



Bilancio di  
Sostenibilità  
2024

# Building digital futures

Trasformiamo i processi operativi in soluzioni digitali attraverso un ecosistema integrato di tecnologie e competenze specializzate.



# Indice

<p><b>1</b></p> <p><b>Datlas Group</b></p> <p><b>1.1</b> Chi siamo pag. 10</p> <p><b>1.2</b> La nostra missione e i nostri valori pag. 12</p> <p><b>1.3</b> Il business e le attività del Gruppo pag. 13</p>	<p><b>2</b></p> <p><b>ESG Management</b></p> <p><b>2.1</b> La nostra visione di Sostenibilità pag. 16</p> <p><b>2.2</b> Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità pag. 18</p> <p><b>2.3</b> Obiettivi e piano strategico pag. 20</p>	<p><b>3</b></p> <p><b>Governance</b></p> <p><b>3.1</b> Il nostro impegno pag. 24</p> <p><b>3.2</b> Modello di governance pag. 25</p> <p><b>3.3</b> Integrità della condotta pag. 28</p> <p><b>3.4</b> Certificazioni pag. 32</p> <p><b>3.5</b> Catena di fornitura e gestione dei fornitori pag. 34</p>	<p><b>4</b></p> <p><b>Transizione Digitale</b></p> <p><b>4.1</b> Il nostro impegno pag. 40</p> <p><b>4.2</b> La relazione con i clienti pag. 41</p> <p><b>4.3</b> Soluzioni verticali per settori complessi pag. 43</p> <p><b>4.4</b> Sicurezza delle informazioni pag. 48</p>	<p><b>5</b></p> <p><b>People Innovation</b></p> <p><b>5.1</b> Il nostro impegno pag. 52</p> <p><b>5.2</b> Sviluppo professionale e talent management pag. 55</p> <p><b>5.3</b> Diversità e Pari Opportunità pag. 61</p> <p><b>5.4</b> Salute e sicurezza pag. 65</p> <p><b>5.5</b> Il rapporto con il territorio e la comunità pag. 69</p>	<p><b>6</b></p> <p><b>Climate Transition</b></p> <p><b>6.1</b> Il nostro impegno pag. 72</p> <p><b>6.2</b> Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici pag. 74</p> <p><b>6.3</b> Uso delle risorse e promozione dell'economia circolare pag. 79</p>	<p><b>7</b></p> <p><b>Allegati</b></p> <p><b>Performance economiche, sociali e ambientali</b> pag. 84</p> <p><b>Nota metodologica</b> pag. 91</p> <p><b>GRI Content Index</b> pag. 101</p>
--	---	---	--	--	---	--



# Lettera agli stakeholder

*Il 2024 segna per Datlas Group una tappa fondamentale di un cammino iniziato molti anni fa, quando abbiamo scelto di porre qualità, etica e innovazione al centro del nostro modo di fare impresa.*

*La pubblicazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità non è quindi un punto di arrivo, ma la naturale evoluzione di un lavoro paziente e strutturato, fatto di sistemi di gestione, policy e pratiche che abbiamo sviluppato e consolidato nel tempo.*

*Questa visione, alimentata da un forte senso di responsabilità verso le persone e l'ambiente, ci ha portato ad analizzare le nostre attività in chiave ESG, integrare la sostenibilità nei processi decisionali e adottare strumenti concreti per misurare e migliorare le nostre performance. Abbiamo rafforzato le certificazioni dei nostri sistemi – dalla qualità alla continuità operativa, dalla sicurezza delle informazioni alla responsabilità sociale – e avviato progetti strategici per lo sviluppo di soluzioni tecnologiche a supporto di una digitalizzazione equa e inclusiva.*

*Il 2024 ha visto l'avvio del nostro piano strategico ESG 2024-2026, allineato agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, e il rafforzamento delle nostre partnership con clienti e stakeholder, nella convinzione che la sostenibilità si realizzi solo attraverso un impegno condiviso.*

*La scelta di redigere volontariamente questo bilancio, in conformità agli standard GRI e già ispirato ai principi degli ESRS, riflette la nostra volontà di operare con trasparenza e di prepararci al futuro con metodo e visione.*

*Guardiamo avanti consapevoli che la transizione digitale e quella ecologica non siano percorsi separati, ma due dimensioni di una stessa trasformazione. Continueremo a investire in tecnologia, competenze e innovazione responsabile per costruire, insieme ai nostri stakeholder, un futuro più equo, efficiente e sostenibile.*

*Ringraziamo tutti voi – azionisti, clienti, collaboratori, business partner e le comunità che ci ospitano – per la fiducia e la collaborazione che ci accompagnano ogni giorno.*



Capitolo **1**

# Datlas Group



Modello operativo integrato



Trasformiamo i dati in un asset strategico



Abilitiamo un'evoluzione digitale intelligente e inclusiva



Architetture di servizio su misura

## Capitolo 1. Datlas Group

«Accompagniamo le aziende nella trasformazione digitale, integrando capacità umane, intelligenza artificiale e nuove tecnologie al servizio del cliente.»

Rappresentiamo oggi una delle principali realtà italiane nella gestione multicanale e intelligente del dato

### 1.1 Chi siamo

Datlas Group nasce nel 2023 con l'ambizione di guidare la trasformazione digitale dei processi operativi attraverso un'offerta integrata di soluzioni e servizi ad alto valore aggiunto.

Il Gruppo rappresenta oggi una delle principali realtà italiane nella gestione multicanale e intelligente del dato, grazie a una piattaforma proprietaria — **DOME** — e a un ecosistema sinergico che unisce tecnologie evolute, competenze specialistiche e infrastrutture operative avanzate.

La missione è chiara: trasformare ogni interazione tra azienda, cliente e cittadino in un'opportunità per generare efficienza, fiducia e valore condiviso. Datlas accompagna imprese private e pubbliche amministrazioni lungo percorsi di digitalizzazione concreta, progettando soluzioni su misura, integrando i sistemi esistenti, ottimizzando i flussi e creando connessioni fluide tra tutti gli attori della catena del valore.

Trasformiamo ogni interazione tra azienda, cliente e cittadino in un'opportunità per generare efficienza, fiducia e valore condiviso.



**300**  
PROFESSIONISTI



**2**  
DATA CENTER  
PROPRIETARI

Il Gruppo è il risultato di una profonda evoluzione industriale avviata oltre trent'anni fa con la nascita di Selecta S.p.A. e accelerata nel 2022 grazie all'ingresso del fondo KYIP Capital.

Il percorso si è consolidato nel 2025 con la nascita della nuova Datlas S.p.A., a seguito della fusione tra Selecta Digital e Datlas S.r.l. e della contestuale scissione della business unit industriale.

Oggi Datlas integra in un unico modello operativo le dimensioni digitali, industriali e di customer



operations multilingua, supportando i clienti in settori complessi nella progettazione di soluzioni end-to-end orientate all'efficienza, alla scalabilità e alla customer experience.

Con oltre 300 professionisti, 2 data center proprietari e più di 5 milioni di transazioni digitali giornaliere,

Datlas si propone come partner strategico per la trasformazione digitale, combinando competenze specialistiche, intelligenza artificiale e innovazione tecnologica.



**5 milioni**  
DI TRANSAZIONI  
DIGITALI GIORNALIERE

Ci proponiamo come partner strategico per la trasformazione digitale, combinando competenze specialistiche, intelligenza artificiale e innovazione tecnologica.





## 1.2 La nostra missione e i nostri valori

In un mondo sempre più interconnesso, la capacità di raccogliere, interpretare e valorizzare le informazioni rappresenta il motore di ogni processo di miglioramento.

