorare e rendere maggiormente efficaci una serie di procedure aziendali, in particolare in ambito amministrativo (gestione richieste di acquisto e ordini di acquisto), HR e approvvigionamenti.



Innovazione Tecnologica / Ricerca & Sviluppo

- Sviluppo di nuovo sistema medicale (*interior & stretcher*) per elicotteri
- Progettazione di sistema VRPT (*Virtual Reality Parachute Trainer*)
- Sviluppo di Agent A.I. per gli ambiti Pubblicazioni Tecniche e HR
- Utilizzo di sistemi di VR supportati da applicazioni A.I. per la progettazione meccanica
- Progetto di ricerca in ambito additive manufacturing metallico
- Creazione di componenti in additive manufacturing polimerico e metallico per applicazioni spaziali
- Progetto di ricerca in ambito spazio (ottica satellitare)
- Progettazione di modifiche meccaniche su veicoli difesa NVME
- Digitalizzazione e automazione processi interni amministrativi.



Supplemental Type Certificate

- Interior Medicale per elicottero AW169
- Interior Medicale per elicottero AW139
- Sistema per POD elicottero AW109
- Kit di trasporto neonatale per AW169
- Nuova batteria al litio per AS332
- Interno HEMS per AW109 Trekker
- Human External Cargo kit for AS350
- Medical Oxygen system for AW189
- Helibasket per AS350

Si evidenzia che, nello sviluppo di alcuni progetti di innovazione tecnologica, il Gruppo TPS collabora con importanti università italiane, tra cui - nel 2025 - il **Politecnico di Torino**, il **Politecnico di Bari**, l'**Università Unisalento**, l'**Università di Roma Tor Vergata** e il **Politecnico di Milano**, oltre che con i **Distretti Aerospaziali** delle Regioni Lombardia, Piemonte e Puglia.

Sviluppo AI in TPS Group

Nel 2025 TPS Group ha compiuto un importante passo strategico verso l'innovazione, annunciando la creazione di una nuova area aziendale interamente dedicata allo sviluppo di piattaforme basate sull'intelligenza artificiale. La decisione nasce dalla volontà di rafforzare il proprio posizionamento tecnologico e di offrire soluzioni sempre più evolute a supporto sia dei processi esterni che di quelli interni.

La nuova area è stata costituita attraverso l'inserimento in azienda di specialisti nello sviluppo in ambito A.I. Il team lavora in modo trasversale con le diverse funzioni aziendali, analizzando nel dettaglio le attività operative, individuando aree di miglioramento e progettando strumenti digitali capaci di semplificare e ottimizzare il lavoro quotidiano.

L'obiettivo principale della nuova area è studiare i flussi aziendali, comprenderne criticità e potenzialità e sviluppare piattaforme intelligenti in grado di automatizzare attività ripetitive e migliorare l'efficienza complessiva. Le soluzioni create puntano a ridurre i tempi operativi, aumentare la precisione delle analisi e liberare risorse da dedicare ad attività a maggior valore aggiunto.

Particolare attenzione viene riservata alla compliance dell'attività, a garanzia della quale TPS ha recentemente elaborato una specifica policy che ha lo scopo di guidare gli sviluppatori e gli utenti nell'utilizzo responsabile della nuova tecnologia, oltre a garantire la sicurezza dei dati. Tutte le piattaforme sviluppate seguono rigorosi standard di protezione delle informazioni, nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di tutela dei dati personali.

Con questa iniziativa, TPS conferma il proprio impegno verso un'innovazione responsabile e sostenibile.

**I fornitori**

Lo stile di comportamento della Società nei confronti dei fornitori è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri oggettivi quali, la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza. Per la Società sono, quindi, requisiti di riferimento:

- la professionalità dell'interlocutore
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali e know-how
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente, con particolare riferimento alle forniture in ambito aeronautico dove il possesso di idonee certificazioni costituisce elemento preferenziale.

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi la Società:

- adotta, nella selezione del fornitore, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti, in modo oggettivo e trasparente;
- non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- osserva le condizioni contrattualmente previste;
- mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

In generale, il personale di TPS Group incaricato dei rapporti con i fornitori non deve intrattenere interessi economici o finanziari coi fornitori stessi. Sono espressamente vietate dazioni, benefici, (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine della società e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

I clienti

Il Gruppo TPS presta la sua attività consulenziale e tecnica verso una pluralità di clienti, senza distinzioni preconcepite legate alla loro dimensione, ma nel rispetto dei necessari principi di garanzia verso la sostenibilità aziendale nel suo complesso.

Le relazioni con i clienti sono improntate a principi di correttezza e rispetto delle normative vigenti, rifuggendo ogni eventuale comportamento inappropriato che possa pregiudicare la reputazione di entrambe le parti.

Particolare attenzione è riposta nel rispetto delle normative legate alla sicurezza sul lavoro, soprattutto nel caso in cui gli addetti aziendali si trovino nella necessità di operare presso le sedi dei clienti.

I lavoratori

In considerazione della natura consulenziale delle attività svolte dal Gruppo, fondate sulle competenze specialistiche delle proprie risorse, il capitale umano rappresenta il principale asset aziendale e un elemento centrale nella creazione di valore sostenibile.

In tale prospettiva, TPS Group promuove un ambiente di lavoro inclusivo, equo e stimolante, basato sul rispetto delle persone, sulla valorizzazione delle diversità e sulla promozione delle pari opportunità. Il Gruppo si impegna a garantire condizioni di lavoro sicure e rispettose della dignità individuale, favorendo il benessere organizzativo e lo sviluppo di una cultura aziendale orientata alla responsabilità e alla collaborazione.

Un contesto di lavoro di qualità contribuisce a rafforzare il coinvolgimento delle risorse nelle dinamiche aziendali, stimolando la partecipazione attiva ai progetti, la condivisione delle competenze e l'adozione di comportamenti proattivi. Ciò si riflette positivamente anche nella capacità di attrarre e trattenere talenti, contribuendo a contenere il turnover.

Il Gruppo, oltre a garantire condizioni economiche e normative in linea con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, promuove iniziative finalizzate al benessere delle persone, con particolare attenzione all'equilibrio tra vita professionale e privata, alla flessibilità organizzativa e al supporto alle esigenze individuali.

TPS Group investe inoltre nello sviluppo continuo delle competenze, attraverso percorsi di formazione e aggiornamento professionale, ritenendo fondamentale l'accrescimento del capitale umano per affrontare le sfide della trasformazione tecnologica e della sostenibilità.

In questo contesto, il benessere, la crescita e la valorizzazione delle persone rappresentano leve strategiche per il raggiungimento degli obiettivi ESG del Gruppo e per il consolidamento di un modello di sviluppo responsabile e orientato al lungo periodo.

INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO

TPS Group ha da sempre destinato risorse economiche e manageriali all'innovazione tecnologica, con l'obiettivo di rendere i propri servizi sempre più efficienti e competitivi, contribuendo al contempo allo sviluppo tecnologico e infrastrutturale dei settori in cui opera. L'innovazione rappresenta infatti una leva strategica non solo per la crescita del business, ma anche per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Nel corso del 2025, alcuni progetti di Ricerca e Sviluppo avviati negli anni precedenti hanno raggiunto un livello di maturità tale da evolvere in iniziative tecnico-commerciali. Parallelamente, il Gruppo ha rafforzato le collaborazioni con il mondo accademico e con gli ecosistemi dell'innovazione, consolidando i rapporti con il Politecnico di Bari, l'Università di Roma Tor Vergata e con i distretti aerospaziali delle regioni italiane in cui è presente.

Le attività di ricerca e innovazione sono orientate allo sviluppo di soluzioni tecnologiche avanzate, capaci di rispondere in modo efficace a specifiche esigenze tecniche, sia interne sia dei principali clienti, contribuendo al miglioramento delle performance operative, all'efficienza energetica e alla sostenibilità dei processi.

Nel complesso, nel 2025 le società del Gruppo TPS hanno investito 1.637 euro migliaia in innovazione e sviluppo, confermando un impegno strutturato e continuativo verso il progresso tecnologico e la generazione di nuove opportunità di business.

Accanto ai programmi di Ricerca e Sviluppo, il Gruppo ha avviato un importante progetto di rinnovamento tecnologico volto all'aggiornamento del proprio sistema ERP (Enterprise Resource Planning), elemento chiave per la gestione integrata dei principali processi aziendali, tra cui amministrazione, finanza, vendite e approvvigionamenti.

A seguito di un'approfondita analisi di mercato e di uno studio di fattibilità, è stata individuata come soluzione più idonea Microsoft Business Central. Nel corso dell'ultima parte del 2025 sono state completate le attività di implementazione, personalizzazione e formazione del personale, consentendo l'entrata in esercizio del nuovo sistema a partire da gennaio 2026.

L'adozione di una piattaforma gestionale evoluta contribuisce a migliorare l'efficienza operativa, la qualità dei dati e la capacità decisionale del Gruppo, rafforzando al contempo i presidi di controllo e governance e supportando un modello organizzativo sempre più digitale, integrato e orientato alla sostenibilità.

GLI STAKEHOLDER: RUOLO ED ENGAGEMENT

I principali Stakeholder di TPS

Il Gruppo TPS attribuisce grande importanza allo sviluppo di relazioni continuative, trasparenti e responsabili con tutti i propri stakeholder, impegnandosi a garantire comunicazioni chiare, accessibili e tempestive. In questa prospettiva, il Gruppo promuove un dialogo costante e strutturato, volto a comprendere le esigenze informative dei diversi interlocutori e a favorire una crescita aziendale solida, inclusiva e condivisa.

Il sito aziendale rappresenta uno dei principali strumenti di comunicazione esterna, attraverso il quale vengono diffuse informazioni periodiche rivolte ad azionisti, clienti e fornitori, assicurando contenuti aggiornati, facilmente consultabili e in linea con i principi di trasparenza e *accountability*.

Per quanto riguarda i dipendenti, oltre alle comunicazioni destinate alla generalità degli stakeholder, il Gruppo condivide in modo trasparente obiettivi, risultati e principali dinamiche aziendali. In occasione della pubblicazione del Bilancio annuale e del Rendiconto semestrale, vengono inoltre messi a disposizione momenti di approfondimento e chiarimento, con l'obiettivo di rafforzare il coinvolgimento e la partecipazione attiva del personale.

A supporto della comunicazione interna, TPS Group si è dotato di una intranet aziendale accessibile via web, denominata **People**, e di una applicazione dedicata per dispositivi mobili, sviluppata internamente per facilitare l'accesso alle informazioni in modo semplice e immediato.

Attraverso la piattaforma People e la relativa applicazione, i dipendenti possono consultare in tempo reale contenuti e aggiornamenti aziendali, favorendo la condivisione delle informazioni, la collaborazione e il rafforzamento del senso di appartenenza all'organizzazione.

In linea con i principi ESG, il Gruppo promuove un approccio strutturato allo *stakeholder engagement*, basato sull'ascolto attivo, sulla trasparenza e sulla responsabilità, riconoscendo il ruolo centrale degli stakeholder nella definizione delle strategie e nella creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Di seguito sono individuati i principali stakeholder con cui TPS Group intrattiene relazioni significative, identificati in base al loro impatto sulle attività aziendali e alla loro capacità di influenzare i risultati e gli obiettivi strategici dell'organizzazione.

Azionisti

TPS Group attribuisce grande rilevanza al rapporto con i propri azionisti, considerandolo un elemento centrale che va oltre il solo momento assembleare. Tale relazione si sviluppa infatti anche attraverso la partecipazione periodica a incontri e presentazioni, finalizzati a fornire aggiornamenti sull'andamento del business. I relativi report vengono successivamente resi pubblici sul sito istituzionale della Società www.tps-group.it

Clienti

Forte delle competenze tecniche sviluppate al proprio interno, TPS Group supporta i clienti nella gestione ordinaria e straordinaria delle attività produttive, accompagnandoli anche nei processi di evoluzione organizzativa e tecnologica. Questo è reso possibile da un approccio proattivo, che non si limita a rispondere alle esigenze contingenti, ma garantisce un contributo concreto, qualificato e continuativo nell'individuazione e nella risoluzione delle problematiche che via via emergono nel corso dell'attività.

Dipendenti e collaboratori

TPS Group attribuisce grande valore alla qualità delle relazioni coi propri dipendenti e collaboratori, avendo come obiettivo il mantenimento di un ambiente professionale sereno, positivo e coinvolgente, capace di incentivare ciascuno a offrire un contributo sempre più attivo e partecipativo alla crescita non solo economica, ma anche sociale dell'Azienda.

Fornitori

Il Gruppo considera il rapporto con i propri fornitori come elemento fondamentale e qualificante nello sviluppo del proprio business. TPS mira quindi a sviluppare coi propri fornitori un partenariato fondato sulla collaborazione, andando oltre la semplice relazione tra controparti economiche. In questa prospettiva, per rendere le comunicazioni con l'Azienda più immediate, chiare ed efficaci, TPS ha sviluppato e continua ad implementare un portale web dedicato all'interlocuzione con i fornitori. Lo strumento viene infatti costantemente aggiornato e potenziato con nuove funzionalità, orientate sia a supportare la gestione interna del processo di approvvigionamento, sia a facilitare lo scambio della documentazione connessa alle singole forniture.

Il portale rappresenta inoltre un canale utile per condividere informazioni sulla vita aziendale e notizie di interesse, contribuendo così a una gestione più efficace del rapporto commerciale e accompagnando la crescita reciproca delle parti.

Istituzioni e Pubblica Amministrazione

TPS Group ha improntato il suo rapporto con le istituzioni, sia a livello nazionale sia locale, su principi di massima trasparenza e correttezza nella diffusione delle informazioni, nonché su una piena disponibilità alla collaborazione ogniqualvolta ciò risulti opportuno o necessario.

Adesioni a iniziative esterne membership

Alcune società del Gruppo TPS sono iscritte ad associazioni datoriali, pur non ricoprendo alcun ruolo attivo al loro interno.

In particolare:

- T.P.S. S.p.A. è associata a CONFAPI (Confederazione italiana della piccola e media industria privata);
- E.M.T.B. e HB Technology sono associate a Confindustria

Iniziativa sociali

Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

Il Gruppo TPS riconosce l'importanza di promuovere un contesto professionale in cui ogni persona possa svolgere la propria attività in condizioni di sicurezza, serenità e rispetto reciproco. La tutela della dignità individuale, insieme alla promozione di rapporti improntati a correttezza, uguaglianza e collaborazione, rappresenta infatti un principio fondamentale nella gestione delle risorse umane del Gruppo.

In linea con questo impegno, le società TPS S.p.A. e Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l. hanno rinnovato l'adesione all'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, adottando uno specifico Codice di condotta volto a prevenire e contrastare eventuali comportamenti non conformi ai principi di rispetto e tutela della persona.

Il Codice di condotta e il materiale informativo collegato sono stati messi a disposizione di tutti i lavoratori tramite il portale aziendale People, con l'obiettivo di garantire un'adeguata diffusione delle informazioni e una piena consapevolezza degli strumenti previsti per la gestione di eventuali situazioni problematiche.

Per rafforzare ulteriormente il sistema di tutela, ciascuna delle due società ha individuato una Consigliera di fiducia, figura incaricata di offrire supporto, consulenza e assistenza ai dipendenti che desiderino affrontare, anche in via informale, eventuali casi di violazione dei principi stabiliti dall'Accordo.

È prevista l'estensione progressiva di tale iniziativa anche alle altre società del Gruppo TPS, con l'obiettivo di consolidare una cultura organizzativa sempre più orientata al rispetto, alla prevenzione dei comportamenti inappropriati e alla promozione del benessere nei luoghi di lavoro.



Il supporto all'Associazione D.i.Re - DONNE IN RETE CONTRO LA VIOLENZA

Anche nel 2025 il Gruppo TPS ha scelto di rinnovare il proprio sostegno all'Associazione D.i.Re - Donne in Rete contro la Violenza attraverso una donazione a favore delle attività svolte dall'organizzazione.

L'Associazione D.i.Re riunisce 87 organizzazioni presenti sul territorio italiano, che gestiscono 106 Centri antiviolenza e oltre 60 Case rifugio, offrendo ogni anno ascolto e supporto a circa 21.000 donne vittime di violenza.

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni, la violenza contro le donne rappresenta ancora oggi un fenomeno diffuso che richiede un impegno costante da parte della società. TPS Group condanna fermamente ogni forma di violenza e ha scelto di sostenere l'Associazione D.i.Re, che quotidianamente opera per supportare le donne e promuovere iniziative volte a contrastare e rendere visibile il fenomeno della violenza maschile sulle donne.

A testimonianza dell'attenzione dedicata a questo tema e con l'obiettivo di diffondere una maggiore consapevolezza all'interno dell'organizzazione, nel 2025 il Gruppo TPS ha inoltre organizzato, in collaborazione con l'Associazione D.i.Re, due interventi formativi rivolti ai dipendenti del Gruppo.

Considerata la rilevanza dell'argomento, anche nel 2026 il Gruppo prevede di promuovere ulteriori iniziative di sensibilizzazione e momenti formativi dedicati al personale, rafforzando così il proprio impegno nella promozione di una cultura del rispetto e della prevenzione della violenza di genere.



MODELLO DI GOVERNANCE E ORGANI SOCIETARI

La governance adottata da TPS, secondo il modello organizzativo tradizionale, prevede in particolare i seguenti organi sociali:

- Assemblea degli azionisti - materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale;
- Consiglio di Amministrazione - gestione della Società;
- Collegio Sindacale - vigilanza;
- Organismo di vigilanza (Modello 231)

Consiglio di Amministrazione

Alessandro Rosso	Presidente del C.d.A. e Amministratore Delegato
Massimiliano Anguillesi	Consigliere esecutivo con deleghe
Luigi Gagliardi	Consigliere non esecutivo
Raffaella Pallavicini	Consigliere Indipendente non esecutivo
Stefano Pedrini	Consigliere Indipendente non esecutivo
Alessandro Scantamburlo	Consigliere esecutivo
Renzo Torchiani	Consigliere non esecutivo

Collegio Sindacale

Marco Curti	Presidente del Collegio Sindacale
Stefania Barsalini	Sindaco effettivo
Alessandro Maruffi	Sindaco effettivo
Calogero Catenuolo	Sindaco supplente
Giovanna Conca	Sindaco supplente

Società di Revisione: Audirevi S.p.A.

Organismo di Vigilanza (Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001): Roberto Beltrami.

Data Protection Officer (DPO): Roberto Spreafico.

Consiglio di Amministrazione - Diversità (genere - classi di età)

Donne		Uomini		Totale	
Nr 1	14%	Nr 6	86%	Nr 7	100%
Minori di 30 anni		Tra 30 e 50 anni		Maggiori di 50 anni	
Nr -	-%	Nr 1	14%	Nr 6	86%

Procedura di nomina, individuazione dei componenti degli organi esecutivi di governo e regole di funzionamento

I principi alla base della selezione dei componenti degli organi esecutivi di governo di TPS Group sono **competenza, integrità e responsabilità**. Tali criteri assicurano che le decisioni aziendali siano assunte in modo efficace, trasparente e coerente con la strategia di sviluppo di lungo periodo del Gruppo.

TPS Group adotta una struttura di corporate governance articolata, concepita per garantire una gestione efficiente della Società nei diversi ambiti di attività. Tale assetto consente di interpretare tempestivamente il contesto di riferimento, di adattarsi all'evoluzione delle condizioni operative e di presidiare la strategia di crescita, nel rispetto dei principi di sostenibilità adottati dal Gruppo. La governance assicura inoltre un adeguato equilibrio tra dimensione gestionale e indirizzo strategico, garantendo al tempo stesso un efficace presidio dei rischi aziendali e delle opportunità di sviluppo.

La procedura di nomina del Consiglio di Amministrazione è stabilita dallo Statuto della Società, che identifica le regole di funzionamento dell'Organo, la durata in carica e i meccanismi mediante i quali si perviene all'individuazione dei Consiglieri.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero dispari di membri variante da 5 (cinque) a 9 (nove) a discrezione dell'Assemblea dei soci. Gli amministratori durano in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina, sino ad un massimo di 3 (tre) esercizi, e sono rieleggibili. Essi scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, salve le cause di cessazione e di decadenza previste dalla legge e dallo Statuto. La Società deve nominare amministratori dotati dei requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 148, comma 3 del TUF, come richiamato dall'art. 147-ter, comma 4 del TUF, in numero tale da soddisfare le regole stabilite nello Statuto.

La nomina degli amministratori spetta all'Assemblea dei soci e avviene sulla base di liste presentate dagli azionisti, secondo specifica procedura indicata nello Statuto sociale.

Il compenso degli amministratori viene determinato dall'Assemblea dei soci, la quale stabilisce un importo complessivo per la remunerazione dell'intero Consiglio, che include anche i compensi da erogare agli amministratori investiti di particolari cariche. Ai sensi di legge, spetta invece al Consiglio suddividere il compenso tra i suoi componenti.

Il Consiglio di amministrazione opera attraverso amministratori esecutivi, coinvolti direttamente nella gestione operativa dell'Azienda in considerazione della loro esperienza professionale pregressa, e amministratori dotati di poteri di rappresentanza, chiamati a garantire la supervisione delle attività e la corretta conduzione societaria.

La carica di Presidente del Consiglio di amministrazione e di Amministratore Delegato è ricoperta da Alessandro Rosso, manager con una lunga e consolidata esperienza nei settori industriali e dei servizi alle imprese, la cui competenza assicura una guida strategica e operativa solida al Gruppo.

Tra i principali compiti del Consiglio di amministrazione rientrano l'approvazione del bilancio, la supervisione dell'andamento aziendale e il controllo del rispetto della normativa vigente, delle linee guida interne, nonché dei principi etici e di sostenibilità definiti dal

Gruppo. Il CdA approva inoltre annualmente il Bilancio di Sostenibilità, strumento essenziale per comunicare agli stakeholder le iniziative intraprese e i risultati conseguiti in ambito ESG (Environmental, Social and Governance).

I componenti dei principali organi di governo sono individuati sulla base di requisiti di professionalità e onorabilità. Essi esprimono sia le competenze tecniche e settoriali necessarie alla conduzione delle attività del Gruppo, sia le capacità manageriali indispensabili per l'organizzazione e il coordinamento delle operazioni aziendali. L'integrazione di tali competenze contribuisce a garantire una gestione equilibrata, efficace e orientata al raggiungimento degli obiettivi strategici e di sostenibilità.

