



**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ**

20
23

tps
group

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	5
TPS COMPIE 60 ANNI	6
DATI DI SINTESI	8
PRINCIPALI PROGETTI DELL'ANNO	10
LA SOSTENIBILITÀ E GLI OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2023	13
GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ PER IL 2024	14
NOTA METODOLOGICA E STANDARD DI RENDICONTAZIONE	15
■ 1. ORGANIZZAZIONE	19
Organizzazione operativa in SBU	24
■ 2. ATTIVITÀ AZIENDALE E LAVORATORI	23
Le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	29
Lavoratori dipendenti	34
Work-life balance, welfare e coinvolgimento dei dipendenti	38
Le nuove iniziative di welfare aziendale a partire dal 2024	41
Lavoratori non dipendenti	42
Salute e sicurezza sul lavoro	43
■ 3. GOVERNANCE	45
Gli organi di governo	46
Individuazione dei componenti degli organi esecutivi di governo e regole di funzionamento	47
Organizzazione Gruppo TPS	49
■ 4. STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ E POLICIES	51
TPS Group e l'impegno per la sostenibilità	52
La gestione responsabile del business	56
Il rispetto delle norme - La compliance	60
Sistemi di gestione e certificazioni	61
■ 5. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	65
Le relazioni con gli Stakeholder	66
■ 6. ANALISI DI MATERIALITÀ	67
■ 7. SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	77
Dati economici di sintesi	78
Il valore generato e distribuito	80
Investimenti e innovazione tecnologica	81
■ 8. TPS ED IL TERRITORIO	83
TPS Group e il territorio	84
Supply chain: territorio e gestione responsabile	85
L'utilizzo di energia rinnovabile	88
Il consumo di carburante	91
L'utilizzo responsabile delle risorse	92
Indice dei contenuti GRI	94
Note	96

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il Bilancio di Sostenibilità di TPS Group si pone l'obiettivo di comunicare l'impegno nella promozione del coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'azienda e per l'azienda, in modo tale da affiancare alla strategia di attenzione alla sostenibilità dell'impresa i sempre presenti obiettivi di miglioramento dell'organizzazione, della qualità e del livello di servizio offerto ai clienti.

Sostenibilità significa in primo luogo la consapevolezza del posizionamento dell'azienda nel proprio ecosistema ambientale e sociale. Significa adottare processi decisionali che bilancino gli obiettivi economici e finanziari con i valori di etica, inclusività e rispetto per le persone e per l'ambiente che devono sempre caratterizzare il nostro operato. Significa riconoscere che il progressivo sviluppo del perimetro aziendale e i relativi risultati economici non sarebbero stati possibili senza il coinvolgimento di tutti i soggetti che a vario titolo si relazionano con il nostro Gruppo, gli Stakeholder, insieme ai quali la Società intende continuare a promuovere un percorso che consenta di:

- individuare e perseguire obiettivi e modalità di azione nell'ambito della Sostenibilità sociale e ambientale;
- controllare e rendicontare la performance di sostenibilità dell'impresa e la sua evoluzione verso obiettivi di continuo miglioramento conseguiti attraverso un piano di interventi qualitativi e quantitativi - e quindi misurabili - sul sistema aziendale;
- offrire servizi tecnici e prodotti innovativi nell'ambito dei settori industriali nei quali il Gruppo opera, adottando un processo di continuo miglioramento tecnologico e organizzativo che riteniamo indispensabile per il mantenimento della nostra competitività e della soddisfazione dei clienti;
- dotarsi di competenze, tecnologie innovative, processi e metodologie di eccellenza rispetto allo scenario competitivo di riferimento;
- garantire il coinvolgimento, la motivazione e la migliore preparazione delle risorse umane impegnate nei processi aziendali.

Si tratta di aspetti strategici di grande rilevanza, tra di loro strettamente collegati e tali da consentire al Gruppo TPS di procedere nella direzione di una sempre maggiore responsabilità sociale e ambientale. Questo obiettivo costituisce parte integrante del modello di business che intendiamo adottare e che riteniamo abbia un diretto effetto sulla nostra stessa competitività.

Riprendendo la definizione istituzionale, il Bilancio di Sostenibilità consentirà a Voi, gli Stakeholder, di conoscere e formulare un giudizio su come la Società e il suo management interpretano e realizzano la propria missione e il proprio mandato al fine di ottenere risultati migliori in termini di impatto sociale, ambientale ed economico.

In questo percorso, riteniamo che il maggior coinvolgimento degli Stakeholder rimanga la chiave di un successo che è certamente alla nostra portata.

Alessandro Rosso
Presidente e Amministratore Delegato

TPS COMPIE 60 ANNI

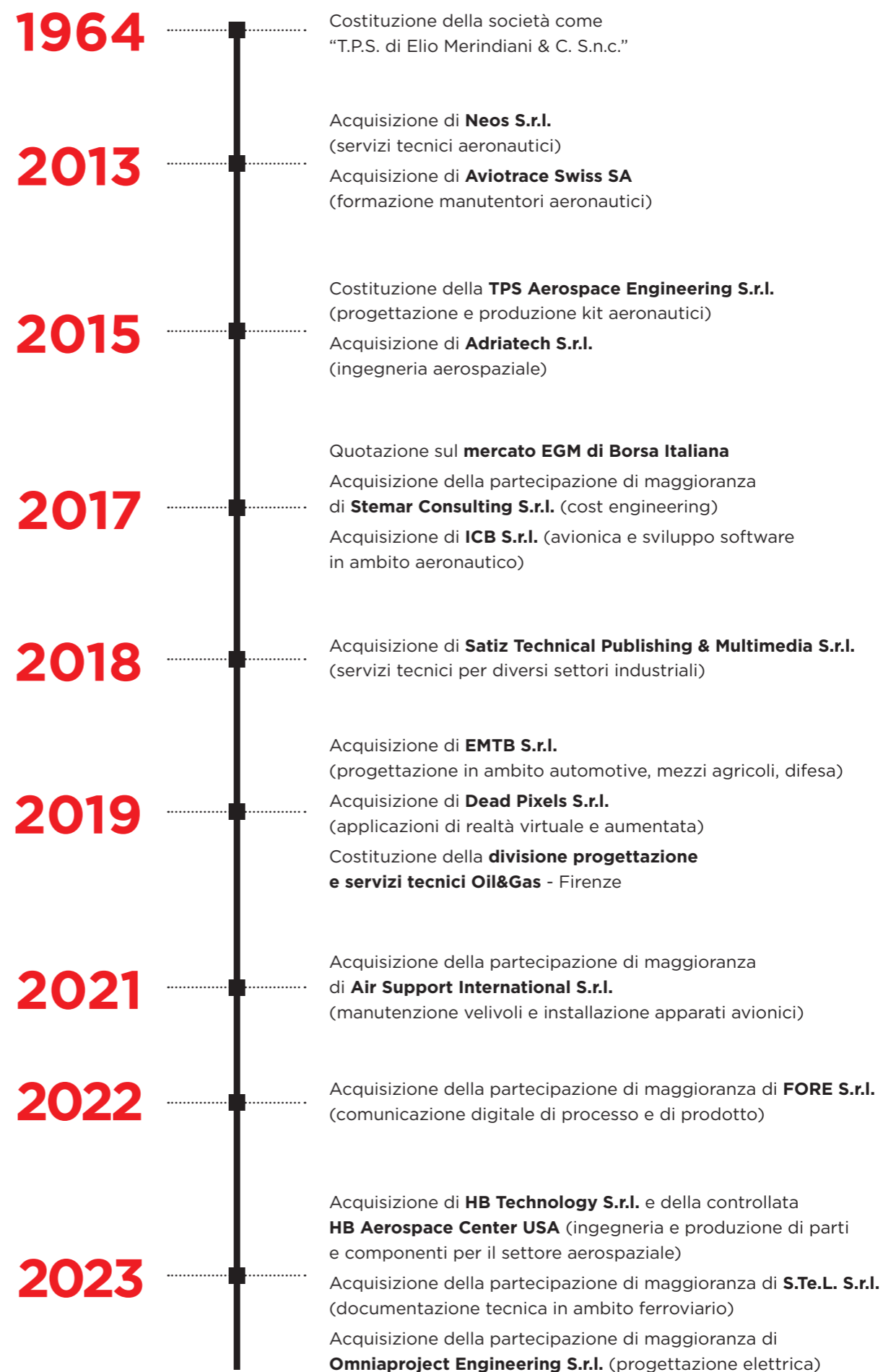
Nel 2024 ricorrono i 60 anni di vita della T.P.S. S.p.A.

Una storia iniziata a Gallarate nel 1964 da un piccolo studio di disegno tecnico per il settore aeronautico che oggi è diventato un player di rilevanza nazionale capace di erogare una pluralità di servizi tecnici e progettuali fortemente innovativi e ad alto valore aggiunto.

L'azienda negli anni ha saputo crescere sia attraverso investimenti sulle persone e in tecnologie informatiche a supporto dei propri processi produttivi sia attraverso la progressiva aggregazione di realtà d'eccellenza che hanno consentito la creazione di un Gruppo oggi unico nel panorama nazionale.

Un percorso tuttora in evoluzione, come dimostra la crescita organica conseguita dall'azienda nel 2023, ulteriormente arricchito da tre nuove acquisizioni di partecipazioni societarie, che hanno contribuito ad incrementare ulteriormente il perimetro d'attività del Gruppo TPS.

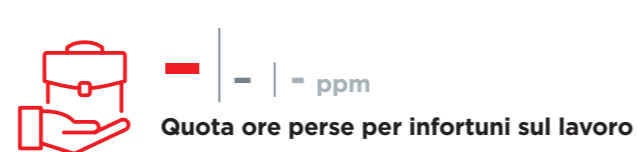
Un percorso che è tuttora in corso e che è destinato a conseguire ulteriori obiettivi di crescita nei prossimi anni.



DATI DI SINTESI

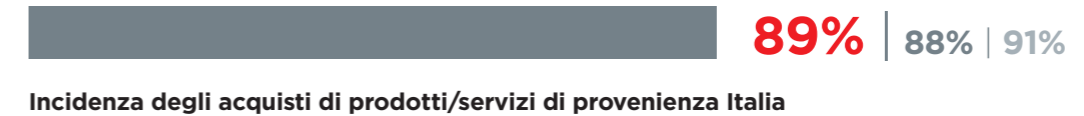
I dati di seguito rappresentati costituiscono una fotografia della sostenibilità sociale e ambientale del Gruppo TPS al termine degli ultimi tre esercizi. In considerazione dell'evoluzione del perimetro societario occorre tuttavia sottolineare che il confronto tra anni diversi non va considerato in modo assoluto, avendo progressivamente inserito nuove realtà operative all'interno di un Gruppo che fa della dinamicità e capacità di sviluppo le proprie caratteristiche distintive. L'obiettivo tuttavia rimane quello di fornire un'indicazione dettagliata dello stato di sostenibilità sociale e ambientale del Gruppo prescindendo dalla sua conformazione societaria, ricordando che per policy il Gruppo TPS adotta le stesse metodologie gestionali per tutte le aziende che ne fanno parte, incluse quindi le politiche di sostenibilità.

RISORSE UMANE



Legenda dati **2023** | 2022 | 2021

CATENA DI FORNITURA



AMBIENTE



Legenda dati **2023** | 2022 | 2021

PRINCIPALI PROGETTI DELL'ANNO



Innovazione Tecnologica / Ricerca & Sviluppo

Valutazione degli effetti della coda modificata del velivolo AS332 sulla generazione della forza laterale.

Sviluppo di cockpit per velivolo ala fissa per installazione nuovi componenti avionica Garmin.

Image generator per ambienti di simulazione virtuale per settore aeronautico

Digitalizzazione e automazione processi interni HR

Progettazione di componenti prodotti con additive manufacturing per settore spaziale

Progettazione di componenti per linea di saldatura mezzi speciali

Sviluppo di una piattaforma informatica (Kairos) per la gestione dei processi manutentivi di mezzi d'opera in ambito ferroviario

Definizione processi manutentivi per velivolo KA350

Sviluppo di ambiente per manutenzione guidata in remoto (applicazione realtà aumentata)

Applicazioni digitali di realtà virtuale e realtà aumentata per applicazioni commerciali in ambito automotive



Certificazioni

Certificazioni EN9100:2018

Certificazioni ISO9001:2015

Certificazione EASA POA (Part 21, Section A, Subpart G)

Certificazione EASA DOA (Part 21, Section A, Subpart J)

Certificazione di Gestione della Navigabilità Continua (CAMO)

Certificazione di Approvazione Impresa di Manutenzione (Part 145)

Maintenance Training and Examination Organisation Approval (Part 147)

Certificazione TISAX

Certificazione ISO27001:2017



Supplemental Type Certificate

Interior Medicale per elicottero

Interior Medicale per elicottero AW139

Sistema per POD elicottero AW109

Kit di trasporto neonatale per AW169



Progetti sociali per il territorio

Attività grafiche a supporto della rivista Fondazione di IRCC (Istituto per la Ricerca sul Cancro di Candiolo, Torino)

Contributo economico a favore dell'Associazione D.i.Re (Donne in Rete contro la violenza)



Eventi rilevanti del 2023

- Acquisizione della partecipazione totalitaria della società HB Technology S.r.l. e della sua controllata HB Aerospace Center USA
- Acquisizione della partecipazione di maggioranza della società S.Te.L. S.r.l. da parte della controllata Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l.
- Acquisizione della partecipazione di maggioranza della società Omniaproject Engineering S.r.l. da parte della controllata Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l.
- Concentrazione in EMTB S.r.l. dell'intera attività di progettazione e ingegneria per settori industriali diversi dall'aerospaziale
- Concentrazione in FORE S.r.l. dell'intera attività di Digital Content Management

CONSEGUIMENTO DEI LEONARDO SUPPLIER AWARDS

Nel 2023, per il secondo anno consecutivo, T.P.S. S.p.A. è stata premiata nell'ambito della seconda edizione dei **Leonardo Supplier Awards**: il premio **Service Excellence** ha riconosciuto i risultati raggiunti, la propensione alla collaborazione e l'orientamento all'eccellenza, mentre il **Sustainability Award** ha riconosciuto l'impegno e i risultati raggiunti da T.P.S. in un'ottica di sviluppo sostenibile.

La premiazione è avvenuta a Roma alla presenza di un centinaio tra i principali fornitori italiani ed è parte del più ampio programma LEAP - *Leonardo Empowering Advanced Partnership* - attraverso il quale Leonardo sta promuovendo i temi legati alla crescita innovativa all'interno dei suoi fornitori di riferimento.

Con tali riconoscimenti, il cliente si pone l'obiettivo di rafforzare e valorizzare la sua catena di fornitura. Per entrambe le categorie (*Service Excellence e Sustainability*) sono stati individuati e premiati i 5 migliori fornitori delle varie divisioni di Leonardo S.p.A.

Leonardo S.p.A. ha quindi inteso esprimere un concreto riconoscimento a quei fornitori che hanno saputo rispondere in maniera eccellente alle sue aspettative, condividendo il suo progetto strategico legato alla costruzione di un ecosistema industriale sempre più competitivo, innovativo e sostenibile.



Da sottolineare che nello sviluppo di alcuni dei progetti di Innovazione Tecnologica il Gruppo TPS collabora con primarie Università Italiane, quali (nel 2023) Politecnico di Torino, Politecnico di Bari, Università Tor Vergata Roma, Politecnico di Milano, e con i Distretti Aerospaziali delle Regioni Lombardia, Piemonte, Puglia.

ACQUISIZIONI SOCIETARIE

Proseguendo nel suo percorso di crescita per linee esterne, nel corso del 2023 TPS Group ha acquisito le partecipazioni in ben quattro nuove società, di cui una negli Stati Uniti, e quindi continuando a perseguire la sua strategia di incremento della catena del valore mediante l'ampliamento del panel di servizi offerti alle aziende clienti.



L'acquisizione della HB Technology S.r.l. è un importante investimento effettuato su una realtà che opera nella fornitura di servizi d'ingegneria per il settore aerospaziale e nella produzione e assemblaggio di parti e assiemi aeronautici. La società ha le proprie sedi italiane a Gallarate e a Roma, oltre ad uno stabilimento a Faggiano (TA). Attraverso questa acquisizione il Gruppo TPS consolida la sua presenza nel settore della progettazione aeronautica e avvia un progetto di integrazione tra le attività d'ingegneria e progettazione e la produzione di parti e componenti.

La HB Aerospace Center USA è una controllata della HB Technology operante sul mercato statunitense, verso il quale il Gruppo TPS è strategicamente orientato in quanto dotato di particolari potenzialità nel settore del settore aerospaziale.



Tramite la controllata Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l., il Gruppo TPS ha acquisito la partecipazione di maggioranza nella S.Te.L. S.r.l.

Si tratta di una piccola realtà industriale dotata di un elevato grado di specializzazione nel settore della documentazione tecnica per il settore ferroviario e di nuova clientela che va ad arricchire il portafoglio commerciale di Satiz TPM. La società, che conta una decina di dipendenti, ha la propria sede a Collesalveti, in provincia di Livorno.

Attraverso questo nuovo investimento Satiz TPM - e di conseguenza l'intero Gruppo TPS - rafforza la propria posizione nel settore dell'Editoria Tecnica industriale, che costituisce un patrimonio professionale storico del Gruppo TPS e della Satiz TPM in particolare.



Infine, sempre tramite la controllata Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l., il Gruppo TPS ha acquisito la partecipazione di maggioranza nella Omniaproject Engineering S.r.l.

Omniaproject Engineering è specializzata nella progettazione elettrica e meccanica per i settori Oil & Gas e Automazione Industriale, dove si sviluppano e producono quadri elettrici che possono poi essere programmati e testati dal personale interno. La società opera presso la sede di Pisa.

Si è trattato di un rilevante investimento che servirà ad allargare le competenze del Gruppo TPS all'industry dell'Automazione e che consentirà di sviluppare ulteriormente le attività Oil & Gas svolte da Satiz TPM nella sede di Firenze, potendo contare su un qualificato supporto ingegneristico e sul portafoglio clienti della nuova realtà.

LA SOSTENIBILITÀ E GLI OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2023

Il Gruppo TPS nel 2023 si era prefissato di raggiungere alcuni obiettivi nell'ambito della sostenibilità. Si indicano di seguito i risultati conseguiti.

LE INIZIATIVE AMBIENTALI

- Avvio dell'impianto fotovoltaico esistente presso la sede di Gallarate
- Avvio del progetto di costituzione di una flotta di biciclette elettriche in uso ai dipendenti

LE INIZIATIVE SOCIALI

- Incremento dell'organico aziendale tramite l'assunzione di giovani e la riduzione del turnover
- Sviluppare ulteriormente le iniziative di welfare
 - Aumento dei giorni di congedo di paternità
 - Contributi economici per i libri di testo scolastici
 - Incremento del contributo economico per il Sostegno alla Genitorialità - Childcare
 - Attivazione di nuove convenzioni aziendali
 - Sottoporre ai dipendenti e ai fornitori un questionario di valutazione sui temi della sostenibilità
- Potenziare la collaborazione con fornitori locali

LE INIZIATIVE SULLA GOVERNANCE

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

LE INIZIATIVE RINVIATE AL 2024

- Installazione di un nuovo impianto fotovoltaico presso la sede di San Benedetto del Tronto, che non è stato possibile effettuare nel 2023 in quanto le verifiche congiunte con la proprietà dell'immobile riguardo la fattibilità tecnica e le autorizzazioni necessarie hanno richiesto tempi superiori alle previsioni
- In merito al conseguimento della certificazione sulla parità di genere ai sensi della normativa UNI/PdR 125:2022, la TPS nel 2023 ha attivato l'esame della normativa e delle condizioni necessarie per l'ottenimento della certificazione. Nel corso del 2024 completerà i suoi approfondimenti.

GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ PER IL 2024



Le nuove iniziative ambientali a partire dal 2024

Ulteriore incremento della quota di energia elettrica rinnovabile acquistata dall'azienda

Installazione di un nuovo impianto fotovoltaico presso la sede di San Benedetto del Tronto (AP)



Le nuove iniziative sociali per il 2024

Incrementare ulteriormente l'organico aziendale tramite l'assunzione di giovani e ridurre il turnover.

Valutare il conseguimento della certificazione sulla parità di genere ai sensi della normativa UNI/PdR 125:2022 e della ISO45001, che attesta l'esistenza in azienda degli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo.

In collaborazione con l'Associazione D.i.Re. organizzare un intervento formativo destinato ai dipendenti del Gruppo ed ulteriori iniziative di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere.