La missione di Datlas Group è rendere semplice ciò che è complesso, trasformando il dato in un asset strategico per prendere decisioni più rapide, migliorare la relazione con i clienti e generare nuove opportunità di crescita e innovazione.

Aiamo per rendere le interazioni tra aziende, clienti, cittadini e fornitori più fluide, personalizzate e sostenibili, superando la frammentazione dei processi e integrando dimensioni fisiche e digitali in un'unica architettura di servizio.

Ogni nostra azione è guidata da valori profondi, vissuti quotidianamente e condivisi in tutto il Gruppo:

- **Orientamento al risultato:** valorizziamo soluzioni capaci di generare impatti concreti e misurabili, promuovendo l'innovazione e il miglioramento continuo.
- **Integrità:** operiamo con trasparenza, coerenza e responsabilità, facendo dell'etica un principio irrinunciabile.
- **Impatto sulla società:** ci impegniamo a generare benefici diffusi e duraturi per le persone e i territori, contribuendo all'inclusione digitale e all'accesso equo alle informazioni.
- **Coraggio:** anticipiamo il cambiamento, esploriamo nuove tecnologie e promuoviamo il pensiero laterale per cogliere le opportunità della trasformazione digitale.

La nostra missione è di rendere semplice ciò che è complesso, trasformando il dato in un asset strategico per prendere decisioni più rapide, migliorare la relazione con i clienti e generare nuove opportunità di crescita e innovazione.



## 1.3 Il business e le attività del Gruppo

Datlas è una società specializzata nella **trasformazione digitale dei processi e delle operations**. Attraverso un approccio end-to-end, supporta le organizzazioni nel rendere i propri modelli operativi più efficienti, connessi e sostenibili.

Il suo ecosistema integrato di tecnologie e competenze consente di ripensare i processi aziendali, semplificare la complessità operativa e generare valore concreto per clienti e stakeholder.

La metodologia di Datlas si fonda su quattro pilastri: **Progetta, Integra, Ottimizza e Connette** che guidano l'intero percorso di digitalizzazione.

Il nostro ecosistema integrato di tecnologie e competenze consente di ripensare i processi aziendali, semplificare la complessità operativa e generare valore concreto per clienti e stakeholder.



L'azienda progetta soluzioni su misura per tradurre processi complessi in sistemi agili e precisi;



integra tecnologie e competenze diverse per favorire flessibilità e innovazione continua;



ottimizza le performance aziendali attraverso automazione e intelligenza artificiale;



connette aziende, persone e clienti per creare relazioni solide e un ecosistema digitale di fiducia.



Datlas opera su diversi assi strategici: nel customer engagement, trasforma i dati in relazioni di valore; con AI e automazione, abilita personalizzazione e coerenza multicanale; con una data governance solida, garantisce trasparenza e sicurezza; attraverso la Document Intelligence, rende accessibili le informazioni contenute nei processi, trasformandole in conoscenza utile.

In questo modo, Datlas contribuisce alla costruzione di un futuro digitale più efficiente e sostenibile, in cui tecnologia, dati e intelligenza artificiale collaborano per generare valore condiviso.



# Capitolo 2 ESG Management



Primo Report di  
Sostenibilità



Strategia ESG  
con obiettivi



Piano di stakeholder  
engagement



Comunicazione  
integrata ESG

## Capitolo 2. ESG Management

«Vogliamo essere tra coloro che guideranno il cambiamento per proteggere il futuro delle nuove generazioni e promuovere quella transizione equa e giusta che il mondo richiede urgentemente.»

Crediamo che  
sostenibilità significhi  
responsabilità: verso  
le persone, verso  
il pianeta, verso le  
generazioni future.

### 2.1 La nostra visione di Sostenibilità

In Datlas crediamo che sostenibilità significhi responsabilità: verso le persone, verso il pianeta, verso le generazioni future. Il nostro approccio nasce dalla consapevolezza che ogni attività aziendale - dalla più operativa alla più strategica - può contribuire a generare impatti positivi e duraturi sul contesto in cui operiamo.

Siamo un'azienda **nata per guidare la trasformazione digitale**, ma vogliamo farlo con uno sguardo attento ai bisogni della società e dell'ambiente.

Per questo abbiamo scelto di integrare la sostenibilità nella nostra identità, nei processi decisionali, nei servizi offerti e nel modo in cui costruiamo relazioni con clienti, collaboratori e stakeholder.

La nostra **strategia ESG** si fonda su quattro pilastri chiave, che orientano le priorità, le scelte e gli investimenti del Gruppo.

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

# I Pilastri della Sostenibilità in Datlas



2.2  
Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità

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

Il confronto con azionisti, clienti, dipendenti, fornitori, comunità locali e altri portatori di interesse rappresenta per noi un **processo dinamico e strategico**, capace di intercettare i cambiamenti, comprendere le nuove esigenze e orientare con maggiore consapevolezza le nostre scelte.

Per strutturare questo dialogo, utilizziamo strumenti e canali differenziati, calibrati sulle caratteristiche di ciascun interlocutore.

Vogliamo instaurare un dialogo aperto, continuativo e costruttivo con tutti gli stakeholder che sono coinvolti o impattati dalle nostre attività.



Stakeholder	Modalità di dialogo e coinvolgimento
Azionisti	Assemblee, report finanziari periodici, comunicazioni istituzionali, incontri dedicati
Dipendenti	Intranet, newsletter, eventi, survey, momenti di ascolto e confronto, analisi SA8000
Clienti	Survey di customer satisfaction, analisi CX, canali di supporto e relazione attivi
Fornitori	Incontri dedicati, questionari, valutazioni ESG, eventi di filiera
Sindacati	Tavoli di confronto e negoziazione, dialogo periodico con il management
Comunità locali	Progetti sociali e ambientali, iniziative di volontariato aziendale, partnership con enti del territorio

**Il processo di analisi di materialità**  
Nel corso del 2024, in occasione della redazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità – che segue i GRI Standard 2021 – abbiamo scelto di adottare un approccio evoluto e coerente con i nuovi standard europei, realizzando la nostra prima **analisi di doppia materialità**<sup>1</sup>, secondo i principi definiti dagli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)* <sup>2</sup>.

Il processo di analisi di materialità consente di individuare i temi di sostenibilità più rilevanti per l'organizzazione considerando due prospettive complementari: **materialità di impatto**, ovvero il modo in cui le attività del Gruppo generano impatti positivi o negativi su persone, ambiente ed economia;

<sup>1</sup> Per maggiori approfondimenti sull'analisi svolta cfr. Appendice - Analisi di materialità (p.40).  
<sup>2</sup> Gli *European Sustainability Reporting Standards* sono stati introdotti dalla Direttiva 2022/2464/UE (Corporate Sustainability Reporting Directive), introdotta nell'ordinamento italiano dal Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125.

Col nostro primo Bilancio di Sostenibilità abbiamo scelto di adottare un approccio evoluto e coerente con i nuovi standard europei

materialità finanziaria, ovvero il modo in cui i temi di sostenibilità generano rischi e opportunità per il business e la performance dell'organizzazione.

Il processo si è articolato in più fasi:

- **Analisi del contesto:** revisione dei principali trend, benchmark di settore, linee guida internazionali, policy interne e stakeholder mapping.
- **Mappatura degli impatti:** identificazione e valutazione di impatti attuali e potenziali, positivi e negativi, lungo tutta la catena del valore.
- **Mappatura dei rischi e delle opportunità:** confronto interno per valutare la rilevanza dei rischi e delle opportunità connesse ai temi di sostenibilità.
- **Coinvolgimento interno:** confronto con funzioni aziendali chiave per validare e approfondire i temi rilevanti.
- **Definizione delle priorità:** valutazione qualitativa e quantitativa degli impatti e dei rischi, e selezione dei temi materiali per la rendicontazione e la strategia ESG.