Le eventuali criticità riscontrate nei diversi ambiti vengono sottoposte all'attenzione del Consiglio di amministrazione dai soggetti e dagli organi preposti al presidio dei processi più sensibili. In particolare, in materia di Decreto Legislativo 231/01, l'Organismo di Vigilanza trasmette annualmente una relazione al CdA e può intervenire con maggiore frequenza qualora lo ritenga necessario, al fine di assicurare il rispetto della disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti. In ambito privacy, il Data Protection Officer monitora periodicamente l'operato della Società e predispone una relazione annuale al Consiglio di amministrazione, con l'obiettivo di garantire la conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

La gestione di alcuni processi strategici, tra cui le attività operative e le Risorse Umane, è stata delegata rispettivamente al Consigliere delegato Massimiliano Anguillesi e al Consigliere Alessandro Scantamburlo, quest'ultimo munito di idonea procura. Tale assetto organizzativo consente di presidiare costantemente le attività più rilevanti, assicurando al contempo efficacia e tempestività nell'assunzione delle decisioni operative.

Gli eventuali nuovi progetti o iniziative di particolare rilevanza vengono sottoposti al Consiglio di amministrazione nel momento in cui assumono concreta consistenza, così da consentire una valutazione puntuale delle opportunità e dei rischi connessi.

Nella gestione di verifiche o accertamenti, la Società privilegia un approccio orientato alla risoluzione delle questioni mediante un dialogo proattivo e trasparente con la Pubblica Amministrazione, anche attraverso il ricorso agli strumenti deflattivi del contenzioso, con l'obiettivo di ridurre il rischio di controversie legali e favorire soluzioni tempestive ed efficaci.

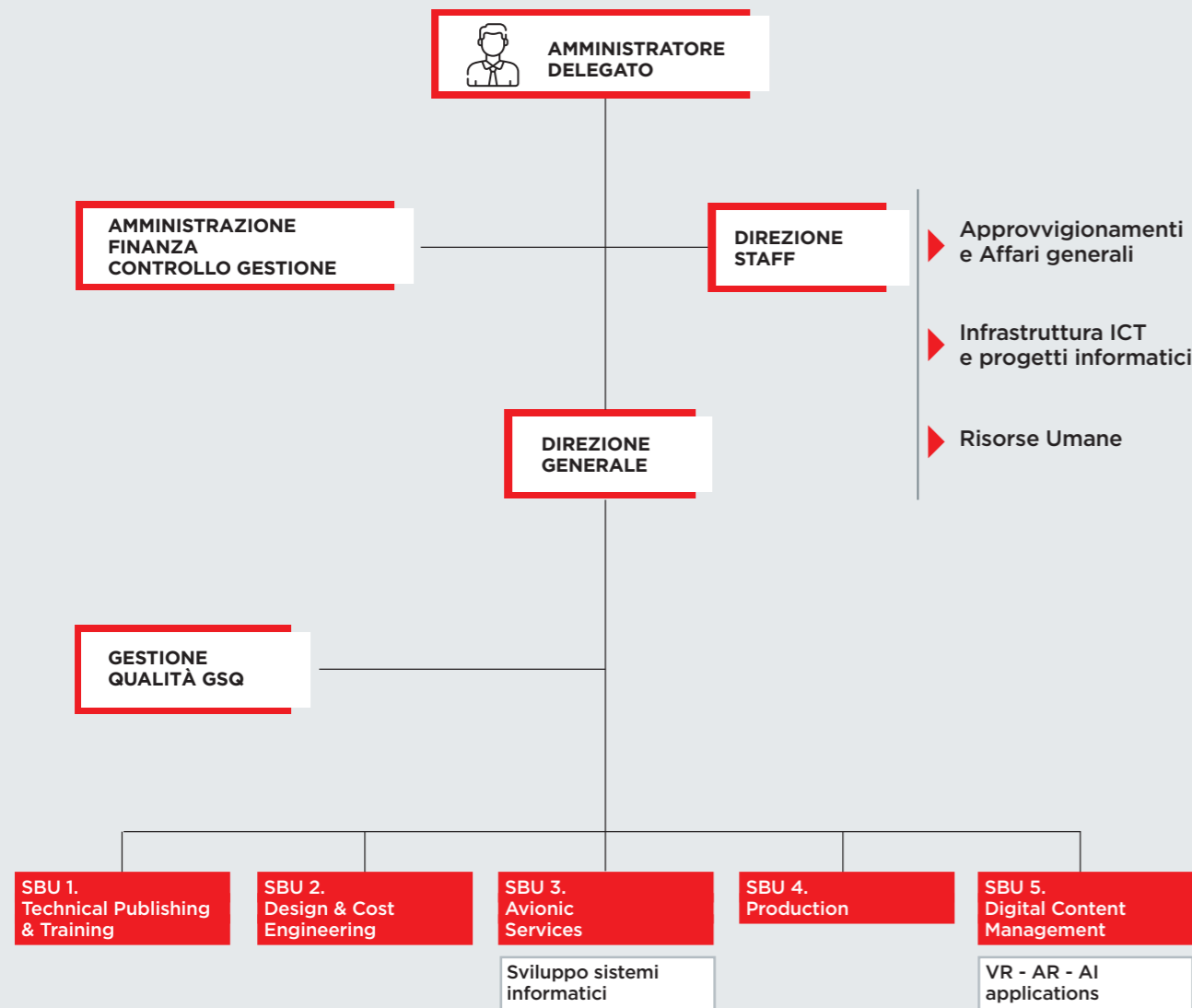
Attualmente non è prevista una valutazione formale delle performance del Consiglio di Amministrazione per quanto attiene al controllo della gestione degli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, né risulta costituito un Comitato per le remunerazioni. L'unico comitato operativo è quello incaricato della vigilanza sulle operazioni con parti correlate, composto dai due amministratori indipendenti, con il compito di assicurare la correttezza di tali operazioni e il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari interne ed esterne.

La gestione ordinaria delle attività aziendali è monitorata attraverso periodiche riunioni di Direzione, coordinate dall'Amministratore Delegato e partecipate dai responsabili delle principali funzioni aziendali, tra cui Operations, Amministrazione e Finanza, Risorse Umane e Information Technology. A tali incontri si affiancano riunioni mensili di avanzamento delle attività operative, nel corso delle quali vengono condivisi gli aggiornamenti sui principali progetti e sui risultati conseguiti.

Durante questi momenti di confronto vengono affrontati i temi più rilevanti per la Società e vengono definite le linee di indirizzo aziendale, nonché le modalità operative necessarie alla loro attuazione, assicurando così un efficace coordinamento tra le diverse funzioni aziendali.

Organizzazione Gruppo TPS

Di seguito la rappresentazione funzionale del Gruppo TPS al 31 dicembre 2025.



GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Il Consiglio di amministrazione approva il Bilancio di Sostenibilità e si impegna a mantenere costantemente aggiornate le proprie competenze in materia di sostenibilità. Promuove inoltre il coinvolgimento degli stakeholder nella gestione degli impatti generati dalle attività del Gruppo e garantisce la supervisione del processo di rendicontazione non finanziaria.

In particolare, il Consiglio di amministrazione assicura l'identificazione, la valutazione e la gestione degli impatti negativi di natura economica, ambientale e sociale, sia potenziali sia effettivi, con l'obiettivo di promuovere una gestione responsabile e sostenibile delle attività aziendali.

A partire dal 2022 è stato istituito il *Comitato di Sostenibilità*, con il compito di garantire l'attuazione delle politiche definite dal CdA e di monitorarne l'efficacia. Il Comitato opera sotto il coordinamento di un membro del CdA e promuove iniziative finalizzate a integrare la sostenibilità nella strategia aziendale.

Nel 2024 è stato istituito il *Comitato guida per la parità di genere*, incaricato di vigilare sul rispetto delle politiche aziendali in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e prevenzione di qualsiasi forma di violenza fisica o psicologica. Il Comitato promuove inoltre iniziative informative destinate ai dipendenti e contribuisce alla definizione di programmi di sviluppo inclusivi. Anche questo Comitato è coordinato da un membro del CdA.

Il Comitato collabora con l'Organo amministrativo nella definizione e nell'attuazione della Politica per la parità di genere, contribuendo alla stesura di un piano strategico che preveda obiettivi chiari, realistici e misurabili, finalizzati a favorire un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile.

1 Informativa generale

GLI IMPATTI E I TEMI RILEVANTI

Gli impatti e i temi rilevanti - La prospettiva dei GRI Standards

Secondo il GRI Standard, standard di rendicontazione adottato, gli impatti si riferiscono agli effetti che un'impresa ha o potrebbe avere a livello economico, ambientale e sociale, inclusi quelli sui diritti umani, quale conseguenza delle proprie attività o delle relazioni di business e commerciali. Gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, di breve o di lungo termine, intenzionali o non intenzionali, reversibili o irreversibili, e rappresentano il contributo positivo o negativo dell'organizzazione allo sviluppo sostenibile.

Gli impatti, secondo la loro diversa natura (economici, ambientali e sociali) sono correlati tra loro e indicano il contributo dell'impresa, negativo o positivo, allo sviluppo sostenibile. Gli impatti più significativi, come identificati secondo l'approccio descritto nei successivi paragrafi, rappresentano i temi rilevanti (Material Topic).

Gli impatti delle attività e dei rapporti di business di un'impresa sull'economia, sull'ambiente e sulle persone possono avere conseguenze positive e negative anche sull'operatività o la reputazione dell'impresa e pertanto, in molti casi, tali conseguenze sono anche finanziarie o potrebbero diventarle nel medio e lungo termine. Comprendere tali impatti è pertanto necessario per un'impresa al fine di identificare eventuali rischi e opportunità rilevanti connessi a tali impatti e che possono influenzare il valore dell'impresa.

Il processo di identificazione e valutazione delle tematiche rilevanti

Il processo di identificazione, valutazione e successiva prioritizzazione dei temi rilevanti, condotto per il reporting 2025 secondo quanto richiesto dai GRI Standards, è applicato ad un contesto dinamico, quale quello della gestione d'impresa. Le tematiche e gli impatti associati si modificano, evolvono nel tempo, sia come natura che come rilevanza dell'impatto e influenzano la strategia, il modello di business, il sistema di relazioni e le decisioni.

Comprensione del contesto dell'organizzazione

Per l'analisi del contesto di riferimento si rinvia a quanto descritto nei precedenti paragrafi (1. Informativa Generale / Strategia e modello di business) e per quanto riguarda le relazioni con gli stakeholder, al paragrafo *Gli Stakeholder: ruolo ed engagement*.

Individuazione di impatti effettivi e potenziali

Il processo di individuazione degli impatti effettivi e potenziali di TPS sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani, è stato condotto mediante l'analisi di fonti esterne e fonti interne, tenuto conto del confronto e ascolto degli stakeholder.

Fonti esterne	Benchmarking peer / comparable del settore per temi rilevanti
Fonti interne	Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico Documento programmatico e Regolamento aziendale welfare (2023-2025) Gestione risorse umane Politica per la mobilità interna Regolamento Aziendale e ICT Vademecum Sostenibilità ambientale Politica work life balance

Valutazione della rilevanza degli impatti - prioritizzazione

La fase di valutazione della significatività degli impatti identificati ha l'obiettivo di stabilire la loro priorità. La definizione delle priorità consente non soltanto di identificare i temi rilevanti da rendicontare, ma, soprattutto, di definire gli impegni e le azioni necessarie per affrontare gli impatti maggiormente rilevanti. La rilevanza di un impatto dipende sempre dalle condizioni specifiche di un'impresa, dal settore nel quale opera e dal suo modello di business.

La rilevanza di un impatto negativo effettivo dipende dalla gravità dell'impatto stesso, mentre quella di un impatto negativo potenziale dipende dalla gravità e dalla probabilità dell'impatto. La gravità è definita dai GRI Standards sulla base di tre dimensioni: a) scala: quanto grave è l'impatto; b) ambito: quanto diffuso è l'impatto; c) caratteristiche di irrimediabilità.

La rilevanza di un impatto positivo effettivo dipende dalla scala e dall'ambito dell'impatto stesso, mentre la portata di un potenziale impatto positivo dipende sia dalla scala e dall'ambito sia dalla probabilità dell'impatto stesso. Nel caso di impatti positivi, la scala di un impatto si riferisce ai benefici reali e/o potenziali dell'impatto stesso, mentre l'ambito si riferisce alla sua effettiva o possibile ampiezza.

La conclusione del processo ha riguardato l'assegnazione della priorità (prioritizzazione) agli impatti individuati e valutati, in relazione alla loro importanza e sulla base di una soglia (threshold) definita a tale scopo. Gli impatti che sono stati identificati come maggiormente rilevanti sono oggetto di rendicontazione all'interno del presente documento.

I TEMI RILEVANTI

I risultati delle attività svolte sono sintetizzati nella successiva tabella, che evidenzia i temi rilevanti, le aree di impatto sottostanti (descrizioni e le ragioni della rilevanza dei temi selezionati), le caratteristiche del tema rilevante, gli indicatori specifici (GRI Standards) utilizzati per la rendicontazione, riportati in dettaglio nel GRI Content Index, parte integrante del presente documento.

Tema rilevante		Impatti		GRI Topic Standards	ESRS Standards
		Descrizione	Caratteristiche		
E Ambientali					
1	Cambiamenti climatici	Energia	Energia consumata all'interno dell'organizzazione ed emissioni.	Effettivo Negativo Diretto Di breve-medio-lungo termine Previsto	GRI 103 Energia E1
		Mitigazione dei cambiamenti climatici	Il Gruppo TPS si impegna nella riduzione dei consumi energetici e delle proprie emissioni, investendo in fonti di energia rinnovabili.	Effettivo Negativo Diretto Di breve-medio-lungo termine Previsto	GRI 102 Cambiamento climatico
	Economia circolare	Rifiuti	Il Gruppo TPS si impegna nella riduzione dei rifiuti e nel corretto riciclo.	Effettivo Negativo Diretto Di breve-medio-lungo termine Previsto	GRI 306 Rifiuti E5
S Sociali					
2	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	TPS Group si impegna a garantire il rispetto dei diritti umani ed il benessere dei propri dipendenti attraverso politiche volte a promuovere un clima di lavoro salubre.	Effettivo Positivo Diretto Di breve-medio-lungo termine Previsto	GRI 401 Occupazione S1
		Salute e sicurezza	TPS Group promuove un ambiente di lavoro in cui sia garantita la sicurezza del proprio personale.	Effettivo Positivo Diretto Di breve-medio termine Previsto	GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro
		Parità di trattamento e opportunità per tutti	Il Gruppo TPS garantisce la parità di genere nelle assunzioni e durante tutte le attività aziendali.	Effettivo Positivo Diretto Di breve-medio-lungo termine Previsto	GRI 404 Formazione e istruzione GRI 405 Diversità e pari opportunità GRI 406 Non discriminazione
3	Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o utilizzatori finali	TPS Group è trasparente nei confronti dei suoi stakeholder ed è attenta alla riservatezza dei dati.	Effettivo Positivo Diretto Di breve-medio-lungo termine Previsto	GRI 418 Privacy dei clienti S4
		Sicurezza personale dei consumatori e/o utilizzatori finali	Attuazione ad una condotta etica, responsabile e trasparente.	Effettivo Positivo Diretto Di breve-medio termine Previsto	GRI 416 Salute e sicurezza dei clienti
G Governance					
4	Condotta delle imprese	Gestione dei rapporti con i fornitori	TPS Group si impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri Stakeholder e della collettività in cui opera.	Effettivo Positivo Diretto Di breve-medio- lungo termine Previsto	GRI 204 Pratiche di approvvigionamento GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori G1
		Corruzione attiva e passiva	TPS Group riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.	Effettivo Positivo Diretto Di breve-medio termine Previsto	GRI 2 Informativa generale GRI 205 Anticorruzione
5	Valore economico generato e distribuito		Attuazione ad una condotta etica, responsabile e trasparente. TPS si è impegnata in progetti innovativi.	Effettivo Positivo Da operazioni proprie Lungo la catena del valore a valle Di breve-medio termine Previsto	GRI 201 Performance economiche

Trattandosi di un Gruppo societario che offre servizi tecnici alle aziende clienti, sia TPS sia gli Stakeholder sopra descritti attribuiscono particolare rilevanza alle persone, al loro coinvolgimento e al loro sviluppo professionale, con un'attenzione specifica al tema delle pari opportunità.

Per quanto riguarda gli altri temi rilevanti, pur non svolgendo attività direttamente caratterizzate da elevati impatti ambientali, il tema della sostenibilità ambientale risulta comunque collocarsi a un livello elevato di priorità. In particolare, le tematiche legate al cambiamento climatico assumono un valore significativo sia per il Gruppo TPS sia per i suoi Stakeholder. In tale contesto, TPS Group intende contribuire attivamente al benessere globale, anche operando in un ambito in cui l'impatto diretto dell'organizzazione risulta quantitativamente limitato rispetto alla complessità complessiva della problematica.

Con riferimento alle tematiche ambientali, si evidenzia che il tema dei materiali in ingresso è stato oggetto di analisi da parte del Gruppo; tuttavia, allo stato attuale, non risulta significativo in relazione alle attività svolte.








Un ulteriore tema considerato di grande rilevanza è rappresentato dall'innovazione, ritenuta un fattore fondamentale per garantire il progresso dell'organizzazione e, di conseguenza, favorire la crescita umana e professionale dei dipendenti e dei collaboratori.

Variazioni intervenute rispetto al precedente periodo di rendicontazione

TPS Group, in considerazione della crescente attenzione ai temi della sostenibilità e a seguito dell'analisi condotta, nel 2025, rispetto alla precedente rendicontazione, ha valutato rilevanti nuove tematiche, con riferimento ai *GRI 306 Rifiuti*, *GRI 401-3 Congedo parentale* e *GRI 406 Non discriminazione*. Inoltre, sono state razionalizzate le denominazioni di alcune tematiche rilevanti, invariate sotto un profilo sostanziale.



TEMI RILEVANTI E OBIETTIVI

Tema rilevante		Obiettivi piano sostenibilità			
		Descrizione	Arco temporale	SDGs Target	
E	Ambientali				
	Cambiamenti climatici	Energia	Ridurre il consumo energetico e aumentare la quota di energia rinnovabile.	Di breve-medio-lungo termine	  <p>Aumentare la quota di energia rinnovabile ed installazione di un impianto fotovoltaico presso una sede del Gruppo TPS entro il 2029.</p>
		Mitigazione dei cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici.	Di breve-medio-lungo termine	 <p>Entro il 2029 progressiva elettrificazione della flotta di autovetture aziendali ed acquisto graduale di crediti di carbonio per compensare la CO₂ emessa.</p>
Economia circolare	Rifiuti	Gestione dei rifiuti.	Di breve-medio-lungo termine	 <p>Aumentare la differenziazione dei rifiuti predisponendo un'area per la raccolta delle pile in tutte le sedi numericamente più rilevanti entro il 2027.</p>	
S	Sociali				
	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Promozione di condizioni di lavoro eque e dignitose, inclusi contratti regolari, equilibrio tra vita privata e lavoro e opportunità di sviluppo professionale per i dipendenti.	Di breve-medio-lungo termine	  <p>Garantire 100% contratti conformi alla normativa e al CCNL ed aumentare le iniziative di welfare entro il 2028.</p>
		Salute e sicurezza	Tutela della salute e dell'incolumità dei lavoratori attraverso misure di prevenzione, formazione sulla sicurezza.	Di breve-medio termine	 <p>Assicurare formazione annuale sulla sicurezza al 100% dei dipendenti.</p>
		Parità di trattamento e opportunità per tutti	Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminatorio che garantisca pari opportunità di crescita professionale a tutti.	Di breve-medio-lungo termine	  <p>Ridurre il gender pay gap sotto il 9% entro il 2030 ed organizzare nuovi corsi contro la violenza di genere.</p>
	Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o utilizzatori finali	TPS Group è trasparente nei confronti dei suoi stakeholder ed è attenta alla riservatezza dei dati.	Di breve-medio-lungo termine	 <p>Mantenere a zero il numero dei reclami ricevuti da soggetti esterni in merito alla gestione dei loro dati personali.</p>
		Sicurezza personale dei consumatori e/o utilizzatori finali	Tutela della salute e della sicurezza dei consumatori attraverso prodotti e servizi conformi alle normative, sistemi di controllo qualità e gestione dei rischi.	Di breve-medio termine	 <p>Mantenere a zero il numero dei casi di non conformità a regolamenti e codici aziendali.</p>
G	Governance				
	Condotta delle imprese	Gestione dei rapporti con i fornitori	Promozione di relazioni trasparenti e responsabili con i fornitori, basate su criteri etici, sociali e ambientali.	Di breve-medio-lungo termine	 <p>Aumentare del 20% la scelta dei fornitori secondo criteri ESG entro il 2030.</p>
		Corruzione attiva e passiva	Prevenzione e contrasto di pratiche corruttive attraverso politiche aziendali, formazione dei dipendenti e sistemi di segnalazione delle irregolarità.	Di breve-medio-lungo termine	 <p>Garantire formazione annuale anticorruzione al 100% dei dipendenti entro il 2029.</p>
Valore economico generato e distribuito	Performance economica	Rappresenta la capacità dell'organizzazione di generare valore economico.	Di breve-medio-lungo termine	  <p>Incrementare il valore economico generato del 25% entro il 2028 e destinare una quota crescente degli utili a investimenti per dipendenti, innovazione e iniziative per la comunità locale.</p>	

Gli obiettivi di sostenibilità raggiunti nel 2025

Le nuove iniziative ambientali a partire dal 2025

- Incremento della quota di energia elettrica rinnovabile acquistata dall'azienda.
- Predisposizione di un "Piano di spostamenti casa-lavoro" per le sedi di Gallarate e Torino.
- Predisposizione di un vademecum destinato ai dipendenti in cui indicare alcuni comportamenti utili alla sostenibilità ambientale.

Le nuove iniziative sociali per il 2025

- Incrementare le assunzioni di personale under 30, fornendo così un apporto concreto al contenimento della disoccupazione giovanile.
- Conseguire la certificazione ISO45001, che attesta l'esistenza in azienda dei requisiti del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
- In collaborazione con l'Associazione D.i.Re., organizzare nuovamente un intervento formativo e migliorare ulteriormente la sensibilizzazione dei dipendenti del Gruppo sul tema della violenza di genere.
- In occasione della Giornata Internazionale della donna (8 marzo) omaggiare a tutti i dipendenti un libro sull'argomento della parità di genere.
- Sviluppare ulteriormente le iniziative di welfare:
 - Istituzione di una "Banca ferie-permessi solidali" sulla base di quanto previsto all'art. 24 del D. Lgs 151/2015 e di alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
- Organizzazione di un intervento formativo di alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale.