Sviluppare ulteriormente le iniziative di welfare:

- Adesione al portale Corporate Benefit al fine di ampliare le convenzioni già oggi offerte ai dipendenti
- Intervento sul valore dei buoni pasto sino ad oggi riconosciuti
- Studio di un meccanismo di assistenza sanitaria integrativa rispetto a quanto oggi riconosciuto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

- Organizzazione di un intervento formativo di alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale
- Adesione della società al programma Corporate Golden Donor FAI (Fondo Ambiente Italia), fornendo il contributo aziendale alla tutela e alla valorizzazione del patrimonio storico, artistico e paesaggistico italiano.



Iniziativa sulla Governance per il 2024

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



Innovazione tecnologica

Potenziare ulteriormente lo sviluppo di soluzioni innovative destinate alla filiera dei servizi cui TPS Group appartiene

NOTA METODOLOGICA E STANDARD DI RENDICONTAZIONE

Il Gruppo TPS, sin dal 2020, 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"). Il documento contiene le informazioni relative ai temi economici, di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG: Environmental, Social, Governance) utili ad assicurare la comprensione agli stakeholder delle attività svolte da TPS, del suo andamento e dei suoi risultati.

Il presente è il quarto report pubblicato da TPS che riepiloga il percorso di miglioramento del modello di sostenibilità intrapreso dal Gruppo.

La redazione del Bilancio di sostenibilità permette di rendicontare le informazioni sugli impatti più significativi delle attività sull'economia, l'ambiente, le persone e consente una migliore comprensione delle performance e del valore dell'impresa, in quanto tali impatti sono o possono diventare nel tempo di natura finanziaria.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto sulla base degli standard di rendicontazione GRI Universal Standards utilizzando specifici standard secondo l'approccio "in riferimento ai GRI" e il relativo livello di conformità "reporting with reference to the GRI Standards", come previsto dal requisito a-ii del punto 3 dello standard "GRI 1: Principi fondamentali 2021".

I singoli standard GRI utilizzati e rendicontati all'interno del GRI Content Index, sono stati selezionati in funzione della loro utilità nel fornire informazioni puntuali rispetto ai temi materiali ESG della Società in linea con quanto disposto nello Standard "GRI 1: Principi fondamentali 2021".

Si sottolinea che TPS non ricade nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 che, in attuazione delle Direttiva 2014/95/UE, ha previsto l'obbligo di redazione di una Dichiarazione Non Finanziaria ("DNF") per gli enti di interesse pubblico che superano determinate soglie quantitative. Il presente Bilancio di Sostenibilità è pertanto redatto su base volontaria e non rappresenta una DNF. Si esplicita inoltre che tale Bilancio non comprende l'informativa relativa alla Tassonomia dell'Unione Europea in materia di attività sostenibili prevista dall'art. 8 del Regolamento UE 2020/852, in quanto TPS Group non ricade negli obblighi di pubblicazione di tale rendicontazione.

Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta da TPS Group e con gli impatti da esso prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di rilevanza degli stessi, come descritto nel paragrafo "Analisi di materialità". Nelle diverse sezioni del Bilancio di Sostenibilità, sono segnalate le informazioni quantitative per le quali è stato fatto ricorso a stime.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative si riferisce alla performance della capogruppo TPS S.p.A. e delle società controllate consolidate integralmente nel bilancio consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2023. Si precisa che il dato relativo ai consumi di energia elettrica della controllata Satiz Poland non è incluso nel conteggio complessivo, in quanto si tratta di una piccola entità operativa (uffici) con consumi del tutto irrilevanti rispetto al totale consuntivato a livello di Gruppo.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale e, così come la rendicontazione economico-finanziaria, è relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre. Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività di TPS sono presentati, a fini comparativi, i dati relativi ai due esercizi precedenti. Non si rileva l'esigenza di effettuare alcuna revisione rispetto alle informazioni rendicontate negli esercizi precedenti.

Il processo di redazione dell'informativa di sostenibilità ha visto il coinvolgimento delle figure di maggior riferimento in ciascuna delle unità organizzative aziendali.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di TPS Group S.p.A. in data 26 marzo 2023 ed è stato sottoposto alla revisione di Audirevi S.p.A. in base ai principi ed alle indicazioni contenuti nell'ISAE 3000 (*International Standard on Assurance Engagements 3000-Revised*) dell'*International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB)*. La Relazione della società di revisione è riportata alla fine del presente documento.

T.P.S. S.p.A. ha rendicontato le informazioni riepilogate nell'indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 facendo riferimento agli Standard GRI. Tale utilizzo verrà notificato al GRI conformemente a quanto previsto dal GRI1, requisito 9.

Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato nel sito istituzionale della Società al seguente indirizzo www.tps-group.it/sustainability. Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi all'indirizzo e-mail sustainability@tps-group.it.

PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE

Nella seguente tabella si riportano i principi secondo i quali è stato redatto il report, in linea con i requisiti del GRI 1: Foundation 2021 – al punto 4.

Principio di rendicontazione	Descrizione
Accuratezza	Il Gruppo TPS si impegna a riportare informazioni corrette e dettagliate per consentire un'appropriate valutazione dei propri impatti. Nel fare ciò l'Azienda riporta con coerenza le informazioni qualitative in base alle evidenze disponibili.
Equilibrio	TPS Group, nel rispetto del principio di equilibrio, riporta le informazioni in modo imparziale, fornisce una rappresentazione degli impatti negativi e positivi dell'organizzazione sull'ambiente, sulle persone e sul mercato. Il tutto senza influenzare in alcun modo le conclusioni o le valutazioni delle informazioni da parte degli utenti.
Chiarezza	Il presente report è stato redatto seguendo il principio di chiarezza e dunque riportando tutte le informazioni in modo accessibile e comprensibile al maggior numero possibile di Stakeholder.
Comparabilità	TPS Group seleziona, compila e riporta le informazioni in modo coerente, al fine di consentire un'analisi dei cambiamenti degli impatti dell'organizzazione nel tempo e un'analisi di questi impatti rispetto a quelli di altre organizzazioni.
Competenza	Le scelte effettuate in merito ai temi rendicontati e al perimetro della Dichiarazione consentono agli Stakeholder di formulare un giudizio completo sui principali impatti di carattere economico, sociale e ambientale del Gruppo.
Contesto di sostenibilità	La rendicontazione dei risultati non finanziari è stata effettuata tenendo conto del concetto di sviluppo sostenibile, vale a dire lo sviluppo che soddisfa le esigenze del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni. Il tutto considerando il contesto socioeconomico in cui il TPS Group opera e i temi di maggiore rilevanza per esso.
Tempestività	TPS Group si impegna a garantire la regolarità dei periodi di rendicontazione, rendendo disponibili le informazioni in tempo utile per consentire agli utenti di prendere decisioni. Il presente report viene pubblicato contestualmente al Bilancio d'esercizio.
Verificabilità	Tutte le informazioni contenute nel presente report sono state raccolte, registrate, compilate e analizzate in modo da poterle esaminare per stabilirne la qualità attraverso evidenze documentali.



ORGANIZZAZIONE

01

PROFILO AZIENDALE

TPS Group opera da sessant'anni nel settore dei servizi tecnici e di progettazione per diversi settori industriali, in particolare in quello aerospaziale, automotive, difesa, oil & gas, mezzi di trasporto a fune, progettazione meccanica di precisione.

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

Altre sedi aziendali del Gruppo sono:

- 📍 **Italia**
 - Bolzano
 - Biella
 - Collesalveti (LI)
 - Faggiano (TA)
 - Firenze
 - La Spezia
 - Pisa
 - Roma
 - San Benedetto del Tronto (AP)
 - Piacenza
 - Torino
- 📍 **Polonia**
 - Bielsko Biata
- 📍 **Svizzera**
 - Mendrisio
- 📍 **USA**
 - Philadelphia

Nell'esercizio 2023 il Gruppo TPS ha realizzato volumi di produzione per un valore di Euro 48.3 Mln.

Al 31 dicembre 2023 l'organico complessivo del Gruppo TPS era pari a 605 unità.

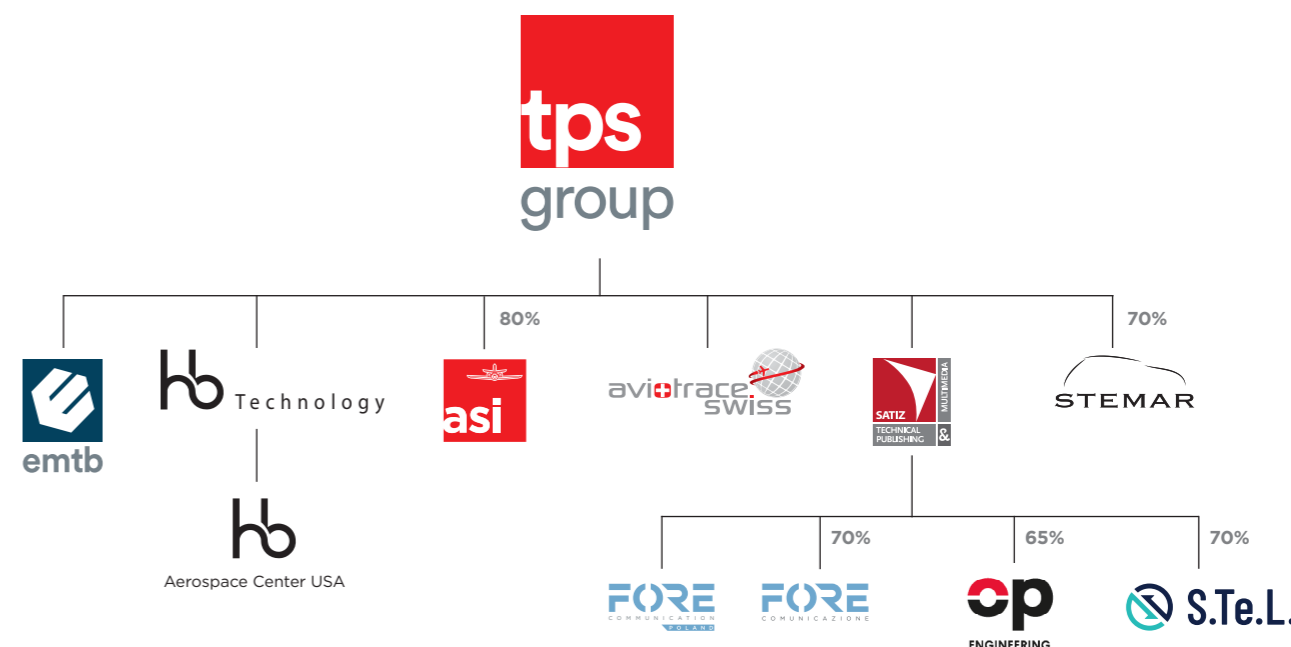
Si ricorda che nel mese di novembre 2016, TPS Group ha conseguito il **Certificato Elite di Borsa Italiana**, a testimonianza della capacità di controllo dei processi aziendali e dell'orientamento verso lo sviluppo sostenibile del business.

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

Alla data del 31 dicembre 2023, 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. La compagine sociale del Gruppo è così composta:

■ G&D S.r.l.	65,43%
■ Value First SICAF S.p.A.	9,71%
■ Sofia Holding S.r.l.	5,00%
■ Anguillesi Massimiliano	3,50%
■ Altri azionisti inferiori al 5%	16,36%

Alla luce delle ultime recenti acquisizioni, dal 1° gennaio 2024 il Gruppo TPS ha assunto la seguente nuova struttura:





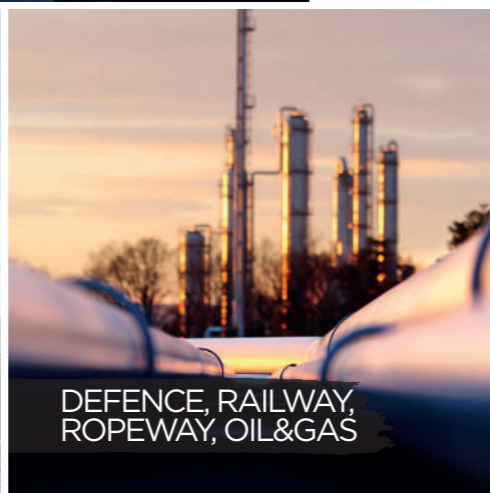
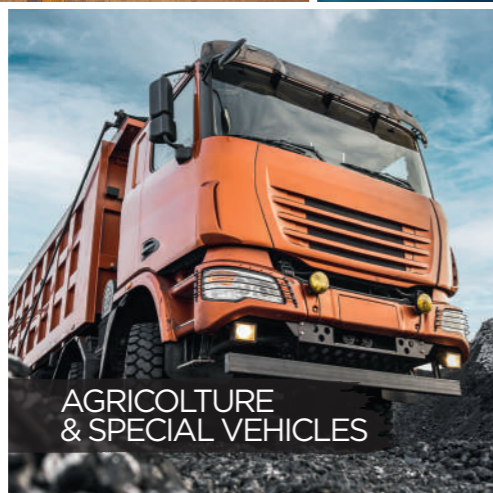
ATTIVITÀ AZIENDALE
E LAVORATORI

02

ORGANIZZAZIONE OPERATIVA IN SBU

Il Gruppo TPS offre servizi tecnici e di progettazione per una molteplicità di clienti appartenenti a diversi comparti industriali:

- Aeronautica e Spazio
- Difesa
- Automotive
- Mezzi pesanti per il trasporto di merci e persone
- Veicoli speciali, con particolare riferimento al settore dell'agricoltura
- Oil & Gas
- Ferroviario
- Aree di stoccaggio cabine per sistemi a fune



ATTIVITÀ AZIENDALE E LAVORATORI | 02

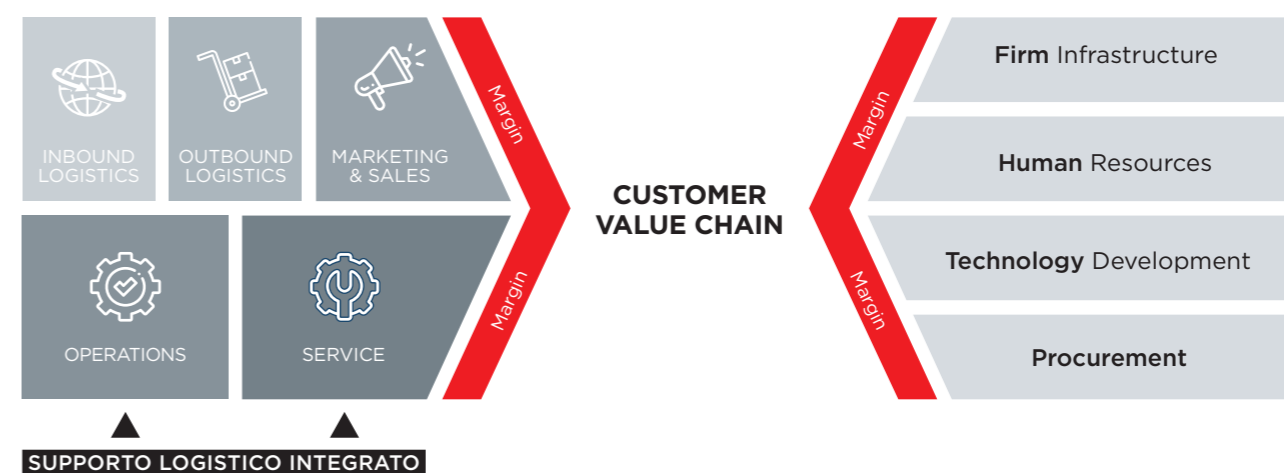
ATTIVITÀ AZIENDALE E LAVORATORI | 02

Sin dal 2023, in considerazione delle recenti acquisizioni societarie che hanno mutato in modo significativo il perimetro di attività del Gruppo, le attività operative vengono strutturate in **5 Strategic Business Unit (SBU)**:

SBU 1 | Technical Publishing & Training

La SBU raccoglie le attività di documentazione tecnica, del supporto logistico integrato e della formazione del Gruppo TPS in ambito aeronautico, automotive e ferroviario, oltre alle attività di formazione tecnica della Training Academy del Gruppo (la società svizzera **Aviotrace Swiss SA**). In questa SBU confluiscono parte delle attività della capogruppo **TPS** e della controllata **Satiz TPM**, ed in particolare della **divisione Oil&Gas**, oltre che le attività della neoacquisita **S.Te.L.**

Processo Supporto Logistico Integrato



TPS GROUP Catena del Valore



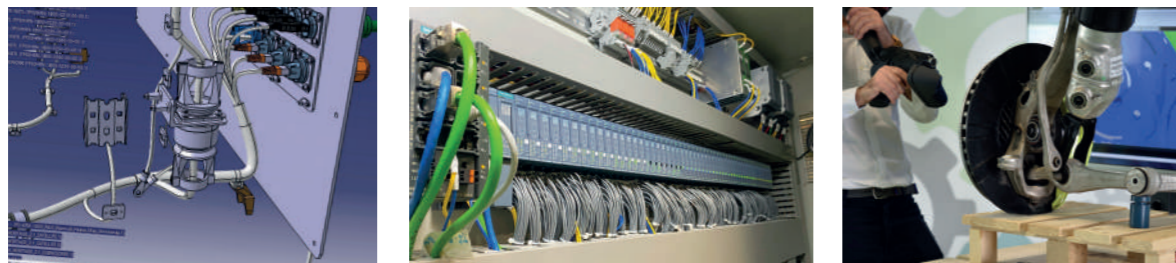
Processo Documentazione Tecnica

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



SBU 2 | Engineering & Cost Engineering

Alla seconda SBU fanno riferimento tutte le attività di progettazione e ingegneria, vale a dire quella in ambito aeronautico gestita dalla capogruppo **TPS** e dalla neoacquisita **HB Technology**, quella orientata alla configurazione e gestione dei PLC (Programmable Logic Controller, dispositivi progettati per monitorare e regolare macchine e processi di produzione in ambienti industriali che utilizzano tecnologie di automazione) condotta dalla neoacquisita **Omniaproject Engineering** e quelle in ambito automotive, meccanico, difesa, mezzi speciali e impianti a fune, gestite tramite la controllata EMTB. Ne fanno inoltre parte le attività di ingegneria, la certificazione aeronautica e il cost engineering, quest'ultimo patrimonio della controllata **Stemar Consulting**.



SBU 3 | Avionic Services & Informative Technologies

La SBU raccoglie le competenze in ambito software avionico, test software e integrazione di sistemi della capogruppo **TPS**, oltre che il consolidato know-how in ambito di sviluppo informatico presente in **Satiz TPM**.



SBU 4 | Digital Content Management

La quarta SBU include le attività relative alla generazione e alla gestione di contenuti multimediali per la commercializzazione del prodotto o per l'erogazione di programmi formativi su media elettronici gestite dalla capogruppo **TPS** e i servizi digitali di comunicazione di processo e di prodotto in capo alla controllata **FORE**.



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



REALTÀ VIRTUALE
Siamo specializzati nella creazione di applicazioni in Realtà Virtuale, dal mobile al desktop.



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



ANIMATION
Siamo specializzati nelle animazioni di alta qualità con i migliori software, da Maya a Blender.



MOBILE
Creiamo applicazioni B2B e B2C per le piattaforme Android e iOS.



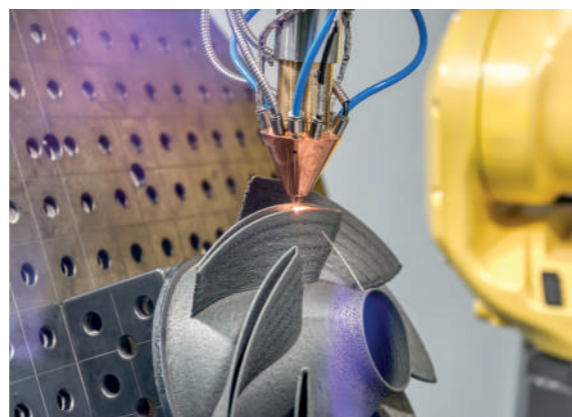
WEB
Realizziamo contenuti 3D interagenti direttamente da browser anche in AR/VR.



SERVIZI D'AGENZIA E DI COMUNICAZIONE DIGITALE
Siamo esperti nella comunicazione digitale, affiancando creatività ed esperienza nella comunicazione aziendale con la padronanza delle nuove forme di trasmissione digitale dei contenuti.