Il risultato è una rappresentazione aggiornata e coerente delle aree di impatto e delle priorità strategiche del Gruppo, che orienta le nostre azioni nel breve, medio e lungo periodo.

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





Cambiamenti climatici

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

Uso delle risorse e economia circolare

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

Forza lavoro propria

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

Comunità interessate

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

Consumatori e utilizzatori finali

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

Condotta delle imprese

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

2.3 Obiettivi e piano strategico

Nel corso del 2024, Datlas Group ha dato forma a un **piano strategico di sostenibilità** strutturato, in grado di trasformare la visione valoriale e gli impegni espressi in obiettivi concreti, misurabili e orientati al miglioramento continuo. Questo piano rappresenta il naturale sviluppo di un percorso già avviato negli anni precedenti, che ha posto le fondamenta attraverso l'adozione di sistemi di gestione certificati e politiche integrate a presidio dei principali ambiti ESG.

A partire dalle quattro linee guida che definiscono l'architettura della nostra strategia di sostenibilità – *Governance, People Innovation, Transizione Digitale, Transizione Energetica ed Economia Circolare* – abbiamo delineato un insieme di obiettivi articolati su più orizzonti temporali, pienamente coerenti con i temi materiali identificati nel processo di doppia materialità e allineati con i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La nostra volontà è di integrare la sostenibilità in tutte le dimensioni del business.

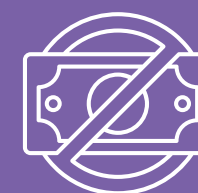
Il piano, strutturato su un orizzonte biennale 2024-2026, è stato definito in collaborazione con le principali funzioni aziendali e viene costantemente monitorato rispetto all'avanzamento degli

obiettivi e alla coerenza con il contesto normativo, ambientale e sociale di riferimento. Con questo approccio strategico, Datlas Group conferma la propria volontà di integrare la sostenibilità in tutte le

dimensioni del business, trasformandola in un fattore abilitante di innovazione, competitività e impatto positivo per tutti gli stakeholder.

Pillar	Tema materiale	SDG	Obiettivo
Governance	Condotta delle imprese; Catena di fornitura		Rafforzare e ampliare i sistemi di gestione certificati (ISO), consolidando un approccio di eccellenza e trasparenza a livello di Gruppo.
			Aggiornare costantemente i presidi di etica e compliance, formando le persone sui temi emergenti (AI, privacy, cybersecurity) per garantire integrità diffusa.
			Integrare criteri ESG nei processi di procurement, promuovendo una filiera sostenibile, responsabile e allineata ai principi del Codice di Condotta.
People Innovation	Forza lavoro propria		Favorire un coinvolgimento attivo e inclusivo dei dipendenti, promuovendo benessere psicologico, equilibrio vita-lavoro e sicurezza.
			Garantire percorsi di sviluppo professionale personalizzati, con feedback regolari e piani di crescita per tutti i dipendenti.
			Ampliare la formazione digitale e sulla sostenibilità, rendendo ogni collaboratore protagonista della transizione ESG.
Transizione energetica ed economia circolare	Uso delle risorse ed economia circolare		Adottare pratiche di gestione responsabile dei rifiuti, con focus su recupero, riciclo e riduzione degli sprechi.
	Cambiamenti Climatici		Incentivare modalità di spostamento a minor impatto ambientale.
			Finalizzare un primo esercizio di Carbon Inventory e mappare i possibili progetti di riduzione delle emissioni.
Transizione Digitale	Consumatori finali; Cambiamenti Climatici		Sviluppare soluzioni e servizi digitali – inclusi progetti AI – che generino valore anche sul fronte ESG (riduzione consumi, efficienza, accessibilità).
ESG Management	Condotta delle imprese		Definire un piano strutturato di comunicazione ESG, con iniziative di sensibilizzazione interne ed esterne e collaborazioni con partner qualificati.
			Attivare canali di dialogo costante con clienti, fornitori e dipendenti, rendendo l'ESG un linguaggio condiviso.
			Publicare il primo Report ESG di Gruppo, rendicontando progressi, risultati e impegni futuri con la massima trasparenza.

# Capitolo 3 Governance



Sistema di gestione  
anticorruzione ISO 37001



Obiettivi ESG  
integrati nei sistemi  
di incentivazione



Codice Condotta  
Fornitori



Adesione a UN  
Global Compact

### Capitolo 3. Governance

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

La nostra strategia di crescita si fonda su un modello di gestione responsabile, orientato alla trasparenza, all'integrità e alla creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder.

#### 3.1 Il nostro impegno

In Datlas Group, crediamo che sostenibilità e competitività siano due dimensioni complementari e interdipendenti. La nostra strategia di crescita si fonda su un modello di gestione responsabile, orientato alla trasparenza, all'integrità e alla creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder.

La sostenibilità è parte integrante del nostro modello di business e si traduce in pratiche concrete che coinvolgono l'intera organizzazione: dalla governance alla gestione delle persone, dalla

supply chain fino alla relazione con clienti e comunità. Una condotta coerente, etica e trasparente è per noi il presupposto per rafforzare la reputazione, costruire fiducia nel lungo periodo e affrontare con resilienza le sfide dei mercati in continua evoluzione.

In questo scenario, la responsabilità non è solo un principio guida, ma una leva strategica per affrontare le sfide globali e trasformarle in opportunità di innovazione. Il nostro impegno si traduce nella definizione di politiche aziendali coerenti con i più elevati standard internazionali – tra cui la nuova Politica di Sostenibilità – nella creazione

di presidi interni dedicati alla sostenibilità e nell'attuazione di un sistema di gestione integrato che assicura il monitoraggio costante delle performance economiche, ambientali e sociali.

Attraverso questo modello di gestione responsabile, vogliamo contribuire in modo concreto a costruire un'economia più equa, digitale e rigenerativa, capace di generare valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale.



#### 3.2 Modello di governance

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

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

Il **Consiglio di Amministrazione**, composto da sette membri in carica fino all'approvazione del bilancio 2025, guida l'impresa nel perseguimento degli obiettivi di crescita e trasformazione, con un presidio attivo delle dimensioni ambientali, sociali e di governance (ESG). Al suo interno è presente anche il *Chief Sustainability Officer* di KYIP Capital SGR, azionista di maggioranza del Gruppo, che contribuisce all'indirizzo strategico grazie a una consolidata esperienza in ambito sostenibilità.

Il **Collegio Sindacale** è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.

È incaricato di vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. La revisione legale dei conti è affidata a Deloitte & Touche S.p.A..

Nel 2024 non sono emersi rilievi né criticità significative da parte degli organi di controllo.





## Governance della sostenibilità

In un contesto in cui le imprese sono chiamate ad agire proattivamente per affrontare sfide ambientali, sociali ed economiche sempre più evidenti, la formalizzazione di una governance della sostenibilità svolge un ruolo chiave per integrare i fattori ESG nelle strategie aziendali e per orientare in modo consapevole i processi decisionali.

Per questo motivo, il **Consiglio di Amministrazione** presidia direttamente le tematiche ESG, anche attraverso la presenza al proprio interno di competenze specifiche e contribuisce attivamente all'indirizzo strategico in materia di sostenibilità.