Iniziative sulla Governance per il 2025

- Mantenere l'assenza di non-conformità in tutti i contesti etico-sociali.

Innovazione tecnologica

- Potenziare ulteriormente lo sviluppo di soluzioni avanzate e tecnologicamente innovative destinate alla filiera dei servizi e dei prodotti offerti al mercato dal Gruppo TPS.



1 Informativa generale

LE POLITICHE

Politiche adottate per la gestione dei temi rilevanti

Il Codice Etico

Per prevenire comportamenti illeciti e promuovere una cultura aziendale fondata su etica, responsabilità e trasparenza, il Gruppo TPS ha adottato sin dal 2019 un proprio Codice Etico, espressione dei valori fondamentali che guidano l'operato del Gruppo.

Il Codice Etico è stato aggiornato e approvato dal Consiglio di amministrazione in data 26 marzo 2024, così da recepire le più recenti novità normative in materia di whistleblowing e assicurare un costante allineamento alle migliori pratiche in tema di governance e integrità aziendale.

Il documento prevede che tutti i dipendenti del Gruppo, così come i soggetti che collaborano con la Società, siano tenuti al pieno rispetto dei principi e delle regole in esso contenuti. L'osservanza del Codice costituisce infatti un presupposto essenziale per instaurare e mantenere rapporti professionali solidi, duraturi e improntati alla fiducia reciproca.

Oltre a definire le responsabilità etiche del personale, il Codice Etico individua i valori che orientano TPS Group nel perseguimento dei propri obiettivi. Il rispetto di tali principi è determinante per garantire il corretto funzionamento dell'organizzazione, tutelare la reputazione e l'affidabilità del Gruppo e rafforzarne l'immagine nei confronti di tutti gli Stakeholder. Gli stessi valori rappresentano inoltre una base fondamentale per il successo sostenibile delle società del Gruppo, nel presente e nel lungo periodo.

TPS Group riconosce un ruolo centrale alla responsabilità etico-sociale nella conduzione delle proprie attività e si impegna a operare nel rispetto dei legittimi interessi degli Stakeholder e delle comunità in cui è presente. Tale impegno si traduce in comportamenti concreti orientati alla creazione di valore condiviso, nel segno della trasparenza, dell'integrità e dell'attenzione agli impatti sociali ed economici delle proprie decisioni.

Nel suo complesso, il Codice Etico rappresenta per TPS Group un fondamentale strumento di governance, in grado di integrare principi etici, valori aziendali e responsabilità sociale nelle attività quotidiane, promuovendo una cultura d'impresa solida, credibile e orientata alla sostenibilità.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001

La società TPS S.p.A. adotta un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. L'adozione di tale modello rappresenta un elemento rilevante nell'ambito del sistema di governance aziendale, volto a rafforzare i presidi di prevenzione dei rischi e a promuovere comportamenti improntati ai principi di legalità, trasparenza e responsabilità.

Documento programmatico e Regolamento aziendale welfare (2023-2025)

TPS Group ha emanato, per tutte le società del Gruppo, il "Documento Programmatico e Regolamento Aziendale Welfare (2023-2025)", nel quale sono delineate le principali iniziative di carattere sociale e gli interventi formativi destinati a tutto il personale in forza. Il documento rappresenta uno strumento di indirizzo volto a promuovere il benessere dei dipendenti, lo sviluppo delle competenze e una cultura aziendale orientata alla responsabilità sociale e alla valorizzazione delle persone.

Gestione risorse umane

TPS ha adottato una procedura operativa strutturata per la gestione delle risorse umane, che disciplina in modo organico i principali processi relativi allo sviluppo e alla valorizzazione del personale. In particolare, la procedura copre l'analisi dei rischi connessi alla gestione del personale, la gestione delle competenze attraverso attività di mappatura dei processi e dei ruoli, nonché la definizione di matrici di polivalenza.

Sono inoltre previsti specifici presidi per la gestione della conoscenza organizzativa e per la formazione, articolata nelle fasi di individuazione e approvazione dei fabbisogni, erogazione degli interventi formativi, valutazione dell'efficacia e certificazione delle competenze acquisite. Il sistema è completato da processi dedicati alla gestione delle performance e alla tutela della privacy, in linea con le normative vigenti e con i principi di responsabilità e trasparenza adottati dal Gruppo.

T.P.S. S.p.A. ha adottato una specifica politica per la mobilità interna, finalizzata a favorire la crescita professionale e la valorizzazione delle competenze all'interno delle società del Gruppo. Tale politica promuove la possibilità di ricoprire nuovi ruoli e responsabilità, incentivando percorsi di sviluppo coerenti con le esigenze organizzative e con le aspirazioni dei dipendenti, in un'ottica di trasparenza e continuità occupazionale.

Regolamento Aziendale e ICT

TPS Group ha adottato un Regolamento Aziendale e ICT, che disciplina non solo l'utilizzo corretto e responsabile delle risorse informatiche ma definisce anche regole e comportamenti da osservare nello svolgimento delle attività lavorative. Include aspetti organizzativi, di sicurezza e di tutela dei dati, con l'obiettivo di garantire efficienza operativa, conformità normativa e un ambiente di lavoro improntato a correttezza e responsabilità.

Vademecum Sostenibilità ambientale

TPS Group ha predisposto e diffuso a tutto il personale un vademecum dedicato alla sostenibilità ambientale, con l'obiettivo di promuovere comportamenti responsabili e consapevoli nello svolgimento delle attività lavorative quotidiane. Il documento fornisce linee guida pratiche volte alla riduzione degli impatti ambientali, al corretto utilizzo delle risorse e alla diffusione di una cultura aziendale orientata alla tutela dell'ambiente e allo sviluppo sostenibile.

Politica work life balance

Il Gruppo ha adottato una specifica Policy in materia di work-life balance, finalizzata a favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale dei propri dipendenti. La Policy disciplina in modo chiaro il contratto applicato e i principali riferimenti normativi, nonché gli aspetti legati all'orario di lavoro, alle modalità di svolgimento dello smart working, alla gestione dei permessi annui retribuiti, dello straordinario e delle ferie, garantendo trasparenza e coerenza con la normativa vigente e con i principi di benessere organizzativo.

Sistema Gestione ISO 9001:2015 / QUALITÀ

Si tratta di un certificato che attesta che le attività svolte dall'impresa rispecchiano i requisiti della norma ISO 9001, vale a dire che i servizi e i prodotti immessi sul mercato corrispondono a determinate specifiche e che tutte le fasi relative alla loro realizzazione sono tracciate e verificabili.

Il sistema di gestione ISO 9001 certificato è adottato dalle seguenti società del Gruppo:

- TPS S.p.A.
- HB Technology S.r.l.
- SATIZ Technical Publishing & Multimedia S.r.l.
- E.M.T.B. S.r.l.
- S.Te.L. S.r.l.
- Omniaproject Engineering S.r.l.
- Fore S.r.l.

Nel corso del 2025 tutte le aziende hanno mantenuto attiva la certificazione ISO 9001, superando con successo tutte le visite ispettive annuali.

Certificazione EN 9100:2018

Si tratta di una certificazione rivolta alle organizzazioni che producono parti e componenti per il settore aerospaziale, operano nell'ambito della manutenzione aeronautica oppure commercializzano prodotti e servizi destinati all'industria aeronautica. Essa attesta inoltre il possesso di specifici requisiti in materia di gestione del rischio operativo, sicurezza del prodotto, gestione dei particolari critici, configurazione, performance di consegna, prevenzione delle parti contraffatte e gestione dei fornitori.

Nel corso del 2025 sia TPS S.p.A. che HB Technology s.r.l. hanno mantenuto attiva la certificazione EN 9100, superando con successo tutte le visite ispettive annuali.

Certificazione DOA (Design Organization Approval)**Part 21, Section A, Subpart J**

La certificazione è rilasciata da EASA (*Agenzia Europea per la Sicurezza Aerea*). Il certificato permette, nei limiti dell'approvazione richiesta, di progettare e certificare componenti e parti di velivoli e modifiche agli stessi. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure.

La certificazione è stata ottenuta da TPS S.p.A.

Certificazione POA (Production Organization Approval)**Subpart G**

La certificazione è rilasciata da ENAC (*Ente Nazionale per l'Aviazione Civile*) sulla base di norme emanate da EASA. Il certificato permette, nei limiti dell'approvazione richiesta, di produrre parti e componenti per velivoli e modifiche agli stessi. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure.

La certificazione è stata ottenuta da TPS S.p.A.

Certificazione di approvazione dell'impresa di manutenzione**Sezione A dell'Allegato II (Parte 145) del Regolamento UE n. 1321/2014**

La certificazione è rilasciata da ENAC (*Ente Nazionale per l'Aviazione Civile*) sulla base di norme emanate da EASA. Il certificato permette, nei limiti dell'approvazione richiesta, di eseguire la manutenzione di prodotti, parti e pertinenze elencate nella Specifica delle Abilitazioni allegata al Certificato, a rilasciare i relativi certificati di riammissione in servizio nonché rilasciare raccomandazioni e certificati di revisione dell'aeronavigabilità. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure.

La certificazione è stata ottenuta da Air Support International S.r.l.

Certificazione di gestione della navigabilità continua (CAMO)**Allegato Vc (Part CAMO) del Regolamento UE n. 1321/2014**

La certificazione è rilasciata da ENAC sulla base di norme emanate da EASA. Il certificato permette all'azienda di gestire la navigabilità continua degli aeromobili indicati nella Specifica delle Abilitazioni allegata alla Certificazione nonché, quando ivi autorizzata, per rilasciare raccomandazioni o certificati di Revisione della aeronavigabilità. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure.

La certificazione è stata ottenuta da Air Support International S.r.l.

Maintenance training and examination organisation approval**Certificate regulation (EU) N. 1321/2014 Section a of Annex IV (PART 147)**

La certificazione è rilasciata dal *Federal Office of Civil Aviation (FOCA)* della Confederazione Svizzera sulla base di norme emanate da EASA. Il certificato permette all'azienda di gestire attività di formazione in ambito manutentivo nel comparto aeronautico e di svolgere gli esami elencati nel certificato di approvazione, emettendo idonee attestazioni a favore degli studenti. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure.

La certificazione è stata ottenuta da Aviotrace Swiss SA ed è in corso di estensione ad Aviotrace Morocco Sarl.

Certificazioni informatiche

TISAX - Acronimo di *Trusted Information Security Assessment Exchange*. Si tratta di uno standard che ha lo scopo di supportare il riconoscimento interaziendale delle valutazioni sulla sicurezza delle informazioni nel settore automobilistico. Scegliendo di aderire e certificandosi a TISAX, le aziende consentono ai loro clienti del settore di verificare autonomamente se un prestatore di servizi o un

fornitore rispetta i necessari standard di sicurezza nel trattamento e nello scambio di informazioni tecniche che, frequentemente, sono coperte da vincoli di segretezza o di riservatezza.

Nel corso del 2025 E.M.T.B. s.r.l. ha mantenuto attiva la certificazione TISAX.

UNI CEI EN ISO/IEC 27001 : 2022 - Lo standard ISO 27001 stabilisce i requisiti per il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, ed è stato concepito per certificare le organizzazioni che trattano informazioni. È basato su principi, obiettivi, politiche e valutazione dei rischi che possono avere un impatto negativo sugli affari. L'attuazione dello standard ISO27001 migliora la sicurezza globale delle informazioni aziendali e costituisce un valido strumento per garantire agli Stakeholder che l'azienda tratta e gestisce in modo appropriato ogni informazione, sia essa personale o relativa al business.

Nel corso del 2025 TPS. S.p.A. ha mantenuto attiva la certificazione ISO/IEC 27001:2022, superando con successo la visita ispettiva.

Certificazione della parità di genere UNI/PDR 125:2022

Come già affermato, la certificazione della parità di genere rappresenta un importante strumento per dimostrare l'adozione di misure e policy aziendali finalizzate alla riduzione del divario di genere.

Certificazione UNI EN ISO 45001:2023 Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

Conseguita da TPS S.p.A. il 23 dicembre 2025, la certificazione ISO 45001 attesta il possesso da parte dell'Organizzazione di un sistema efficace per gestire la salute e sicurezza sul lavoro.

Nonostante, per il tipo di attività svolta, le problematiche concrete nell'ambito della sicurezza sul lavoro si configurino complessivamente "a basso rischio", nell'interesse dei suoi Stakeholder il Gruppo TPS attribuisce un valore fondamentale al controllo dei suoi processi di sicurezza e al rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle *best practice*.

Certificate of Conformity of entity in charge of maintenance (ECM)

La figura dell'ECM (*Entity in Charge of Maintenance*) è prevista dalla normativa ferroviaria europea ed è disciplinata dall'Unione Europea attraverso il Regolamento (UE) 2019/779, che definisce i requisiti necessari per garantire che i veicoli ferroviari siano mantenuti in condizioni di sicurezza lungo tutto il loro ciclo di vita.

La controllata S.Te.L. S.r.l. opera principalmente su mezzi d'opera ferroviari, per i quali è richiesta la nomina dell'ECM in tutti i casi previsti dalla normativa di Rete Ferroviaria Italiana (RFI) o di ANSFISA.

Attestazione di sostenibilità EcoVadis

EcoVadis è un'importante piattaforma internazionale che valuta la sostenibilità aziendale e le prestazioni etiche delle aziende lungo la catena di fornitura.

Tale organismo fornisce una valutazione dettagliata delle performance di sostenibilità in aree quali:

- ambiente
- pratiche lavorative e diritti umani
- etica aziendale
- approvvigionamento sostenibile.

Grazie all'attestazione *EcoVadis*, TPS migliora la trasparenza sulle sue performance ESG (Environmental, Social, Governance) nei confronti dei suoi principali clienti.

2

Informativa ambientale

CAMBIAMENTI
CLIMATICIPOLITICHE RELATIVE
ALLA MITIGAZIONE
DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

TPS Group riconosce nella tutela dell'ambiente e nella salvaguardia dei processi naturali un principio rilevante del proprio approccio alla sostenibilità. In tale ambito, attraverso il proprio **Codice Etico**, il Gruppo si impegna a contribuire in modo responsabile e costruttivo alla sostenibilità ambientale nello svolgimento di tutte le proprie attività, operando nel rispetto dei diritti delle generazioni future. Le strategie e la gestione operativa delle società del Gruppo sono orientate ai principi dello sviluppo sostenibile, con una costante attenzione a garantire che le attività siano svolte nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle normative e alle direttive nazionali e internazionali applicabili. In questo contesto, TPS adotta un approccio decisionale volto a minimizzare l'impatto ambientale complessivo, anche attraverso scelte mirate relative alle sedi aziendali, privilegiando immobili che presentino adeguati standard in termini di efficienza energetica.

AZIONI IN MATERIA
DI CAMBIAMENTI CLIMATICI

TPS Group promuove un approccio orientato alla progressiva riduzione dei consumi energetici e allo sviluppo dell'impiego di fonti rinnovabili. Nel corso del 2025, il Gruppo ha approvvigionato con energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, sulla base delle dichiarazioni rilasciate dai rispettivi fornitori, tutte le proprie sedi aziendali ad eccezione di Biella e Firenze, mentre le sedi della Air Support International di Torino, della Omniaproject di Pisa e della HB Technology di Faggiano sono migrate verso forniture green nel corso del 2025, in un'ottica di progressivo miglioramento prevedibile per i prossimi anni.

Accanto alla politica di acquisto di energia verde, TPS Group intende intervenire anche direttamente attraverso la realizzazione di impianti di autoproduzione nelle sedi in cui ciò risulti praticabile. In tale ambito, dopo la connessione nel 2023 dell'impianto fotovoltaico installato presso il sito di Gallarate, si è purtroppo dovuto prendere atto dell'impraticabilità dell'auspicata installazione di un nuovo impianto presso la sede di San Benedetto del Tronto. Il Gruppo ha comunque già individuato nuove soluzioni per continuare a migliorare il suo impatto ambientale.

**Progetto di installazione di un impianto fotovoltaico
presso la sede di Omniaproject Engineering**

Nell'ambito delle proprie iniziative volte alla sostenibilità ambientale e alla riduzione dell'impatto energetico delle proprie attività, TPS Group avvierà nel 2026 la fase di analisi preliminare per l'installazione di un impianto fotovoltaico presso la nuova sede della società Omniaproject Engineering.

L'intervento ha l'obiettivo di incrementare l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili, contribuendo alla riduzione delle emissioni di CO₂ associate ai consumi energetici dell'azienda e del Gruppo nel suo complesso. L'impianto permetterà di produrre energia elettrica pulita destinata in parte all'autoconsumo, migliorando l'efficienza energetica della struttura e riducendo la dipendenza da fonti energetiche tradizionali.

Il progetto rientra nella strategia aziendale orientata alla sostenibilità e alla responsabilità ambientale, che prevede l'adozione di soluzioni tecnologiche e pratiche operative finalizzate all'ottimizzazione dei consumi energetici. In tale contesto, l'installazione di un impianto fotovoltaico costituisce un intervento concreto volto a migliorare l'efficienza energetica e a ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali.

Progressiva elettrificazione della flotta di autovetture aziendali

La flotta di veicoli aziendali di TPS Group comprende 50 automezzi, molti dei quali destinati a un utilizzo "pool" e con percorrenze generalmente contenute. Pertanto, l'impatto ambientale derivante da questa flotta non risulta particolarmente significativo.

Tuttavia, in linea con il proprio impegno verso la sostenibilità, il Gruppo ha installato autonomamente presso la sede di Torino, in corso Tazzoli, un impianto di ricarica dedicato ai veicoli elettrici e ibridi plug-in, destinato esclusivamente all'uso aziendale. L'impianto è composto da quattro stazioni di ricarica, di cui una operativa dal 2021 e una seconda entrata in funzione nel 2023. Il progetto prevede l'estensione progressiva dell'utilizzo degli impianti

di ricarica per supportare un numero maggiore di veicoli aziendali compatibili con questa tecnologia.

Nel 2025, la flotta è stata arricchita con sette nuovi veicoli mild-hybrid, portando la dotazione elettrica/ibrida complessiva della flotta aziendale a comprendere:

- un veicolo full-electric
- un veicolo full hybrid
- tre veicoli plug-in hybrid
- dodici veicoli mild-hybrid.

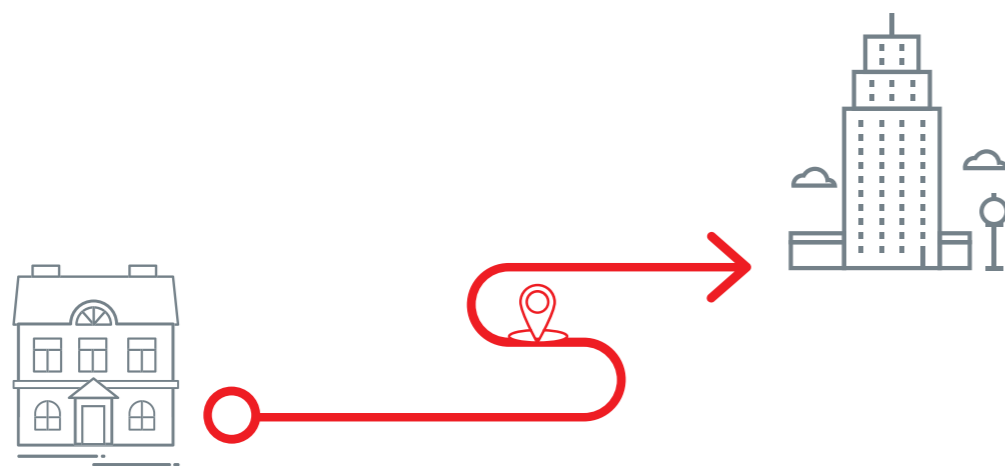
Tuttavia, al fine di contribuire in maniera più concreta e fattiva al suo progetto complessivo di efficientamento energetico, dal 2026, TPS Group ha varato un programma strategico di riposizionamento della propria flotta, deliberando l'acquisizione di soli veicoli full-electric e ibridi plug-in, fatte salve eventuali limitate e motivate eccezioni. Ciò consentirà già dal 2026 di apprezzare un concreto miglioramento nell'efficienza della flotta aziendale, con un obiettivo a medio termine di ridisegno pressoché totale.

Piano spostamenti casa-lavoro

Con l'obiettivo di offrire soluzioni più sostenibili e convenienti per il tragitto casa-lavoro, adattandosi alle diverse esigenze di mobilità dei collaboratori, nel 2025 TPS ha deciso di avviare un'analisi di dettaglio sulle modalità che i suoi dipendenti delle sedi di Torino e Gallarate utilizzano per recarsi in ufficio. A seguito di tale fase di studio è stato predisposto e presentato ai rispettivi uffici municipali un *Piano per gli spostamenti casa-lavoro* di entrambe le sedi, ciascuna delle quali conta un organico superiore ai 100 dipendenti.

Questo piano ha esaminato le possibili opzioni di trasporto alternative all'utilizzo dell'autovettura personale, come ad esempio il car-pooling, l'uso di biciclette, il supporto all'uso dei mezzi pubblici, ecc. L'obiettivo è quello di contribuire a promuovere una mobilità a basso impatto ambientale e di ottimizzare il tempo impiegato nel tragitto.

Il progetto si fonda su un'approfondita analisi delle abitudini di viaggio dei dipendenti; sulla base dei dati raccolti in sede di prima presentazione, già nel 2026 verrà valutata una serie di misure pratiche per favorire l'adozione di modalità di trasporto più ecologiche. In questo modo, il Gruppo TPS intende non solo migliorare il benessere dei suoi collaboratori, ma anche dimostrare il proprio impegno verso una mobilità più verde e responsabile.



Flotta di biciclette elettriche per i dipendenti

Vista la sua attenzione verso il tema della mobilità sostenibile, sin da marzo 2023 il Gruppo TPS ha deciso di mettere a disposizione dei suoi dipendenti una serie di biciclette elettriche, così da contribuire concretamente alla riduzione delle emissioni serra.

Anche nel 2025, TPS Group ha continuato a offrire ai suoi dipendenti la possibilità di utilizzare biciclette aziendali per il tragitto casa-lavoro e per il tempo libero durante i fine settimana. L'utilizzo delle biciclette è organizzato attraverso un portale intranet, dove i dipendenti possono effettuare la prenotazione. Le batterie delle biciclette vengono ricaricate all'interno delle sedi aziendali, garantendo così l'autonomia necessaria per affrontare i percorsi previsti.