SBU 5 | Production

La nuova SBU 5 è stata recentemente configurata al fine di raccogliere tutte le attività del Gruppo che si connotano come processi di produzione. Mentre in passato, visto il carattere pressoché residuale di tali attività, queste erano inglobate all'interno delle altre SBU, il nuovo perimetro venutosi a delineare con l'acquisizione dello stabilimento produttivo di Foggiano (TA) ha permesso di strutturare una specifica area d'attività dedicata espressamente a processi non ingegneristici né consulenziali, che si caratterizzano per la costruzione di parti e per l'erogazione di servizi di manutenzione. Quindi, oltre all'attività che la neoacquisita **HB Technology** conduce presso lo stabilimento di Foggiano, fanno parte di questa nuova SBU anche le attività manutentive Part-145 e CAMO condotte dalla **Air Support International**, le attività di produzione di kit aeronautici gestite direttamente dalla capogruppo TPS e le produzioni di cablaggi in ambito aeronautico e automotive, sempre in capo alla **TPS**.



LE POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Per il nostro Gruppo la gestione del personale è un tema fondamentale per il successo dell'azienda, la quale riconosce l'importanza della diversità di genere e dell'espressione delle abilità individuali all'interno del proprio organico.

Il Gruppo TPS favorisce, stimola e incentiva la crescita professionale dei propri dipendenti e collaboratori, senza alcuna distinzione di genere, razza, orientamento sessuale e inquadramento aziendale. Vengono a tal fine adottate politiche che promuovono l'accesso alle opportunità di lavoro in modo equo e non discriminatorio.

Al di là degli aspetti professionali, il rapporto con dipendenti/collaboratori e con i Clienti 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.

RAPPORTO DI LAVORO

Tutto il personale del Gruppo TPS è assunto con un regolare contratto di lavoro. Avendo più sedi sul territorio italiano ed estero, la situazione dei dipendenti del Gruppo si diversifica dal punto di vista geografico:

- Le società di diritto italiano di TPS Group applicano al 100% dei loro dipendenti, secondo le prescrizioni di legge, un Contratto Collettivo Nazionale di lavoro. Alla maggior parte dei dipendenti del Gruppo, 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) non ha avuto, nel 2023, alcun lavoratore dipendente.

IL SISTEMA DI VALORI TPS

I valori di TPS Group guidano l'operatività aziendale quotidiana del personale, le decisioni che vengono prese dalla Direzione e le decisioni per le scelte future:

- **Attenzione al Cliente** - prestando la massima attenzione ai suoi bisogni, espliciti ed inespressi, considerando la sua soddisfazione come obiettivo ultimo del lavoro di ciascuno;
- **Assunzione di responsabilità e problem solving** - facendosi carico delle richieste del Cliente senza coinvolgere inutilmente la propria scala gerarchica quando l'attività rientra nella propria area di competenza, affrontando l'attività con approccio propositivo ed innovativo;
- **Lavoro di squadra** - operando costruttivamente con i membri del proprio team di attività, dando il giusto valore al proprio e all'altrui contributo ma tralasciando inutili contrapposizioni e facendosi parte attiva nella minimizzazione e nella risoluzione dei conflitti;
- **Correttezza e trasparenza nelle relazioni** - assicurando la massima trasparenza e lealtà nel proprio ambito di competenza, garantendo la massima circolazione dell'informazione laddove necessario o utile, ma nel contempo assicurando la massima riservatezza qualora si entri in possesso di informazioni sensibili. Tale principio si applica a tutti gli stakeholder, garantendo completezza e chiarezza nelle informazioni trasmesse.

In linea con i propri valori e con gli SDGs / Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, il Gruppo si impegna a garantire una crescita economica e responsabile, ponendo al centro le persone e la loro valorizzazione.

PERSONE: IL RISPETTO DEI DIRITTI, DIVERSITÀ E SVILUPPO PROFESSIONALE

TPS Group è un'organizzazione di persone capaci di lavorare insieme al fine di realizzare una crescita sia individuale che collettiva e questo costituisce il valore aggiunto del Gruppo per i clienti e per i propri dipendenti. Il rispetto delle persone e delle loro diversità in ogni loro forma è uno dei valori aziendali fondamentali. TPS Group si impegna a garantire il rispetto dei diritti ed il benessere dei propri dipendenti attraverso politiche volte a promuovere un clima di lavoro salubre, parità di genere e non discriminazione, oltre a sostenere la crescita professionale dei propri dipendenti.

ASSUNZIONE E RETENTION

TPS Group continua a perseguire il suo doppio canale di crescita, sia mediante l'incremento organico di personale delle sue aziende, sia tramite nuove acquisizioni che hanno lo scopo di aumentare la catena del valore dei servizi tecnici offerti. Il tutto si traduce in un percorso strategico di crescita, che ha come conseguenza un progressivo incremento della forza lavoro. Il 2023, in particolare, registra al termine dell'esercizio un **incremento di organico del 25%** rispetto all'anno precedente e di oltre il 26% rispetto al 2021. Anche nel 2023 il Gruppo TPS ha continuato ad adottare una specifica policy di coinvolgimento e di retention del personale, nell'ambito del quale trova spazio una strategia di stabilizzazione dei propri dipendenti per effetto della quale oltre il **95% della forza lavoro totale nel 2023 è assunta con un contratto a tempo indeterminato**.

Tutti i contratti a tempo determinato hanno attualmente concreta prospettiva di trasformazione a tempo indeterminato.

Grazie anche a queste strategie di attenzione alla forza lavoro, nel 2023 il turnover è rimasto stabile rispetto all'anno precedente.

Il Gruppo TPS punta nel 2024 ad una riduzione del turnover attraverso l'attivazione di processi di formazione continua e programmi di Job Rotation, oltre che con il potenziamento delle iniziative di welfare aziendale. Questo al fine di creare le condizioni per accrescere il senso di appartenenza all'organizzazione aziendale e ottenere una maggiore fidelizzazione di quelle fasce di dipendenti che più facilmente possono essere coinvolti in cambiamenti di carriera lavorativa.

RICERCA, SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Il piano delle nuove assunzioni viene definito annualmente in fase di budget e a seguito di attenta analisi delle necessità di tutte le aree di business.

In tale ambito l'area delle Risorse Umane (HR) svolge un ruolo fondamentale, in quanto gestisce i rapporti con il personale sin dalle fasi di selezione e durante tutto il percorso lavorativo.

Laddove possibile, prioritariamente rispetto ad un'assunzione dall'esterno, la funzione HR verifica, effettuando un'analisi del database interno, se la posizione lavorativa possa essere coperta da altro personale già in servizio, attraverso la modalità della Job Rotation.

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

PRIMA FASE

- Confronto con i responsabili per la raccolta delle informazioni relative alle mansioni ed al ruolo che il/la candidato/a dovrà ricoprire in azienda
- Identificazione del profilo ricercato, definendo quindi quali competenze, qualifiche ed attitudini deve possedere il/la candidato/a, per occupare la posizione vacante
- Dopo avere definito la posizione organizzativa ed il profilo della risorsa che si intende ricercare, si procede con la stesura della job description, ovvero l'annuncio da pubblicare e diffondere
- Successivamente la job description verrà pubblicata nell'apposita sezione del sito internet aziendale e su altri canali di ricerca e selezione (ad esempio sul profilo LinkedIn del Gruppo)

SECONDA FASE

- In questa seconda fase, a seguito dello screening dei curricula, si avviano i colloqui di selezione, svolti per lo più da specialisti interni dell'area delle Risorse Umane
- Il recruiter incontra i candidati per un primo colloquio
- I candidati valutati idonei al primo colloquio, incontrano il responsabile dell'area cui sono destinati per un secondo colloquio, conoscitivo e tecnico
- A seguito del secondo colloquio, il recruiter e il responsabile d'area effettuano una valutazione congiunta dei candidati intervistati, sulla base delle informazioni raccolte e delle caratteristiche individuali di ciascuno; al termine di tale analisi viene effettuata una scelta condivisa della risorsa cui proporre l'assunzione
- Il recruiter definisce le condizioni economiche e contrattuali da offrire al candidato/a per la posizione ricercata, proponendone l'assunzione in servizio alla Direzione aziendale

TERZA FASE

- L'ultima fase inizia con la descrizione dell'offerta economica e contrattuale al/la candidato/a. Nel momento in cui il candidato/a decide di accettare la proposta si procede con la preparazione della documentazione legata all'assunzione (lettera d'intenti e contratto di lavoro). Tali documenti contengono tutti i necessari elementi a chiarimento delle condizioni normative applicate al rapporto di lavoro, in ottemperanza al D.Lgs n. 104/2022 (cd. "Decreto trasparenza")
- Infine, il processo di onboarding delle nuove risorse prevede che nel primo giorno di lavoro costoro incontrino il Responsabile HR di riferimento, che fornisce tutte le necessarie spiegazioni riguardo il rapporto di lavoro, i Regolamenti aziendali e le dotazioni disponibili, consegnandogli un "Welcome Kit" contenente tutti i relativi documenti
- Infine, la nuova risorsa viene accompagnata dal Responsabile d'area, che la presenta ai colleghi d'ufficio e le illustra le attività che andrà a svolgere.



Sin dal 2021 la **TPS Group Training Academy** permette a giovani talenti di costruirsi una professionalità di alto livello negli ambiti in cui il Gruppo opera, in particolar modo, nelle attività di alto contenuto specialistico, in cui è difficile individuare nuovo personale da assumere già qualificato a livello teorico e che sia in possesso di esperienza pregressa.

Il Gruppo TPS, grazie alla Training Academy, si pone l'obiettivo di anticipare i fabbisogni del mercato, così da rispondere prontamente alle esigenze dei propri clienti.

Ogni anno il Gruppo attiva più classi, per lo più composte da 6-8 laureati/diplomati immediatamente assunti in servizio a tempo indeterminato ma che prima di iniziare concretamente la propria attività lavorativa svolgono un primo percorso formativo teorico e pratico di alcune settimane.

Tale percorso consente a giovani ragazze e ragazzi di seguire un iter formativo iniziale utile ad acquisire le specifiche competenze necessarie per lavorare in maniera efficace presso il Gruppo TPS.

La prima parte del programma di formazione prevede, oltre ai contenuti relativi alla sicurezza sul lavoro, cui il Gruppo attribuisce grande importanza, un breve iter formativo sulla compliance aziendale, vale a dire il rispetto della normativa sulla privacy, il rispetto del Codice etico e del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/01 e l'approccio di TPS Group al tema della sostenibilità. In tale percorso formativo viene inoltre affrontato il tema fondamentale della cyber security. Le attività professionali che verranno svolte dal nuovo personale assunto prevedono, infatti, un largo utilizzo del personal computer, per cui la conoscenza approfondita delle best practice nei comportamenti legati all'utilizzo delle dotazioni informatiche, la conoscenza del relativo regolamento aziendale, il rispetto delle normative di legge in materia di difesa del diritto d'autore e delle procedure e dei controlli aziendali, è indispensabile per assicurare al Gruppo la necessaria sicurezza informatica.

Viene inoltre dato spazio ad una panoramica di tutte le attività tecniche condotte dalle diverse aziende appartenenti a TPS Group mediante una induction che prevede, in taluni casi, anche la visita ad alcuni siti aziendali di particolare interesse, così da consentire ai partecipanti di acquisire direttamente piena consapevolezza della varietà di ambiti tecnologici trattati dal Gruppo TPS, recependo tali contenuti direttamente dai Responsabili operativi locali.

Altro aspetto molto importante dell'iter formativo è il potenziamento delle cosiddette Soft Skill, in particolare per quanto riguarda le dinamiche di lavoro in team e la gestione del tempo. Sono aspetti infatti fondamentali per una buona integrazione nell'ambito dei progetti, visto che a conclusione del percorso formativo, tale personale viene inserito in gruppi di lavoro che portano avanti i progetti tecnico-specialistici di TPS Group.

La seconda parte del programma approfondisce, invece, tutti i contenuti tecnico-specialistici e le lezioni vengono svolte da docenti interni o esterni con massima preparazione nella materia.

La visione strategica di TPS Group legata a quest'iniziativa ritiene che, grazie a questo percorso formativo iniziale seguito presso la Training Academy, i giovani neoassunti maturino piena consapevolezza dell'ambito in cui si sono inseriti, traendone ulteriore motivazione in ottica di retention.

Nel 2023 la TPS Group Training Academy ha attivato 5 classi nei seguenti settori:

- Avionico (2 classi)
- Progettazione meccanica
- Progetto C27J
- Cost Engineering

assumendo in totale **38 nuove risorse junior**.

Rispetto all'anno precedente, i nuovi inserimenti si sono incrementati. Questo è un grande traguardo per il Gruppo TPS, che crede fortemente che tale strumento sia particolarmente efficace per consentire all'azienda di raggiungere i suoi obiettivi.

FORMAZIONE CONTINUA

Un altro importante risultato raggiunto nel 2023 dal Gruppo TPS è stato l'avvio di un nuovo progetto formativo, denominato "formazione continua", contestualizzato all'interno della Training Academy.

Tale strumento formativo è destinato ai dipendenti di TPS Group già in forza, e ha scopo di approfondire specifici argomenti tecnico-professionali a beneficio di piccoli gruppi di dipendenti.

Nel 2023 sono stati organizzati 29 interventi formativi di durata medio-breve (seminari, "pillole formative", tavole rotonde), per un totale di 2.105 ore.

Grazie a questi interventi formativi, il Gruppo si pone l'obiettivo di rafforzare le competenze dei singoli lavoratori, ponendo grande attenzione al loro bisogno di crescita professionale.

Visti i risultati conseguiti anche in termini di gradimento da parte del personale coinvolto, la "formazione continua" viene confermata anche per il 2024.

TRAINING ACADEMY OFFSITE

Nel 2023 è stata inoltre avviata un'ulteriore nuova iniziativa, destinata questa volta però non ai dipendenti in forza al Gruppo TPS, bensì a

- studenti di istituti d'istruzione tecnica superiore e post-diploma in un'ottica di employer branding finalizzato ad un potenziale futuro reclutamento
- lavoratori di aziende clienti, con il fine di migliorare la partnership commerciale rafforzando il legame con il Gruppo TPS.

Nel 2023 si è realizzato questo secondo progetto, organizzando 3 corsi:

- Disegno 2D con utilizzo di NX
- Giunti saldati con utilizzo di NX
- Disegno 2D con utilizzo di CATIA V5

a beneficio di dipendenti di alcuni importanti clienti del Gruppo.

In questi tre corsi sono state formate 39 persone per un totale di 378 ore di formazione.

Nel 2023 si è sviluppata una serie di contatti con istituti del territorio, finalizzata ad inserire nei loro programmi di studio curriculari o opzionali alcuni interventi formativi mirati, condotti da docenti della nostra Training Academy.

All'esito di questi contatti, si prevede nel 2024 di organizzare i primi interventi formativi on site destinati agli studenti di tali istituzioni scolastiche.

LAVORATORI DIPENDENTI

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

	2023					2022					2021				
	Donne		Uomini		Totale	Donne		Uomini		Totale	Donne		Uomini		Totale
Dipendenti per collocazione in ruoli chiave / genere	11	25,0%	33	75,0%	44	10	23,8%	32	76,2%	42	7	18,4%	31	81,6%	38
Dipendenti per area geografica	133	22,0%	472	78,0%	605	123	25,3%	363	74,7%	486	121	25,3%	358	74,7%	479
Italia	130	21,5%	464	76,7%	594	119	24,5%	353	72,6%	472	117	24,4%	347	72,4%	464
Esteri	3	0,5%	8	1,3%	11	4	0,8%	10	2,1%	14	4	0,8%	11	2,3%	15
Dipendenti per qualifica/genere	133	22,0%	472	78,0%	605	123	25,3%	363	74,7%	486	121	25,3%	358	74,7%	479
Dirigenti	1	0,2%	8	1,3%	9	1	0,2%	4	0,8%	5	1	0,2%	4	0,8%	5
Quadri/Impiegati	132	21,8%	425	70,2%	557	122	25,1%	345	71,0%	467	120	25,1%	339	70,8%	459
Operai	-	0,0%	39	6,4%	39	-	0,0%	14	2,9%	14	-	-	15	3,1%	15
Dipendenti per tipologia di contratto/genere	133	22,0%	472	78,0%	605	123	25,3%	363	74,7%	486	121	25,3%	358	74,7%	479
A tempo determinato	6	1,0%	21	3,5%	27	9	1,9%	25	5,1%	34	6	1,3%	37	7,7%	43
A tempo indeterminato	127	21,0%	451	74,5%	578	114	23,5%	338	69,5%	452	115	24,0%	321	67,0%	436
Dipendenti per impiego orario/genere	133	22,0%	472	78,0%	605	123	25,3%	363	74,7%	486	121	25,3%	358	74,7%	479
Full time	114	18,8%	459	75,9%	573	105	21,6%	357	73,5%	462	113	23,6%	319	66,6%	432
Part time	19	3,1%	13	2,1%	32	18	3,7%	6	1,2%	24	8	1,7%	39	8,1%	47
Dipendenti per fascia d'età/genere	133	22,0%	472	78,0%	605	123	25,3%	363	74,7%	486	121	25,3%	358	74,7%	479
Under 30	29	4,8%	153	25,3%	182	21	4,3%	105	21,6%	126	12	2,5%	74	15,4%	86
Da 31 a 50 anni	76	12,6%	241	39,8%	317	71	14,6%	194	39,9%	265	75	15,7%	210	43,8%	285
Over 50	28	4,6%	78	12,9%	106	31	6,4%	64	13,2%	95	34	7,1%	74	15,4%	108
Nuove assunzioni per fascia d'età/genere	18	16,5%	91	83,5%	109	16	20,5%	62	79,5%	78	9	18,4%	40	81,6%	49
Under 30	9	8,3%	61	56,0%	70	11	14,1%	48	61,5%	59	1	2,0%	17	34,7%	18
Da 31 a 50 anni	5	4,6%	22	20,2%	27	3	3,8%	11	14,1%	14	7	14,3%	15	30,6%	22
Over 50	4	3,7%	8	7,3%	12	2	2,6%	3	3,8%	5	1	2,0%	8	16,3%	9
Nuove assunzioni per area geografica	18	16,5%	91	83,5%	109	16	20,5%	62	79,5%	78	9	18,4%	40	81,6%	49
Italia	18	16,5%	91	83,5%	109	16	20,5%	61	78,2%	77	9	18,4%	40	81,6%	49
Esteri	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	1	1,3%	1	-	0,0%	-	0,0%	-
Turnover per fascia d'età/genere	5	21,7%	18	78,3%	23	3	13,0%	20	87,0%	23	3	18,8%	13	81,3%	16
Under 30	4	17,4%	13	56,5%	17	2	8,7%	15	65,2%	17	-	0,0%	10	62,5%	10
Da 31 a 50 anni	1	4,3%	5	21,7%	6	1	4,3%	4	17,4%	5	3	18,8%	3	18,8%	6
Over 50	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	1	4,3%	1	-	0,0%	-	0,0%	-
Turnover per area geografica	5	21,7%	18	78,3%	23	3	13,0%	20	87,0%	23	3	18,8%	13	81,3%	16
Italia	5	21,7%	18	78,3%	23	3	13,0%	19	82,6%	22	3	18,8%	13	81,3%	16
Esteri	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	1	4,3%	1	-	0,0%	-	0,0%	-

IL PERSONALE FEMMINILE E LE PARI OPPORTUNITÀ

Le retribuzioni di tutto il personale in forza sono definite rispettando i contratti collettivi applicati e le normative in vigore, senza alcun riguardo alle differenze di genere, razza, orientamento religioso e sessuale. I livelli contrattuali del personale vengono riconosciuti con riferimento all'attività e alle responsabilità specifiche del ruolo assegnato.

TPS Group si impegna a garantire, per quanto riguarda l'inquadramento, la retribuzione e le opportunità di carriera, la parità di genere, evitando qualsiasi discriminazione. Ciò che viene premiato è infatti il contributo professionale apportato all'attività assegnata.

Anche all'interno del Codice Etico viene espressa chiaramente la volontà del Gruppo TPS di evitare ogni discriminazione di genere in tutte le attività aziendali e ad ogni livello funzionale, così come anche nella selezione dei candidati.

Il personale femminile ha rappresentato nel 2023, il 22% dell'organico aziendale complessivo. Tale valore è in riduzione rispetto al 2022, a causa dell'incremento di personale determinato dall'acquisizione delle tre nuove società, che presentano una forza lavoro con grande maggioranza maschile.