I temi ESG vengono trattati con cadenza almeno **annuale**, nell'ambito delle sessioni

dedicate al monitoraggio degli avanzamenti del piano di sostenibilità e alla definizione delle priorità future.

Gli aggiornamenti sono curati dal **Corporate Sustainability Manager (CSM)**, figura nominata nel 2023 con il compito di supportare l'Amministratore Delegato nella gestione delle iniziative ESG e nella diffusione della cultura della sostenibilità all'interno del Gruppo. Il CSM svolge un ruolo di coordinamento tecnico e operativo, curando l'istruttoria delle tematiche da sottoporre al CdA, l'implementazione delle policy, la reportistica di sostenibilità e l'allineamento delle attività ESG con i framework di riferimento. Riporta direttamente all'Amministratore Delegato e lavora in stretto raccordo con le funzioni aziendali trasversali, garantendo un presidio continuativo, strutturato e trasparente.

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

A conferma dell'impegno assunto, per tutti i membri del Comex, a partire dal 2025, sono stati introdotti **obiettivi ESG nei sistemi di MBO** (Management by Objectives), con l'obiettivo di rafforzare la responsabilizzazione individuale e il coinvolgimento diretto nella realizzazione del piano di sostenibilità del Gruppo

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

## La nostra Politica di Sostenibilità

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

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

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

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

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

La diffusione e l'attuazione della Politica sono garantite dal Corporate Sustainability Manager, che ne assicura l'integrazione nei processi aziendali e la coerenza con gli altri strumenti di governance – come il Codice Etico, la Politica Anticorruzione e le policy ambientali. La Politica è oggetto di aggiornamenti periodici per mantenerla allineata al contesto normativo, agli standard internazionali e all'evoluzione delle priorità strategiche del Gruppo.



### 3.3 Integrità della condotta

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

Destinato a soci, membri degli organi sociali, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e partner commerciali, il Codice delinea un quadro di riferimento chiaro e condiviso per orientare le decisioni quotidiane, rafforzando la fiducia nei rapporti con gli *stakeholder* e consolidando la reputazione del Gruppo. Integrità, legalità, trasparenza e rispetto sono i pilastri su cui si fonda la cultura organizzativa di Datlas, una cultura che riconosce nella responsabilità individuale e collettiva un fattore chiave per la creazione di valore duraturo.

Il documento riafferma con forza l'impegno del Gruppo verso il rispetto dei diritti umani e della legalità, ispirandosi ai principali standard internazionali. La sua efficacia è garantita attraverso una diffusione



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

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

A completamento del sistema di integrità, il Gruppo ha attivato un **canale di segnalazione** (cd *whistleblowing*) sicuro, riservato e accessibile a tutti i dipendenti,

**Il nuovo Codice Etico rappresenta oggi l'espressione organica dei valori fondamentali che guidano il comportamento del Gruppo e di tutti coloro che operano in suo nome, in Italia e all'estero.**

per segnalare comportamenti non conformi ai valori etici o violazioni delle normative.

In questo modo, Datlas promuove un contesto fondato sulla fiducia, sulla correttezza e sulla responsabilità condivisa, dove ogni persona è chiamata a contribuire alla costruzione di un'impresa giusta, trasparente e sostenibile.

#### Contrasto alla corruzione

Datlas Group adotta un approccio di **tolleranza zero** verso ogni forma di corruzione e illecito, riconoscendo che l'integrità è alla base di un'economia sana, trasparente e capace di creare fiducia duratura. La prevenzione della corruzione non è per noi solo un obbligo normativo, ma un dovere etico nei confronti di tutti i nostri stakeholder.

Per rafforzare il sistema di prevenzione e controllo, Datlas e Selecta Digital si sono dotate di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (MOG) ai sensi del D.Lgs. 231/2001, elaborato secondo le Linee Guida di Confindustria e ispirato alle best practice nazionali e internazionali.

Il MOG consente di mappare le aree a rischio, definire presidi adeguati e migliorare l'efficacia dei controlli interni, integrando la conformità nei processi aziendali e semplificando la condivisione delle informazioni.

**Adottiamo un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione e illecito riconoscendo che l'integrità è alla base di un'economia sana, trasparente e capace di creare fiducia duratura.**

### Il nostro impegno certificato: SA8000

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

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

Il modello viene periodicamente riesaminato per valutarne l'efficacia e per identificare aree di miglioramento, alimentando una cultura diffusa della responsabilità sociale. A presidiarne l'attuazione è un **Social Performance Team dedicato**, che promuove la formazione continua e favorisce il coinvolgimento attivo delle persone. Inoltre, è attivo un canale di **whistleblowing riservato e sicuro**, accessibile a tutti i dipendenti, che consente di segnalare eventuali criticità senza timore di ritorsioni.

Attraverso la certificazione SA8000, Datlas ribadisce il proprio impegno a porre le persone al centro della propria strategia: tutelando, valorizzando e costruendo, insieme, un futuro più equo e condiviso.



La vigilanza sull’attuazione e sull’efficacia del MOG è affidata a un **Organismo di Vigilanza** autonomo, che riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

A complemento del MOG, il Gruppo ha adottato un sistema di gestione anticorruzione certificato ai sensi **ISO 37001:2016** e una **Politica Anticorruzione**, che definisce i principi fondamentali e le misure preventive da rispettare in tutte le relazioni professionali, interne ed esterne.

La politica è vincolante per dipendenti, collaboratori, fornitori e business partner, che sono chiamati ad adottare comportamenti etici e ad astenersi da qualsiasi pratica che possa configurarsi come illecito.

Particolare attenzione viene riservata alla regolamentazione di omaggi, ospitalità e relazioni d’affari potenzialmente sensibili: il conferimento o l’accettazione di denaro, regali o altri vantaggi è vietato qualora possa influenzare, o sembrare influenzare, le decisioni aziendali.

Il sistema di prevenzione si fonda su un presidio di compliance anticorruzione indipendente, incaricato di monitorare i rischi, promuovere la cultura della legalità e presidiare l’effettiva attuazione delle policy.

L’azienda ha inoltre implementato un piano formativo continuo, che prevede corsi specifici per ruoli e livelli di responsabilità, con un focus particolare su *onboarding* e aggiornamenti periodici. A ogni nuovo assunto viene richiesto di partecipare a un modulo formativo obbligatorio, seguito dalla sottoscrizione per presa visione della Politica Anticorruzione e del Codice Etico.

In conformità al D.Lgs. 24/2023, Datlas Group ha introdotto una **Policy Whistleblowing** che regola la gestione delle segnalazioni di condotte illecite o non conformi, incluse le violazioni del MOG, del Codice Etico, delle procedure interne e delle normative

in materia ESG. Il canale di segnalazione, accessibile anche a soggetti terzi come fornitori e consulenti, garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante attraverso un’apposita piattaforma digitale dotata di sistemi di crittografia. È garantita inoltre la piena protezione da ritorsioni, discriminazioni o conseguenze ingiustificate.

Abbiamo introdotto una **Policy Whistleblowing** che regola la gestione delle segnalazioni di condotte illecite o non conformi.