L'iniziativa ha coinvolto nel 2025 le sedi aziendali di Gallarate e San Benedetto del Tronto, ma nel corso del 2026 se ne valuterà l'estensione ad altre sedi aziendali del Gruppo TPS.



Noleggi effettuati

321

in totale, 27 noleggi
in media al mese
(6 noleggi a settimana).



Chilometri percorsi

9.376

di cui 3.516
nella sede di Gallarate
e 5.860 nella sede
di San Benedetto del Tronto



CO₂ risparmiata

1,97 t

Rispetto al 2025, si è ridotto drasticamente il numero dei noleggi (da 779 a 321) ma è quasi raddoppiato il numero di chilometri percorsi (da 5.318 a 9.376).

Si evidenzia, inoltre, che le biciclette vengono spesso utilizzate dai dipendenti per spostarsi per motivi di servizio dalla sede di Gallarate verso le sedi dei clienti nell'area gallaratese, a testimonianza di una crescente sensibilità ambientale che coinvolge non solo gli spostamenti di carattere personale.



CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO

Vengono di seguito riportati i consumi energetici di TPS per il triennio 2023-2025, rappresentati in MWh in quanto è stato adottato in via anticipata (Early adoption) il nuovo standard tematico GRI 103: Energy 2025. Tale approccio è coerente con le raccomandazioni del Global Reporting Initiative.

Energia consumata [MWh]			
	2025	2024	2023
Energia elettrica	524,4	521,9	485,3
Acquistata dalla rete	58,0	67,3	43,2
Rinnovabile*	399,3	402,7	411,8
Prodotta da impianto fotovoltaico	74,1	57,8	37,6
<i>Di cui ceduta in rete</i>	<i>(7,0)</i>	<i>(5,9)</i>	<i>(7,3)</i>
Carburante Autoveicoli	639,0	460,3	415,2
Diesel (gasolio) per autotrazione	337,8	297,6	292,0
Benzina per autotrazione	301,3	162,7	123,2
Gas naturale per riscaldamento	180,7	244,2	96,4
Teleriscaldamento	8,9	7,7	-
Totale consumo energia	1.353,1	1.234,1	996,9
<i>Di cui da fonti rinnovabili</i>	<i>466,4</i>	<i>454,6</i>	<i>442,1</i>
Incidenza rinnovabili	34,5%	36,8%	44,3%

* L'energia elettrica riportata include sia la quota approvvigionata tramite Garanzia d'Origine, sia la componente rinnovabile attribuibile al mix energetico nazionale prelevato dalla rete. L'energia elettrica acquistata esclusivamente mediante contratti assistiti da Garanzia d'Origine ammonta a 348,6 MWh, corrispondente al 76,2% del totale dell'energia elettrica acquistata.

** I consumi di carburante sono stati stimati sulla base della spesa sostenuta, tenendo conto del prezzo medio annuo dei carburanti di riferimento.
Fonti (fattori di conversione MWh)

• Benzina, Gas Naturale e Gasolio - Defra UK - greenhouse gas reporting: conversion factors 2025 - gov.uk (www.gov.uk)

Nel 2025 i consumi energetici complessivi del Gruppo si attestano a **1.353,1 MWh**, di cui **466,4 MWh** provenienti da **fonti rinnovabili**, con un'incidenza pari al **34,5%** sul totale.

Nel dettaglio, il fabbisogno di energia elettrica è stato soddisfatto attraverso un mix di approvvigionamenti. Il ricorso a contratti di fornitura di energia elettrica con Garanzia d'Origine, unitamente alla produzione da impianti fotovoltaici, ha consentito di coprire con energia elettrica da fonti rinnovabili circa l'89% del fabbisogno elettrico aziendale. Il dato risulta in lieve incremento rispetto all'esercizio precedente, grazie al progressivo reindirizzamento dei contratti di approvvigionamento verso soluzioni certificate da fonti rinnovabili. In un'ottica di miglioramento continuo, il Gruppo si pone per il 2026 l'obiettivo di incrementare ulteriormente tale quota, ove tecnicamente possibile, al fine di avvicinare l'incidenza dell'energia rinnovabile a valori prossimi al 100%.

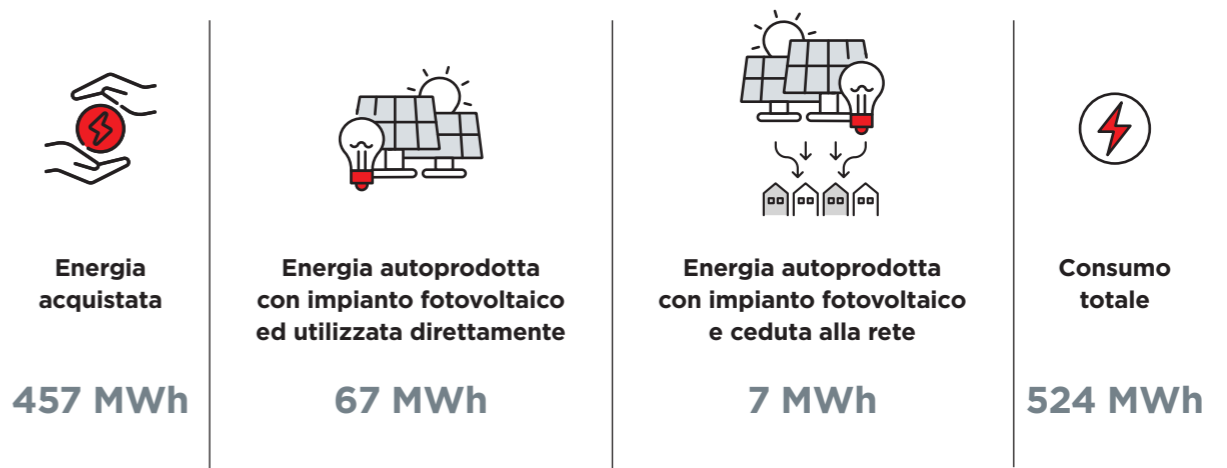
Con riferimento alla produzione interna, nel 2025 l'impianto fotovoltaico della sede di Gallarate, con una potenza installata di 26,88 kW, ha generato 21.797 kWh di energia elettrica, di cui 21.671 kWh autoconsumati, mentre la quota residua è stata immessa in rete. Analogamente, l'impianto installato presso lo stabilimento di HB Technology S.r.l. a Faggiano, con potenza pari a 48,6 kW, ha prodotto complessivamente 52.285 kWh; di tale volume, 45.445 kWh (pari all'87%) sono stati destinati all'autoconsumo, mentre la restante parte è stata ceduta alla rete.

I consumi energetici legati alla mobilità aziendale ammontano complessivamente a 639,0 MWh, in aumento rispetto all'esercizio precedente per via dell'ampliamento della flotta.

Per quanto concerne i consumi termici, il Gruppo registra un utilizzo contenuto di gas naturale, pari a 180,7 MWh, in coerenza con una configurazione impiantistica che privilegia sistemi di riscaldamento elettrico. Le principali eccezioni sono rappresentate dalle sedi di Biella, Nichelino e Pisa.

Infine, si evidenzia che la sede di Piacenza è servita dalla rete cittadina di teleriscaldamento.

I consumi di energia elettrica (in MWh)



Dei consumi presentati, 1,9 MWh, pari al 1,5% del consumo totale della sede di Torino, sono stati utilizzati per la ricarica dei veicoli ibridi plug-in in uso alla società, rispetto ai 2,4 MWh (1,8% del consumo totale della sede) registrati nel 2024 e ai 2,2 MWh (1,2% del consumo totale della sede) del 2023.

Consumo di carburante

Nel 2025 i dati complessivi di consumo crescono del 40,7% rispetto all'anno precedente a causa del sensibile incremento del numero di veicoli all'interno della flotta aziendale, che passano da 35 a 50. La crescita nei consumi, comunque contenuta rispetto all'incremento dei veicoli, è attribuibile prevalentemente alla benzina, preferita per i contratti stipulati nel corso del presente esercizio in assenza, fino a questo momento, di un chiaro orientamento verso i veicoli elettrici o ibridi plug-in.

	2025	2024	2023	Variazione 2025 vs 2024
Litri di carburante				
Benzina	33.755	18.143	13.737	86%
Gasolio	34.099	30.087	29.521	13%
Totale	67.854	48.230	43.258	41%

pari a MWh

Totale	639	460	415	38,9%
---------------	------------	------------	------------	--------------

Fonti (fattori di conversione MWh)

- Benzina, Gas Naturale e Gasolio - Defra UK - greenhouse gas reporting: conversion factors 2025 - gov.uk (www.gov.uk)

Indice di intensità energetica

Di seguito si riporta l'indice di intensità relativo all'energia utilizzata, calcolato sulla base del rapporto tra consumi e ricavi.

Intensità energetica - MWh/M€	Unità	2025	2024	2023
Consumi energia	MWh	1.353,1	1.234,1	996,9
Ricavi	M€	51,6	52,3	48,3
Indice intensità	MWH / M€	26,2	23,6	20,6

EMISSIONI GHG

Il dato delle emissioni è riportato in tonnellate equivalenti di anidride carbonica (t CO₂e) e si riferisce alle emissioni dirette (GHG Scope 1 - Greenhouse Gas), unitamente a quelle indirette associate ai consumi dell'energia elettrica (GHG Scope2). TPS ha adottato in via anticipata (Early adoption) il nuovo standard tematico GRI 102: Climate Change 2025. Tale approccio è coerente con le raccomandazioni del Global Reporting Initiative.

Emissioni GHG / CO ₂ - Scope 1+2 Location-based (t CO ₂ e)	2025	2024	2023
Emissioni GHG Scope 1	194,2	163,4	122,6
Emissioni GHG Scope 2 Location based	110,9	123,2	121,3
Emissioni totali Scope 1 + 2 location based	305,0	286,6	243,9

Emissioni GHG / CO ₂ - Scope 1+2 Market-based (t CO ₂ e)	2025	2024	2023
Emissioni GHG Scope 1	194,2	163,4	122,6
Emissioni GHG Scope 2 Market based	29,5	37,6	21,6
Emissioni totali Scope 1 + 2 market based	223,7	201,0	144,2

Le emissioni dirette di GHG - Scope 1

Le emissioni dirette (GHG Scope 1) derivano dai consumi di carburante della flotta aziendale e dal gas naturale utilizzato per il riscaldamento nelle sedi di Biella, Nichelino e Pisa.

Emissioni GHG / CO ₂ - Scope 1 (t CO ₂ e)	2025	2024	2023
Carburante Autoveicoli	157,5	113,4	102,9
Diesel	87,7	75,6	74,1
Benzina	69,8	37,8	28,8
Gas naturale per riscaldamento	36,7	50,0	19,7
Totale - Emissioni Scope 1	194,2	163,4	122,6

Fonti

- Benzina, Gas Naturale e Gasolio - Defra UK - greenhouse gas reporting: conversion factors 2025 - gov.uk (www.gov.uk)

Le emissioni indirette di GHG - Scope 2

Le emissioni indirette (GHG Scope 2) derivano dai consumi energetici di tutti gli edifici provenienti da fornitura esterna (elettricità), al netto della produzione e fornitura dall'impianto fotovoltaico.

Come previsto dai GRI Standard di riferimento, il calcolo delle emissioni indirette da consumo di energia elettrica (GHG - Scope 2) viene presentato secondo due distinti approcci:

- Il metodo location-based prevede di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali per la produzione di energia elettrica.
- Il metodo market-based richiede di determinare le emissioni GHG - Scope 2 derivanti dall'acquisto di elettricità considerando i fattori di emissione specifici comunicati dai fornitori. Per gli acquisti di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili si attribuisce un fattore emissivo di tCO₂e nullo. Nel caso in cui non siano state definiti specifici accordi contrattuali, l'approccio in esame richiede l'utilizzo del fattore di emissione "residual mix" nazionale, ove tecnicamente applicabile.

Emissioni GHG / CO ₂ - Scope 2 (t CO ₂ e)	2025	2024	2023
Carburante Autoveicoli			
Emissioni GHG Scope 2 Location based	110,9	123,2	121,3
Emissioni GHG Scope 2 Market based	29,5	37,6	21,6

Fonti

- Italia - ISPRA - Ministero Ambiente Rapporto 418/2025 - Tab 2.7 GHG emission factors for total electricity production (g CO₂eq/kWh)
- Italia, Svizzera - European Residual Mix - AIB (aib-net.org) Tab 2: Residual Mixes - Market-based method
- Svizzera - European Residual Mix - AIB (aib-net.org) Tab 5: Production Mix



Intensità delle emissioni GHG Scope 1 + Scope 2

Di seguito è riportato l'andamento dell'intensità delle emissioni (rapporto tra le emissioni totali Scope 1 + Scope 2 location based / market based e i ricavi generati nel corso di ciascun esercizio).

Intensità delle emissioni Location-based	Unità	2025	2024	2023
Emissioni Scope 1 + Scope 2 Location-based	t CO ₂ e	305,0	286,6	243,9
Ricavi	M€	51,6	52,3	48,3
Indice intensità	t CO₂e/M€	5,9	5,5	5,0

Intensità delle emissioni Market-based	Unità	2025	2024	2023
Emissioni Scope 1 + Scope 2 Market-based	t CO ₂ e	223,7	201,0	144,2
Ricavi	M€	51,6	52,3	48,3
Indice intensità	t CO₂e/M€	4,3	3,8	3,0

2 Informativa ambientale

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

AZIONI RELATIVE ALL'USO DELLE RISORSE E ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

Vademecum della sostenibilità ambientale

Nel 2025 il Gruppo TPS ha predisposto un Vademecum della Sostenibilità Ambientale, uno strumento volto a promuovere comportamenti responsabili e consapevoli all'interno dell'organizzazione.

Il documento raccoglie linee guida e buone pratiche finalizzate alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività aziendali, con particolare attenzione a:

- uso efficiente dell'energia;
- riduzione dei consumi e delle emissioni;
- corretta gestione e differenziazione dei rifiuti;
- promozione di comportamenti sostenibili nei luoghi di lavoro.

L'obiettivo è integrare la sostenibilità ambientale nelle attività quotidiane, favorendo il coinvolgimento attivo di tutte le persone del Gruppo e contribuendo concretamente alla transizione verso un modello di sviluppo più responsabile.

Il Vademecum rappresenta quindi uno strumento pratico e condiviso per rafforzare la cultura ambientale aziendale e orientare le scelte operative verso il miglioramento continuo delle performance ambientali.

Digitalizzazione dei processi aziendali

Già a partire dal 2023, TPS Group ha intrapreso un processo di digitalizzazione progressiva dei propri flussi aziendali, grazie all'adozione di nuove tecnologie e sistemi di comunicazione, con l'obiettivo di ottimizzare l'efficacia e l'efficienza organizzativa. L'iniziativa ha avuto inizio dai processi aziendali più critici in termini di documentazione movimentata e, di conseguenza, di utilizzo della carta.

Al fine di ridurre l'impatto ambientale, l'azienda ha da sempre incoraggiato i propri dipendenti a limitare l'uso delle stampanti, privilegiando la visualizzazione dei documenti su schermo ogniqualvolta ciò sia possibile e funzionale.

L'obiettivo a lungo termine è quello di eliminare progressivamente gli archivi cartacei in tutte le aree aziendali in cui questa transizione risulti tecnicamente ed operativamente praticabile.

A fronte di tale progetto, si rileva che i consumi di carta registrati nel 2025 si sono quasi dimezzati rispetto all'anno precedente, a testimonianza dell'impegno profuso dall'Azienda e della crescente sensibilità di tutti i suoi addetti rispetto alle tematiche ecologiche.

Questa iniziativa, oltre ad evidenziare l'impegno del Gruppo TPS verso la sostenibilità ambientale, favorisce l'adozione di soluzioni di comunicazione più innovative ed efficienti, coerenti con la riduzione dell'impronta ambientale dei processi aziendali.

Economia circolare

Il termine "economia circolare" si riferisce a un modello di produzione e consumo che mira a estendere il ciclo di vita dei prodotti, riducendo così la generazione di rifiuti.

TPS Group considera l'applicazione di questo modello come un elemento cruciale per la sostenibilità e come una potenziale opportunità di business. Il riutilizzo e il riciclo, infatti, consentono non solo di ridurre i costi, ma anche di minimizzare l'impatto ambientale.

Come è noto, il Gruppo adotta un'accurata gestione dei rifiuti, con particolare attenzione alla raccolta differenziata e, soprattutto, alla gestione dei rifiuti speciali. Per quanto riguarda il "riuso", ogni bene aziendale che non trova più impiego viene valutato per offrirgli una seconda vita. Questo processo include il riutilizzo di scrivanie, mobili e, soprattutto, apparecchiature elettroniche. L'area Information & Communication Technology (ICT) ha infatti il compito di stilare un inventario dei beni non più funzionali per le attività aziendali. Prima di smaltire questi beni come rifiuti speciali, essi vengono analizzati per recuperare le componenti che possono essere eventualmente riutilizzate in altri strumenti informatici.

In alcuni casi, questi beni che per l'uso aziendale risultano obsoleti vengono ceduti ai dipendenti per un uso domestico, contribuendo così a evitare la generazione di rifiuti e soddisfacendo anche alcune esigenze interne.

Nel corso del 2025, sono stati riutilizzati in altre sedi alcuni arredi che risultavano sovrabbondanti nella loro collocazione originaria, mentre non sono state effettuate dismissioni di apparecchiature elettroniche, che invece sono previste per il 2026, con la possibilità di cederle ai dipendenti interessati.

Progetto “plastic free”

TPS Group continua a perseguire il suo impegno nella riduzione dell'uso della plastica all'interno delle proprie sedi aziendali. Nelle aree break, i bicchieri di plastica sono stati sostituiti con bicchieri di carta, mentre le bottiglie di plastica, precedentemente disponibili nei distributori automatici di bevande, sono state eliminate. Al loro posto, sono stati installati, dove tecnicamente possibile, erogatori di acqua potabile refrigerata e addizionata di anidride carbonica, a libero servizio, generando anche un vantaggio economico per i dipendenti. A tale scopo, a ciascun dipendente è stata fornita una borraccia riutilizzabile con il logo di TPS Group.

Con la convinzione che, grazie all'impegno di tutti, sia possibile fare la differenza nella tutela dell'ambiente, questa iniziativa ha consentito al Gruppo di ridurre in modo significativo i rifiuti in plastica.



L'UTILIZZO DELLE RISORSE

La carta

Grazie al progetto di Digitalizzazione dei processi aziendali, i consumi di carta sono in progressiva riduzione. Nel corso del 2025, infatti, si sono quasi dimezzati rispetto all'anno precedente e ridotti a un terzo rispetto al 2023, attestandosi a n. 1,4 tonnellate.

Questo risultato è stato possibile grazie alla politica aziendale con la quale si sollecitano gli addetti a limitare l'uso delle stampanti, privilegiando la visualizzazione dei documenti su schermo in alternativa al consumo di carta.

Un'ulteriore testimonianza della sensibilità aziendale verso la salvaguardia delle risorse naturali.

I RIFIUTI GENERATI

Gestione dei rifiuti

TPS Group è da anni impegnato nella promozione della raccolta differenziata dei rifiuti. Ogni sede è dotata di un'area appositamente dedicata alla raccolta differenziata, accessibile a tutto il personale.

Il 2025 ha visto un rinnovato impegno del Gruppo nella tutela ambientale, con un focus particolare sulla riduzione della quantità di rifiuti e sulla loro corretta separazione. Oltre alla raccolta differenziata di carta, organico e plastica, a titolo di progetto-pilota sono state introdotte in alcune sedi aziendali anche postazioni per la raccolta differenziata delle pile elettriche, permettendo al personale di smaltire in modo semplice e gratuito un rifiuto altamente inquinante e dannoso per l'ambiente. Visto il risultato conseguito, il progetto verrà progressivamente esteso alle altre sedi numericamente rilevanti.

Rifiuti speciali

In considerazione della tipologia delle attività svolte nelle diverse sedi del Gruppo, TPS Group produce una quantità molto limitata di rifiuti speciali, che vengono comunque recuperati o smaltiti tramite operatori specializzati, in conformità con la normativa nazionale vigente.

Il volume di rifiuti speciali generato nel 2025 è totalmente attribuibile alle attività della sede di Biella.

Rifiuti generati per categoria (t)	2025		Totale
	Recupero	Smaltimento	
Rifiuti pericolosi	-	-	-
Pitture e vernici di scarto	-	0,1	0,1
Scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	2,0	-	2,0
Altri solventi	1,2	-	1,2
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose	0,1	-	0,1
Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	0,1	-	0,1
Filtri dell'olio	0,2	-	0,2
Batterie al piombo	0,4	-	0,4
Totale	4,0	0,1	4,1
Rifiuti non pericolosi			
Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi	-	-	-
Pneumatici fuori uso	0,7	-	0,7
Toner per stampa esauriti	-	-	-
Totale	0,7	-	0,7
Totale rifiuti generati	4,7	0,1	4,8
	97,1%	2,9%	



3

Informativa sociale



3 Informativa sociale

FORZA LAVORO PROPRIA

POLITICHE RELATIVE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA

TPS Group adotta politiche di gestione delle Risorse umane orientate allo sviluppo delle competenze, alla valorizzazione del capitale umano e al miglioramento continuo delle performance organizzative. La gestione del personale rappresenta un elemento strategico per il successo aziendale e si fonda sul riconoscimento del valore della diversità e delle capacità individuali di ciascun collaboratore.

Il Gruppo promuove attivamente pari opportunità e inclusione, garantendo condizioni di lavoro eque e non discriminatorie, indipendentemente da genere, età, origine etnica, orientamento sessuale o inquadramento professionale. Le politiche aziendali sono improntate al rispetto dei principi di equità, meritocrazia e valorizzazione delle competenze.

In tale contesto, il Gruppo incentiva la formazione continua e lo sviluppo professionale dei propri collaboratori, sostenendo percorsi di aggiornamento e accrescimento delle competenze tecniche e trasversali.

Parallelamente, il Gruppo è impegnato nella promozione del benessere organizzativo, attraverso iniziative volte a favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa e a creare un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e motivante.

Le principali aree in cui si esplicano le politiche di sviluppo del personale sono:

- Formazione ed aggiornamento
- Benessere e conciliazione tra la vita professionale e la vita privata
- Promozione dell'inclusione e della diversità

Al di là degli aspetti professionali, il rapporto con i dipendenti e i collaboratori – così come quello con i clienti ed i fornitori – è improntato al massimo rigore nel rispetto delle normative vigenti, sia in materia di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro che nell'ambito degli aspetti amministrativi e di responsabilità nei rapporti tra i diversi soggetti nell'ambito contrattuale.