Ciononostante, il personale femminile che occupa ruoli chiave nell'ambito dell'organizzazione si è attestato al 25%, dato in crescita rispetto ai due esercizi precedenti.

SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Il Gruppo TPS da sempre assegna particolare rilevanza allo sviluppo di nuovi talenti. Infatti, la quasi totalità delle nuove assunzioni effettuate nel 2023 ha riguardato lavoratori under 30.

Per agevolare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, sono fondamentali le forti relazioni che il Gruppo ha creato negli anni con gli istituti scolastici, come le Università e gli Istituti Tecnici Superiori (ITS).

TPS ritiene infatti che la sinergia tra le aziende e gli istituti scolastici costituisca un elemento fondamentale per i giovani che stanno per inserirsi nel mercato del lavoro.

La creazione della Training Academy TPS Group è la testimonianza di questa visione strategica del Gruppo TPS.

Il tipo di inserimento economico e contrattuale dei giovani nel Gruppo TPS dipende dalle competenze e dalle effettive esperienze lavorative dei giovani assunti.

Gli inserimenti nel Gruppo possono avvenire tramite con un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, ma anche con l'attivazione di tirocini curriculari o extracurriculari o con la stipula di contratti di apprendistato di secondo o terzo livello.

I tirocini sono uno strumento utile per i giovani che stanno per terminare o hanno terminato un percorso di studio. Una concreta esperienza in azienda permette loro di acquisire nozioni tecnico-operative ed anche la capacità di "stare in azienda", contribuendo così a facilitarne l'ingresso nel mondo del lavoro.

Tutti i ragazzi e le ragazze che hanno concluso nel 2023 il tirocinio extracurricolare sono stati successivamente assunti con un contratto di lavoro presso il Gruppo, a testimonianza degli ottimi risultati raggiunti con questa politica di orientamento e formazione.

La percentuale del personale under 30 nel 2023 è stata pari al 30%. Il dato è in decisa crescita rispetto agli esercizi precedenti, dove si rilevava una quota del 26% nel 2022 e del 18% nel 2021.

LO SVILUPPO E LA FORMAZIONE IN TPS

TPS Group ha un focus particolare sul tema della formazione, ritenendola un'importante leva motivazionale per i propri dipendenti, che incrementano il loro bagaglio professionale e sono maggiormente preparati per affrontare profittevolmente i nuovi progetti gestiti dall'azienda.

Inoltre, TPS ritiene la formazione un elemento distintivo per attrarre giovani talenti dall'esterno, che oltre a condizioni retributive e normative di assoluto interesse, trovano nella proposta d'assunzione anche un percorso formativo che contribuisce a migliorarne l'ingresso nel mondo del lavoro.

Gli investimenti per la formazione sono fondamentali per adeguarsi ai continui cambiamenti tecnologici, culturali e sociali, sia per la realizzazione di ciascun lavoratore, sia per la sostenibilità del Gruppo. Grazie allo sviluppo e ad una maggiore competenza del proprio personale, il Gruppo TPS cresce perché migliora il livello dei servizi offerti alla propria clientela e può sempre rispondere e cogliere nuove opportunità di business. Infatti, la formazione permette di ridurre i costi derivanti da nuove assunzioni esterne perché colma le lacune temporanee che può avere il personale per svolgere una nuova attività.

Per una formazione efficace, ogni anno vengono mappate le competenze del personale in forza tramite incontri dell'HR con i responsabili di area. A seguito di questi incontri, si organizzano i programmi di formazione che verranno svolti, in modo che siano legati ai fabbisogni professionali effettivamente presenti in azienda.

Il Gruppo TPS incentiva il confronto tra colleghi e lo scambio di conoscenze e competenze per una crescita continua di tutto il personale. Di conseguenza, l'attività di formazione si può avvalere di docenti dipendenti del Gruppo TPS quando gli interventi sono di breve durata, di norma strettamente correlati con le attività svolte quotidianamente in azienda o presso i clienti. In questi casi si organizzano seminari della durata della durata massima di due giornate, mentre quando è necessario erogare corsi più strutturati e temporalmente impattanti si ricorre alla docenza esterna.

Nel 2023 il Gruppo TPS ha erogato **8.208** ore di formazione per un aggiornamento delle competenze dei lavoratori, con un **incremento di oltre il 20%** rispetto all'esercizio precedente.

Entrando nel merito del monte ore, si rileva che il 24% è stato erogato a beneficio di personale di genere femminile, in linea con la composizione dell'organico aziendale. Per quanto riguarda, invece, la ripartizione degli interventi formativi per qualifica, il 98% delle ore erogate ha interessato personale con qualifica di impiegato e il restante 2% personale operaio, che anche nel 2023 ha rappresentato una quota minima rispetto alla totalità degli addetti.

Sempre nel 2023, a dimostrazione di quanto il Gruppo TPS tenga alla crescita professionale del proprio personale, grazie all'attivazione di 5 classi della Training Academy TPS, i neoassunti coinvolti in questo percorso formativo iniziale hanno seguito corsi di formazione per il miglioramento sia delle proprie soft skills che delle competenze specialistiche per un totale di **14.061** ore di formazione teorica e pratica. Un nuovo importante traguardo per il Gruppo TPS e per la sua Training Academy.

Nel 2024 si prevede si prevede un'ulteriore crescita delle ore di formazione, fino ad un totale di circa **9.500** ore a cui aggiungere i programmi formativi specifici della Training Academy TPS.

WORK-LIFE BALANCE, WELFARE E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Il Gruppo TPS riconosce l'importanza di assicurare alle proprie risorse una quotidianità professionale serena, garantendo un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Oltre all'impegno di garantire una crescita professionale infatti, il Gruppo è consapevole dell'importanza del benessere del proprio personale quale elemento imprescindibile per il successo aziendale.

Il Gruppo, come già affermato, riconosce centralità alle persone. Si ritiene infatti che quando il personale è soddisfatto e quindi più motivato nella sua quotidianità, l'azienda ne tragga beneficio contenendo l'assenteismo e il turnover, nonostante la fase storica che si sta vivendo, particolarmente critica sotto quest'ultimo punto di vista.

SMART WORKING E ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

A seguito dell'emergenza sanitaria di qualche anno fa, l'importanza del work life balance ha assunto sempre più rilevanza per le persone.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, il Gruppo TPS, per migliorare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare, permette ai dipendenti di tutte le società del Gruppo di beneficiare di una flessibilità d'orario. Grazie a tale flessibilità, che consente ai lavoratori di ritardare l'ingresso in azienda all'interno di una certa tolleranza recuperando poi in giornata la prestazione non effettuata, ciascuno può infatti gestire meglio l'equilibrio tra la sua sfera privata e i suoi impegni professionali.

Riguardo lo smart-working, si tratta certamente dello strumento che maggiormente permette una migliore conciliazione lavoro/vita privata. La survey recentemente svolta tra i dipendenti ha infatti rilevato il notevole gradimento del personale nel poter lavorare in tale modalità.

Il Gruppo TPS, infatti, permette ormai da diversi anni al proprio personale di lavorare da remoto, quando il tipo di attività lavorativa lo consente.

A tale scopo, l'azienda ha emanato un proprio "Regolamento aziendale in materia di Smart working", che viene applicato a tutto il personale e che delinea il quadro di riferimento a cui sia i lavoratori che l'azienda si devono conformare.

Ai sensi di tale Regolamento, i lavoratori interessati possono formulare richiesta per operare in smart-working per un massimo di 8 giornate al mese.

Non ultimo, oltre ad avere un approccio innovativo al lavoro anche grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie di comunicazione, lo Smart-working contribuisce anche a ridurre l'impianto ambientale dovuto agli spostamenti casa-lavoro. Un altro importante elemento a sostegno dell'approccio alla sostenibilità del Gruppo TPS.

WELFARE TPS GROUP

TPS Group offre a tutto il personale una serie di iniziative di vario genere, con lo scopo di aumentare il benessere dei lavoratori e per coinvolgerli maggiormente nelle dinamiche di sviluppo e di crescita aziendale.

Il Regolamento aziendale in cui vengono descritte le numerose iniziative di welfare, viene emesso con cadenza triennale ed è periodicamente aggiornato, per cercare di sostenere concretamente tutte le fasce di età del personale. La sua edizione più recente risale proprio all'inizio del 2023.

Il sopra citato Regolamento include inoltre una serie di interventi orientati allo sviluppo del capitale umano ed alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di azioni volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

Di seguito, alcune delle iniziative previste dal Regolamento:

TPS Talent Finder

Si tratta di un programma "ERP" - Employee Referral program, che coinvolge tutto il personale e consente di segnalare all'area Risorse Umane candidature interessanti per l'Azienda e potenzialmente interessate ad entrare a far parte del Gruppo. Le candidature ricevute sono vagliate dall'ufficio Risorse Umane e qualora fossero in linea con quanto ricercato, o con competenze interessanti per le attività del Gruppo, vengono inserite nell'iter di selezione aziendale.

Il buon esito dell'attività prevede, inoltre, un riconoscimento economico al lavoratore proponente. Tale iniziativa ha lo scopo di coinvolgere in maniera attiva i lavoratori nello sviluppo del capitale umano aziendale, puntando sulla gratificazione che ciascuno può ottenere promuovendo la propria azienda e sentendosi partecipe dei percorsi di scelta dei nuovi colleghi.

Sostegno alla genitorialità - *Childcare*

Per sostenere e valorizzare la genitorialità, il Gruppo TPS ha da tempo varato un'iniziativa finalizzata ad offrire un sostegno economico ai neogenitori. Come sopra scritto, il Gruppo TPS pone molta attenzione nella conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita e di cura individuali dei lavoratori, con l'obiettivo di creare in azienda un clima che favorisca l'organizzazione personale dei neogenitori mantenendone il legame con l'azienda.

Tale iniziativa ha lo scopo di contribuire alle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza ad asili nido ed è riservata a tutti i dipendenti del Gruppo con figli minori di 3 anni.

Nel 2023, visto il continuo aumento generale dei costi e per favorire maggiormente la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita e di cura individuali dei lavoratori, il Gruppo TPS ha raddoppiato l'importo del contributo economico precedentemente riconosciuto, passando dai 600 euro annui attuali a 1.200 euro.

Un'iniziativa che dimostra ulteriormente quanto TPS Group tenga a sostenere i suoi lavoratori e le loro famiglie.

Borse di studio per studenti meritevoli

Con quest'iniziativa, TPS Group ha inteso premiare i figli del proprio personale in forza che abbiano concluso, con profitto di merito, percorsi di studi di scuola non dell'obbligo.

TPS crede molto nella formazione e nell'impegno individuale, e la Borsa di studio ha proprio lo scopo di sostenere i giovani meritevoli nelle ulteriori fasi del loro percorso formativo.

Sostegno finanziario

Il Gruppo TPS tiene particolarmente a sostenere il proprio personale con azioni concrete.

Partendo dai comuni obiettivi professionali e d'impresa, è importante considerare anche i progetti individuali di ciascun membro del Gruppo. Per tale ragione, TPS Group ha attivato un programma di sostegno concreto per i progetti dei propri dipendenti e delle loro famiglie, prevedendo per loro la possibilità di accedere ad un prestito a tasso zero rimborsabile in 36 o 48 mesi.

TPS Group mette al centro le persone, e questa iniziativa è un forte segnale di attenzione, che ha l'obiettivo di ridurre per i dipendenti del Gruppo TPS la necessità di ricorrere, anche per somme relativamente modeste, a canali di finanziamento onerosi e di lunga durata, quali ad esempio la "cessione del quinto dello stipendio".

AUMENTO DEI GIORNI DI CONGEDO DI PATERNITÀ

Nel 2023, un ulteriore forte segnale di attenzione per le famiglie del personale di TPS Group è stato quello di riconoscere un intervento riguardante il congedo di paternità suppletivo rispetto ai benefici previsti dalla vigente normativa.

Tale intervento si sostanzia in 10 giorni aggiuntivi di congedo di paternità, riconosciuti dall'azienda con la formula del permesso retribuito.

Come è noto, il congedo di paternità è un permesso retribuito di astensione dal lavoro, riconosciuto dalla normativa italiana ai padri lavoratori dipendenti. Viene concesso in occasione della nascita, dell'adozione o dell'affidamento di un bambino e consiste in un periodo di astensione obbligatoria di 10 giorni, fruibile dal padre lavoratore dipendente tra i due mesi precedenti e i cinque successivi al parto.

Crediamo che aumentare il congedo per valorizzare una maggiore responsabilità del padre e per dare un concreto messaggio di vicinanza alle famiglie dei propri dipendenti rappresenti un'iniziativa molto importante a sostegno della genitorialità.

CONTRIBUTI ECONOMICI PER I LIBRI DI TESTO SCOLASTICI

Infine, sempre nel 2023, il Gruppo TPS ha deliberato un supporto economico alle famiglie nell'acquisto dei libri scolastici per i propri figli, al fine di sostenere gli investimenti delle famiglie per l'accrecimento culturale delle future generazioni.

Ai dipendenti del Gruppo che ne hanno fatto richiesta, è stato quindi erogato un contributo economico annuale, differenziato a seconda del grado di studi frequentato, per l'acquisto dei libri scolastici dei figli dei dipendenti che frequentano le scuole medie, superiori o l'università.

ATTIVAZIONE DI NUOVE CONVENZIONI AZIENDALI

Il Gruppo TPS si è attivato presso soggetti esterni, sottoscrivendo una serie di convenzioni aziendali che riguardano lo sport, il benessere personale, la salute, la cultura e lo svago e negoziando sconti espressamente per i propri dipendenti e per le loro famiglie.

Con questo intervento, il Gruppo punta a sostenere il proprio personale e le famiglie anche nel tempo libero, cercando di migliorarne il benessere psicofisico.

MECCANISMI DI COINVOLGIMENTO

Per comunicare e coinvolgere il proprio personale, TPS Group gestisce un portale intranet aziendale denominato "People", attivo fin dal 2017.

Tale strumento è stato progettato e costruito internamente dal team di sviluppo informatico aziendale, che ne assicura una continua e costante evoluzione. Viene gestito dal team Risorse Umane, che veicola comunicazioni ed informazioni di vario genere a beneficio dei dipendenti.

A titolo di esempio, ogniqualvolta vi è una nuova assunzione all'interno del Gruppo viene pubblicato un breve comunicato di benvenuto con l'indicazione del nome e del ruolo che il/la neo-assunto/a andrà a svolgere, dettagliando la sede presso la quale il nuovo collega andrà ad operare.

Un modo concreto per rendere partecipe tutto il personale dei nuovi ingressi e quindi della crescita del Gruppo.

LE NUOVE INIZIATIVE DI WELFARE AZIENDALE A PARTIRE DAL 2024

Nel 2024, visti i risultati delle iniziative sociali sopra indicate, TPS Group intende potenziare ulteriormente tali strumenti, volendo così rafforzare il sostegno aziendale nei confronti del personale.

Il Gruppo TPS integrerà quindi nel Regolamento aziendale deliberato nel 2023 le seguenti rilevanti iniziative di welfare:

SOSTEGNO SANITARIO

Al fine di favorire una maggiore tutela sanitaria a tutto il personale, il Gruppo TPS ha deciso di integrare i piani sanitari offerti dai Fondi sanitari dei CCNL applicati dalle società del Gruppo.

Tale iniziativa permetterà di usufruire di maggiori prestazioni sanitarie in regime di gratuità (presso le strutture convenzionate) o a rimborso, ad integrazione di quanto garantito dal Servizio Sanitario Nazionale SSN e dai Fondi sanitari contrattuali.

INTERVENTO SUL VALORE DEI BUONI PASTO AZIENDALI

Nel 2024 si è deciso di intervenire sul valore dei buoni pasto elettronici aziendali.

Tali buoni possono essere utilizzati in tutti i servizi di ristorazione e negli esercizi commerciali convenzionati. Un'iniziativa molto importante, utile a sostenere il proprio personale nelle spese di tutti i giorni.

ADESIONE AD UN PORTALE ESTERNO DEDICATO ALLE CONVENZIONI AZIENDALI

Il Gruppo TPS, al fine di migliorare la capillarità delle convenzioni offerte al proprio personale indipendentemente dalla sede di lavoro, ha deciso di appoggiarsi ad una piattaforma esterna dedicata. Una piattaforma di acquisti agevolati online completamente gratuita per tutti i dipendenti del Gruppo. Questo portale offre sconti sugli acquisti di vari marchi costantemente superiori rispetto a quanto disponibile sui singoli portali delle aziende partner.

Con questa iniziativa, TPS Group punta ad offrire opportunità di risparmio significative al proprio personale.

PROGRAMMA DI MEMBERSHIP CON IL FAI - FONDO PER L'AMBIENTE ITALIANO

Nel 2024 TPS Group ha deciso di aderire al programma Corporate Golden Donor del FAI - Fondo per l'Ambiente Italiano.

Il FAI - Fondo per l'Ambiente Italiano ETS è una Fondazione nazionale senza scopo di lucro nata nel 1975 che si occupa di curare in Italia luoghi speciali per le generazioni presenti e future, di promuovere l'educazione, la conoscenza e il godimento per l'ambiente, il paesaggio e il patrimonio storico e artistico della nazione e di vigilare sulla tutela dei beni paesaggistici e culturali.

Aderendo a questo programma i dipendenti avranno anche la possibilità di accedere a sconti esclusivi per l'iscrizione individuale al FAI.

CORSO DI FORMAZIONE SUGLI STRUMENTI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Vista la crescente importanza dell'intelligenza artificiale, che in prospettiva avrà delle ricadute anche nei settori in cui opera il Gruppo TPS, nel 2024 verrà organizzato un intervento formativo per i dipendenti operanti su attività ad alto contenuto tecnologico, al fine di fornir loro un'informazione di base sull'esistenza e sull'utilità degli strumenti di intelligenza artificiale disponibili.

L'obiettivo di questa iniziativa è aumentare la consapevolezza del personale in merito alle potenzialità e alle opportunità offerte dalla tecnologia AI, promuovendo una maggiore comprensione e competenza nell'utilizzo di tali strumenti.

LAVORATORI NON DIPENDENTI

Per lo svolgimento di specifiche attività professionali di carattere non continuativo, nel 2023 il Gruppo TPS ha fatto ricorso a 93 lavoratori non dipendenti, dei quali 2 assunti con un contratto di somministrazione, 66 operanti con contratti di consulenza a Partita IVA e 12 con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ai quali si aggiungono 8 giovani inseriti con tirocini curriculari e 5 con tirocini extracurriculari, successivamente integrati nell'organico dell'azienda.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Per TPS Group la sicurezza è da sempre un tema molto importante, che assume carattere ancor più rilevante alla luce del mutato perimetro del Gruppo derivante dall'acquisizione dello stabilimento produttivo di HB Technology di Faggiano.

Grazie ad una continua collaborazione con i Medici competenti, RSPP e RLS, il Gruppo TPS si impegna a prevenire e ridurre al minimo i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dal 2021 al 2023 non si sono verificati casi di malattie professionali.

Anche per quanto riguarda gli infortuni non in itinere, nel 2021, 2022 e 2023 non si è verificato alcun episodio.

INFORTUNI SUL LAVORO



Come previsto dalla normativa, al momento dell'ingresso in servizio il personale neoassunto, riceve le informazioni relative alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e svolge un corso di formazione coerente con i rischi legati alla propria mansione.

Inoltre, per mantenere sempre alto il livello di attenzione su questi temi di grande rilevanza, tutto il personale ogni cinque anni svolge il corso di aggiornamento.

Al fine di tutelare concretamente la salute e la sicurezza del proprio personale che utilizza frequentemente l'auto per motivi di lavoro, anche nel 2023 il Gruppo TPS ha organizzato un corso di "Guida Sicura" per un pool di lavoratori ed intende riproporre l'iniziativa anche per il 2024.



GOVERNANCE | 03

GLI ORGANI DI GOVERNO

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 con deleghe
Luigi Gagliardi	Consigliere
Raffaella Pallavicini	Consigliere Indipendente
Stefano Pedrini	Consigliere Indipendente
Alessandro Scantamburlo	Consigliere
Renzo Torchiani	Consigliere

Collegio Sindacale

Marco Curti	Presidente del Collegio Sindacale
Stefania Barsalini	Sindaco effettivo
Alessandro Maruffi	Sindaco effettivo
Calogero Caternuolo	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.

Per quanto riguarda la composizione del Consiglio di Amministrazione, il 14% dei membri sono di genere femminile, in continuità coi due esercizi precedenti.