Area di rischio	Presidi attivi
Policy e regole	<ul style="list-style-type: none"><li>Politica Anticorruzione</li><li>Codice Etico e Codice di Condotta Fornitori</li><li>Modello di Organizzazione ex D.Lgs. 231/2001</li></ul>
Formazione	<ul style="list-style-type: none"><li>Corso anticorruzione obbligatorio in fase di onboarding</li><li>Programmi formativi periodici per ruoli a rischio</li><li>Sensibilizzazione annuale su principi etici e comportamenti vietati</li></ul>
Monitoraggio e controllo	<ul style="list-style-type: none"><li>Funzione Compliance dedicata</li><li>Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001</li><li>Mappatura e aggiornamento delle aree di rischio</li><li>Audit e verifiche interne</li></ul>
Segnalazioni	<ul style="list-style-type: none"><li>Piattaforma digitale per il whistleblowing</li><li>Policy dedicata in linea con D.Lgs. 24/2023</li><li>Canali accessibili anche a fornitori e consulenti</li><li>Protezione del segnalante garantita</li></ul>
Sanzioni e enforcement	<ul style="list-style-type: none"><li>Sistema sanzionatorio disciplinare e contrattuale</li><li>Azioni correttive a seguito di segnalazioni fondate</li><li>Coinvolgimento delle funzioni HR e Legal per le violazioni gravi</li></ul>

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

Nel 2024, non sono stati registrati episodi di corruzione né sono stati avviati procedimenti legali a carico

Nel 2024, non sono stati registrati episodi di corruzione né sono stati avviati procedimenti legali a carico delle società del Gruppo per motivi legati a pratiche corruttive.

delle società del Gruppo per motivi legati a pratiche corruttive. Questa evidenza conferma l’efficacia del sistema implementato e stimola il Gruppo a mantenere alta l’attenzione su questi temi.



3.4  
Certificazioni

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

Datlas e le sue società operative hanno consolidato nel tempo un patrimonio articolato di certificazioni, sottoposto a verifiche periodiche, audit interni e riesami formali da parte della Direzione, che ne garantiscono l’efficacia e la coerenza con l’evoluzione del business e del contesto normativo.

Le certificazioni sono la dimostrazione concreta del nostro impegno verso un sistema di gestione integrato, capace di unire qualità, sicurezza, efficienza e sostenibilità in un’unica visione strategica.

Ogni certificazione ottenuta rafforza la nostra reputazione presso clienti, partner e stakeholder, e alimenta un circolo virtuoso di miglioramento continuo.

Sistema integrato di gestione dei rischi

In un contesto operativo sempre più interconnesso e ad alta intensità tecnologica, la gestione del rischio non può limitarsi a un esercizio di controllo: deve diventare una componente organica della strategia aziendale, capace di guidare le scelte, proteggere il valore e rafforzare la resilienza. È in questa prospettiva che Datlas Group ha sviluppato un **approccio integrato di gestione dei rischi**, pensato non solo per prevenire criticità, ma per affrontare con solidità e visione le sfide del mercato.

Il sistema è alimentato da una rete di presidi trasversali – policy, procedure, standard operativi – che coprono tutte le

aree chiave del business, dalla sicurezza delle informazioni alla continuità operativa, dalla tutela ambientale alla conformità normativa. Ogni funzione aziendale è coinvolta nel monitoraggio e nella gestione dei rischi, contribuendo a costruire una cultura organizzativa basata sulla consapevolezza, sulla responsabilità diffusa e sul miglioramento continuo.

La qualità del sistema si misura nella sua capacità di **integrare dimensioni diverse** – tecnica, normativa, organizzativa – in un’unica **visione strategica**. Gli audit interni, gli indicatori di performance, i riesami periodici e i flussi di reporting assicurano un presidio costante e aggiornato dei principali fattori di rischio, consentendo

di anticipare le criticità e attivare tempestivamente le misure correttive necessarie.

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

Ai fini di quanto previsto dal Regolamento europeo 2022/2554 (DORA) e dalla Direttiva 2022/2555 (NIS2), Datlas è stata designata, rispettivamente, quale Fornitore terzo critico di servizi TIC e Soggetto essenziale, con nomina ricevuta dall’Agenzia Nazionale per la Cybersecurity nell’aprile 2025. A seguito di tale designazione, Datlas ha ulteriormente potenziato il presidio sulle tematiche di **resilienza operativa e di cybersecurity**, non solo all’interno dei propri asset, ma anche rispetto ai servizi erogati nei confronti dei propri clienti.

Ogni funzione aziendale è coinvolta nel monitoraggio e nella gestione dei rischi.



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

Per Datlas, gestire i rischi in modo integrato significa creare le condizioni per uno sviluppo solido, affidabile e sostenibile. È un impegno che parte dalla protezione dell’oggi e guarda alla costruzione del domani, con la consapevolezza che ogni rischio ben governato può diventare un’occasione di crescita, innovazione e fiducia.



Certificazione	Ambito di applicazione	SIO	SD	Datlas
ISO 9001:2015	Qualità dei processi e soddisfazione del cliente	✓	✓	✓
ISO 14001:2015	Gestione ambientale e riduzione degli impatti	✓		✓
ISO 45001:2018	Salute e sicurezza sul lavoro	✓	✓	✓
ISO 27001:2017	Sicurezza delle informazioni	✓	✓	✓
ISO 50001:2018	Gestione e ottimizzazione dell’energia	✓		
ISO 22301:2019	Continuità operativa	✓		
ISO 37001:2016	Prevenzione della corruzione	✓	✓	
ISO 18295:2017	Qualità del servizio dei contact center		✓	
SA8000:2014	Responsabilità sociale	✓	✓	
FSC®	Sostenibilità nella catena della carta stampata	✓	✓	
ECOPRINT	Stampa a basso impatto ambientale	✓		
ISAE 3402	Controllo dei processi in outsourcing	✓		

### 3.5 Catena di fornitura e gestione dei fornitori

Garantire servizi e soluzioni di alta qualità significa, per Datlas Group, costruire una filiera di fornitura etica, resiliente e responsabile. Per questo motivo, la relazione con i fornitori si basa su un approccio di partnership trasparente e di lungo periodo, fondato sulla condivisione di principi di legalità, sostenibilità e rispetto dei diritti umani.

La gestione della catena di fornitura avviene nel rispetto delle policy aziendali e dei sistemi di gestione certificati, con l'obiettivo di assicurare la conformità normativa, la qualità delle prestazioni e la coerenza con i valori del Gruppo. A supporto di questo approccio, Datlas Group ha adottato un **Codice di Condotta Fornitori**, che definisce i requisiti minimi in ambito etico, sociale e ambientale cui devono conformarsi tutti i soggetti coinvolti nella catena del valore: fornitori, subfornitori, appaltatori e partner commerciali.



#### Codice di Condotta Fornitori

DEFINISCE I REQUISITI CUI DEVONO CONFORMARSI TUTTI I SOGGETTI COINVOLTI NELLA CATENA DEL VALORE

### Il nostro Codice di Condotta Fornitori

Per costruire una catena di fornitura realmente responsabile, Datlas Group si è dotato di un Codice di Condotta Fornitori, uno strumento essenziale per garantire coerenza tra valori aziendali, aspettative operative e comportamenti lungo tutta la filiera.

Il Codice rappresenta una dichiarazione di principi che guida il rapporto tra il Gruppo e i propri partner commerciali, promuovendo un modello di approvvigionamento fondato su etica, trasparenza e rispetto dei diritti fondamentali. Si applica a tutti i soggetti coinvolti nella fornitura di beni o servizi – inclusi subappaltatori, appaltatori e subfornitori – e richiama i principali riferimenti normativi e documentali adottati dal Gruppo: il Modello 231, il Codice Etico, la Politica Anticorruzione, la Politica per la Qualità, la Salute e Sicurezza, la Sicurezza delle informazioni e la Responsabilità sociale.

Attraverso il Codice, i fornitori si impegnano a:

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

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

Con questo documento, Datlas Group rinnova il proprio impegno per una filiera trasparente, inclusiva e sostenibile, che rappresenti un'estensione coerente del proprio modello di responsabilità d'impresa.