Assunzione e retention

TPS Group nel 2025 ha registrato un incremento del personale in forza rispetto all'anno precedente. Nonostante le criticità che nel corso dell'esercizio hanno interessato alcuni settori di mercato, in particolare quello automotive, il Gruppo è riuscito a riqualificare, grazie ad interventi formativi mirati, e a reimpiegare su nuove linee di business le risorse interessate dalla riduzione di attività, confermando la propria capacità di adattamento e resilienza organizzativa.

Nel corso degli anni, TPS Group ha adottato una specifica policy di coinvolgimento e *retainment* del personale, all'interno della quale trova spazio una strategia strutturata di stabilizzazione dei dipendenti. Come risultato di tale impostazione, anche nel 2025 oltre il 95% della forza lavoro complessiva opera nell'ambito dell'organizzazione aziendale con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Peraltro, tutti i contratti a tempo determinato presentano attualmente una concreta prospettiva di trasformazione a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda il turnover, si evidenzia che il 2025 ne ha registrato un moderato incremento rispetto all'anno precedente, passando dal 2,5% al 3,0, rimanendo comunque su livelli complessivamente contenuti. Le politiche di formazione continua e il rafforzamento delle iniziative di welfare aziendale continuano infatti a rappresentare leve strategiche per sostenere la stabilità e l'attrattività dell'organizzazione.

Il Gruppo conferma il proprio impegno nel creare condizioni favorevoli a consolidare il senso di appartenenza e la motivazione delle proprie persone, promuovendo percorsi di crescita e iniziative mirate ad accrescere la fidelizzazione, con particolare attenzione alle fasce di lavoratori maggiormente esposte a possibili proposte di ricollocazione.



Ricerca, selezione ed assunzione del personale

TPS Group definisce annualmente in sede di budget il piano delle nuove assunzioni, a seguito di un'attenta analisi dei fabbisogni espressi da ciascuna area di business.

In tale contesto, l'area Risorse Umane (HR) riveste un ruolo centrale, gestendo i rapporti con il personale sin dalle fasi di selezione e accompagnando le risorse lungo l'intero percorso professionale all'interno del Gruppo.

Ove possibile, e in via prioritaria rispetto al ricorso a nuove assunzioni dall'esterno, la funzione HR verifica la possibilità di coprire le posizioni vacanti con personale già in forza, attivando processi di **Job Rotation** volti a valorizzare competenze interne e favorire la crescita professionale.

Qualora la copertura della posizione debba essere gestita mediante un'assunzione dall'esterno, l'iter di selezione è articolato in più fasi:

Prima fase

- Confronto con i responsabili per raccogliere le informazioni relative alle mansioni e al ruolo che il/la candidato/a dovrà ricoprire all'interno dell'azienda;
- Definizione del profilo ricercato, stabilendo le competenze, le qualifiche e le attitudini necessarie per ricoprire la posizione vacante;
- Una volta definita la posizione organizzativa e il profilo della risorsa da ricercare, si procede alla stesura della *job description*, ossia l'annuncio da pubblicare e diffondere;
- Successivamente, la *job description* viene pubblicata nell'apposita sezione del sito web aziendale e su altri canali di ricerca e selezione, come ad esempio il profilo LinkedIn del Gruppo;

Seconda fase

- In questa seconda fase, a seguito dello screening dei curricula, vengono avviati i colloqui di selezione, che sono per lo più condotti da specialisti interni dell'area Risorse Umane. I colloqui vengono sempre svolti in maniera equa, oggettiva e nel rispetto delle diversità e della parità di genere;
- Il recruiter incontra i candidati per un primo colloquio;
- I candidati ritenuti idonei al primo colloquio sono invitati a un secondo colloquio, che si svolge con il responsabile dell'area a cui sono destinati e ha un carattere conoscitivo e tecnico;
- Al termine del secondo colloquio, il recruiter e il responsabile dell'area effettuano una valutazione congiunta dei candidati intervistati, basandosi sulle informazioni raccolte e sulle caratteristiche individuali di ciascuno; dopo questa analisi, viene presa una decisione condivisa riguardo alla risorsa da proporre per l'assunzione;
- Il recruiter definisce le condizioni economiche e contrattuali da offrire al candidato/a selezionato/a per la posizione ricercata e ne propone l'assunzione alla Direzione aziendale;

Terza fase

- L'ultima fase del processo inizia con la presentazione dell'offerta economica e contrattuale al/la candidato/a. Quando il candidato/a decide di accettare la proposta, si procede con la preparazione della documentazione necessaria per l'assunzione, che include la lettera d'intenti e il contratto di lavoro. Tali documenti contengono tutti gli elementi necessari per chiarire le condizioni normative applicabili al rapporto di lavoro, in conformità con il D.lgs. n. 104/2022 (c.d. "Decreto trasparenza");
- Infine, il processo di onboarding per le nuove risorse prevede che, nel loro primo giorno di lavoro, dopo aver partecipato alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, incontrino il Responsabile HR di riferimento, che fornirà tutte le informazioni necessarie riguardo al rapporto di lavoro, ai regolamenti aziendali e alle dotazioni disponibili, consegnando loro un "Welcome Kit" contenente tutti i documenti pertinenti;
- La nuova risorsa sarà poi accompagnata dal Responsabile d'area, che la presenterà ai colleghi e le illustrerà le attività che dovrà svolgere.

Sostegno all'occupazione giovanile

Il Gruppo TPS conferma il proprio impegno a favore dell'occupazione giovanile, considerata una leva strategica per garantire crescita sostenibile, innovazione e continuità nel tempo.

La maggior parte delle nuove assunzioni effettuate nel 2025 infatti ha riguardato lavoratori under 30, a conferma della volontà del Gruppo di favorire il ricambio generazionale e di investire sulle professionalità emergenti.

Per agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, il Gruppo ha consolidato nel tempo strette relazioni con Università e Istituti Tecnici Superiori (ITS), promuovendo una sinergia tra sistema educativo e impresa che costituisce un elemento chiave per un inserimento efficace e qualificato nel mercato del lavoro. In questo contesto si inserisce anche la prosecuzione dell'esperienza della Training Academy di onboarding, che testimonia la visione strategica del Gruppo nel valorizzare e sviluppare il capitale umano fin dalle prime fasi dell'inserimento.

Le modalità di inserimento dei giovani variano in funzione delle competenze e delle esperienze maturate. Nella maggior parte dei casi, le assunzioni avvengono tramite contratti di lavoro a tempo indeterminato; in taluni casi, laddove la preparazione dei neoassunti sia ancora da consolidare, si ricorre a contratti di apprendistato di secondo o terzo livello. In alcune situazioni vengono attivati tirocini curriculari o extracurriculari, strumenti particolarmente utili per studenti prossimi al termine del percorso di studi o neodiplomati/neolaureati. Nel 2025 si è registrato un incremento nel numero di tirocini attivati rispetto all'esercizio precedente. In particolare, sono stati inseriti 5 giovani attraverso tirocini curriculari e 10 mediante tirocini extracurriculari. Tali esperienze consentono ai giovani di acquisire competenze tecnico-operative e di sviluppare una piena consapevolezza del contesto aziendale, facilitandone così l'ingresso strutturato e duraturo nel mondo del lavoro.

Nel 2025 la percentuale del personale under 30 è stata pari a oltre il 33%, in crescita di oltre 5 punti percentuali rispetto all'esercizio precedente.



COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Meccanismi di coinvolgimento del personale

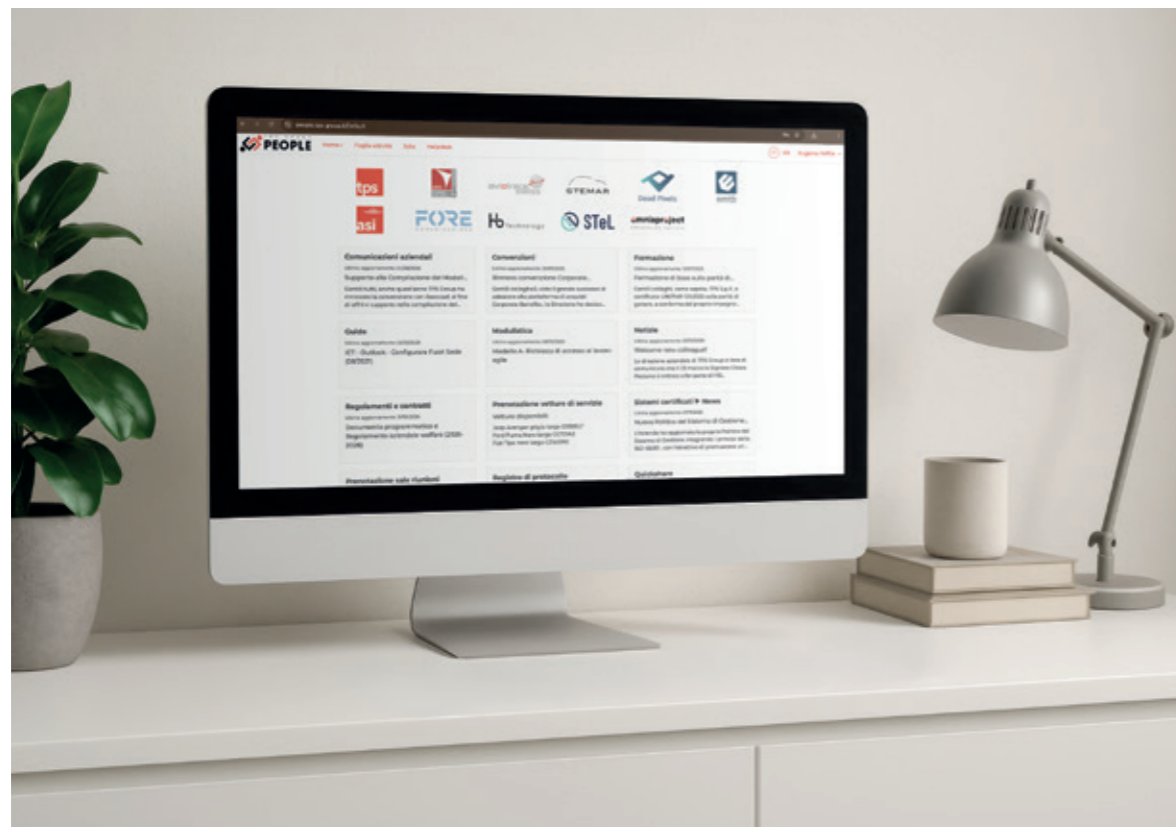
Per favorire una comunicazione interna efficace e coinvolgere il personale nella vita aziendale e nelle iniziative promosse dalla società, TPS Group gestisce un portale intranet aziendale denominato **People**.

La piattaforma è stata progettata e sviluppata internamente dal team di sviluppo informatico aziendale, che ne cura costantemente l'aggiornamento e l'evoluzione. Il portale è gestito dal team Risorse umane, che lo utilizza come principale strumento di diffusione di comunicazioni e informazioni rivolte ai dipendenti.

Grazie al portale People, tutto il personale viene costantemente aggiornato sulle principali novità aziendali e sulle iniziative del Gruppo.

A titolo esemplificativo, in occasione di ogni nuovo inserimento all'interno del Gruppo viene pubblicato un breve messaggio di benvenuto che riporta il nome del nuovo collaboratore, il ruolo ricoperto e la sede operativa di riferimento.

Questa modalità rappresenta uno strumento concreto per condividere con tutto il personale i nuovi ingressi in azienda e favorire un senso di appartenenza alla crescita e allo sviluppo del Gruppo, oltre ad agevolare la conoscenza e l'integrazione dei nuovi addetti.



TPS Awards e Annual Meeting

Da alcuni anni, in occasione delle festività natalizie, TPS Group organizza un evento dedicato a tutti i dipendenti del Gruppo. Si tratta di un momento di incontro e condivisione durante il quale vengono presentati i risultati conseguiti nel corso dell'anno e illustrati gli obiettivi per l'esercizio successivo.

Nel corso dell'incontro di fine 2025 sono stati inoltre assegnati i *TPS Awards*, riconoscimenti istituiti dall'azienda per valorizzare i Senior Talent e gli Young Talent. In particolare, sono stati premiati i collaboratori con oltre 30 anni di anzianità di servizio, un traguardo che testimonia l'impegno, la professionalità e la dedizione dimostrati nel tempo, nonché il solido legame costruito con l'Azienda.

Accanto a loro, sono stati riconosciuti anche alcuni giovani talenti che, grazie a determinazione, competenza e spirito innovativo, si sono distinti nel corso dell'anno per il contributo apportato alle attività del Gruppo.

L'evento ha rappresentato un'importante occasione per valorizzare i diversi contributi generazionali, rafforzare il senso di appartenenza e consolidare il legame tra le persone e l'organizzazione. Un momento significativo per condividere i risultati raggiunti e delineare insieme le prospettive future.





Giornata Internazionale della donna

In occasione della Giornata Internazionale della Donna, l'8 marzo 2025 il Gruppo TPS ha voluto celebrare tutte le proprie collaboratrici con un gesto simbolico di riconoscimento e apprezzamento.

Per l'occasione, infatti, TPS Group ha offerto a tutti i colleghi interessati un libro legato al tema della giornata. L'opera racconta infatti le esperienze di donne che, nei rispettivi ambiti di competenza, hanno contribuito a costruire una coscienza femminile più consapevole e indipendente, affrontando sfide per realizzare i propri sogni e affermare la propria identità.

Con questo piccolo gesto, il Gruppo TPS ha voluto festeggiare tutte le donne che, con talento e passione, contribuiscono quotidianamente al successo delle attività aziendali.

L'iniziativa si inserisce nel più ampio impegno del Gruppo a valorizzare le persone, sostenere la parità di genere e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e motivante.



AZIONI SVOLTE NEI CONFRONTI DELLA FORZA LAVORO PROPRIA

Il Gruppo TPS ha avviato un insieme strutturato di iniziative di welfare con l'obiettivo di promuovere il benessere dei dipendenti e rafforzarne il coinvolgimento nei processi di sviluppo e crescita aziendale.

L'approccio adottato è disciplinato da uno specifico Regolamento aziendale, rinnovato con cadenza triennale e aggiornato periodicamente per recepire nuove iniziative e strumenti di supporto. L'edizione in vigore nel 2025, emanata all'inizio del 2023, ha avuto validità fino al termine del passato esercizio.

Il Regolamento comprende inoltre interventi mirati alla valorizzazione del capitale umano e al consolidamento del senso di appartenenza, nella convinzione che la crescita delle persone rappresenti un elemento essenziale per il successo sostenibile del Gruppo.

Di seguito, alcune delle iniziative previste dal Regolamento:



TPS Talent Finder

Si tratta di un'iniziativa strutturata di *Employee Referral Program* (ERP) pensata per incentivare la partecipazione attiva di tutti i dipendenti nell'individuazione di nuovi talenti. Attraverso questo programma, ciascun collaboratore può proporre all'area Risorse umane professionisti qualificati che possano essere in linea con le esigenze del Gruppo e che siano motivati a intraprendere un percorso professionale al suo interno.

Le candidature segnalate vengono sottoposte a un'attenta analisi da parte delle Risorse umane e, se rispondenti ai requisiti richiesti, avviate al normale iter di selezione previsto dall'Azienda.

Qualora il percorso si concluda con l'assunzione del candidato presentato, al dipendente promotore viene riconosciuto un incentivo economico, quale forma di valorizzazione e di riconoscimento del contributo offerto.

Il programma ha l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e la cultura aziendale, trasformando ogni collaboratore in ambasciatore dell'organizzazione e protagonista attivo nella crescita e nello sviluppo del capitale umano.



Sostegno alla genitorialità - *Childcare*

Il Gruppo TPS ha introdotto da tempo una misura per sostenere la genitorialità, dedicata quindi ai dipendenti che diventano genitori, con l'obiettivo di offrire un supporto economico concreto in una fase particolarmente significativa della vita familiare.

In coerenza con l'attenzione che il Gruppo riserva al tema dell'equilibrio tra vita professionale e personale, l'iniziativa mira a facilitare la gestione degli impegni quotidiani dei neogenitori, contribuendo al contempo a rafforzare il loro legame con l'azienda.

Il programma prevede un rimborso delle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza agli asili nido fino a un massimo di 1.200 euro annui. Il beneficio è destinato a tutti i dipendenti del Gruppo con figli di età inferiore ai tre anni.



Aumento dei giorni di congedo di paternità

Il congedo di paternità rappresenta uno strumento fondamentale di tutela previsto dall'ordinamento italiano, che consente ai padri lavoratori dipendenti di assentarsi dal lavoro con diritto alla retribuzione in occasione della nascita, dell'adozione o dell'affidamento di un figlio. La normativa attuale prevede un periodo obbligatorio di 10 giorni, utilizzabile tra i due mesi antecedenti e i cinque mesi successivi all'evento.

In coerenza con la propria visione orientata al benessere delle persone, TPS Group ha deciso di andare oltre gli obblighi di legge, introducendo una misura migliorativa a favore dei neo-papà. L'azienda riconosce infatti ulteriori 10 giorni di congedo retribuito, che si aggiungono a quelli previsti dalla normativa, ampliando così il tempo che i padri possono dedicare alla famiglia in un momento particolarmente delicato e significativo.

Questa scelta riflette la volontà del Gruppo di promuovere una cultura aziendale inclusiva, attenta alla condivisione delle responsabilità genitoriali e al sostegno concreto delle famiglie. L'estensione del congedo non è solo un beneficio aggiuntivo, ma un segnale tangibile dell'impegno di TPS nel favorire un equilibrio sostenibile tra vita privata e professionale, valorizzando il ruolo attivo dei padri nel percorso di crescita dei figli.



Contributi economici per l'acquisto dei libri di testo scolastici

Si tratta di una misura di sostegno economico destinata alle spese per i libri di testo.

L'iniziativa prevede l'erogazione, su richiesta del dipendente, di un contributo annuale il cui importo varia in funzione del livello di istruzione frequentato. Il beneficio è destinato ai figli iscritti alla scuola secondaria di primo grado, alla scuola secondaria di secondo grado o a corsi universitari.

Attraverso questo intervento, il Gruppo conferma la propria attenzione verso la formazione delle nuove generazioni, contribuendo in modo concreto ad alleggerire i costi che gravano sulle famiglie quando avviano i figli verso percorsi scolastici e accademici.



Borse di studio per studenti meritevoli

Con questa iniziativa, TPS Group vuole sostenere le famiglie dei propri dipendenti attraverso l'assegnazione di borse di studio destinate ai figli che abbiano concluso con risultati di merito il precedente ciclo di studi e desiderino proseguire il proprio percorso formativo. Il Gruppo riconosce infatti il valore della formazione e dell'impegno personale quali leve fondamentali di crescita.

Il programma rappresenta un segnale tangibile di attenzione verso i giovani meritevoli, accompagnandoli nelle fasi successive del loro cammino educativo e contribuendo a valorizzarne talento e determinazione.



Sostegno finanziario

Insieme agli obiettivi professionali e aziendali che l'Azienda condivide con i propri collaboratori, il Gruppo TPS ritiene essenziale sostenere anche i progetti personali e familiari di ciascun dipendente. Con questa consapevolezza, è stata varata un'iniziativa di supporto a loro dedicata, che consiste nella possibilità di accedere a un prestito economico a tasso zero, rimborsabile in 36 o 48 mesi.

L'Azienda pone le persone al centro della propria visione e, attraverso questa misura, intende fornire un aiuto tangibile nei momenti di bisogno o nella realizzazione di progetti importanti. L'obiettivo è ridurre il ricorso a forme di finanziamento più onerose e vincolanti come, ad esempio, la cessione del quinto dello stipendio, favorendo soluzioni più sostenibili e vantaggiose per i propri collaboratori.



Sostegno sanitario

Le spese sanitarie rappresentano oggi un impegno economico rilevante per i lavoratori e le loro famiglie, spesso imprevedibile e talvolta gravoso. TPS Group ha quindi deciso di mettere a disposizione strumenti mirati a facilitare l'accesso alle cure necessarie, riducendo l'impatto finanziario sulle famiglie.

Per incrementare la tutela sanitaria dei dipendenti, il Gruppo ha deciso di integrare i piani sanitari già previsti dal Fondo sanitario del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato. Grazie a questa iniziativa, il personale coinvolto può accedere a prestazioni sanitarie aggiuntive, gratuite presso le strutture convenzionate o rimborsabili, a complemento dei servizi garantiti dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN) e dal Fondo sanitario contrattuale.

Il CCNL già prevede un contributo aziendale finalizzato a offrire coperture sanitarie supplementari rispetto a quelle generali. Con questo intervento, TPS Group ha voluto potenziare ulteriormente i servizi disponibili, attivando per alcune società del Gruppo una polizza assicurativa integrativa rispetto al fondo contrattuale.



Convenzioni aziendali - Adesione ad un portale esterno dedicato

TPS ha scelto di aderire a una piattaforma esterna dedicata agli acquisti online a condizioni agevolate, completamente gratuita per tutti i dipendenti del Gruppo. Il portale consente di accedere a sconti su prodotti e servizi offerti da numerosi marchi, spesso più vantaggiosi rispetto a quelli disponibili sui singoli siti delle aziende partner.

Attraverso questa iniziativa, TPS Group intende sostenere il proprio personale e le loro famiglie anche nelle attività legate al tempo libero, contribuendo al miglioramento del benessere psicofisico e offrendo al contempo concrete opportunità di risparmio.



Assorbenti igienici gratuiti in Azienda

Nel 2025 il TPS Group ha introdotto un'ulteriore iniziativa a sostegno del benessere delle proprie collaboratrici, mettendo a disposizione assorbenti igienici gratuiti, distribuiti tramite dispenser installati all'interno dei servizi igienici aziendali.

I prodotti sono accessibili negli spazi comuni, con l'obiettivo di garantire comfort, praticità e supporto nel corso della giornata lavorativa.

Interventi concreti e quotidiani possono contribuire in modo significativo alla qualità dell'ambiente di lavoro. Questa iniziativa si inserisce infatti nel più ampio impegno del Gruppo TPS volto a promuovere il benessere e la serenità di tutte le persone che fanno parte dell'organizzazione.



Programma di membership con il FAI - FONDO PER L'AMBIENTE ITALIANO

Anche nel 2025 il Gruppo TPS ha confermato il proprio sostegno al FAI - Fondo per l'Ambiente Italiano, aderendo al programma di membership aziendale *Corporate Golden Donor*.