Questa invece la ripartizione del Consiglio di Amministrazione sotto il profilo anagrafico:

- Al disotto dei 50 anni 28,5 %
- Tra 50 e 59 anni 42,0 %
- Oltre 60 anni 28,5 %

INDIVIDUAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI ESECUTIVI DI GOVERNO E REGOLE DI FUNZIONAMENTO

I principi fondamentali che sovrintendono l'individuazione dei componenti degli organi esecutivi di governo sono **competenza, integrità e responsabilità**.

TPS Group prevede una corporate governance strutturata, capace di condurre efficacemente la società negli ambiti in cui è presente, interpretando lo scenario e adeguandosi alle condizioni in cui l'azienda si trova a operare e interagire, preservando la sua strategia di sviluppo e la sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) agisce sia attraverso amministratori esecutivi che attraverso amministratori con poteri di rappresentanza.

La carica di Amministratore delegato e di Presidente del Consiglio di Amministrazione è ricoperta da Alessandro Rosso, manager di lunga e provata esperienza negli ambiti industriale e dei servizi per le aziende.

Il CdA approva il bilancio, vigila sull'andamento della società e si assicura che vengano rispettati i principi di legge e le linee guida che il Gruppo TPS si è dato per condurre con efficacia il suo business di riferimento.

I membri dei più alti organi di governo sono stati selezionati sulla base di criteri di onorabilità e professionalità e rappresentano sia l'anima professionale dell'azienda, con particolare riferimento al settore aziendale di appartenenza, sia le componenti gestionali indispensabili per organizzare le attività aziendali.

Il CdA approva il Bilancio di Sostenibilità, che viene pubblicato annualmente.

Le potenziali criticità nei vari ambiti vengono segnalate al CdA dai vari soggetti ed organi deputati a presidiare i processi maggiormente sensibili:

- Decreto 231/01: l'Organismo di Vigilanza invia una relazione annuale al Consiglio di Amministrazione e ha la facoltà di intervenire anche con maggior frequenza qualora ne ravvisi la necessità;
- Privacy: il DPO monitora periodicamente l'operato della società e predispone una relazione al CdA con cadenza annuale.

La gestione dei processi critici, quali la gestione operativa e le Risorse Umane sono stati delegati, rispettivamente al Consigliere delegato Massimiliano Anguillesi e al Consigliere Alessandro Scantamburlo, dotato anche di idonea procura.

Eventuali nuovi progetti e/o situazioni di particolare rilevanza vengono portate all'attenzione del CdA nel momento in cui assumono concretezza.

Nella gestione di eventuali verifiche e accertamenti, la Società adotta generalmente un approccio finalizzato a risolvere qualsiasi questione controversa attraverso discussioni proattive e trasparenti con l'Amministrazione pubblica e, dunque, mediante l'ausilio dei cosiddetti strumenti deflattivi del contenzioso.

Attualmente non viene effettuata alcuna valutazione delle prestazioni del CdA e non è presente alcun comitato per le remunerazioni. L'unico Comitato che al momento opera in azienda è infatti quello che vigila sulle parti correlate ed è composto dai due amministratori indipendenti.

La gestione ordinaria delle attività aziendali viene monitorata nell'ambito di riunioni periodiche di Direzione, guidate dall'Amministratore delegato e cui partecipano i responsabili delle attività aziendali fondamentali (Operations, Amministrazione e Finanza, Risorse Umane, Information Technology) e da riunioni mensili di avanzamento attività per le Operations. Nel corso di tali incontri vengono discussi i principali temi riguardanti la società e condivise sia le linee di indirizzo aziendale, sia le più rilevanti indicazioni per l'implementazione delle stesse.

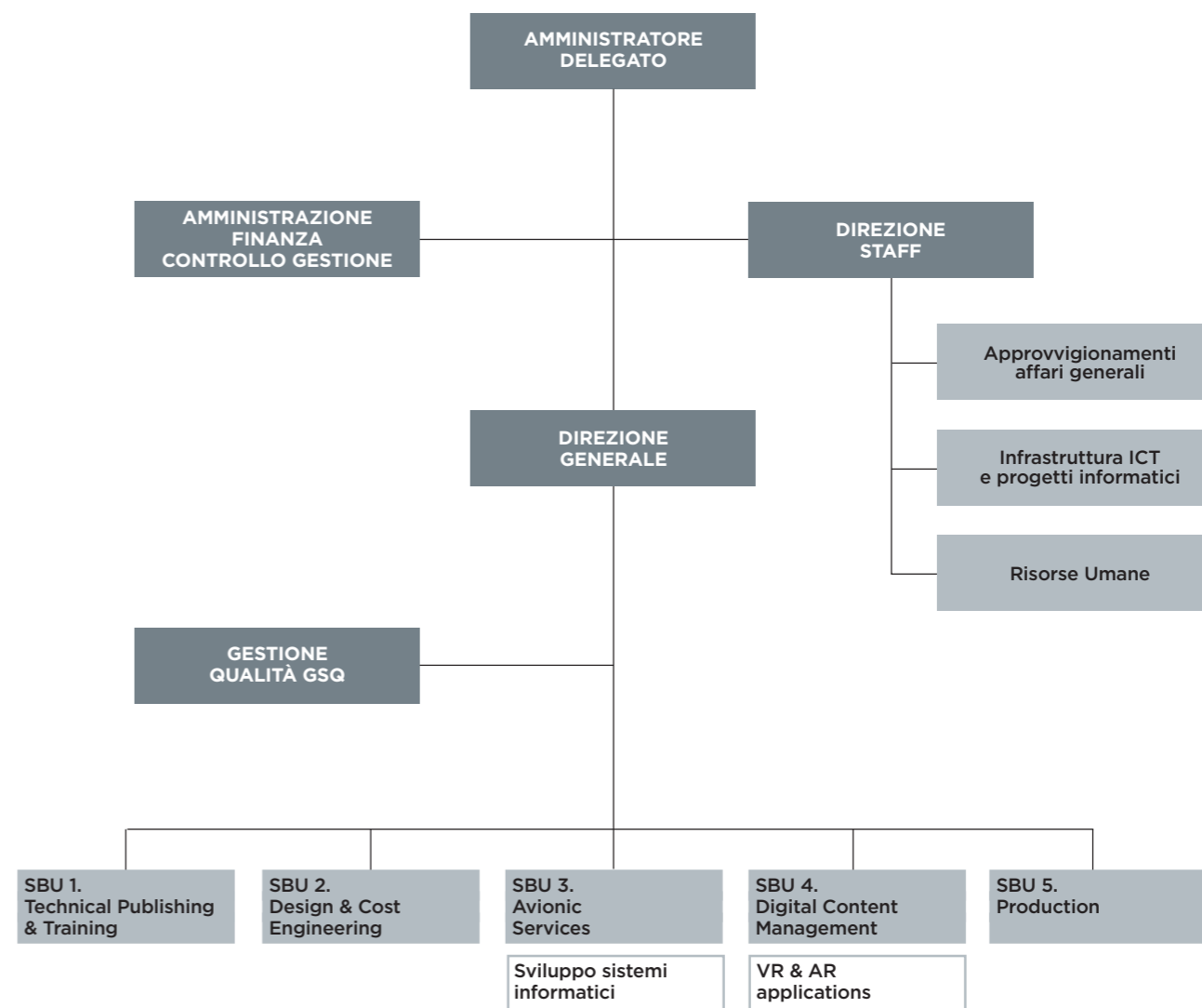
Il Consiglio di Amministrazione viene informato con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del Bilancio di Sostenibilità, sulle iniziative e sui risultati conseguiti dall'azienda nell'ambito dello sviluppo sostenibile

A partire dal 2022 è stato istituito il Comitato di Sostenibilità, che opera in azienda garantendo l'attuazione delle politiche delineate dal Consiglio di Amministrazione e il cui operato è coordinato da un membro del CdA.

La TPS è attualmente associata al Confapi (Confederazione italiana della piccola e media industria privata) non ricoprendo tuttavia alcun ruolo attivo nell'ambito dell'associazione.

ORGANIZZAZIONE GRUPPO TPS

Di seguito la rappresentazione funzionale del Gruppo TPS al 31 dicembre 2023.



An aerial photograph of a dense, vibrant green forest. A winding river flows through the center of the forest, its surface reflecting the surrounding greenery. The forest is thick with trees, and a light mist or fog hangs in the air, particularly in the lower right quadrant, creating a soft, ethereal atmosphere. The overall color palette is dominated by various shades of green, from bright lime to deep forest green.

STRATEGIA
DI SOSTENIBILITÀ
E POLICIES

04

TPS GROUP E L'IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ

MISSION

Tramite procedure chiare e trasparenti, l'obiettivo di TPS Group è quello di essere un partner affidabile per i suoi clienti e collaboratori.

La mission del Gruppo è quella di supportare la crescita e lo sviluppo economico e tecnologico dei suoi clienti, tramite l'innovazione tecnologica e le importanti professionalità presenti all'interno dell'organizzazione. Infatti è proprio grazie alle importanti competenze professionali del personale che i servizi offerti dal Gruppo si contraddistinguono.

TPS Group ha un panel di competenze ed esperienze ampie e variegate nei settori del Technical Publishing, Engineering & Consulting, Certification, Design & Production, Development of Avionic Services, Digital Content Management e nel Training, oltre che una sempre maggiore reputazione nell'ambito dei settori industriali di riferimento.

L'obiettivo del Gruppo è la crescita, e le linee strategiche aziendali restano quindi orientate al potenziamento della catena del valore dei servizi tecnici offerti al mercato. Per raggiungere l'obiettivo è fondamentale quindi una crescita organica, continui investimenti strategici in persone, tecnologie digitali e innovazione, e l'implementazione di una strategia di crescita per linee esterne, con operazioni di acquisto di partecipazioni ritenute strategiche.

L'IMPEGNO DI TPS PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE E L'ATTUAZIONE DELL'AGENDA 2030

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite.

Parte integrante dell'Agenda 2030 sono gli SDGs (**Sustainable Development Goals - SDG / Obiettivi di sviluppo sostenibile**). Gli SDGs rappresentano uno strumento per le imprese per identificare obiettivi di business che possano contribuire al raggiungimento dei target fissati dall'Agenda 2030. L'utilizzo dello strumento SDGs consente alle imprese di assumere ed evidenziare il proprio impegno per contribuire al raggiungimento degli obiettivi globali fissati dall'Agenda 2030.



In linea con l'Agenda 2030, per il Gruppo TPS è importante garantire la sostenibilità economica, sociale ed ambientale del proprio business e perseguire i propri obiettivi valorizzando le persone, la comunità ed il territorio in cui opera.

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile sono obiettivi importanti, che possono cambiare il mondo e rappresentano le linee guida da seguire per il proprio approccio alla sostenibilità.

Al fine di promuovere l'integrazione della sostenibilità in tutte le aree del business, TPS Group ha infatti delineato un concreto programma di iniziative.

A tale riguardo il Gruppo ha individuato gli indicatori che ha ritenuto coerenti con il proprio modello di business ed obiettivi strategici, confermando le scelte già intraprese nel corso degli anni precedenti.

Il Gruppo ha come mission quella di fornire servizi tecnici e di progettazione tecnologicamente avanzati in diversi ambiti industriali, al fine di supportare i clienti nei loro progetti di sviluppo. In tale contesto TPS Group è presente nella filiera di progettazione di sistemi di trasporto aereo e terrestre a basso impatto ambientale e alta efficienza (veicoli a propulsione elettrica, nuove tecnologie innovative per il trasporto aereo, adozione di materiali di minor peso specifico che consentano la riduzione dei consumi energetici).

Allo stesso modo, deve essere posta in evidenza l'attività di progettazione di trasmissioni per mezzi agricoli, dove, anche grazie a brevetti proprietari, il Gruppo TPS è in grado di progettare cambi automatici con un livello di rendimento (e quindi di riduzione dei consumi) maggiore rispetto alle tecnologie tradizionali.

Infine, va richiamata la linea di business che vede TPS progettare e produrre sistemi per il trasporto aereo medicale, attività che consente agli operatori una più efficace gestione del paziente a bordo. In tale direzione si collocano la progettazione, la certificazione e la produzione di sistemi innovativi per il caricamento a bordo velivolo di un'incubatrice e gli sviluppi per sistemi di biocontenimento, ampliando l'applicabilità della certificazione ad altri modelli di aeromobile.

OBIETTIVI AZIENDALI 2024

	Innovazione tecnologica	Gestione etica del business	Pari opportunità	Sostegno all'occupazione giovanile	Sviluppo e formazione delle persone	Iniziative sociali aziendali	Gestione della salute e sicurezza	Progetti sociali per il territorio	Digitalizzazione dei processi aziendali	Efficienza energetica	Progetto "plastic free"
3 SALUTE E BENESSERE						⚙️	⚙️				
4 TRASPARENZA DI QUALITÀ				⚙️	⚙️	⚙️					
5 PARITÀ DI GENERE		⚙️	⚙️			⚙️					
7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE										⚙️	
8 LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA	⚙️	⚙️	⚙️	⚙️	⚙️	⚙️	⚙️		⚙️	⚙️	
9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	⚙️									⚙️	
10 RIDURRE LE DISUGLIANZE		⚙️									
11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI								⚙️	⚙️	⚙️	⚙️
12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI									⚙️	⚙️	⚙️

LA GESTIONE RESPONSABILE DEL BUSINESS

IL CODICE ETICO

Al fine di prevenire i comportamenti illeciti e per delineare l'attuazione di una condotta etica, responsabile e trasparente, il Gruppo TPS ha adottato sin dal 2019 un Codice Etico aziendale, i cui contenuti rispecchiano ancor oggi i valori cui il Gruppo si ispira. Il Codice Etico è stato rivisto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della società in data 26/03/2024 al fine di recepire la recente evoluzione della normativa in materia di whistleblowing.

A tutti i dipendenti del Gruppo e a coloro che cooperano all'esercizio delle attività da esso condotte, viene richiesto il pieno rispetto delle regole aziendali e dei precetti stabiliti nel Codice, come elemento imprescindibile per un rapporto di collaborazione professionale proficuo e di successo.

Tale documento, oltre a stabilire le responsabilità etiche di tutto il personale, definisce l'insieme dei valori cui il Gruppo si ispira per raggiungere i propri obiettivi, la cui osservanza è essenziale per il corretto funzionamento, affidabilità, reputazione ed immagine aziendale e i cui principi costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro delle attività gestite dalle società appartenenti a TPS Group.

TPS Group riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri Stakeholder e della collettività in cui opera.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01

Unitamente al Codice Etico, la TPS ha adottato sin dal 2019 un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni ed integrazioni. Tale modello è stato recentemente rivisto e aggiornato, recependo tutti i recenti interventi legislativi ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della società in data 26/03/2024.

Preliminarmente alla revisione del Modello è stato effettuato un Risk Assessment che, mappando e valutando analiticamente tutti i singoli processi aziendali, ha evidenziato i necessari adeguamenti al fine di rendere il Modello pienamente coerente con la situazione aziendale e il contesto normativo.

Il Modello 231 è un documento in cui vengono indicate le procedure aziendali, utili a garantire la prevenzione della commissione di reati per cui l'azienda potrebbe essere ritenuta responsabile, e viene periodicamente aggiornato per far sì che sia sempre in linea con le procedure aziendali e l'evoluzione normativa. In tale ambito è stato nominato un Organismo di Vigilanza (ODV) che ha il compito di verificare l'effettiva efficienza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e che questo venga effettivamente applicato.

Tale documento ha, tra l'altro, l'effetto di sensibilizzare gli Stakeholder (dipendenti, fornitori, clienti, ecc.) riguardo la responsabilità, ricadente su ciascun soggetto, in caso di violazione delle norme di legge rilevanti ai sensi del suddetto Decreto.

Questa responsabilità, definita amministrativa e che vede imputata la società, ha sostanzialmente natura penale e si aggiunge a quella personale dell'autore del reato, comportando l'applicazione di sanzioni, pecuniarie e interdittive, all'azienda quale entità giuridica autonoma. In tale contesto TPS Group ribadisce, quale principio fondamentale del suo operato, il rispetto della legge, per cui respinge e stigmatizza ogni condotta che possa violare le normative riepilogate nel Decreto 231/01.

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, la società ha tra l'altro ancora una volta ribadito a tutti i suoi Stakeholder, anche mediante strumenti informativi utili per comprendere il contesto e conformare ad esso il loro comportamento, che non sono consentiti e tollerati comportamenti in violazione alla legge.

Particolare attenzione è stata rivolta alla descrizione dei comportamenti che, per lo più nei rapporti con lo Stato, gli Enti pubblici e l'Unione Europea, potrebbero configurare il reato di corruzione, dettagliando chiaramente le aree di rischio, i processi sensibili e i soggetti coinvolti e chiarendo in maniera inequivocabile l'assoluto divieto per questi ultimi di porre in essere qualsiasi comportamento in violazione a tali prescrizioni.

Il Modello viene monitorato grazie al contributo dell'Organismo di Vigilanza, il quale ha il compito di stimolare l'organizzazione a mantenerlo costantemente aggiornato sulla base dell'eventuale evoluzione normativa.

Sin dal 2019, momento di prima attivazione del Modello di organizzazione e, segnatamente, anche nel corso dell'esercizio 2023, non sono stati accertati episodi di corruzione attiva o passiva che abbiano coinvolto amministratori o dipendenti di TPS.

Al fine di garantire la massima consapevolezza da parte dei dipendenti aziendali sulla presenza, sull'utilità e sull'utilizzo del Modello organizzativo, nel corso del 2022 è stata svolta una sessione formativa di base destinata a tutti i lavoratori all'epoca in forza, prevedendo poi il medesimo intervento per tutti lavoratori successivamente assunti. Tale intervento viene erogato in modalità online ed è predisposto da una società esterna specializzata in tale ambito.

IL WHISTLEBLOWING

Sin dalla prima applicazione del Modello Organizzativo, il Gruppo TPS aveva posto in essere una specifica procedura volta a tutelare il dipendente che intendesse segnalare illeciti (c.d. whistleblower), così come prescritto all'art. 2-bis della Legge n. 179 del 2017 che aveva modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, estendendone l'efficacia anche al settore privato.

Nel frattempo, nel 2019 la UE ha approvato quella che è comunemente nota come la direttiva europea sui whistleblower, o "direttiva 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

La direttiva ha lo scopo di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli stati membri.

La nuova direttiva recentemente entrata in vigore in Italia a seguito del D.Lgs. 10/03/2023 n. 24, che recepisce ed attua la norma comunitaria, 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 impone non solo la protezione dei dipendenti che diventano whistleblower, ma anche dei lavoratori autonomi, degli appaltatori, dei tirocinanti, dei volontari, degli amministratori non esecutivi e degli azionisti.

Include inoltre i futuri dipendenti che possono venire a conoscenza di informazioni che indichino un illecito come parte del loro processo di assunzione.

Anche i colleghi che aiutano il whistleblower e la famiglia dello stesso devono essere protetti da eventuali ritorsioni.

La protezione si estende anche a coloro che denunciano violazioni che all'epoca ritenevano vere, anche se successivamente non si sono rivelate tali.

Uno degli elementi chiave della direttiva è la creazione di canali di segnalazione, dotati di opportune caratteristiche, che i whistleblower possono utilizzare se individuano violazioni della legge.

A tale scopo, TPS Group ha attivato il canale che l'art. 4 del D.Lgs. 10/03/2023 n. 24 identifica come canale di segnalazione "interno", che consiste nel mettere a disposizione una piattaforma, esterna ai sistemi informativi aziendali, che ha la funzione di raccogliere la segnalazione e di inoltrarla al soggetto incaricato di recepire e gestire tali questioni.

La piattaforma consentirà al whistleblower, ove questi lo ritenga opportuno, di mantenere l'anonimato ma di instaurare comunque un canale di comunicazione, basato su un codice numerico univoco assegnato alla segnalazione, che consentirà al gestore della segnalazione di interloquire con il segnalante per aggiornarlo sull'avanzamento e sull'esito della segnalazione.

Il soggetto che TPS ha incaricato di gestire le eventuali segnalazioni è l'Organismo di vigilanza (O.D.V.) ai sensi del D.Lgs. 231/01, vale a dire il dott. Roberto Beltrami, professionista esterno all'azienda dotato di idonee competenze, che svolge tale ruolo sia con riferimento ai reati pertinenti al D.Lgs. 231/01 che a quelli identificati dalla Direttiva Europea sul Whistleblowing.