Il Codice promuove il rispetto della legalità, della sicurezza sul lavoro, della tutela ambientale e dei diritti fondamentali, impegnando ciascun fornitore a garantire condizioni di lavoro eque, a prevenire pratiche corruttive e a promuovere comportamenti coerenti lungo tutta la propria filiera. A tal fine, il Gruppo può richiedere la presentazione di documentazione specifica, o attivare attività di audit e monitoraggio in loco, direttamente o attraverso soggetti terzi qualificati.

A rafforzare il presidio della filiera, Selecta Digital e Selecta Industrial Operations hanno adottato delle Linee Guida della Supply Chain, che integrano la gestione dei fornitori all'interno di una visione più ampia di *business continuity* e resilienza operativa.

Il Codice promuove il rispetto della legalità, della sicurezza sul lavoro, della tutela ambientale e dei diritti fondamentali, impegnando ciascun fornitore a garantire condizioni di lavoro eque, a prevenire pratiche corruttive e a promuovere comportamenti coerenti lungo tutta la propria filiera.

Nell'ambito del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale certificato SA8000, Datlas ha inoltre avviato un processo strutturato di qualificazione e categorizzazione dei fornitori, che nel 2024 ha portato all'individuazione di due classi:

- **non critici**, come fornitori di materie prime, professionisti autonomi e soggetti già certificati (es. ISO 45001);
- **potenzialmente critici**, come cooperative, agenzie per il lavoro, appaltatori privi di certificazioni.

Per i fornitori potenzialmente critici, è stata effettuata una valutazione del rischio rispetto ai requisiti SA8000, attivando un sistema di monitoraggio in caso di superamento delle soglie previste.

Il Codice promuove il rispetto della legalità, della sicurezza sul lavoro, della tutela ambientale e dei diritti fondamentali.

Nessun fornitore ha evidenziato criticità tali da richiedere azioni correttive immediate.

Guardando al futuro, Datlas Group è impegnato a rafforzare ulteriormente le proprie pratiche di procurement sostenibile, grazie all'introduzione di strumenti digitali e modelli di scoring con l'obiettivo di costruire una supply chain sempre più trasparente, collaborativa e in linea con gli standard internazionali di business responsabile.





### Profilo della supply chain

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

Nel 2024, il Gruppo ha collaborato con oltre 700 fornitori, di cui **più del 90% localizzati in Italia**, a conferma di una supply chain fortemente radicata sul territorio nazionale. I fornitori esteri rappresentano una quota residuale, principalmente concentrata in Germania e USA, in relazione a specifici servizi IT e tecnologie avanzate.

Per quanto riguarda la tipologia, la maggioranza dei fornitori è costituita da provider di servizi professionali e operativi, tra cui consulenti, società di IT outsourcing, agenzie per il lavoro, trasportatori e fornitori di facility. Le forniture di beni sono circoscritte e riguardano principalmente materie prime per la stampa come carta, buste, imballaggi e materiali ausiliari.

**Abbiamo attivato un processo strutturato di raccolta e analisi dei dati ESG sui nostri fornitori.**

In coerenza con l'approccio di procurement responsabile, a partire dal 2023 Datlas ha attivato un processo strutturato di **raccolta e analisi dei dati ESG sui propri fornitori**, attraverso un questionario specifico che include informazioni su tracciabilità delle filiere, certificazioni ambientali e sociali, rispetto dei diritti umani, condizioni di lavoro e criteri di sostenibilità nelle pratiche di approvvigionamento.

I risultati, aggiornati annualmente, rappresentano uno strumento prezioso per orientare le decisioni di qualifica e attivare percorsi di miglioramento congiunto.



700

FORNITORI



90%

LOCALIZZATI IN ITALIA

### Approvvigionamento delle materie prime

Sebbene limitata in volume rispetto all'intera catena di fornitura, la componente legata all'acquisto di **materie prime per la stampa** rappresenta un ambito a forte presidio da parte del Gruppo. Nel 2024, Datlas ha acquistato prevalentemente buste e carta/cartone FSC,

**La componente legata all'acquisto di materie prime per la stampa rappresenta un ambito a forte presidio da parte del Gruppo**

con un approvvigionamento complessivo di oltre 19 milioni di buste e 3,9 milioni di kg di carta/cartone, tutte provenienti da fornitori certificati.

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

Per assicurare la tracciabilità e la conformità lungo tutta la filiera di trasformazione e utilizzo, Datlas Group ha adottato un Manuale del Sistema di Controllo della Catena di Custodia (CoC), conforme ai requisiti dello standard internazionale FSC.

Questo documento regola le responsabilità, i flussi operativi, i criteri di identificazione e separazione dei materiali certificati, e le modalità di verifica documentale e fisica del prodotto lungo ogni fase del processo produttivo.

**Abbiamo adottato un Manuale del Sistema di Controllo della Catena di Custodia (CoC), conforme ai requisiti dello standard internazionale FSC.**



19 milioni

BUSTE



3,9 milioni

DI KG DI CARTA/CARTONE  
PROVENIENTI DA  
FORNITORI CERTIFICATI



100%

**Materiali con certificazione FSC®**

INTERO FABBISOGNO  
DI CARTA

Il sistema di gestione prevede inoltre **audit interni periodici**, formazione specifica del personale, e un processo formalizzato di riesame da parte della Direzione, a garanzia dell'efficacia del sistema e della sua coerenza con l'evoluzione normativa e operativa.

Il Manuale rappresenta così non solo uno strumento di compliance, ma anche un presidio strategico per garantire trasparenza e responsabilità nella gestione delle risorse naturali utilizzate dal Gruppo.





# Capitolo 4

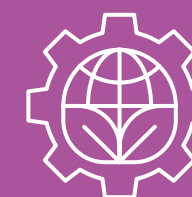
# Transizione digitale



Soluzioni digitali per promuovere l'accessibilità



Sito corporate in linea con l'European Accessibility Act



Prodotti e servizi per ridurre gli impatti ambientali dei clienti

## Capitolo 4. Transizione Digitale

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

### 4.1 Il nostro impegno

La trasformazione digitale rappresenta per Datlas Group una delle dimensioni più significative della propria visione di sostenibilità. Non è soltanto uno strumento per aumentare l'efficienza operativa, ma un vero e proprio motore di cambiamento culturale e ambientale, capace di ridisegnare i processi, semplificare le esperienze e generare valore condiviso per le persone, le organizzazioni e l'ecosistema in cui operiamo.

In un mondo in cui i dati circolano a velocità crescente, la nostra missione è tradurre

questa complessità in soluzioni semplici, accessibili e sostenibili. Progettiamo e realizziamo **percorsi di digitalizzazione** che non si limitano a eliminare la carta o a ridurre i tempi, ma che liberano energie, migliorano la qualità del lavoro e contribuiscono concretamente a ridurre l'impatto ambientale.

Per noi, la transizione digitale significa accompagnare i clienti verso un nuovo equilibrio tra tecnologia e responsabilità: un equilibrio in cui l'automazione diventa inclusione, la dematerializzazione diventa tutela delle risorse naturali, l'efficienza diventa rispetto per il tempo e per l'ambiente.

La trasformazione digitale rappresenta per noi una delle dimensioni più significative della nostra visione di sostenibilità.

I progetti sviluppati nel corso del 2024 – dalla gestione digitale dei processi di iscrizione e onboarding all'Università, all'accessibilità documentale, alla Digital Mailroom per la corrispondenza aziendale e alla CAI Digitale per il settore assicurativo – testimoniano il nostro impegno quotidiano a trasformare ogni innovazione in un gesto concreto di responsabilità.