Il patrimonio paesaggistico e culturale italiano, tutelato e valorizzato dal FAI, rappresenta un capitale unico al mondo e costituisce una risorsa fondamentale per lo sviluppo e la promozione del nostro Paese.

Grazie all'adesione di TPS al programma *Corporate Golden Donor*, tutto il personale ha la possibilità di iscriversi al FAI beneficiando di sconti esclusivi. Inoltre, in virtù della partecipazione aziendale al programma, il FAI ha messo a disposizione 100 biglietti gratuiti per l'ingresso ai beni gestiti. L'iniziativa ha riscosso un notevole successo, con tutti i biglietti rapidamente assegnati, a testimonianza della crescente sensibilità dei dipendenti verso la salvaguardia del patrimonio culturale e della loro partecipazione attiva alle iniziative di valorizzazione del territorio.



I DIPENDENTI

I dati di seguito rendicontati si riferiscono all'organico in forza al 31/12 di ciascun anno.

	2025					2024					2023				
	Donne		Uomini		Totale	Donne		Uomini		Totale	Donne		Uomini		Totale
Dipendenti per collocazione in ruoli chiave / genere	13	29,5%	31	70,5%	44	12	27,3%	32	72,7%	44	11	25,0%	33	75,0%	44
Dipendenti per area geografica	131	21,3%	485	78,7%	616	128	21,2%	476	78,8%	604	133	22,0%	472	78,0%	605
Italia	126	20,5%	475	77,1%	601	124	20,5%	468	77,5%	592	130	21,5%	464	76,7%	594
Estero	5	0,8%	10	1,6%	15	4	0,7%	8	1,3%	12	3	0,5%	8	1,3%	11
Dipendenti per qualifica/genere	131	21,3%	485	78,7%	616	128	21,2%	476	78,8%	604	133	22,0%	472	78,0%	605
Dirigenti	1	0,2%	8	1,3%	9	1	0,2%	7	1,2%	8	1	0,2%	8	1,3%	9
Quadri/Impiegati	130	21,1%	440	71,4%	570	127	21,0%	431	71,4%	558	132	21,8%	425	70,2%	557
Operai	-	0,0%	37	6,0%	37	-	0,0%	38	6,3%	38	-	-	39	6,4%	39
Dipendenti per tipologia di contratto/genere	131	21,3%	485	78,7%	616	128	21,2%	476	78,8%	604	133	22,0%	472	78,0%	605
A tempo determinato	2	0,3%	24	3,9%	26	4	0,7%	29	4,8%	33	6	1,0%	21	3,5%	27
A tempo indeterminato	129	20,9%	461	74,8%	590	124	20,5%	447	74,0%	571	127	21,0%	451	74,5%	578
Dipendenti per impiego orario/genere	131	21,3%	485	78,7%	616	128	21,2%	476	78,8%	604	133	22,0%	472	78,0%	605
Full time	111	18,0%	470	76,3%	581	108	17,9%	462	76,5%	570	114	18,8%	459	75,9%	573
Part time	20	3,2%	15	2,4%	35	20	3,3%	14	2,3%	34	19	3,1%	13	2,1%	32
Dipendenti per fascia d'età/genere	131	21,3%	485	78,7%	616	128	21,2%	476	78,8%	604	133	22,0%	472	78,0%	605
Under 30	34	5,5%	172	27,9%	206	28	4,6%	141	23,3%	169	29	4,8%	153	25,3%	182
Da 31 a 50 anni	66	10,7%	239	38,8%	305	69	11,4%	243	40,2%	312	76	12,6%	241	39,8%	317
Over 50	31	5,0%	74	12,0%	105	31	5,1%	92	15,2%	123	28	4,6%	78	12,9%	106
Nuove assunzioni per fascia d'età/genere (*)	10	13,9%	62	86,1%	72	13	17,6%	61	82,4%	74	18	16,5%	91	83,5%	109
Under 30	4	5,6%	43	59,7%	47	5	6,8%	39	52,7%	44	9	8,3%	61	56,0%	70
Da 31 a 50 anni	4	5,6%	16	22,2%	20	7	9,5%	17	23,0%	24	5	4,6%	22	20,2%	27
Over 50	2	2,8%	3	4,2%	5	1	1,4%	5	6,8%	6	4	3,7%	8	7,3%	12
Nuove assunzioni per area geografica (*)	10	13,9%	62	86,1%	72	13	17,6%	62	82,4%	75	18	16,5%	91	83,5%	109
Italia	10	13,9%	62	86,1%	72	13	17,6%	62	82,4%	75	18	16,5%	91	83,5%	109
Estero	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	-	0,0%	-
Cessazioni per fascia d'età/genere	5	8,3%	55	91,7%	60	22	29,3%	53	70,7%	75	23	39,0%	36	61,0%	59
Under 30	1	1,7%	25	41,7%	26	7	9,3%	27	36,0%	34	1	1,7%	20	33,9%	21
Da 31 a 50 anni	4	6,7%	21	35,0%	25	10	13,3%	23	30,7%	33	16	27,1%	13	22,0%	29
Over 50	-	0,0%	9	15,0%	9	5	6,7%	3	4,0%	8	6	10,2%	3	5,1%	9
Cessazioni per area geografica	5	8,3%	55	91,7%	60	22	29,3%	53	70,7%	75	23	39,0%	36	61,0%	59
Italia	5	8,3%	55	91,7%	60	22	29,3%	53	70,7%	75	23	39,0%	36	61,0%	59
Estero	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	-	0,0%	-
Turnover per fascia d'età/genere	3	15,8%	16	84,2%	19	5	33,3%	10	66,7%	15	5	21,7%	18	78,3%	23
Under 30	1	5,3%	10	52,6%	11	2	13,3%	9	60,0%	11	4	17,4%	13	56,5%	17
Da 31 a 50 anni	1	5,3%	6	31,6%	7	3	20,0%	1	6,7%	4	1	4,3%	5	21,7%	6
Over 50	1	5,3%	-	0,0%	1	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	-	0,0%	-
Turnover per area geografica	3	15,8%	16	84,2%	19	5	33,3%	10	66,7%	15	5	21,7%	18	78,3%	23
Italia	3	15,8%	16	84,2%	19	5	33,3%	9	60,0%	14	5	21,7%	18	78,3%	23
Estero	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	1	6,7%	1	-	0,0%	-	0,0%	-

I LAVORATORI NON DIPENDENTI

Per lo svolgimento di specifiche attività professionali a carattere non continuativo, nel 2025 Gruppo TPS si è avvalso di 53 lavoratori non dipendenti. Di questi, 41 hanno operato tramite contratti di consulenza con Partita IVA e 12 attraverso contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Inoltre, come già indicato, sono stati inseriti 5 giovani attraverso tirocini curriculari e 10 mediante tirocini extracurriculari.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Al personale di TPS Group impiegato presso società italiane, pari al 98% del totale dei dipendenti, viene applicato un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

Questa scelta garantisce un quadro normativo chiaro e strutturato, assicurando tutele, diritti e condizioni contrattuali in linea con la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva nazionale:

- Alla maggior parte di questi dipendenti, inclusi quelli della controllante, si applica il CCNL METALMECCANICA - Aziende Industriali;
- La Aviotrace Swiss S.A., società di diritto svizzero, ha in essere con ciascuno dei propri dipendenti un contratto di lavoro stipulato su base privata, vista l'assenza in Svizzera di un Contratto Nazionale applicabile al settore aziendale di attività;
- La FORE Communication Poland sp. z.oo, società di diritto polacco, ha in essere con ciascuno dei propri dipendenti un contratto di lavoro stipulato su base privata, visto che in Polonia la normativa non prevede contratti di carattere nazionale;
- La società statunitense del Gruppo (HB Aerospace Center USA) sottoscrive con i propri dipendenti contratti di lavoro stipulati su base privata, nel rispetto della normativa locale;
- La Aviotrace Morocco Sarl-au non ha avuto, nel corso del 2025, alcun dipendente.



DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

TPS Group è un'organizzazione composta da persone che collaborano per il raggiungimento di un obiettivo comune. Tale processo non si esaurisce nella sola dimensione economica, ma mira a favorire il coinvolgimento attivo e il senso di appartenenza di ciascun dipendente, promuovendo una crescita professionale sia individuale che collettiva.

Nel perseguimento di questo obiettivo, TPS valorizza il lavoro di squadra, incoraggia il contributo attivo di ogni risorsa e adotta politiche volte a prevenire qualsiasi forma di esclusione. Questo approccio rappresenta un elemento distintivo dell'organizzazione.

Il rispetto delle persone e delle diversità in ogni loro forma costituisce uno dei valori fondanti del Gruppo. TPS Group contrasta infatti ogni forma di discriminazione e si impegna a garantire il rispetto dei diritti, della dignità e del benessere di tutti i dipendenti attraverso politiche e procedure finalizzate a promuovere un ambiente di lavoro sano, inclusivo e improntato alla parità di trattamento. In tale contesto, la parità di genere riveste un ruolo di assoluta rilevanza all'interno delle strategie di gestione delle risorse umane.

In linea con quanto previsto dal GRI 406-1 (*Non-discrimination*), il Gruppo monitora eventuali episodi di discriminazione mediante specifici canali di segnalazione, inclusi strumenti di whistleblowing, garantendo la massima riservatezza e la tutela delle persone coinvolte. Tutte le segnalazioni vengono sottoposte a verifica interna e, qualora accertate, comportano l'adozione di misure correttive e disciplinari coerenti con il Codice Etico e le policy aziendali. Nel periodo di rendicontazione non si sono registrati episodi di discriminazione.

Il personale femminile

Le politiche retributive applicate a tutto il personale sono definite in conformità ai Contratti collettivi di riferimento e alla normativa vigente, garantendo piena equità e assenza di qualsiasi forma di discriminazione fondata su genere, razza, orientamento religioso o orientamento sessuale.

L'inquadramento contrattuale e il relativo livello retributivo sono determinati esclusivamente sulla base delle attività svolte e delle responsabilità attribuite al ruolo ricoperto.

TPS Group promuove attivamente la parità di genere nei percorsi di crescita professionale, assicurando pari opportunità in termini di inserimento, sviluppo di carriera e riconoscimento economico. La valorizzazione delle persone si fonda unicamente sul merito, sulle competenze e sul contributo professionale apportato all'organizzazione.

Il Codice Etico del Gruppo ribadisce in modo esplicito l'impegno a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione di genere, principio applicato trasversalmente a tutte le funzioni aziendali e a tutte le fasi del processo di selezione e gestione del personale.

Anche nel 2025 la componente femminile ha rappresentato circa il 21% dell'organico complessivo, un dato sostanzialmente stabile rispetto all'esercizio precedente e coerente con la limitata presenza femminile nei percorsi universitari STEM, ambito dal quale il Gruppo attinge la gran parte dei suoi addetti, vista la tipologia delle attività aziendali.

Si evidenzia tuttavia un andamento positivo nella presenza femminile nei ruoli chiave dell'organizzazione, che nel 2025 ha infatti raggiunto il 29%, in crescita rispetto ai due esercizi precedenti.

Certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022

Nel 2024 il Gruppo TPS ha conseguito la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, confermando così il proprio impegno sul tema.

La parità di genere rappresenta uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite e la UNI/PdR 125:2022 definisce le linee guida per l'implementazione di un sistema di gestione volto a promuovere equità, inclusione e valorizzazione delle competenze femminili in azienda.

Si tratta di una certificazione volontaria, prevista dalla Legge 162/2021, che definisce azioni concrete per supportare l'empowerment femminile, prevenire stereotipi e discriminazioni, e orientare la cultura aziendale verso un ambiente sempre più inclusivo e rispettoso delle competenze di tutte le persone.

Nel percorso di certificazione, TPS ha analizzato e monitorato diversi aspetti chiave:

- presenza di donne negli organi amministrativi e di controllo;
- percentuale di occupazione femminile rispetto ai benchmark di settore;
- numero di donne in ruoli dirigenziali o con responsabilità di budget;
- equità salariale a parità di ruolo e competenze;
- tasso di promozioni femminili e accesso equo alla remunerazione variabile;
- tutela della genitorialità, con particolare attenzione alla fruizione dei congedi di paternità.

I risultati ottenuti sono stati coerenti con le prescrizioni della Prassi di riferimento, consentendo dapprima il rilascio e, nel 2025, la conferma della certificazione, che infatti è valida tre anni ed è soggetta a verifica annuale da parte dell'Ente certificatore.

Il conseguimento della certificazione conferma il forte impegno del Gruppo TPS:

- nel ridurre le disuguaglianze di genere;
- nel favorire e migliorare le opportunità di carriera per il personale femminile;
- nel contribuire al raggiungimento degli obiettivi più ampi di sostenibilità e responsabilità sociale.

Per garantire l'efficace attuazione e il monitoraggio continuo della Politica per la Parità di Genere, TPS ha istituito il *Comitato Guida*, coordinato da un membro del Consiglio di amministrazione. Il Comitato ha il compito di verificare l'andamento dei comportamenti aziendali sul tema e proporre iniziative di miglioramento continuo.

Al fine di rendere concreti gli obiettivi di parità di genere, TPS ha adottato la Politica Integrata, che comprende specifiche procedure e iniziative tra cui:

- Policy a sostegno della genitorialità e dei caregiver: promuove il supporto ai dipendenti nella gestione della maternità, paternità e dell'assistenza a familiari anziani o persone con disabilità, favorendo un equilibrio ottimale tra vita privata e lavoro.
- Policy *work-life balance*: fornisce strumenti e indicazioni per sostenere l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e aziendali.

Infine, TPS prevede iniziative di comunicazione interne per sensibilizzare dipendenti e stakeholder sull'importanza della parità di genere, integrando la certificazione nella quotidianità aziendale e rafforzando la cultura inclusiva del Gruppo.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Lo sviluppo e la formazione in TPS

Per il Gruppo TPS la formazione rappresenta uno strumento strategico per affrontare le trasformazioni tecnologiche, culturali e sociali che caratterizzano il contesto in cui opera. Investire nello sviluppo delle competenze dei dipendenti significa non solo favorire la crescita professionale delle persone, ma anche contribuire alla solidità e alla sostenibilità dei risultati economici nel lungo periodo.

Il costante aggiornamento delle competenze consente al Gruppo di migliorare la qualità dei servizi offerti ai clienti e di rispondere con maggiore efficacia alle esigenze che emergono nei diversi contesti operativi. In questo modo l'organizzazione rafforza la propria capacità di innovazione e di individuazione di nuove opportunità di business.

La formazione è inoltre considerata un importante fattore di motivazione per il personale. Attraverso percorsi formativi mirati, i dipendenti hanno la possibilità di ampliare il proprio bagaglio di conoscenze, di sviluppare competenze utili per affrontare nuove sfide professionali e partecipare a progetti aziendali sempre più complessi.

Parallelamente, l'attenzione dedicata allo sviluppo delle competenze costituisce anche un elemento attrattivo per i giovani talenti che si affacciano al mondo del lavoro. Oltre a condizioni contrattuali e retributive allineate ai migliori standard di mercato, il Gruppo TPS offre infatti la possibilità di intraprendere un percorso di crescita professionale strutturato, che consente ai nuovi assunti di costruire nel tempo un solido percorso di carriera all'interno dell'organizzazione.

Il Gruppo TPS incoraggia inoltre la condivisione di conoscenze e il confronto tra colleghi, promuovendo una cultura organizzativa orientata all'apprendimento continuo. In questo contesto, quando gli interventi formativi sono di breve durata e strettamente collegati alle attività operative svolte in azienda o presso i clienti, i corsi possono essere tenuti anche da dipendenti del Gruppo, valorizzando così anche le competenze professionali dei lavoratori con maggior *seniority*. In tali casi vengono organizzati seminari della durata massima di due giornate, mentre per percorsi più articolati e strutturati l'Azienda si avvale del contributo di docenti esterni.

Nel corso del 2025 il Gruppo TPS ha erogato complessivamente 17.159 ore di formazione, a testimonianza dell'impegno costante dedicato allo sviluppo professionale delle proprie persone

Delle ore complessive erogate, 12.854 sono state svolte attraverso attività formative in aula, mentre 4.305 ore sono state realizzate mediante training on the job.

Di seguito si riporta il dettaglio degli interventi formativi effettuati, suddivisi per genere e per qualifica.

	Dipendenti	Ore formazione totali		Ore formazione pro capite	Ore formazione in aula		Ore formazione in aula pro capite
donne	131	2.787	16,2%	21,27	2.077	16,2%	15,85
uomini	485	14.372	83,8%	29,63	10.777	83,8%	22,22
TOTALE	616	17.159	100,0%	27,86	12.854	100,0%	20,87
dirigenti	9	44	0,3%	4,89	44	0,3%	4,89
impiegati	570	17.003	99,1%	29,83	12.698	98,8%	22,28
operai	37	112	0,7%	3,03	112	0,9%	3,03
TOTALE	616	17.159	100,0%	27,86	12.854	100,0%	20,87

Nel 2026 si prevede una crescita delle ore di formazione, fino ad un totale di circa **18.500 ore**.



Sulla base dell'esperienza maturata nel primo triennio di vita della Training Academy aziendale (2021-2023), dal 2024 la sua organizzazione è stata modificata sensibilmente, così da renderla coerente con le esigenze del mercato che, nel frattempo, si erano sensibilmente modificate.

La *TPS Group Training Academy* è stata istituita nel 2021 con l'obiettivo di agevolare l'inserimento e l'integrazione di giovani talenti all'interno dell'azienda, permettendo loro di sviluppare competenze professionali di alto livello nei vari settori operativi del Gruppo. Il programma formativo, di grande rilevanza, aveva anche lo scopo di consolidare un legame solido tra i nuovi assunti e l'azienda, contrastando così il fenomeno della *Great Resignation* che ha colpito il mercato del lavoro globale nel periodo post-Covid.

Tuttavia, visto il cambiamento che ha interessato il contesto industriale negli ultimi anni, l'Azienda ha deciso di ampliare e diversificare la sua Training Academy, estendendo l'offerta non solo ai nuovi ingressi, ma anche alla formazione continua del personale già in servizio.

Per i nuovi assunti

L'organizzazione del piano di studi della Training Academy è stata completamente riorganizzata. Sebbene siano rimasti invariati alcuni contenuti, è stata modificata la loro distribuzione temporale e la durata complessiva dei corsi, che ora dipende dalla tipologia di ciascun modulo formativo.

Nella fase iniziale, oltre a una formazione sulla sicurezza sul lavoro, cruciale per il Gruppo, i nuovi dipendenti approfondiscono contenuti tecnici specifici relativi alla loro area di attività, con lezioni tenute da esperti interni ed esterni.

Successivamente, i partecipanti intraprendono un percorso di formazione on-the-job, in cui vengono affiancati a colleghi più esperti all'interno di team di lavoro. Questo periodo pratico, che può durare anche alcuni mesi, è fondamentale per permettere loro di acquisire le competenze necessarie per svolgere compiti anche in contatto diretto con i clienti.

Dopo qualche mese di attività operativa, i neoassunti affrontano una nuova fase di formazione teorica, focalizzata sulla compliance aziendale, la normativa sulla privacy, il Codice Etico, il Modello Organizzativo secondo il D.Lgs. 231/01 e la sostenibilità. Viene trattato anche il tema della cyber security, visto l'utilizzo massivo dei personal computer nelle attività aziendali, con l'obiettivo di garantire la sicurezza informatica attraverso la conoscenza delle best practice e delle normative rilevanti.

In questa fase vengono anche erogati corsi di specializzazione tecnica. Nei casi in cui il tipo di attività lo richieda, i nuovi assunti partecipano a visite specifiche presso alcuni siti aziendali, per approfondire ulteriormente la loro comprensione operativa e la loro attività progettuale o informatica.

Una fase importante dell'intero processo formativo riguarda lo sviluppo delle Soft Skills, come il lavoro in team e la gestione del tempo, che sono essenziali per una buona integrazione nelle dinamiche aziendali.

Nel 2025, i percorsi di onboarding si sono concentrati in ambiti specifici quali il settore Avionico, Elettrico/Elettronico e le attività di Cost Engineering.

Per il personale già in servizio

Per i dipendenti in forza, è stato potenziato l'intervento della Training Academy ampliando la formazione continua, che aveva già mostrato ottimi risultati negli anni precedenti. Questo programma, incentrato sul bilancio delle competenze individuali e dei fabbisogni formativi, ha coinvolto nel 2025 circa 150 dipendenti con oltre 30 interventi formativi brevi (seminari, tavole rotonde, etc.).

Nel 2025, la formazione per i dipendenti già in servizio, oltre a prevedere una serie di interventi nell'ambito dell'office automation avanzato, ha coperto gran parte degli ambiti operativi aziendali, dall'ingegneria e progettazione alla produzione, dall'automazione industriale agli ambiti aeronautici più avanzati come la DOA (Design Organization) e la POA (Production Organization).

Tale modello formativo, che ha ottenuto un'ottima *redemption* tra il personale coinvolto, verrà confermato anche per il 2026, come segno dell'impegno del Gruppo TPS nella crescita professionale dei suoi dipendenti.

La Training Academy Offsite

L'esperienza positiva con la Training Academy ha portato TPS a espandere la propria offerta formativa anche a livello esterno, avviando la Training Academy Offsite. Questa iniziativa non è destinata ai dipendenti del Gruppo, ma si rivolge a:

- Studenti di istituti tecnici superiori e post-diploma, con l'intento di promuovere l'*employer branding* per un potenziale futuro reclutamento;
- Lavoratori di aziende clienti, con l'obiettivo di rafforzare la partnership commerciale.

Nel 2025, mentre non vi sono state docenze del nostro personale presso i clienti, sono stati organizzati:

- un corso specialistico "AR/VR Game Developer" presso l'ITS di Busto Arsizio in provincia di Varese, della durata di ben 216 ore, che ha formato 24 studenti;
- due corsi presso un istituto post-diploma a Torino:
 - il primo, incentrato su CAD elettrico e meccanico, analisi dei processi e calcolo FEM, ha formato un gruppo di 25 studenti;
 - il secondo, relativo a progettazione meccanica Catia e NX, è stato erogato a ben 4 classi.
- un corso CAD 3D del programma *Techno24 (robotica e mecatronica)* presso l'ITS Prime di Firenze.