La piattaforma di segnalazione è raggiungibile al link <https://tps-group.integrity.complylog.com/>. Così come previsto dalla normativa sopra citata, le società del Gruppo TPS che nel corso del 2023 hanno attivato tale procedura sono

- TPS S.p.A.
- E.M.T.B. S.r.l.
- HB Technology S.r.l.
- Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l.

Come già accennato in precedenza, sin dalla prima attivazione del Modello Organizzativo e delle relative procedure di whistleblowing e fino a tutto il 2023 non è pervenuta alcuna segnalazione di illeciti.

CONTINUITÀ AZIENDALE E CYBER SECURITY

Sin dal 2022 TPS Group si è dotata di un **Business Continuity Plan** al fine di salvaguardare la continuità dei suoi processi fondamentali. Tale iniziativa ha lo scopo di dotare l'azienda di uno strumento consono al suo crescente ruolo nell'ambito della consulenza e supporto alla clientela.

Per le loro implicazioni nei confronti dei clienti, alcuni dei servizi erogati da TPS Group devono essere catalogati come "critici", in quanto un'eventuale carenza delle condizioni necessarie per la loro erogazione (in relazione a risorse umane, attrezzature informatiche, servizi TLC) potrebbe causare potenziali ripercussioni gravi sull'operatività dei clienti stessi.

Il documento si articola in un **Piano di Continuità Operativa (BCP)** e in un programma di gestione del **Disaster Recovery (DRP)**, al fine di disporre di procedure atte a gestire e superare le eventuali condizioni di emergenza che potrebbero impedire la normale erogazione dei servizi.

Il BCP è quindi il documento organizzativo, procedurale e di governo delle situazioni di Disaster Recovery. Il documento viene verificato periodicamente con l'obiettivo di mantenerne la validità ed efficacia nel corso del tempo anche in relazione a potenziali modifiche organizzative interne o all'ingresso di nuove compagini societarie nel Gruppo TPS. Gli eventi del 2023 non hanno modificato i fondamenti di tale documento, che viene quindi confermato senza alcuna variazione.

Mentre il BCP fornisce precise istruzioni che consentono il governo delle situazioni di criticità definendo la struttura, le responsabilità e la sequenza temporale di riferimento, il **Piano Operativo del BCP** prevede i tempi e le responsabilità per l'attivazione dei piani tecnici di ripristino dei vari servizi, documentati specificatamente nel piano di DRP.

Particolare attenzione viene riservata al tema della Cyber Security, che si è tradotta nel progetto di revisione complessiva del sistema informativo aziendale e di interconnessione globale di tutte le sedi del Gruppo. Tale infrastruttura ha consentito di attivare un miglior presidio contro eventuali attacchi informatici e la struttura di protezione viene monitorata quotidianamente dagli addetti al servizio Information & Communication Technology.

CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Per TPS Group è essenziale garantire a tutte le lavoratrici e lavoratori un ambiente di lavoro sicuro, sereno, basato sull'uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona. Le società TPS S.p.A. e Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l. anche nel 2023 hanno infatti nuovamente aderito all'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sui luoghi di lavoro, stilando un proprio Codice di condotta per la gestione e la repressione di eventuali trasgressioni. Tramite il portale aziendale People, tutti i lavoratori hanno ricevuto il Codice di condotta e materiale informativo idoneo.

Inoltre, per ciascuna azienda è stata nominata una Consigliera di fiducia incaricata di fornire supporto, consulenza ed assistenza al personale che ne richieda l'intervento per la trattazione informale dei casi di violazione dell'Accordo.

Nel 2024 si intende estendere tale iniziativa alle altre società del Gruppo.

Nel 2023 la TPS S.p.A. ha avviato un'analisi per il conseguimento della certificazione sulla parità di genere ai sensi della normativa UNI/PdR 125:2022. In particolare, sono stati analizzati i requisiti della norma e gli aspetti tecnico-procedurali da risolvere prima di affrontare la fase di certificazione, ma la complessità del tema, unita all'evoluzione del contesto societario non hanno consentito di completare il percorso di analisi. Nel 2024 la società terminerà tale percorso e deciderà se procedere con il conseguimento

IL RISPETTO DELLE NORME - LA COMPLIANCE

INOSSERVANZA DI LEGGI E REGOLAMENTI IN AREA SOCIALE, ECONOMICA, FISCALE

E AMBIENTALE

Alla data del presente documento non sussistono casi di violazioni di leggi e/o regolamenti relativi a disposizioni di carattere sociale, economico, fiscale e ambientale.

EVENTUALI NON CONFORMITÀ RIGUARDANTI IMPATTI SULLA SALUTE

E SULLA SICUREZZA DI PRODOTTI E SERVIZI

Le attività di servizio, progettazione e produzione (con specifico riferimento, in quest'ultimo caso, a quanto sviluppato grazie al possesso della Certificazione POA e alle attività della controllata Air Support International S.r.l. per il biennio precedente, e al nuovo perimetro della SBU Production per quanto riguarda il 2023) non hanno prodotto non conformità rispetto alle normative vigenti.

SICUREZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

La TPS svolge le sue attività nel massimo rispetto della normativa sulla sicurezza dei dati e sulla privacy (Regolamento Europeo n. 2016/679 "GDPR" così come recepita nel D.Lgs. n. 101/2018).

La modalità con cui vengono trattati i dati è riassunta nel Registro dei trattamenti aziendale, cui l'organizzazione si conforma nella gestione quotidiana dell'attività.

Pur non trattandosi di un obbligo di legge per un'azienda con le caratteristiche di TPS, la società ha provveduto a nominare un DPO (Data Protection Officer) nella persona dell'avv. Roberto Spreafico. Tale decisione persegue gli obiettivi aziendali di massima trasparenza e di gestione rigorosa di tutte le tematiche attinenti agli Stakeholder.

Come nell'anno passato, nel corso del 2023 la TPS non ha registrato alcuna denuncia riguardante la violazione della privacy degli stakeholder censiti (dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori) né è stato rilevato alcun data breach che abbia potuto potenzialmente compromettere la sicurezza dei dati raccolti dall'azienda.

SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI

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.

Nel corso del 2023 le aziende hanno sostenuto le visite annuali di sorveglianza o ricertificazione da parte degli enti di certificazione; tutte le verifiche si sono chiuse con esito positivo.

La validità del certificato della Omniaproject Engineering si è conclusa in data 8 marzo 2024; in data 19 febbraio 2024 ha avuto luogo l'audit di sorveglianza che ha dato esito positivo, per cui il certificato verrà rinnovato per un'ulteriore annualità.

CERTIFICAZIONE EN 9100:2018

Si tratta di una certificazione applicabile alle organizzazioni che producono parti e componenti destinate al settore aerospaziale, che operano nel settore della manutenzione aerospaziale e che commercializzano prodotti e/o servizi per il settore aeronautico. Attesta inoltre il possesso di specifici requisiti riguardanti la gestione del rischio operativo, la sicurezza del prodotto, i particolari critici, la gestione della configurazione, le prestazioni di consegna, le parti contraffatte e la gestione dei fornitori.

Nel corso del 2023 TPS S.p.A. ha sostenuto l'iter di ricertificazione che si è concluso con esito positivo, così come HB Technology ha superato positivamente la seconda visita di sorveglianza.

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 velivoli completi, modifiche agli stessi, parti ed apparati. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure. L'ultima verifica è stata svolta da EASA nel mese di Aprile 2023.

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

CERTIFICAZIONE POA (PRODUCTION ORGANIZATION APPROVAL)**Part 21, Section A, 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 velivoli completi, modifiche agli stessi, parti ed apparati. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure. L'ultima verifica è stata svolta da ENAC nel mese di Aprile 2023.

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. L'ultima verifica è stata svolta da ENAC nel mese di Dicembre 2023, mentre la successiva è prevista nel corso del 2024.

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. L'ultima verifica è stata svolta da ENAC nel mese di Dicembre 2023.

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. L'ultima verifica è stata svolta da FOCA nel mese di Ottobre 2023.

La certificazione è stata ottenuta da Aviotrace Swiss SA.

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.

L'audit di certificazione da parte dell'Ente emittente all'asseverazione è avvenuto il 20.09.2021.

UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 - Lo standard ISO27001 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.

La certificazione è stata ottenuta il 30.06.2021 e l'ultima verifica periodica prevista dalla relativa normativa è avvenuta nel mese di giugno 2023.



COINVOLGIMENTO
DEGLI STAKEHOLDER

05

LE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER

Per il Gruppo TPS è importante garantire trasparenza e chiarezza a tutti i suoi Stakeholder.

Il Gruppo inoltre pone grande attenzione ad intrattenere un rapporto corretto con i suoi Stakeholder, curandone i bisogni informativi e considerandone le esigenze al fine di ottenere il miglior risultato aziendale possibile.

Tramite il sito aziendale, vengono veicolate tutte le comunicazioni periodiche per gli Azionisti, i Clienti ed i Fornitori.

Ai dipendenti, oltre le comunicazioni rivolte alla generalità degli Stakeholder, vengono illustrati con chiarezza gli obiettivi dell'esercizio e, a seguito della pubblicazione del Bilancio annuale e del Rendiconto semestrale, vengono fornite una serie di informazioni e delucidazioni aggiuntive, con lo specifico obiettivo di garantire un elevato livello di coinvolgimento e di partecipazione alla vita aziendale. Inoltre, il Gruppo TPS oltre ad avere a disposizione una intranet aziendale consultabile via web, ha sviluppato una specifica APP per mobile phone, ritenendo questo canale di comunicazione più agevole ed immediato per il proprio personale.

Grazie all'intranet aziendale "People" e ad alla sua APP, tutte le informazioni d'interesse per i dipendenti sono immediate e di più facile consultazione.

Di seguito gli Stakeholder individuati:

AZIONISTI

TPS Group attribuisce grande importanza al rapporto coi suoi azionisti, che non si concretizza soltanto nel momento assembleare ma anche nella periodica partecipazione a incontri e presentazioni al fine di fornire report relativi all'andamento del business che sono poi resi pubblici sul sito istituzionale: www.tps-group.it

CLIENTI

Grazie alle competenze tecniche presenti in Azienda, TPS Group assiste i propri clienti nella gestione ordinaria e straordinaria delle attività produttive e nella loro evoluzione, sia organizzativa che tecnologica. Tutto ciò grazie ad un approccio proattivo che non si limita a soddisfare i bisogni emergenti, bensì è in grado di assicurare un contributo attivo e competente nella risoluzione dei problemi.

DIPENDENTI E COLLABORATORI

Pur nel rispetto della necessaria sobrietà richiesta nel luogo di lavoro, TPS Group tiene in grande considerazione la "qualità delle relazioni" e l'instaurazione di un ambiente professionale sereno e coinvolgente, tale da stimolare dipendenti e collaboratori a fornire un sempre maggior contributo partecipativo allo sviluppo economico, ma anche sociale, dell'Azienda.

FORNITORI

TPS Group attribuisce grande importanza al rapporto con i propri fornitori, con i quali punta ad instaurare un partenariato anziché una pura e semplice relazione tra soggetti economici.

In tale ottica, al fine di rendere più chiare ed immediate le comunicazioni con l'azienda, TPS ha avviato fin dal 2022 un Portale web dedicato ai Fornitori. Tale strumento, che anche nel 2023 è stato ulteriormente affinato rispetto alle sue precedenti prestazioni e migliorato con nuove funzioni orientate anche alla gestione interna del flusso di approvvigionamento, oltre a consentire lo scambio dei documenti legati alla specifica fornitura, consente anche di veicolare informazioni sulla vita aziendale e notizie utili per gestire in maniera ottimale il rapporto commerciale, accompagnando in tal modo la crescita di ambo le parti.

ISTITUZIONI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il rapporto di TPS Group con le istituzioni nazionali e locali si basa sulla massima chiarezza e correttezza delle informazioni diffuse, oltre che sulla massima disponibilità a cooperare con tali soggetti ogniqualvolta sia opportuno o necessario.



ANALISI
DI MATERIALITÀ | 06

In linea con quanto previsto nel GRI 3, TPS Group ha individuato i propri temi materiali.

I temi materiali, così come definiti dai GRI Standards, sono quegli aspetti che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali di un'impresa e/o influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli Stakeholder. La rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità, secondo l'approccio previsto dai GRI Standards, è focalizzata sulle tematiche materiali.

Nel 2020, al momento della redazione del suo primo Bilancio di sostenibilità, il Gruppo aveva effettuato un'analisi di materialità sulle tematiche più rilevanti, tenendo conto della situazione dell'Azienda e del contesto in cui operava.

Nonostante quindi l'ultima analisi di materialità fosse relativamente recente, nel 2023 il Gruppo TPS ha deciso di effettuare nuovamente un'analisi dei propri temi materiali.

Un'iniziativa utile per un continuo miglioramento e per coltivare una relazione ancor più stretta e trasparente con i propri Stakeholder.

Il processo di analisi dei temi materiali si è sviluppato come di seguito indicato:

- Analisi di tutte le attività svolte dal Gruppo;
- Analisi degli impatti sociali ed ambientali del Gruppo TPS;
- Analisi di benchmarking dei temi materiali del mercato in cui il Gruppo opera;
- Coinvolgimento degli stakeholder interni e di un campione di stakeholder esterni tramite due distinte survey riguardo la sostenibilità ed i temi materiali ritenuti di maggior rilevanza per gli interlocutori, così da intercettare le tematiche e gli ambiti di maggior interesse per lo sviluppo del business e definire i contenuti del Bilancio di Sostenibilità;
- Valutazione dei temi materiali rilevati ed approvazione da parte della Direzione.

L'indagine svolta ha confermato i temi materiali già individuati in precedenza, evidenziando una particolare attenzione degli Stakeholder riguardo agli aspetti riferiti al capitale umano.

Trattandosi di un Gruppo societario che si occupa di offrire servizi tecnici ad aziende clienti, infatti, sia TPS che gli Stakeholder sopra descritti riconoscono priorità alle persone, al loro coinvolgimento e al loro sviluppo, con particolare attenzione al tema delle pari opportunità.

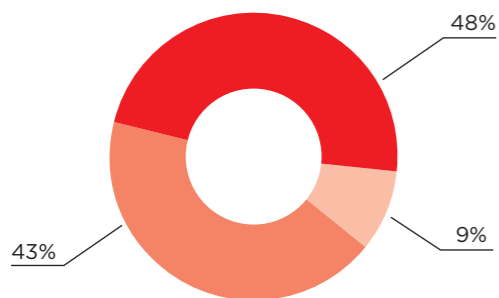
Per quanto riguarda gli altri aspetti rilevanti emersi dall'indagine, nonostante l'organizzazione non conduca attività ambientalmente impattanti, la sostenibilità ambientale si posiziona ad un livello elevato di priorità. I temi legati al cambiamento climatico rivestono inevitabilmente un grande valore per il Gruppo TPS e per gli Stakeholder, quindi TPS Group intende portare un fattivo contributo al benessere globale anche in un contesto specifico quantitativamente poco rilevante rispetto alla complessità del problema.

Altro tema di elevata rilevanza è l'innovazione, ritenuta fondamentale per garantire il progresso dell'organizzazione e, di conseguenza, la crescita umana e professionale dei dipendenti e dei collaboratori.

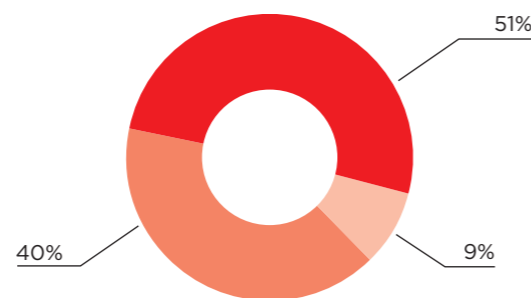
Di seguito si riepilogano i risultati dell'indagine svolta presso i dipendenti, dalla quale si evince che per tutti e sei i temi già oggi ritenuti rilevanti dall'azienda, la condivisione del personale si è attestata su livelli molto elevati, intorno e addirittura oltre il 90% del campione su ben cinque dei sei temi.

Analoga indagine è stata effettuata anche su un'altra importante categoria di stakeholder, vale a dire i fornitori. Anche in questo caso i risultati dell'indagine hanno confermato che i temi materiali da sempre rilevanti per il Gruppo lo sono altrettanto anche per i fornitori.

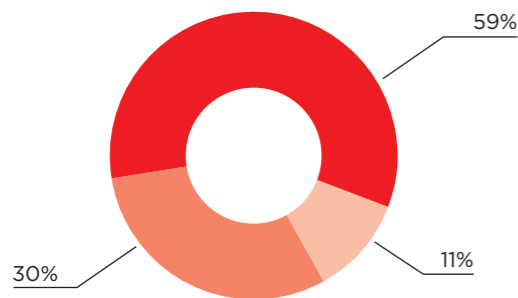
Efficienza energetica e tutela ambiente



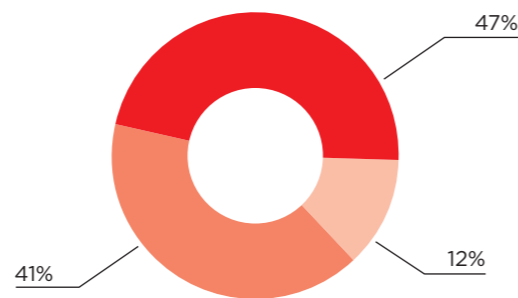
Innovazione tecnologica



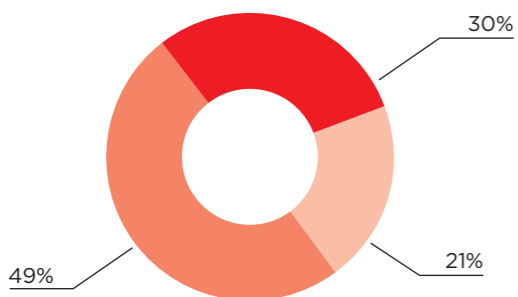
Sviluppo delle persone



Pari opportunità



Iniziative sociali e sviluppo del territorio

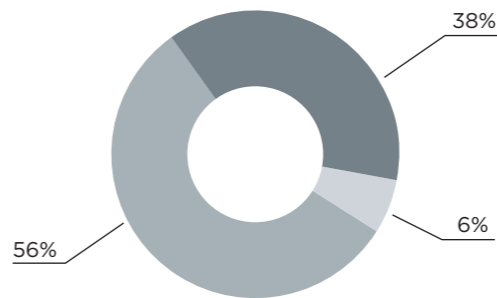


Gestione etica del business

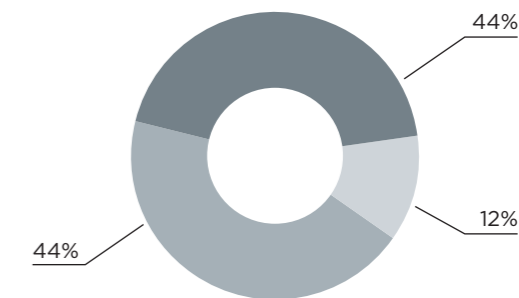


POCO RILEVANTE ALQUANTO RILEVANTE MOLTO RILEVANTE

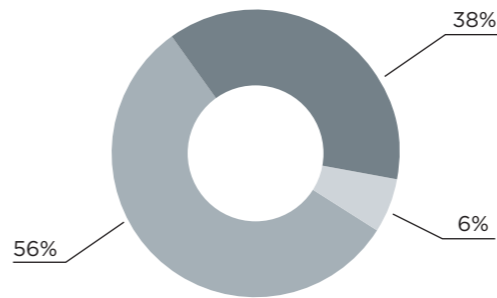
Efficienza energetica e tutela ambiente



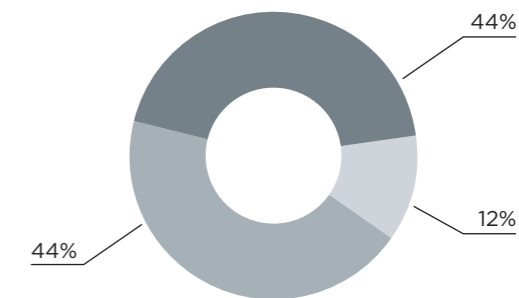
Innovazione tecnologica



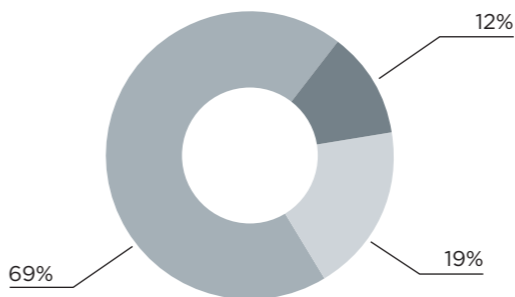
Sviluppo delle persone



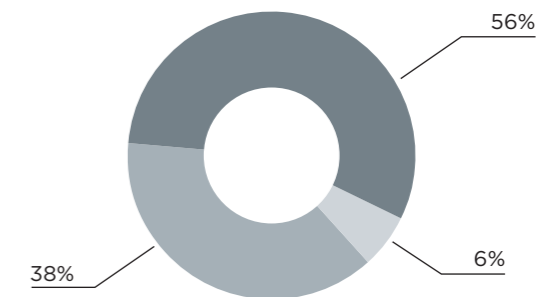
Pari opportunità



Iniziative sociali e sviluppo del territorio



Gestione etica del business











POCO RILEVANTE ALQUANTO RILEVANTE MOLTO RILEVANTE

Di seguito si riporta la tabella sulle tematiche materiali e la relativa breve descrizione:

Tema materiale	Impatti		"GRI Topic Standards"
	Sintesi	Caratteristiche	
E Ambientale			
1	Efficienza energetica tutela ambiente	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Il Gruppo TPS si impegna nella riduzione dei consumi energetici ed investe in fonti di energia rinnovabili
			302-1
S Sociale			
2	Sviluppo delle persone	TPS Group è un'organizzazione di persone, capaci di lavorare insieme al fine di realizzare una crescita sia individuale che collettiva. Il rispetto delle persone e delle loro diversità in ogni sua forma è uno dei valori aziendali fondamentali. 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, parità di genere e non discriminazione, oltre a sostenere la crescita professionale dei propri dipendenti.	TPS Group intende potenziare il suo organico mediante l'ingresso in azienda di nuovi talenti
		TPS si impegna nella formazione del proprio personale	401-1 404-1
3	Pari opportunità	All'interno del Codice Etico viene espressa chiaramente la volontà del Gruppo TPS di evitare ogni discriminazione di genere in tutte le attività aziendali ed a ogni livello funzionale, così come anche nella selezione dei candidati.	Garantire la parità di genere nelle assunzioni e durante tutte le attività aziendali
			405-1
4	Iniziativa sociali e sviluppo territorio	Iniziativa per il benessere del proprio personale e del territorio	Iniziativa di welfare, collaborazione con fornitori locali
			201-1 204-1
5	Innovazione tecnologica	TPS si è impegnata in progetti innovativi	Sviluppo di nuove applicazioni e piattaforme tecnologiche
			Indicatore coperto da GRI2
G Governance			
6	Gestione etica del business	TPS Group riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri Stakeholder e della collettività in cui opera.	L'attuazione ad una condotta etica, responsabile e trasparente si esprime attraverso l'applicazione del Codice Etico aziendale
			2-27 205-3 416-2 418-1

Si riepilogano infine gli obiettivi che TPS Group si pone per il prossimo futuro sui suoi temi materiali, con riferimento agli indicatori SDGs / Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile inseriti nell'Agenda 2030 Onu.