### 4.2 La relazione con i clienti

Il mercato odierno sta vivendo una fase di trasformazione profonda, con una crescente spinta verso modelli *digital oriented*. In questo scenario, la tecnologia gioca un ruolo cruciale: dalla gestione intelligente dei dati all'automazione dei processi, le imprese cercano oggi strumenti che

Il nostro obiettivo è offrire strategie su misura che coniughino innovazione, efficienza e miglioramento dell'esperienza cliente, contribuendo alla competitività dei nostri partner in un contesto in costante evoluzione.

migliorino l'agilità organizzativa, l'efficienza operativa e la capacità di prendere decisioni rapide e informate.

Per questo motivo, affianchiamo i nostri clienti con **soluzioni digitali personalizzate** che uniscono l'uso evoluto dell'intelligenza artificiale, la progettazione di workflow approvativi, e la creazione di sistemi di gestione documentale trasparenti e tracciabili, in grado di garantire controllo e continuità su tutti i processi aziendali.

Il nostro obiettivo è offrire strategie su misura che coniughino innovazione, efficienza e miglioramento dell'esperienza cliente, contribuendo alla competitività dei nostri partner in un contesto in costante evoluzione. Tutto parte da un ascolto attento e continuo: comprendere i bisogni, anticipare le tendenze, trasformare i feedback in innovazione.



È questo approccio che guida il nostro modo di fare impresa e che ci ha portato, negli anni, a **consolidare relazioni di fiducia** con aziende leader e con enti della pubblica amministrazione.

A supporto di questo posizionamento, il Gruppo ha investito significativamente in sistemi di gestione e certificazioni che garantiscono **qualità, affidabilità e conformità normativa** lungo l'intero ciclo di erogazione del servizio.

Il nostro approccio *customer-centric* si traduce anche in una costante apertura al confronto interno: durante i sales meeting e i momenti di revisione strategica, vengono condivise proposte, criticità e opportunità emerse dai rapporti con i clienti, con l'obiettivo di rafforzare il nostro ruolo consulenziale e rendere le nostre soluzioni sempre più coerenti con le sfide e le priorità del mercato.

In un'epoca in cui i dati sono il vero capitale competitivo e la relazione è il cuore del business, Datlas Group si impegna a costruire connessioni durature, fondate su affidabilità, innovazione e senso di responsabilità.

Ci impegnamo a costruire connessioni durature, fondate su affidabilità, innovazione e senso di responsabilità.

SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI

**LA QUALITÀ DEI PROCESSI E DEI SERVIZI** è assicurata da un sistema di gestione certificato ISO 9001, che consente di organizzare le attività in modo efficiente e orientato al miglioramento continuo, con al centro la soddisfazione del cliente.

**LA CONTINUITÀ OPERATIVA**, un fattore cruciale per i nostri clienti, è garantita da un sistema certificato ISO 22301, che riduce il rischio di interruzioni e rafforza la capacità del Gruppo di rispondere tempestivamente a eventuali criticità.

**L'AFFIDABILITÀ DEI SERVIZI IN OUTSOURCING**, come quelli IT, amministrativi e payroll, è certificata secondo lo standard internazionale ISAE 3402, sinonimo di trasparenza e controllo.

**LA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI E LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**, valori imprescindibili nel nostro settore, sono presidiate da un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni certificato ISO 27001. Il sistema include politiche, procedure, misure tecniche e organizzative capaci di proteggere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati, adattandosi in modo dinamico all'evoluzione delle minacce informatiche e del contesto normativo.

**LA QUALITÀ DELL'ESPERIENZA NEI CONTACT CENTER** è monitorata attraverso lo standard ISO 18295, che definisce requisiti chiari per garantire un servizio di assistenza efficace, empatico e orientato alla risoluzione.

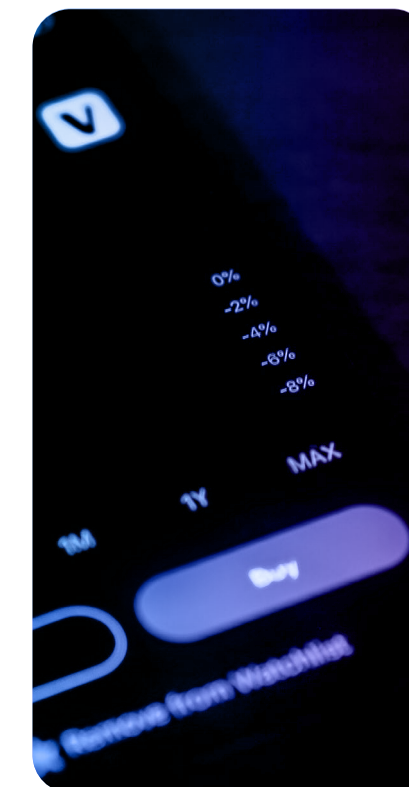
### 4.3 Soluzioni verticali per settori complessi

In Datlas, sappiamo che ogni settore ha sfide operative specifiche. Per questo, combiniamo un'approfondita conoscenza dei contesti di mercato con soluzioni digitali su misura, progettate per rispondere in modo efficace e sostenibile ai bisogni reali delle organizzazioni.



Le nostre soluzioni verticali abilitano percorsi di trasformazione digitale in ambiti ad alta complessità operativa:

- **Banking & Finance:** Supportiamo i gruppi bancari con tecnologie di comunicazione innovative per rafforzare le relazioni con i clienti e ottimizzare i processi di gestione della documentazione.
- **Insurance:** Forniamo soluzioni dedicate ai processi di *Data Validation* e *Claims Automation*, affrontando la radicale trasformazione del settore con Intelligenza Artificiale e automazione dei processi.
- **Telco & Utilities:** Offriamo soluzioni personalizzate come *Credit Management*, *Document & Layout Composition* e *Customer Care*, supportando l'onboarding digitale e la gestione multicanale della documentazione.
- **Public Sector:** proponiamo soluzioni digitali verticali per la Pubblica Amministrazione per migliorare l'esperienza digitale dei cittadini, ottimizzando processi e comunicazioni nel rispetto della compliance AGID.
- **Education & Welfare:** Mettiamo a disposizione la nostra esperienza per



affrontare le sfide legate all'adeguamento normativo e alla gestione della privacy, con soluzioni che vanno dalla *Customer Onboarding* alla gestione dei rimborsi.

- **Energy & Manufacturing:** Offriamo soluzioni avanzate per ottimizzare i processi e migliorare l'efficienza operativa, sviluppando piattaforme digitali e servizi di back-office per rimanere competitivi grazie all'innovazione di processo.

Le nostre soluzioni funzionano perché partono dalla realtà dei clienti, combinando competenze specialistiche e tecnologie proprietarie per trasformare la complessità in efficienza.



# Case study

## CAI digitale, un nuovo paradigma per la gestione dei sinistri

### La sfida

Nel pieno della trasformazione del settore assicurativo, l'entrata in vigore del Regolamento IVASS n. 56/2025 ha reso la CAI (Constatazione Amichevole di Incidente) pienamente digitale, imponendo moduli accessibili da qualsiasi dispositivo, firmabili elettronicamente e integrabili nei sistemi core delle compagnie. Per gli assicuratori ciò significa riprogettare processi, flussi documentali e controlli di compliance in tempi rapidi, garantendo al contempo usabilità, sicurezza e tracciabilità end-to-end. Datlas ha risposto come partner tecnologico, progettando una soluzione full digital – la CAI Digitale – capace di assicurare conformità normativa, automazione dei passaggi chiave e un'esperienza semplice per clienti e operatori.