Visto l'elevato gradimento delle docenze prestate dagli specialisti TPS, l'incarico per il corso "AR/VR Game Developer" presso l'ITS di Busto Arsizio ci è stato confermato per il biennio 2026-2027 e la collaborazione con l'ITS Prime di Firenze proseguirà anche nel 2026. Per quanto riguarda la collaborazione con l'ITS "Meccatronica e Aerospazio" di Torino, mentre sono tuttora in corso le valutazioni sull'assegnazione di docenze in ambito tecnico, ci è stato assegnato un intervento formativo nell'ambito delle soft-skill degli allievi, orientato alla predisposizione del curriculum e al sostenimento di colloqui di lavoro, che verrà erogato dalla struttura HR aziendale.

Corso di formazione sugli strumenti di Intelligenza Artificiale

Al fine di fornire ai lavoratori un'informazione sull'esistenza e sull'utilità degli strumenti di intelligenza artificiale attualmente disponibili, nel 2025 il Gruppo TPS ha organizzato un primo intervento formativo, destinato al personale con ruoli di responsabilità e di coordinamento, così da consentir loro l'identificazione dei processi aziendali idonei ad essere supportati da questo tipo di tecnologia.

Considerato il crescente impatto dell'intelligenza artificiale sulle attività umane, destinato a produrre effetti rilevanti anche nei settori professionali in cui opera il Gruppo, TPS ritiene infatti fondamentale accrescere la consapevolezza dei propri lavoratori rispetto alle potenzialità e alle opportunità offerte dalle tecnologie di A.I., promuovendo una maggiore comprensione e competenza nell'utilizzo di tali strumenti al fine di favorire lo sviluppo delle competenze digitali e supportare l'innovazione nei processi di lavoro.

Alla luce dell'interesse riscontrato e dell'importanza crescente del tema, nel 2026 il Gruppo TPS prevede di organizzare nuove sessioni formative, con l'obiettivo di coinvolgere ulteriori dipendenti continuando a rafforzare la diffusione di competenze legate all'utilizzo consapevole di questo nuovo strumento.



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

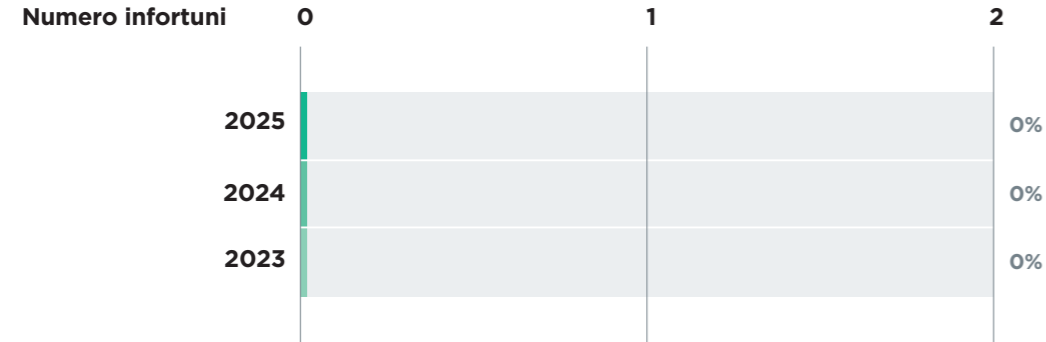
Per TPS Group la tutela della salute e sicurezza sul lavoro rappresenta da sempre un principio guida nella gestione delle proprie attività.

La maggior parte dei collaboratori del Gruppo svolge attività di videoterminalista, caratterizzate da un livello di rischio generalmente contenuto. Tuttavia, l'ingresso negli ultimi anni di società dotate di siti produttivi ha ampliato il perimetro operativo del Gruppo, rendendo necessario un presidio sempre più strutturato e attento dei temi legati alla sicurezza.

In questo contesto, TPS Group promuove un approccio sistematico e preventivo alla gestione dei rischi, fondato sulla costante collaborazione tra Medico Competente, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), con l'obiettivo di prevenire e ridurre al minimo i rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel 2025 non si sono registrati casi né denunce di malattie professionali, sia con riferimento al personale dipendente sia a quello non dipendente. Analogamente, nel triennio 2023-2025 non si sono verificati infortuni non in itinere, né tra il personale dipendente né tra il personale non dipendente.

INFORTUNI SUL LAVORO



In conformità alla normativa vigente, al momento dell'ingresso in servizio ogni neoassunto riceve un'adeguata formazione in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e svolge un corso coerente con i rischi specifici connessi alla mansione svolta.

Al fine di mantenere costantemente elevato il livello di attenzione su tematiche di primaria rilevanza, tutto il personale partecipa inoltre, con cadenza quinquennale, a corsi di aggiornamento obbligatori e, ove necessario, a ulteriori percorsi formativi specifici in funzione dell'attività svolta e dei rischi associati.

Certificazione ISO 45001 Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

A testimonianza del concreto interesse aziendale a promuovere tutte le azioni necessarie per mantenere un ambiente di lavoro sicuro, TPS S.p.A. ha conseguito nel 2025 la certificazione ISO 45001, importante riconoscimento internazionale che attesta l'adozione di un sistema strutturato ed efficace per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La ISO 45001 definisce i requisiti per implementare, mantenere e migliorare un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro. La norma si fonda su un approccio preventivo e sul principio del miglioramento continuo.

In tale ambito, TPS ha provveduto a identificare e valutare i rischi connessi alle proprie attività, ad adottare misure di controllo adeguate, a garantire il rispetto della normativa vigente e a promuovere il coinvolgimento attivo dei lavoratori nei processi di prevenzione e tutela della salute e sicurezza.

La certificazione viene rilasciata da un ente terzo indipendente a seguito di un processo di audit che verifica la conformità del sistema aziendale ai requisiti della norma.

Sebbene come anticipato, per la tipologia di attività svolta, la maggior parte delle risorse operi in contesti a basso rischio, per il Gruppo TPS la sicurezza rappresenta un valore fondamentale e un principio imprescindibile nella gestione quotidiana delle proprie attività. Il conseguimento della certificazione conferma la volontà della Società di adottare standard internazionali di eccellenza e di consolidare una cultura aziendale orientata alla prevenzione, alla responsabilità e alla tutela delle persone.

EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

TPS Group è consapevole che un ambiente di lavoro positivo e stimolante costituisce la condizione fondamentale per valorizzare al massimo il contributo di ciascun collaboratore. Un contesto di questo tipo favorisce un maggiore coinvolgimento nelle dinamiche aziendali, una partecipazione proattiva ai progetti e contribuisce a contenere il turnover.

Per questo motivo, il Gruppo si impegna a garantire ai propri dipendenti una quotidianità lavorativa serena, promuovendo iniziative volte a favorire un equilibrio efficace tra vita professionale e privata.

Oltre a sostenere la crescita professionale, TPS Group riconosce l'importanza del benessere del personale come elemento imprescindibile per il successo e la sostenibilità dell'Azienda nel lungo periodo.

Smart working e orario di lavoro flessibile

Negli ultimi anni il tema del work-life balance ha assunto un'importanza crescente per le persone.

Per favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro, il Gruppo TPS ha introdotto in tutte le sedi e società un sistema di flessibilità d'orario che, nel rispetto degli obiettivi aziendali, consente ingressi scaglionati e permette a ciascun collaboratore di gestire al meglio i propri impegni personali e professionali.

Inoltre, il Gruppo mette a disposizione giornate di smart working, disciplinate dal "Regolamento aziendale in materia di Smart Working", applicabile a tutto il personale. Quando compatibile con le esigenze dell'attività lavorativa, ogni dipendente può richiedere fino a 8 giornate di lavoro da remoto al mese, aumentando così la propria autonomia nella gestione delle attività quotidiane.

Lo smart working, oltre a rappresentare un modello di lavoro innovativo basato sulle tecnologie digitali, contribuisce anche a ridurre l'impatto ambientale derivante dagli spostamenti casa-lavoro.

Queste iniziative, oltre a contribuire agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo, rafforzano l'attrattività di TPS come luogo di lavoro.

Istituzione di una "Banca ferie-permessi solidali"

Un'ulteriore iniziativa avviata dall'Azienda nel 2025 riguarda l'istituzione di una banca ferie e permessi solidali, finalizzata a sostenere i caregiver, ovvero quei lavoratori che si trovano ad affrontare rilevanti esigenze di assistenza nei confronti di familiari anziani, malati e/o con disabilità e che abbiano esaurito la propria dotazione individuale di ferie e permessi.

Se da un lato la normativa nazionale prevede già strumenti di sostegno per i neo-genitori, come i congedi parentali - che il Gruppo TPS ha peraltro ulteriormente ampliato a beneficio dei lavoratori-padri - dall'altro non sono ancora previste specifiche misure legislative a favore di chi assiste familiari nelle condizioni sopra descritte, salvo nei casi più gravi che consentono l'accesso ai permessi previsti dalla Legge 104/1992.

In questo contesto, TPS intende assumere un ruolo attivo nell'attuazione delle iniziative previste dall'art. 24 del D.Lgs. 151/2015 e da alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, che consentono ai lavoratori di cedere volontariamente ferie e permessi maturati a colleghi che si trovino in situazioni di particolare necessità.

A tal fine, è attualmente in fase avanzata un confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove presenti, finalizzato all'attivazione operativa dell'iniziativa all'interno di alcune società del Gruppo.

Maternità e paternità

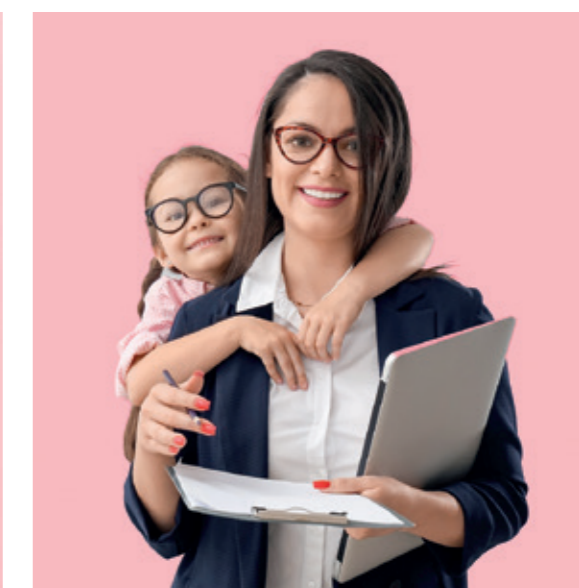
TPS Group si pone l'obiettivo di sostenere i propri addetti e le loro famiglie anche nelle fasi più significative della vita personale e familiare. In caso di nascita o adozione di un figlio, in conformità alla normativa nazionale vigente, il Gruppo garantisce pari opportunità di accesso ai congedi parentali.

Inoltre, come di seguito dettagliato, TPS riconosce ai propri dipendenti ulteriori 10 giorni di congedo di paternità rispetto a quanto previsto dalla disciplina obbligatoria, configurando tale misura come una rilevante iniziativa di welfare aziendale a supporto della genitorialità e dell'equilibrio tra vita privata e professionale.

Nel corso del 2025, hanno usufruito del congedo di maternità o paternità 15 dipendenti.

Di seguito si riepilogano i dati divisi per genere:

	2025			2024			2023		
	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.
Dipendenti aventi diritto del congedo di maternità/paternità obbligatorio in Italia	126	475	601	124	468	592	130	464	594
Numero dipendenti che hanno usufruito del congedo di maternità/paternità obbligatorio	3	12	15	6	5	11	2	11	13
Numero dipendenti rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo di maternità/paternità obbligatorio	3	12	15	6	5	11	2	11	13
Dipendenti ancora in servizio 12 mesi dopo il rientro	6	5	11	2	11	13	-	-	-
Tasso di rientro	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



4

Informativa di governance

4 Informativa di Governance

CONDOTTA DELLE IMPRESE

POLITICHE PER LA CONDOTTA RESPONSABILE DEL BUSINESS

Le politiche per la condotta responsabile del business di TPS Group definiscono l'insieme di principi, regole e pratiche che guidano l'Azienda nello svolgimento delle proprie attività in modo etico, trasparente e sostenibile.

Tali politiche mirano a garantire il rispetto delle normative vigenti, la tutela dei diritti umani, la promozione di condizioni di lavoro sicure e inclusive e la prevenzione di fenomeni come corruzione, conflitti di interesse e comportamenti non conformi.

Inoltre, TPS si impegna a operare con integrità nei confronti di clienti, fornitori e partner, promuovendo relazioni basate sulla trasparenza e la responsabilità, e includendo criteri di sostenibilità ambientale e sociale nei propri processi decisionali e operativi.

COMPLIANCE AMBIENTALE, SOCIALE ED ECONOMICA

Inosservanza di leggi e regolamenti in area sociale, economica, fiscale e ambientale

Non sono state rilevate violazioni di leggi o regolamenti in materia sociale, economica, fiscale e ambientale alla data di redazione del presente documento.

Aspetti ambientali

Come già chiarito in precedenza, le attività professionali del Gruppo TPS non generano problematiche rilevanti sotto il profilo ambientale.

In ogni caso, a testimonianza dell'impegno aziendale nel contribuire, per quanto possibile, alla salvaguardia dell'ambiente in cui viviamo a beneficio delle future generazioni, TPS Group è attiva nell'orientare i propri comportamenti verso pratiche sempre più sostenibili. In tale contesto si inquadrano il graduale spostamento dei contratti di fornitura elettrica verso soluzioni totalmente rinnovabili, la progettualità su possibili investimenti per l'installazione di impianti fotovoltaici presso le proprie sedi a ciò predisposte e il piano strategico di gestione della flotta veicolare verso autovetture elettriche o ibride plug-in. Tutto ciò unito ad una gestione responsabile delle risorse idriche e dei rifiuti, con particolare attenzione a quelli speciali.



Aspetti sociali

Il Whistleblowing

Sin dalla prima applicazione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/01, il Gruppo TPS ha istituito una procedura dedicata alla tutela dei dipendenti che intendano segnalare illeciti (c.d. whistleblower), in conformità a quanto previsto dall'art. 2-bis della Legge n. 179 del 2017, che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 estendendo l'efficacia della normativa anche al settore privato.

Successivamente, nel 2019, l'Unione Europea ha approvato la cosiddetta "Direttiva europea sui whistleblower" (Direttiva 2019/1937), o Direttiva sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Questa direttiva mira a stabilire uno standard minimo comune per la tutela dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati membri, rafforzando la protezione di chi segnala comportamenti illeciti o violazioni normative all'interno delle organizzazioni.

La direttiva comunitaria, successivamente recepita ed attuata anche dalla legislazione nazionale tramite il D.Lgs. 10/03/2023 n. 24, copre coloro i quali effettuano segnalazioni in diversi settori in cui si può esplicare l'attività aziendale:

- Appalti pubblici
- Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro, del finanziamento del terrorismo e degli interessi finanziari della UE
- Sicurezza e conformità dei prodotti
- Sicurezza dei trasporti
- Protezione dell'ambiente
- Protezione dalle radiazioni e sicurezza nucleare
- Sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali
- Salute pubblica
- Protezione dei consumatori
- Protezione della privacy e dei dati personali, e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Settori relativi al mercato interno dell'UE, comprese le violazioni delle norme sugli aiuti di Stato, le leggi sulla concorrenza e l'imposta sulle società.

La Direttiva 2019/1937 non tutela solo i dipendenti che diventano *whistleblower*, ma estende la protezione anche a lavoratori autonomi, appaltatori, tirocinanti, volontari, amministratori non esecutivi e azionisti. Sono inclusi anche i futuri dipendenti che, nel corso del processo di assunzione, vengano a conoscenza di informazioni che identificano un illecito.

La tutela riguarda inoltre i colleghi che supportano il *whistleblower* e i membri della sua famiglia, proteggendoli da eventuali ritorsioni. La protezione si applica anche alle segnalazioni che al momento della denuncia erano ritenute veritiere, ma che successivamente non si sono confermate.

Uno degli elementi chiave della direttiva è la creazione di canali di segnalazione sicuri, con caratteristiche idonee a garantire riservatezza e tracciabilità delle comunicazioni. In conformità all'art. 4 del D.Lgs. 10/03/2023 n. 24, TPS Group ha attivato un canale di segnalazione interno attraverso una piattaforma esterna ai sistemi informativi aziendali.

Questa piattaforma, attiva, oltre che per la TPS S.p.A., anche per la E.M.T.B. S.r.l., la HB Technology S.r.l. e la Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l., consente al *whistleblower* di inviare segnalazioni in maniera sicura e, se desiderato, anonima. Ogni segnalazione riceve un codice numerico univoco, che permette al gestore della segnalazione di comunicare con il segnalante, fornendo aggiornamenti sull'avanzamento e sull'esito della pratica, senza compromettere la riservatezza.

Il soggetto incaricato di gestire le segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza (O.D.V.) previsto dal D.Lgs. 231/01, attualmente rappresentato dal dott. Roberto Beltrami, professionista esterno all'azienda con competenze specifiche. L'O.D.V. gestisce le segnalazioni sia relative ai reati pertinenti al D.Lgs. 231/01, sia quelle disciplinate dalla Direttiva Europea sul Whistleblowing, garantendo imparzialità, riservatezza e correttezza nella gestione di tutte le comunicazioni ricevute.

La piattaforma di segnalazione è raggiungibile al link <https://tps-group.integrity.complylog.com/>.

Allo stato attuale non risulta pervenuta alcuna segnalazione tramite la piattaforma sopra descritta né tramite diversi canali di comunicazione.



Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01

Il Gruppo TPS ha adottato sin dal 2019 un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto ai sensi del D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni. Il Modello è stato aggiornato all'inizio del 2026 e approvato dal Consiglio di amministrazione, al fine di recepire le più recenti evoluzioni normative.

Preliminarmente a tale aggiornamento è stata effettuata una revisione dell'ultimo Risk Assessment, datato 2024, che mappando e valutando analiticamente tutti i processi aziendali, ha evidenziato gli adeguamenti necessari per continuare a garantire la piena coerenza del Modello con la realtà aziendale e il mutato contesto normativo.

Il Modello 231 rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della commissione di reati nei confronti dei quali la società potrebbe essere ritenuta responsabile. Esso definisce le procedure aziendali, viene costantemente aggiornato in base all'evoluzione normativa e all'adeguamento dei processi interni e include la nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV), incaricato di verificarne l'efficace applicazione e la corretta implementazione.

Il Modello ha anche l'obiettivo di sensibilizzare tutti gli Stakeholder - dipendenti, fornitori, clienti e collaboratori - sulla responsabilità amministrativa della società, che si aggiunge a quella personale dell'autore del reato e può comportare l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive. TPS Group ribadisce con fermezza il principio fondamentale del rispetto della legge e condanna ogni comportamento in violazione del D.Lgs. 231/01.

Particolare attenzione è dedicata ai reati di corruzione e ai comportamenti che potrebbero configurare illeciti nei rapporti con Stato, Enti pubblici e Unione Europea. Il Modello definisce chiaramente le aree di rischio, i processi sensibili e i soggetti coinvolti, stabilendo l'assoluto divieto di qualsiasi condotta contraria a tali prescrizioni.

Il monitoraggio continuo del Modello è garantito dall'Organismo di Vigilanza, che stimola l'organizzazione a mantenerlo sempre aggiornato e conforme a eventuali evoluzioni legislative. Sin dall'adozione del Modello nel 2019 ed anche nel 2025, non sono stati rilevati episodi di corruzione attiva o passiva coinvolgenti amministratori o dipendenti del Gruppo.

Per garantire la consapevolezza e la corretta applicazione del Modello, TPS aveva già organizzato una sessione formativa di base rivolta a tutti i dipendenti. Vista l'importanza attribuita a queste tematiche, nel corso del 2026 è previsto un nuovo intervento formativo, erogato da una società esterna specializzata, con l'obiettivo di diffondere la cultura della legalità e mantenere alto il livello di attenzione in tutta l'organizzazione.

Business Continuity Plan

Dal 2022, il Gruppo TPS ha implementato un **Business Continuity Plan (BCP)**, uno strumento utile a garantire la continuità operativa dei processi aziendali essenziali e rafforzare la resilienza dell'organizzazione di fronte a eventi imprevedibili.

Alcuni dei servizi erogati da TPS Group, per la loro importanza strategica e per le possibili implicazioni nei confronti dei clienti, sono considerati "critici". Eventuali interruzioni nell'erogazione di tali servizi, dovute a carenze di risorse umane, attrezzature informatiche o servizi TLC, potrebbero infatti avere ripercussioni significative sull'operatività dei clienti stessi.

Il BCP si articola in due principali strumenti: il **Piano di Continuità Operativa** e il programma di gestione del **Disaster Recovery (DRP)**. Questi strumenti consentono di gestire e superare eventuali condizioni di emergenza, garantendo la ripresa tempestiva delle attività e la continuità dei servizi essenziali.

Il BCP rappresenta quindi un documento organizzativo, procedurale e di governance delle situazioni critiche. La sua validità ed efficacia vengono verificate periodicamente, tenendo conto di eventuali modifiche organizzative interne o dell'ingresso di nuove società nel Gruppo TPS.

Il BCP definisce chiaramente struttura, responsabilità e sequenza temporale per la gestione delle situazioni di criticità, mentre il Piano Operativo dettaglia tempi e responsabilità per l'attivazione dei piani tecnici di ripristino dei servizi, come documentato nel DRP.

In questo modo, TPS Group assicura un approccio integrato e coordinato per affrontare qualsiasi evento imprevisto, minimizzando l'impatto sui clienti e garantendo continuità operativa e affidabilità dei servizi.

Cyber security

TPS Group dedica particolare attenzione al tema della Cyber Security, considerato un elemento fondamentale per garantire l'affidabilità dei servizi offerti e la tutela delle informazioni aziendali e dei clienti. In quest'ottica, negli scorsi anni era stato avviato un progetto di revisione complessiva del sistema informativo aziendale, che nel 2025 ha portato all'interconnessione di tutte le sedi del Gruppo attraverso una nuova infrastruttura tecnologica.

Questa evoluzione ha consentito di rafforzare in modo significativo i presidi di sicurezza contro eventuali attacchi informatici. L'infrastruttura viene monitorata quotidianamente dal personale del servizio Information & Communication Technology (ICT), che garantisce il controllo continuo dei sistemi e delle misure di protezione adottate.

A ulteriore conferma dell'impegno del Gruppo in questo ambito, TPS S.p.A. ha ottenuto la certificazione ISO/IEC 27001, uno standard internazionale che definisce i requisiti per la progettazione e l'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.