Tema materiale	Obiettivi piano sostenibilità	SDGs Sustainable Development Goals		
	Descrizione	Arco temporale	#	Target (abstract)
E Ambientale				
Efficienza energetica tutela ambiente	Ulteriore incremento della quota di energia elettrica rinnovabile acquistata dall'azienda	annuale	7	
	Installazione e progressiva messa in opera dell'impianto fotovoltaico di San Benedetto del Tronto	biennale	7	
	Costituzione di una flotta di biciclette elettriche in uso ai dipendenti	biennale	11	
S Sociale				
Sviluppo delle persone	Incrementare l'organico aziendale tramite l'assunzione di giovani	annuale	8	
	Ridurre il turnover	annuale	8	
Pari opportunità	Conseguire la certificazione sulla parità di genere ai sensi della normativa UNI/PdR 125:2022	annuale	8	
Iniziativa sociali e sviluppo territorio	Sviluppare ulteriormente le iniziative di welfare	annuale	3	
Innovazione tecnologica	Potenziare ulteriormente lo sviluppo di soluzioni innovative destinate alla filiera dei servizi cui TPS Group appartiene	annuale	9	
G Governance				
Gestione etica del business	"Mantenere l'assenza di non-conformità in tutti i contesti etico-sociali"	annuale	8	



SOSTENIBILITÀ
ECONOMICA

07

DATI ECONOMICI DI SINTESI

I risultati economici e finanziari del Gruppo TPS per l'anno 2023 sono positivi e consentono di progettare ulteriori percorsi di crescita anche per il 2024. La generazione di valore dell'attività produttiva nell'erogazione di servizi tecnici e progettuali ad alto valore aggiunto consente al Gruppo TPS di continuare ad investire nello sviluppo di nuove soluzioni tecnologiche fortemente innovative, nella formazione del personale dipendente e nell'acquisto di partecipazioni strategiche in realtà aziendali capaci di apportare nuove competenze alla catena del valore offerta dal Gruppo TPS ai propri Clienti.

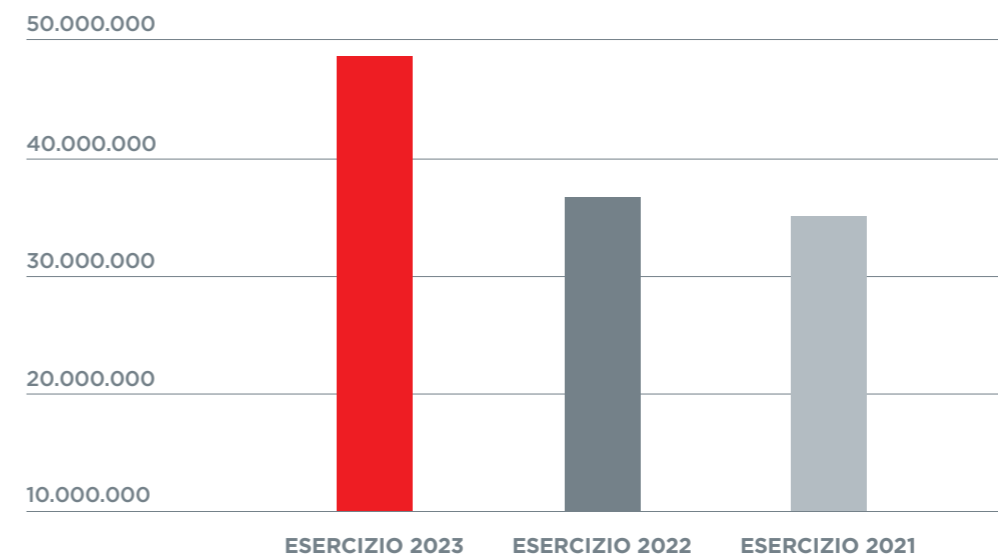
Si tratta di un meccanismo virtuoso che ha come base una gestione rigorosa di tutte le componenti della nostra attività e del quale beneficiano tutti gli Stakeholder del Gruppo TPS.

In particolare, gli investimenti realizzati negli ultimi periodi ed in particolare nel 2023 consentono al Gruppo TPS di definire un diverso posizionamento nei settori di riferimento, sia attraverso la possibilità di commercializzare progetti tecnologici innovativi in ambito aeronautico sia attraverso le specifiche competenze delle aziende che sono entrate a far parte del Gruppo: nel dettaglio, la possibilità di produrre parti e componenti con tecnologia additive manufacturing e tradizionale, il rafforzamento delle competenze ingegneristiche in ambito strutturale, l'ingresso nella progettazione elettrica.

A parità di perimetro attuale il budget 2024 vede una crescita organica su tutte le SBU e un consolidamento organizzativo sulla SBU Produzione. Il Gruppo TPS intende inoltre continuare nella strategia di crescita per linee esterne secondo le tre linee guida espresse nei recenti incontri con gli investitori: (i) rafforzare la presenza nei settori di specifica competenza, (ii) diversificazione geografica e (iii) ingresso in ambiti industriali in cui oggi non siamo presenti o lo siamo solo marginalmente.

VALORE DELLA PRODUZIONE

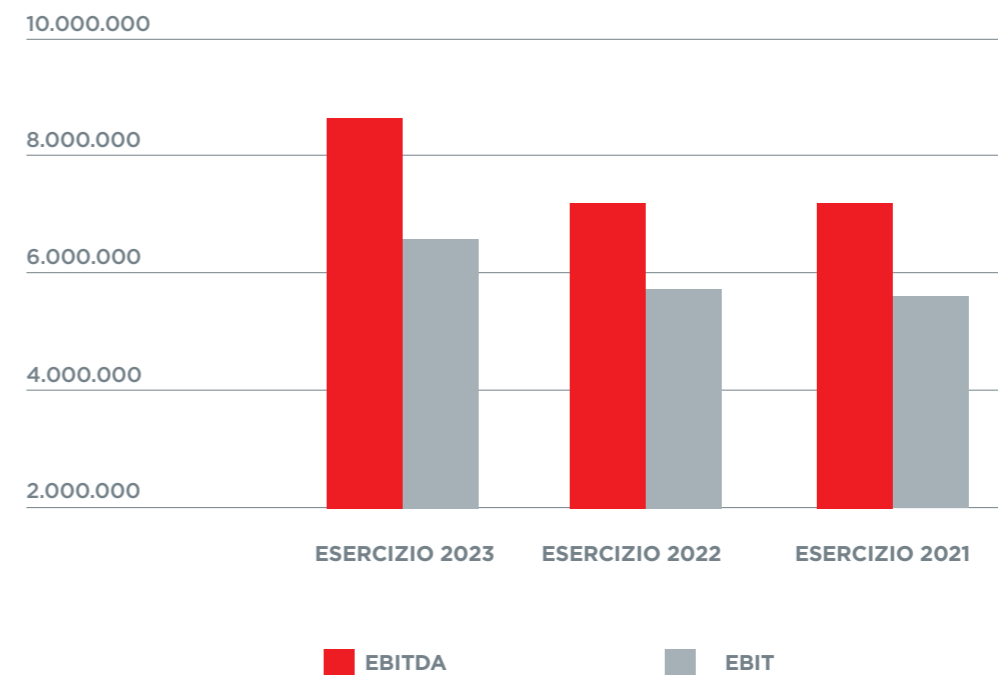
	Esercizio 2023	Esercizio 2022	Esercizio 2021
Valore della Produzione	48.315.309	37.801.153	37.566.393



ANDAMENTO DEI PRINCIPALI INDICATORI ECONOMICI

	Esercizio 2023	Esercizio 2022	Esercizio 2021
Ebitda	8.670.345	7.632.889	7.631.235
Ebit	6.684.169	5.739.983	5.442.833

REDDITIVITÀ



IL VALORE GENERATO E DISTRIBUITO

Di seguito si rappresenta la riclassifica del bilancio consolidato 2023 secondo lo schema del Bilancio Sociale, strumento utilizzato per fornire evidenza del valore generato e distribuito.

A testimonianza di quanto sin qui espresso in tema di organizzazione e di gestione delle risorse umane, i portatori d'interesse (Stakeholders) di maggior peso continuano ad essere di gran lunga i dipendenti, ai quali nel 2023 è destinato il 56% del Valore Economico Generato nell'esercizio. Seguono i fornitori esterni (33% del Valore Economico Generato) e la Pubblica Amministrazione, alla quale è destinato il 3% del Valore Economico Generato dalle società del Gruppo TPS. Meno significativa la componente di remunerazione del capitale di credito, che come nell'esercizio precedente si attesta a meno dell'1% del fatturato.

EURO MIGLIAIA	Esercizio 2023		Esercizio 2022		Esercizio 2021	
Valore economico generato	48.315.309	100%	37.801.153	100%	37.566.393	100%
Valore Economico Distribuito	(44.761.384)	-93%	(34.065.645)	-90%	(34.000.909)	-91%
Costi Operativi Esterni inclusi Ammortamenti	(15.868.086)	-33%	(10.452.822)	-28%	(11.080.963)	-29%
Remunerazione del Personale	(27.005.443)	-56%	(21.725.607)	-57%	(21.203.133)	-56%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	(1.648.103)	-3%	(1.598.207)	-4%	(1.498.416)	-4%
Remunerazione del capitale di credito	(239.752)	0%	(289.009)	-1%	(218.397)	-1%
Valore Economico Trattenuto	3.553.925	7%	3.735.508	10%	3.565.484	9%

INVESTIMENTI E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Da alcuni anni il Gruppo TPS investe risorse economiche e manageriali in innovazioni tecnologiche, al fine di rendere i propri servizi migliori e maggiormente performanti rispetto a quelli dei propri competitor e favorire, indirettamente, lo sviluppo dei servizi tecnologici e delle infrastrutture dei settori di riferimento.

L'anno 2023 ha visto alcuni dei progetti di R&D avviati negli esercizi precedenti trasformarsi in progetti tecnico-commerciali e, nel contempo, ha consentito di avviare nuove collaborazioni tecnologiche con il Politecnico di Bari e con l'Università Tor Vergata di Roma, oltre che con i distretti aerospaziali delle Regioni Italiane dove il Gruppo è presente.

Si tratta di progetti di ricerca ed innovazione che, come negli scorsi anni, hanno come obiettivo la realizzazione di sistemi che consentano ai processi aziendali di affrontare con modalità inedite alcune problematiche di tipo tecnico, nostre e dei nostri principali clienti.

Complessivamente, nel 2023 le varie aziende del Gruppo TPS hanno investito in innovazione e sviluppo circa **Euro 1.400 migliaia**, a testimonianza di una precisa strategia indirizzata all'Industry Innovation e creando le condizioni per nuove opportunità di *business*.



TPS GROUP
E IL TERRITORIO

08

TPS GROUP E IL TERRITORIO

PROGETTI SOCIALI

TPS Group da sempre si impegna nel mettere a disposizione del territorio le proprie competenze per favorirne lo sviluppo in senso ampio, mediante i rapporti con le scuole, la partecipazione ad iniziative e le donazioni.

Il Gruppo TPS è infatti sensibile nel partecipare a progetti di carattere sociale senza fini di lucro, ritenendo molto importante sostenere le persone e i territori in cui opera.

Il supporto alla Fondazione Piemontese per la Ricerca sul Cancro

Anche nel 2023 il Gruppo TPS ha continuato a supportare l'IRCC, Istituto per la Ricerca sul Cancro di Candiolo (Torino), istituzionale "Fondazione", sia della gestione dei contenuti editoriali, sia fornendo supporto professionale all'esecuzione delle lavorazioni grafiche.

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

In occasione delle feste natalizie del 2023, il Gruppo TPS ha deciso di fornire il suo contributo tramite una donazione all'Associazione D.i.Re - DONNE IN RETE CONTRO LA VIOLENZA.

L'Associazione D.i.Re è formata da 87 organizzazioni sul territorio italiano, che gestiscono 106 Centri antiviolenza e più di 60 Case rifugio e ogni anno ascoltano circa 21 mila donne.

Nonostante decenni di battaglie femministe, la violenza sulle donne continua purtroppo ad essere un tema da contrastare. TPS Group condanna qualsiasi forma di violenza e ha deciso di sostenere l'Associazione D.i.Re che supporta quotidianamente le donne e promuove azioni orientate a rendere visibile il fenomeno della violenza maschile sulle donne.

Come segno di ulteriore sensibilità sul tema e con l'obiettivo di estendere a tutto il personale aziendale la necessaria consapevolezza su un argomento così importante, nel 2024 il Gruppo TPS organizzerà, in collaborazione con l'Associazione D.i.Re, un intervento formativo destinato ai dipendenti del Gruppo ed ulteriori iniziative di sensibilizzazione sul tema.



SUPPLY CHAIN: TERRITORIO E GESTIONE RESPONSABILE

SELEZIONE E QUALIFICA

Il Gruppo TPS seleziona e valuta i suoi fornitori secondo le previsioni delle norme ISO applicate dall'Azienda, con grande attenzione alla qualità e al livello di servizio delle forniture ma senza per questo dimenticare i necessari criteri di convenienza economica. In questo contesto, viene attribuita grande importanza alla fedeltà nei rapporti di fornitura, motore di un miglioramento continuo della qualità dei servizi e dei prodotti gestiti dal Gruppo.



Totale fornitori qualificati nel 2023

n. 307



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

n. 70

I fornitori qualificati sono costituiti da

- fornitori di materiali 38,4%
- fornitori di servizi 40,1%
- fornitori di consulenze professionali 21,5%

A parità di caratteristiche tecniche dei prodotti e servizi sviluppati, TPS assicura priorità ai partner maggiormente virtuosi in materia di sostenibilità.

IL TERRITORIO

L'incidenza degli acquisti di prodotti e servizi da fornitori italiani e del territorio è significativa e di seguito sintetizzata:



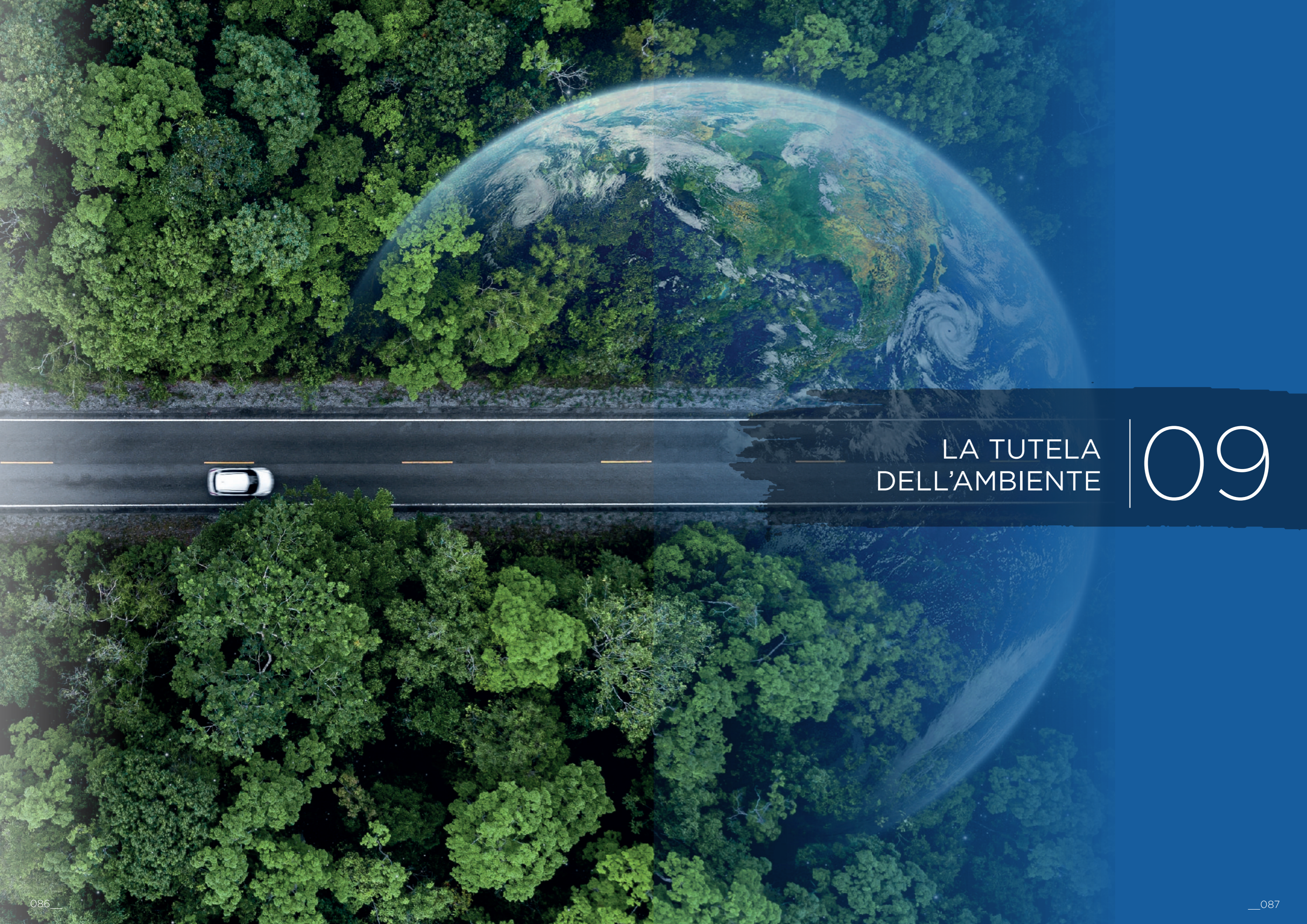
Incidenza % acquisti di prodotti/servizi di provenienza Italia

89%



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

47%



LA TUTELA
DELL'AMBIENTE

09

TPS Group ritiene fondamentale tutelare l'ambiente e preservare l'integrità dei processi naturali, minacciata dagli effetti dell'industrializzazione e delle altre attività dell'uomo.