La certificazione non riguarda esclusivamente gli aspetti informatici, ma prevede un approccio più ampio e integrato alla sicurezza. Oltre alla gestione degli accessi ai sistemi informativi, ad esempio consentendo a ciascun utente di accedere esclusivamente ai file di propria competenza, esso include l'utilizzo di strumenti di protezione tecnologica come firewall e software antivirus, nonché la gestione della sicurezza fisica degli ambienti di lavoro.

In questa prospettiva, l'accesso ai locali aziendali è regolamentato tramite specifiche procedure di registrazione degli ospiti. Eventuali accessi alle connessioni di rete da parte di visitatori o soggetti esterni sono inoltre soggetti a ulteriori regole di sicurezza e a meccanismi di segregazione delle reti, gestiti dal servizio ICT aziendale.

La norma ISO/IEC 27001 prevede inoltre una gestione strutturata dell'organizzazione e dei flussi informativi, affinché processi e dati vengano attentamente analizzati prima di essere resi disponibili agli utenti, riducendo così le potenziali superfici di attacco. Si tratta quindi di un approccio alla sicurezza delle informazioni che considera in modo integrato aspetti tecnologici, organizzativi e fisici.

Oltre alla certificazione, TPS S.p.A. è soggetta a un monitoraggio continuo dei servizi digitali che espone, sia per le proprie attività sia per quelle dei clienti. Attraverso il supporto di una società esterna specializzata vengono infatti verificati costantemente i livelli di sicurezza e aggiornamento dei servizi accessibili tramite internet.

Tale attività restituisce uno score di sicurezza, espresso su una scala da 1 a 100, che rappresenta il livello complessivo di protezione raggiunto. Negli ultimi anni TPS ha mantenuto stabilmente uno score superiore a 90/100 e, recentemente, ha raggiunto valori prossimi a 100/100, a conferma dell'elevata attenzione dedicata alla sicurezza informatica e alla protezione dei dati.

Eventuali non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi

Nel corso del periodo di riferimento, le attività di servizio, progettazione e produzione del Gruppo - incluse quelle connesse alla Certificazione EASA POA, alle operazioni della controllata Air Support International S.r.l. e, più in generale, al perimetro della SBU Production - non hanno registrato non conformità rispetto alle normative vigenti.

Protezione dei dati e delle informazioni

TPS Group svolge le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e alla relativa normativa di recepimento nazionale introdotta con il D.Lgs. n. 101/2018.

I processi di raccolta, utilizzo e gestione dei dati sono descritti nel Registro aziendale dei trattamenti, che rappresenta il riferimento operativo per l'organizzazione e guida le modalità con cui le informazioni vengono trattate nello svolgimento delle attività quotidiane.

Sebbene la normativa non imponga tale obbligo a realtà con caratteristiche analoghe a quelle delle società appartenenti al Gruppo TPS, l'azienda ha comunque scelto di nominare un Data Protection Officer (DPO), individuato nella persona dell'avv. Roberto Spreafico. Questa scelta riflette la volontà del Gruppo di adottare elevati standard di trasparenza e di assicurare un presidio qualificato su tutte le tematiche connesse alla tutela dei dati degli Stakeholder.

Anche nel corso del 2025, in continuità con gli anni precedenti, non sono state registrate segnalazioni o denunce relative a violazioni della privacy degli Stakeholder censiti, tra cui dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori, né sono stati rilevati episodi di *data breach* che abbiano potuto compromettere la sicurezza dei dati trattati dall'azienda.

CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Il Gruppo TPS impronta la sua attività quotidiana nel rispetto delle normative di legge vigenti.

In particolare, così come previsto dal D. Lgs 231/01 che l'Azienda gestisce mediante un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è espressamente vietato a qualsiasi persona che operi in nome e per conto della società ogni comportamento che offra o prometta utilità a pubblici funzionari per ottenere appalti o vantaggi, così come l'accettazione o la sollecitazione di utilità per compiere atti contrari agli obblighi di fedeltà, con riferimento sia al rapporto tra privati che con la Pubblica Amministrazione.

Da sempre, e anche nel corso del periodo rendicontato, TPS Group non è mai stata coinvolta nei comportamenti sopra descritti, a conferma della piena correttezza aziendale nella gestione degli affari.



GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI

Selezione e qualifica dei fornitori

Il Gruppo TPS seleziona e valuta i propri fornitori nel rispetto delle disposizioni previste dalle norme ISO adottate dall'Azienda. Il processo di valutazione si basa su criteri che privilegiano la qualità delle forniture e il livello di servizio garantito, mantenendo al contempo la necessaria attenzione alla sostenibilità economica.

In questo contesto, il Gruppo attribuisce particolare valore alla continuità e alla solidità dei rapporti di fornitura, considerati elementi fondamentali per favorire un percorso di miglioramento continuo nella qualità dei servizi e dei prodotti gestiti.



Totale fornitori qualificati nel 2025

n. 399



di cui certificati ai sensi ISO9100 per forniture di produzioni aeronautiche (100% dei fornitori impiegati)

n. 93

I fornitori qualificati sono costituiti da:

- fornitori di materiali 70,8%
- fornitori di servizi 6,2%
- fornitori di consulenze professionali 23,0%

I fornitori e il territorio

Nel quadro delle sue politiche generali di approvvigionamento, l'incidenza degli acquisti di prodotti e servizi da fornitori italiani e del territorio è significativa e di seguito sintetizzata:



Incidenza % acquisti di prodotti/ servizi di provenienza Italia

90%



Incidenza fornitori Italia distanti meno di 100 Km dalla sede di consegna della fornitura

47%

IL VALORE GENERATO E DISTRIBUITO

Di seguito viene presentata la riclassifica del bilancio consolidato 2025 secondo il modello del Bilancio Sociale, uno strumento pensato per evidenziare il valore generato e distribuito dall'azienda.

A conferma di quanto precedentemente sottolineato riguardo all'organizzazione e gestione delle risorse umane, i principali portatori d'interesse (Stakeholders) restano i dipendenti, ai quali nel 2025 è stato destinato il 59% del Valore Economico Generato durante l'anno. Subito dopo si collocano i fornitori esterni, che ricevono il 29% del Valore Economico Generato e la Pubblica Amministrazione, cui è destinato il 3% del valore prodotto dalle società del Gruppo TPS. Più marginale, invece, risulta la remunerazione del capitale di credito, che rappresenta meno dell'1% del fatturato, anche grazie alle specifiche politiche di gestione finanziaria attuate dal Gruppo, come ad esempio il conto di cash-pooling.

EURO MIGLIAIA	Esercizio 2025		Esercizio 2024		Esercizio 2023	
Valore Economico Generato	51.657.326	100%	52.325.912	100%	48.315.309	100%
Valore Economico Distribuito	(47.194.127)	-91%	(47.848.813)	-91%	(44.761.384)	-93%
Costi Operativi Esterni inclusi Ammortamenti	(14.911.063)	-29%	(16.644.557)	-32%	(15.868.086)	-33%
Remunerazione del Personale	(30.415.778)	-59%	(29.436.061)	-56%	(27.005.443)	-56%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	(1.728.504)	-3%	(1.745.373)	-3%	(1.648.103)	-3%
Remunerazione del Capitale di Credito	(138.784)	0%	(22.822)	0%	(239.752)	0%
Valore Economico Trattenuto	4.463.199	9%	4.477.099	9%	3.553.925	7%

Dati economici di sintesi

I risultati economici e finanziari del Gruppo TPS per l'anno 2025 si collocano in sostanziale continuità con quelli dell'esercizio precedente, sia dal punto di vista del valore economico generato che di quello trattenuto, nonostante un sensibile incremento del costo del personale derivante sia dalla crescita dell'organico complessivo che dagli incrementi retributivi introdotti dai rinnovi dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

La creazione di valore attraverso le attività produttive, focalizzate sull'erogazione di servizi tecnici e progettuali ad alto valore aggiunto, consente a TPS Group di continuare a investire nello sviluppo di soluzioni tecnologiche avanzate, nella crescita e formazione del personale e nell'acquisizione di partecipazioni strategiche in realtà in grado di arricchire e integrare la catena del valore offerta ai clienti.

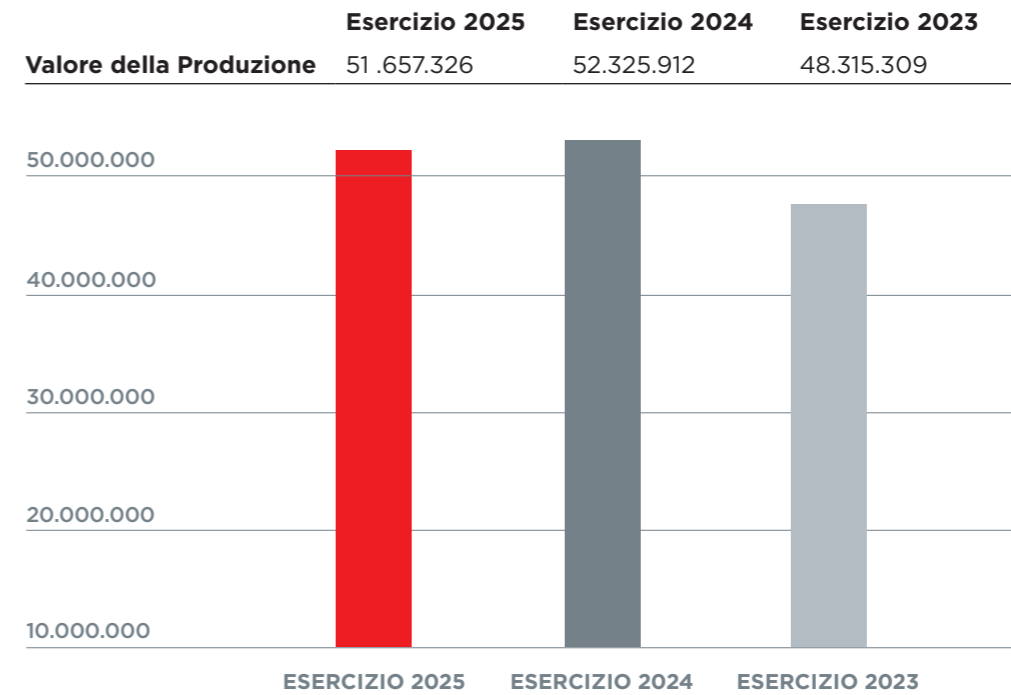
Questo processo virtuoso si fonda su una gestione attenta ed efficiente delle risorse aziendali e genera benefici diffusi per tutti gli Stakeholder. Gli investimenti realizzati negli ultimi anni hanno contribuito a rafforzare il posizionamento del Gruppo nei settori di riferimento, sia attraverso la commercializzazione di progetti tecnologici innovativi, in particolare in ambito aeronautico, sia mediante l'integrazione di nuove competenze derivanti dalle società progressivamente entrate nel perimetro del Gruppo.

Tra le principali aree di sviluppo si evidenziano il consolidamento delle capacità produttive, sia tramite tecnologie di additive manufacturing sia attraverso lavorazioni tradizionali, il rafforzamento delle competenze nell'ingegneria strutturale e l'espansione nel campo della progettazione elettrica, a testimonianza di un percorso di crescita orientato all'innovazione e alla diversificazione.

In una prospettiva di sviluppo sostenibile, tali iniziative contribuiscono non solo al miglioramento della competitività del Gruppo, ma anche alla diffusione di soluzioni tecnologiche più efficienti e a minore impatto ambientale, in linea con i principi ESG.

Per il 2026, a parità di perimetro societario, è prevista una crescita del fatturato e della marginalità del Gruppo, potendo contare sui risultati dell'intensa attività commerciale svolta nel 2025. Parallelamente, TPS intende proseguire la propria strategia di crescita per linee esterne, articolata lungo tre direttrici principali emerse anche nel dialogo con gli investitori: (i) il rafforzamento della presenza nei settori di competenza, (ii) la diversificazione geografica e (iii) l'ingresso in nuovi ambiti industriali in cui il Gruppo è attualmente assente o marginalmente presente.

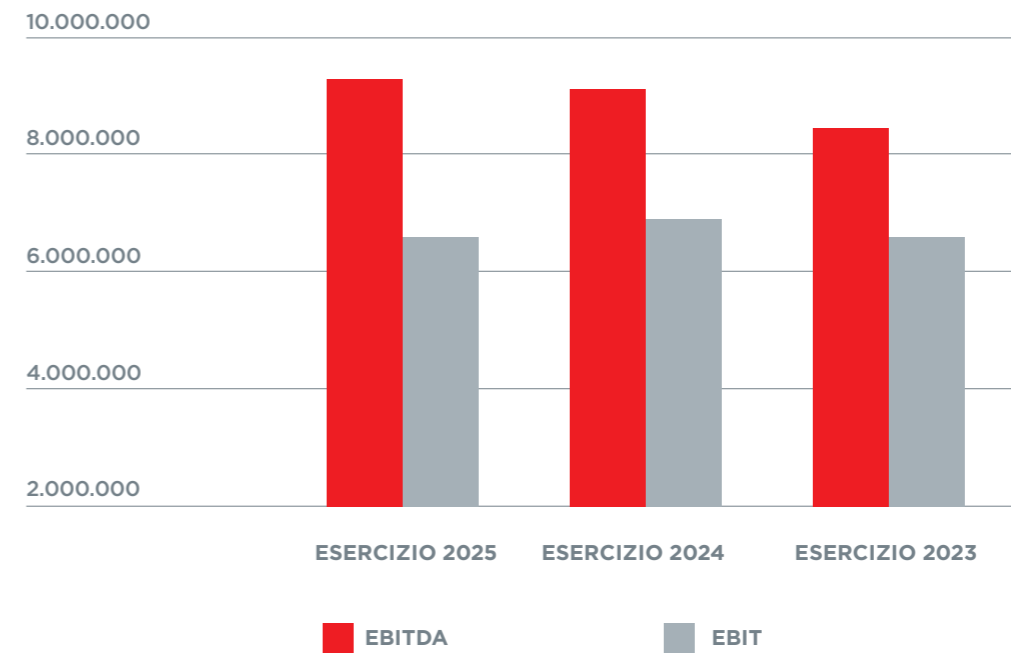
Valore della produzione



Andamento dei principali indicatori economici

	Esercizio 2025	Esercizio 2024	Esercizio 2023
EBITDA	9.309.126	9.098.020	8.670.345
EBIT	6.637.115	6.713.687	6.684.169

REDDITIVITÀ



Indice dei contenuti GRI

DICHIARAZIONE D'USO

L'informativa di sostenibilità di TPS relativa all'esercizio 2025 (01 gennaio - 31 dicembre 2025) è stata redatta secondo l'opzione di rendicontazione *with reference to the GRI Standards (con riferimento ai GRI Standards)*

UTILIZZO GRI 1

GRI 1: Foundation 2021

GRI utilizzato - Informativa		Capitolo
GRI 2 - Informativa generale		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1: Dettagli organizzativi	1. Informativa generale / Criteri di redazione 1. Informativa generale / Strategia e modello di business / Il Gruppo TPS
GRI 2: Informativa generale 2021	2-2: Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1. Informativa generale / Criteri di redazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-3: Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1. Informativa generale / Criteri di redazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-4: Restatement delle informazioni	1. Informativa generale / Criteri di redazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-5: Assurance esterna	1. Informativa generale / Criteri di redazione
Attività e lavoratori		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-6: Attività, catena del valore, ed altri rapporti di business	1. Informativa generale / Strategia e modello di business / Il Gruppo TPS 1. Informativa generale / Strategia e modello di business / Il settore: scenari, trend di mercato e quadro normativo 1. Informativa generale / Strategia e modello di business / Modello di business
GRI 2: Informativa generale 2021	2-7: Dipendenti	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / I dipendenti
GRI 2: Informativa generale 2021	2-8: Lavoratori non dipendenti	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / I lavoratori non dipendenti
Governance		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-9: Struttura e composizione della governance	1. Informativa generale / Governance / Modello di Governance e Organi societari
GRI 2: Informativa generale 2021	2-10: Nomina e selezione del massimo organo di governo	1. Informativa generale / Governance / Modello di Governance e Organi societari
GRI 2: Informativa generale 2021	2-11: Presidente del massimo organo di governo	1. Informativa generale / Governance / Modello di Governance e Organi societari

GRI 2: Informativa generale 2021	2-12: Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	1. Informativa generale / Governance / Governance della sostenibilità
GRI 2: Informativa generale 2021	2-13: Delega di responsabilità per la gestione di impatti	1. Informativa generale / Governance / Governance della sostenibilità
GRI 2: Informativa generale 2021	2-14: Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	1. Informativa generale / Governance / Governance della sostenibilità
GRI 2: General disclosure 2021	2-16: Comunicazione delle criticità	1. Informativa generale / Governance / Modello di Governance e Organi societari
GRI 2: General disclosure 2021	2-17: Competenze collettive del massimo organo di governo	1. Informativa generale / Governance / Governance della sostenibilità
GRI 2: General disclosure 2021	2-18: Valutazione della performance del massimo organo di governo	1. Informativa generale / Governance / Modello di Governance e Organi societari
GRI 2: General disclosure 2021	2-19: Politiche retributive	1. Informativa generale / Governance / Modello di Governance e Organi societari
GRI 2: General disclosure 2021	2-20: Processo di determinazione della retribuzione	1. Informativa generale / Governance / Modello di Governance e Organi societari
Strategia, politiche e prassi		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder
GRI 2: Informativa generale 2021	2-23: Impegno assunti tramite policy	1. Informativa generale / Le politiche / Politiche adottate per la gestione dei temi rilevanti
GRI 2: Informativa generale 2021	2-27: Conformità a leggi e regolamenti	4. Informativa di governance / Condotta delle imprese / Compliance ambientale, sociale ed economica
Coinvolgimento degli Stakeholder		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1. Informativa generale / Strategia e modello di business / Gli Stakeholder: ruolo ed engagement
GRI 2: Informativa generale 2021	2-30: Accordi di contrattazione collettiva	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Contrattazione collettiva

GRI 3 - Temi materiali		
GRI 3: Temi materiali	3-1: Processo per determinare i temi materiali	1. Informativa generale / Gli impatti e i temi rilevanti / Il processo di identificazione e valutazione delle tematiche rilevanti
GRI 3: Temi materiali	3-2: Elenco di temi materiali	1. Informativa generale / Gli impatti e i temi rilevanti / I temi rilevanti
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	1. Informativa generale / Governance / Modello di Governance e Organi societari
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	1. Informativa generale / Gli impatti e i temi rilevanti / Temi rilevanti e obiettivi
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	2. Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Consumo di energia e mix energetico
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	2. Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Emissioni GHG
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	2. Informativa ambientale / Uso delle risorse ed economia circolare / I rifiuti generati
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / I dipendenti
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Diversità, inclusione e pari opportunità
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Formazione e sviluppo delle competenze
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Equilibrio tra vita professionale e vita privata
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	4. Informativa di governance / Condotta delle imprese / Compliance ambientale, sociale ed economica
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	4. Informativa di governance / Condotta delle imprese / Corruzione attiva e passiva
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	4. Informativa di governance / Condotta delle imprese / Gestione dei rapporti coi fornitori
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	4. Informativa di governance / Condotta delle imprese / Il valore generato e distribuito
GRI 102 - Temi ambientali		
GRI 102: Cambiamento climatico 2025	102-5: Emissioni di Scope 1 di gas a effetto serra (GHG)	2. Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Emissioni GHG
GRI 102: Cambiamento climatico 2025	102-6: Emissioni di Scope 2 di gas a effetto serra (GHG)	2. Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Emissioni GHG
GRI 102: Cambiamento climatico 2025	102-8: Intensità delle emissioni di GHG	2. Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Emissioni GHG

GRI 103 - Temi ambientali		
GRI 103: Energia 2025	103-2: Consumo di energia e autoproduzione interni all'organizzazione	2. Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Consumo di energia e mix energetico
GRI 103: Energia 2025	103-4: Intensità energetica	2. Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Consumo di energia e mix energetico
GRI 200 - Temi economici		
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito	4. Informativa di governance / Condotta delle imprese / Il valore generato e distribuito
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1: Proporzioni di spesa presso fornitori locali	4. Informativa di governance / Condotta delle imprese / Gestione dei rapporti coi fornitori
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	4. Informativa di governance / Condotta delle imprese / Corruzione attiva e passiva
GRI 300 - Temi ambientali		
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1: Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	2. Informativa ambientale / Uso delle risorse ed economia circolare / I rifiuti generati
GRI 306: Rifiuti 2020	306-2: Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	2. Informativa ambientale / Uso delle risorse ed economia circolare / I rifiuti generati
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3: Rifiuti prodotti	2. Informativa ambientale / Uso delle risorse ed economia circolare / I rifiuti generati
GRI 400 - Temi sociali		
GRI 401: Occupazione 2016	401-1: Nuove assunzioni e turnover	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / I dipendenti
GRI 401: Occupazione 2016	401-3: Congedo parentale	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Equilibrio tra vita professionale e vita privata
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-9: Infortuni sul lavoro	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Formazione e sviluppo delle competenze
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	1. Informativa generale / Governance / Modello di Governance e Organi societari
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	3. Informativa sociale / Forza lavoro propria / Diversità, inclusione e pari opportunità
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	416-2: Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	4. Informativa di governance / Condotta delle imprese / Compliance ambientale, sociale ed economica
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1: Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	4. Informativa di governance / Condotta delle imprese / Compliance ambientale, sociale ed economica

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione di
Technical Publications Service S.p.A. (di seguito TPS S.p.A.)

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“limited assurance engagement”) del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo TPS (di seguito anche “il Gruppo”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli amministratori di TPS S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di sostenibilità in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” definiti dal GRI - Global Reporting Initiative (“GRI Standards”), secondo l’opzione di rendicontazione with reference to the GRI Standards (con riferimento ai GRI Standards), come descritto nella sezione “Criteri di redazione” del Bilancio di sostenibilità chiuso al 31 dicembre 2025.

Gli amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del Code of Ethics for Professional Accountants emesso dall’International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l’International Standard on Quality Control 1 (ISQM Italia1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel “International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information” (di seguito anche “ISAE 3000 Revised”), emanato dall’International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di sostenibilità. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di TPS S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto procedure analitiche e ove ritenuto necessario, limitate verifiche, per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati e sui criteri e sulle metodologie di calcolo utilizzati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di sostenibilità del Gruppo TPS relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards, secondo l'opzione di rendicontazione with reference to the GRI Standards, come descritto nel paragrafo "Criteri di Redazione" del Bilancio di Sostenibilità 2025.

Milano, 14 aprile 2026

Audirevi S.p.A.


Anna Baldini
Socio



TPS S.p.A.

Sede legale: Via Lazzaretto, 12/c – Gallarate (VA)

www.tps-group.it