Per le sue specifiche attività professionali, il Gruppo non si configura come realtà ad elevato impatto ambientale, non avendo infatti gestito, anche nel 2023, siti produttivi e realtà industriali nei quali sono presenti scarichi di reflui ed emissioni in atmosfera tali da risultare significative sotto il profilo ambientale.

In ogni caso, anche se le attività che conduce sono poco impattanti per l'ecosistema, per TPS Group il rispetto dell'ambiente rimane tra i suoi principali focal point.

Per inciso, anche nel 2023 il Gruppo TPS, pur esteso con l'ingresso delle nuove realtà produttive, non ha ricevuto segnalazioni di non conformità a leggi e normative in materia ambientale.

L'UTILIZZO DI ENERGIA RINNOVABILE

Il Gruppo TPS si impegna nella riduzione dei consumi energetici ed investe in fonti di energia rinnovabili. Nel 2023, infatti, TPS Group ha gestito tutte le sue sedi aziendali tramite energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, salvo le sedi di Firenze, Biella e ASI Torino, oltre alle sedi delle aziende acquisite nel corso del 2023, dove l'utilizzo è solo parziale, secondo specifica dichiarazione dei gestori. Il complesso di tali situazioni conduce ad un utilizzo complessivo di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili pari al 91% del consumo aziendale totale, in lieve riduzione all'esercizio precedente a causa dell'impatto delle nuove società, ma comunque in incremento rispetto al 78% del 2021. Alla luce degli scenari che si prefigurano per il 2023, l'azienda si pone l'obiettivo di incrementare ulteriormente la quota da fonti rinnovabili, puntando progressivamente al 100%.

Oltre all'acquisto di energia proveniente da fonti rinnovabili, il Gruppo TPS intende agire anche direttamente in tutte le sedi in cui ciò è possibile. A tale riguardo, nel 2023 è stato finalmente possibile attivare il processo di connessione alla rete dell'impianto a pannelli fotovoltaici di cui è dotata la sede aziendale di Gallarate, mentre è ancora in fase di studio, congiuntamente con la proprietà dello stabile, il progetto per un impianto da installare presso la sede di San Benedetto del Tronto.

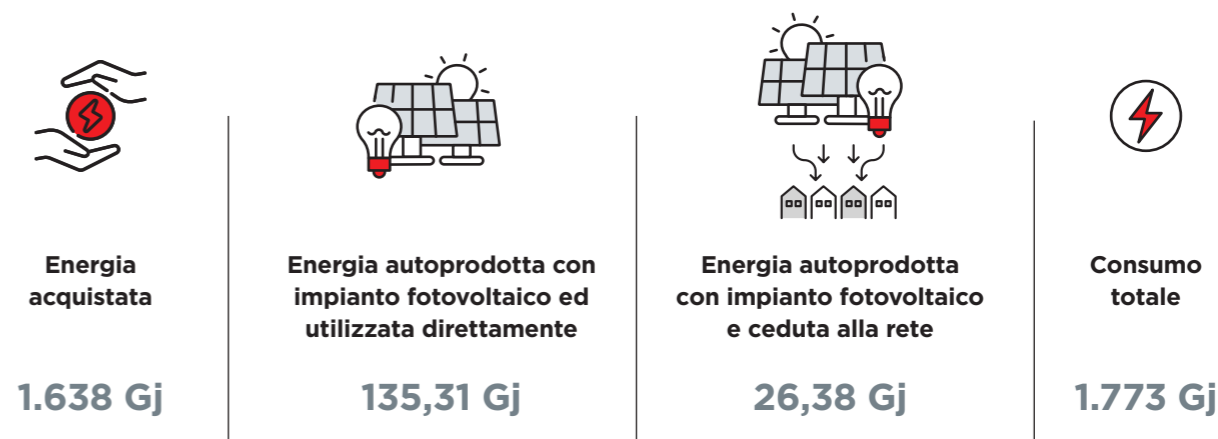
L'impianto di Gallarate, avente potenza pari a 26,88 kW, è stato attivato in data 05/09/2023, ha prodotto nel 2023 4.436 kWh, di cui 4.417 kWh, vale a dire la quasi totalità, utilizzati per i consumi della sede mentre la parte residuale è stata ceduta alla rete.

Si rileva inoltre che lo stabilimento di Faggiano della neo acquisita HB Technology S.r.l. era già precedentemente equipaggiato con un impianto fotovoltaico della potenza di 48,6 kW, che il Gruppo TPS intende continuare ad utilizzare e mantenere quale fonte di energia privilegiata per le attività dello stabilimento stesso. Nel corso del 2023 l'impianto ha prodotto 40.462 kWh, di cui 33.154 kWh utilizzati per il funzionamento dello stabilimento (82%) e la restante parte ceduta alla rete.

La situazione impiantistica delle sedi occupate dalle società del Gruppo determina consumi di gas naturale poco significativi ai fini dell'impatto ambientale di TPS, in quanto è largamente privilegiato l'utilizzo del riscaldamento elettrico. Unica eccezione rilevante è la sede di Biella, che nel 2023 ha consumato 8.894 smc di gas metano, pari a 17,40 tons di CO₂. Per il 2024 è allo studio la sostituzione dell'impianto termico attuale con uno ad alta efficienza energetica, con lo scopo di ridurre sensibilmente le emissioni dell'azienda.

I CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA (IN Gj)

La trasformazione da kWh in Gj è stata effettuata avvalendosi del convertitore <https://www.snam.it/it/stoccaggio/strumenti/convertitore.html>



Di questi, 8 Gj, pari al 1,2% del consumo totale della sede di Torino, sono stati utilizzati per la ricarica dei veicoli ibridi plug-in in uso alla società, rispetto ai 9 Gj (1,5% del consumo totale della sede) registrati nel 2022. Il dato non è invece comparabile con quello del 2021 in quanto la prima vettura ibrida è entrata in servizio solo a fine settembre 2021.

PROGRESSIVA ELETTTRIFICAZIONE DELLA FLOTTA DI AUTOVETTURE AZIENDALI

La flotta di veicoli utilizzati per scopi aziendali conta 19 automezzi, per lo più destinati ad un utilizzo "pool", i quali coprono, di norma, percorrenze mediamente piuttosto ridotte. Di conseguenza essa non risulta particolarmente significativa dal punto di vista dell'impatto ambientale. Ciononostante, il Gruppo TPS ha dotato autonomamente la sede di Torino, corso Tazzoli di un impianto di ricarica per veicoli elettrici e ibridi plug-in ad uso esclusivo della società. Tale impianto consta di n. 4 stazioni di ricarica, di cui una utilizzata sin dal 2021 e l'altra entrata in funzione nel 2023. Il progetto prevede la progressiva estensione dell'utilizzo dei restanti impianti di ricarica a beneficio di ulteriori veicoli aziendali a ciò predisposti.

Nel 2023 sono infatti stati integrati nella flotta un nuovo veicolo ibrido plug-in e tre nuovi veicoli mild-hybrid, che hanno portato la flotta aziendale ad avere una dotazione ibrida complessiva pari a

- due veicoli ibridi plug-in
- quattro veicoli mild-hybrid.

COSTITUZIONE DI UNA FLOTTA DI BICICLETTE ELETTRICHE PER I DIPENDENTI

Al fine di contribuire in maniera concreta al tema della mobilità sostenibile e alla riduzione delle emissioni serra, nel 2023 il Gruppo TPS ha avviato un'importante iniziativa mettendo a disposizione dei dipendenti una serie di biciclette elettriche che hanno potuto essere utilizzate nel percorso casa-lavoro previa prenotazione su apposito portale intranet.

Le batterie dei cicli vengono ricaricate all'interno delle sedi dell'azienda, così che abbiano la necessaria autonomia per poter affrontare efficacemente il percorso.

Tale iniziativa è partita nel mese di maggio 2023 ed ha coinvolto, in questa prima fase, le sedi aziendali di Gallarate, Torino e San Benedetto del Tronto.

A seguito di un'analisi effettuata sugli effettivi utilizzi del 2023, sulla sede di Torino si è registrato un numero ridotto di noleggi, probabilmente a causa dell'ubicazione della sede aziendale collocata in piena area urbana. Per il 2024 si è quindi deciso concludere l'esperienza per la sede di Torino mentre si sta valutando l'estensione dell'iniziativa alle sedi di Firenze e Biella.

Di seguito i dati di utilizzo da maggio a dicembre 2023:



**Noleggi
maggio-dicembre**

514

in totale, 64 noleggi
in media al mese
(16 noleggi a settimana).



**Utenti
registrati**

127

di cui 52 nella sedi Gallarate
(28% di 210 dipendenti),
36 nella sede
di San Benedetto del Tronto
(20% di 178 dipendenti)
e 39 nella sede di Torino
(22% di 181 dipendenti).



**CO₂
risparmiata**

0,93 t

in totale, 8.657 km percorsi
da maggio a dicembre
(-6 km/giorno).

IL CONSUMO DI CARBURANTE

Si riporta qui di seguito il consumo di carburante dei veicoli appartenenti alla flotta aziendale.

Nel 2023 i dati complessivi di consumo si mantengono praticamente inalterati rispetto al 2022, ma si modifica significativamente il mix per effetto del graduale abbandono dei veicoli a gasolio a favore di quelli a benzina e ibridi plug-in, i quali non generano emissioni di CO₂ per la quota chilometrica percorsa in elettrico.

Complessivamente, la CO₂ emessa da TPS Group si riduce del 3,5% in quanto ogni litro di benzina sviluppa un minor quantitativo di CO₂ rispetto al medesimo quantitativo di gasolio.

Il dato relativo al 2021 non è comparabile con quello degli esercizi successivi in quanto ancora viziato dagli strascichi della pandemia da Covid-19.

	2023	2022	2021	Variazione 2023 vs 2022
Litri di carburante				
Benzina	13.737	4.480	1.573	207%
Gasolio	29.521	39.361	33.387	-25%
Totale	43.258	43.841	34.960	-1%
Tons di CO₂				
Totale	111	115	92	-3,5%

Il calcolo della CO₂ emessa dal carburante consumato è stato effettuato sulla base delle informazioni reperite su <https://heracomm.gruppohera.it/cambiamenti/consigli-per-la-sostenibilita/quanta-co2-emettono-i-diversi-modelli-di-auto>

L'UTILIZZO RESPONSABILE DELLE RISORSE

DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI

TPS Group, grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie e ai nuovi sistemi di comunicazione, si è posto l'obiettivo di digitalizzare progressivamente i suoi processi aziendali, partendo da quelli maggiormente critici sotto il profilo dei documenti movimentati e, quindi, della carta utilizzata.

Di conseguenza, da sempre l'azienda invita tutto il personale a ridurre il più possibile l'utilizzo di stampanti, preferendo la sola visualizzazione dei documenti su schermo, ogniqualvolta ciò è possibile ed efficace.

Nel 2023, inoltre, il Gruppo ha varato uno specifico progetto interno per dotarsi di un sistema di conservazione digitale dei documenti, e nei primi mesi del 2024 il progetto verrà avviato partendo dai documenti generati e movimentati dall'area delle Risorse Umane.

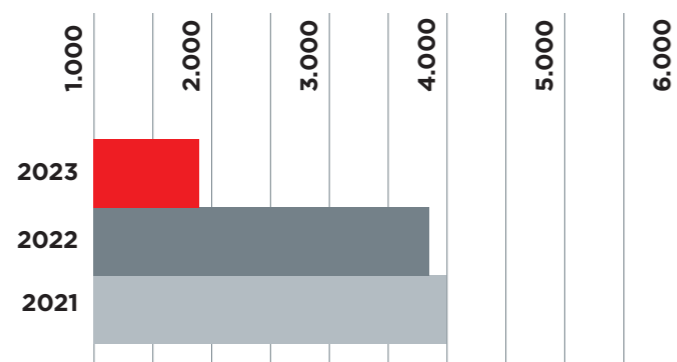
L'obiettivo finale è quello di eliminare progressivamente tutti gli archivi cartacei di tutte le aree aziendali in cui è praticabile.

Una nuova iniziativa molto importante per il Gruppo TPS, che dimostra ulteriormente il suo impegno per la sostenibilità ambientale.

Questo approccio, finalizzato alla riduzione dei consumi di carta, ha impatto anche sull'attività professionale, in quanto, laddove TPS Group ha la possibilità di incidere sulle scelte dei clienti o anche solo di formulare una propria soluzione tecnica, promuove la migrazione delle soluzioni di comunicazione verso modalità innovative, maggiormente efficienti sotto il profilo operativo e coerenti con la riduzione del Environmental Footprint dei processi gestiti dall'azienda.

L'attenzione a questi temi si riverbera anche nei comportamenti dell'intera organizzazione con il risultato che nel 2023 il consumo di carta per ufficio si è ridotto drasticamente, attestandosi al disotto delle 2 tonnellate (circa la metà rispetto all'anno precedente).

CONSUMO CARTA PER UFFICIO (kg)



PROGETTO "PLASTIC FREE"

Anche nel 2023 il Gruppo TPS ha proseguito il suo programma di riduzione del quantitativo di plastica utilizzata all'interno delle sedi aziendali.

Nelle aree break di molte sedi aziendali, sin dal 2020 e fino al 2023 sono stati sostituiti i bicchieri di plastica con bicchieri di carta e sono state eliminate le bottiglie di plastica in vendita nei distributori automatici di bevande, installando appositi erogatori di acqua potabile refrigerata e addizionata di anidride carbonica "a libero servizio", determinando così anche un vantaggio economico a favore dei dipendenti. Tutto il personale inoltre è stato dotato di una borraccia riutilizzabile con il logo TPS Group. Compatibilmente con eventuali problematiche riguardanti la rete di distribuzione locale dell'acqua potabile, il Gruppo TPS intende estendere ulteriormente tale progetto ampliandolo progressivamente a tutte le sedi del Gruppo, convinto che con l'impegno di tutti si possa fare la differenza per tutelare l'ambiente. Grazie a questa iniziativa, il Gruppo ha ridotto infatti significativamente i rifiuti in plastica.

GESTIONE DEI RIFIUTI

Il 2023 si è caratterizzato per il rinnovato impegno di TPS Group nella tutela dell'ambiente tramite la riduzione del quantitativo dei rifiuti e la loro corretta differenziazione.

In ogni sede è infatti presente un'area dedicata alla raccolta differenziata dei rifiuti. Inoltre, nel 2023 è stata implementata la raccolta differenziata delle pile elettriche in alcune sedi aziendali, così da permettere al personale di smaltire in maniera semplice e gratuita un rifiuto altamente inquinante e dannoso per l'ambiente.

RIFIUTI SPECIALI

Nel corso del 2023 sono stati conferiti per lo smaltimento rifiuti da lavorazioni di officina riguardanti la controllata ASI (oli, filtri e batterie esausti, pneumatici fuori uso, vernici di scarto e imballaggi) e lo stabilimento di Faggiano della controllata HB Technology (limatura e trucioli non ferrosi, assorbenti e materiali filtranti vari, solventi, altre emulsioni) per un totale di 2.876 kg.

L'ACQUA

Per quanto riguarda i prelievi di acqua, le attività condotte dal Gruppo non ne prevedono l'utilizzo a scopo industriale. L'utilizzo dell'acqua è quindi esclusivamente riservato al prelievo per l'uso umano.

ECONOMIA CIRCOLARE

Con il termine "economia circolare" si intende un modello di produzione e consumo che punta ad estendere il ciclo di vita dei prodotti, riducendo così la produzione di rifiuti.

TPS Group ritiene, infatti, che applicare tale modello sia fondamentale per la sostenibilità e che possa essere inoltre un'opportunità di business. Riusare e riciclare permette infatti di ottenere una riduzione delle spese e di ridurre il proprio impatto ambientale.

Come già affermato, il Gruppo gestisce correttamente i rifiuti che produce, impegnandosi nella raccolta differenziata e riconoscendo soprattutto elevata importanza nella gestione dei rifiuti speciali.

Per quanto riguarda invece il cosiddetto "riuso", a tutti i beni aziendali non ulteriormente utilizzati si cerca di dare una seconda vita, a partire dalle scrivanie e i mobili, ma soprattutto a tutte le apparecchiature elettroniche.

Per ridurre al massimo l'impatto della componentistica elettronica sull'ambiente, infatti, l'area Information & Communication Technology stila un elenco dei beni non ulteriormente funzionali alle attività aziendali e, prioritariamente allo smaltimento degli stessi come rifiuti speciali, questi vengono analizzati cercando di recuperare tutte le parti che possono essere nuovamente utilizzate su altri strumenti informatici.

Una "seconda vita" di questi beni ormai divenuti obsoleti si può anche concretizzare nella loro cessione a dipendenti che ne potranno fare un uso domestico. Anche in questo caso si eviterà di generare ulteriori rifiuti, conseguendo altresì l'obiettivo di venire incontro a talune richieste provenienti dalla popolazione aziendale.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

DICHIARAZIONE D'USO

Il Gruppo TPS ha rendicontato le informazioni citate nel presente indice di contenuto GRI per il periodo che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 con un livello di conformità "with reference to GRI Standards" (GRI 1: Principi fondamentali 2021, 3, a-ii)

GRI 1 UTILIZZATO

GRI 1: Principi fondamentali 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	Organizzazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-2: Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica e standard di rendicontazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-3: Periodo di rendicontazione, frequenza di pubblicazione e punto di contatto	Nota metodologica e standard di rendicontazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-4: Revisione delle informazioni	Nota metodologica e standard di rendicontazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-5: Assurance esterna	Nota metodologica e standard di rendicontazione
Attività e lavoratori		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-6: Attività, catena del valore, ed altri rapporti di business	Attività aziendale e lavoratori Organizzazione operativa in SBU
GRI 2: Informativa generale 2021	2-7: Dipendenti	Attività aziendale e lavoratori
GRI 2: Informativa generale 2021	2-8: Lavoratori non dipendenti	Attività aziendale e lavoratori
Governance		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-9: Struttura e composizione della governance	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-10: Nomina e selezione del massimo organo di governo	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-11: Presidente del massimo organo di governo	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-12: Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-13: Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-14: Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-16: Comunicazione delle criticità	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-17: Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-18: Valutazione della performance del massimo organo di governo	Governance

GRI 2: General disclosure 2021	2-19: Norme riguardanti le remunerazioni	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-20: Procedura di determinazione della retribuzione	Governance
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 in termini di policy	Strategia di sostenibilità e policies
GRI 2: Informativa generale 2021	2-27: Conformità a leggi e regolamenti	Strategia di sostenibilità e policies
Coinvolgimento degli stakeholder		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Coinvolgimento degli Stakeholder
GRI 2: Informativa generale 2021	2-30: Contratti collettivi	Attività aziendale e lavoratori
GRI 3 - Temi materiali		
GRI 3: Temi materiali	3-1: Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità
GRI 3: Temi materiali	3-2: Elenco di temi materiali	Analisi di materialità
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità
GRI 200 - Temi economici		
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito	La sostenibilità economica Il valore generato e distribuito
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1: Percentuale di spesa presso i fornitori locali	Analisi di materialità
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Casi di corruzione confermati e misure adottate	Strategia di sostenibilità e policies
GRI 300 - Temi ambientali		
GRI 302: Energy 2016	302-1: Consumo di energia interno all'organizzazione	La tutela dell'ambiente
GRI 400 - Temi sociali		
GRI 401: Occupazione 2016	401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Attività aziendale e lavoratori
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-5: Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Attività aziendale e lavoratori
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-9: Infortuni sul lavoro	Attività aziendale e lavoratori
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1: Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Attività aziendale e lavoratori
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1: Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Attività aziendale e lavoratori Governance
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	416-2: Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Strategia di sostenibilità e policies
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1: Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Strategia di sostenibilità e policies

TPS S.p.A.

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione della
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 31.12.2023.

Responsabilità degli amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli amministratori della 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”), come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

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 della TPS S.p.A. 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 (ISQC Italia 1) 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 della Società e del Gruppo:

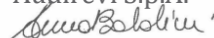
- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a. con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b. con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- Per TPS S.p.A. e le sue controllate, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

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 31.12.23 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Milano, 12 aprile 2024

Audirevi S.p.A.



Anna Baldini

Socio



TPS S.p.A.

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

www.tps-group.it