### La soluzione

CAI Digitale è una piattaforma che consente la gestione completamente automatizzata dei sinistri stradali, nel pieno rispetto delle normative ANIA e IVASS. La soluzione è stata progettata per digitalizzare integralmente i flussi documentali, trasformando un processo tradizionalmente complesso in un sistema fluido, efficiente e sostenibile. Il cuore della soluzione è l'automazione dei sinistri, resa possibile da tecniche avanzate di analisi semantica per la classificazione e digitalizzazione dei documenti cartacei. I dati vengono gestiti e archiviati in un repository documentale centralizzato, che garantisce accesso rapido, sicurezza e tracciabilità. I documenti sono inoltre conservati in modalità digitale, nel pieno rispetto delle normative di settore. Il tutto è orchestrato dalla piattaforma proprietaria DOME, che ottimizza i flussi documentali, automatizza i processi e assicura una gestione coerente e integrata dei sinistri.

### I risultati

L'implementazione della CAI Digitale ha permesso di raggiungere risultati notevoli: oltre 250.000 comunicazioni gestite annualmente, con un incremento dell'80% nell'automazione della classificazione documentale e del 60% nell'estrazione dei dati, riducendo sensibilmente l'intervento manuale. I tempi medi di gestione dei sinistri sono diminuiti del 43%, mentre i costi per singolo documento sono stati ridotti di quasi il 90%, grazie all'automazione dei processi.



### Gli impatti positivi sulla sostenibilità

La digitalizzazione dei documenti ha portato a una significativa riduzione del consumo di carta, mentre la diminuzione delle attività manuali e dei trasporti fisici ha contribuito a contenere le emissioni di CO<sub>2</sub>. L'automazione ha inoltre permesso un utilizzo più efficiente delle risorse energetiche, rafforzando la dimensione ambientale del progetto e rendendo l'intero processo più sostenibile.

# Case study

## Digital mailroom, una nuova frontiera per l'efficienza aziendale

### La sfida

Gestire la posta in ingresso in contesti aziendali – tra cartaceo, e-mail, PEC e portali – significa orchestrare volumi elevati, destinatori molteplici e requisiti di compliance stringenti. Processi frammentati e manuali generano ritardi, errori e costi, oltre a un impatto ambientale non trascurabile. La modernizzazione non riguarda solo l'adozione di nuove tecnologie, ma la riprogettazione end-to-end dei flussi: acquisizione centralizzata, classificazione intelligente, instradamento tracciabile e conservazione a norma.

L'obiettivo: trasformare la "stanza della posta" in un hub digitale efficiente, sicuro e sostenibile, che acceleri i processi e riduca la carta.

### La soluzione

Datlas Group ha accompagnato i propri clienti in un percorso di trasformazione verso una gestione integrata della corrispondenza, grazie a un sistema di Digital Mailroom progettato per digitalizzare e automatizzare l'intero processo. Tutta la posta cartacea viene acquisita centralmente in un centro servizi, dove viene scansionata e immediatamente resa disponibile in formato digitale. Parallelamente, le e-mail, le PEC e i messaggi provenienti da portali web vengono automaticamente integrati nel sistema. Il contenuto di ogni documento è quindi riconosciuto, analizzato e classificato grazie a tecnologie avanzate come OCR, intelligenza artificiale e regole personalizzate. Una volta identificati il contenuto e il destinatario, la corrispondenza viene smistata in modo intelligente e tracciabile attraverso workflow digitali, raggiungendo direttamente i reparti o le persone interessate. Tutti i documenti sono archiviati in modo conforme alle normative, sempre disponibili per audit e verifiche di compliance, con piena tracciabilità e sicurezza.

### I risultati

L'introduzione della Digital Mailroom ha permesso di ridurre drasticamente il consumo di carta e lo spazio destinato ad archivi fisici, eliminando la necessità di trasportare la posta fisicamente tra sedi e reparti. I processi sono diventati più rapidi e trasparenti, con un aumento significativo della produttività e una migliore capacità di monitorare e controllare i flussi informativi, nel rispetto delle normative su privacy e sicurezza.



### Gli impatti positivi sulla sostenibilità

La digitalizzazione completa della corrispondenza ha contribuito a ridurre l'impatto ambientale dell'organizzazione, grazie alla dematerializzazione dei documenti cartacei, alla diminuzione dei trasporti interni e alla liberazione di spazi prima dedicati agli archivi, con conseguente minore consumo di risorse per riscaldamento o raffreddamento. La possibilità di accedere ai documenti da qualsiasi luogo ha inoltre reso più agevole il lavoro ibrido, promuovendo una cultura organizzativa più flessibile e responsabile.

### Soluzioni verticali per la Gestione della Sostenibilità

In Datlas crediamo che la trasformazione digitale possa essere un motore di sostenibilità, non solo ambientale, ma anche sociale e culturale. Oltre a promuovere l'efficienza operativa e la riduzione dei consumi, sviluppiamo soluzioni digitali verticali pensate per affrontare in modo concreto e misurabile alcune delle sfide più critiche della sostenibilità.

Uno degli ambiti in cui questo approccio si esprime con maggiore efficacia è quello dell'**accessibilità documentale**. In un contesto normativo sempre più attento all'inclusione – basti pensare al Regolamento Europeo sull'accessibilità digitale e alla Legge Stanca in Italia – molte aziende e pubbliche amministrazioni si sono trovate di fronte alla necessità di ripensare l'intero ciclo di produzione e

distribuzione dei documenti digitali, garantendone la piena fruibilità anche per le persone con disabilità.

Per Datlas, questa sfida si è trasformata in un'opportunità per coniugare innovazione tecnologica e impatto sociale: grazie a un approccio integrato che combina consulenza normativa, competenze tecniche avanzate e capacità progettuale, il Gruppo ha accompagnato diversi clienti in percorsi di adeguamento strutturato ai requisiti degli standard WCAG 2.1. La revisione dei template documentali, l'inclusione di metadati e marcatori semantici, l'ottimizzazione per screen reader e la validazione tecnica hanno reso i contenuti accessibili a tutti, migliorando l'esperienza utente e rafforzando la reputazione delle organizzazioni coinvolte. I documenti così ottimizzati, oltre a garantire la compliance, risultano anche più versatili,



### Accessibilità documentale

PERCORSI DI ADEGUAMENTO STRUTTURATO AI REQUISITI DEGLI STANDARD WCAG 2.1.



### Tool digitale

PER OTTIMIZZARE IL PROCESSO DI RENDICONTAZIONE ESG



### Protocollo digitale

PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI CATASTROFALI

integrabili con portali digitali e sistemi di archiviazione, e più sostenibili, grazie all'eliminazione del cartaceo.

Ma l'impegno di Datlas per la sostenibilità non si ferma qui. Per supportare le imprese nel loro percorso di sostenibilità, il Gruppo ha sviluppato un tool digitale per ottimizzare il processo di rendicontazione ESG, favorendo un approccio comunicativo e promuovendo la diffusione dei temi ESG tra gli stakeholders.



# Case study

## Digital onboarding, trasformare l'esperienza accademica attraverso l'innovazione digitale

### La sfida

Iscrizioni, gestione docenti e comunicazioni accademiche coinvolgevano moduli cartacei, passaggi manuali e tempi lunghi, con impatti su efficienza, esperienza utente e sostenibilità. Occorreva riprogettare l'onboarding end-to-end – dalla richiesta di ammissione alla firma dei documenti fino agli aggiornamenti su corsi e calendari – integrando sistemi esistenti, garantendo piena validità legale e compliance (privacy e conservazione a norma) e riducendo drasticamente l'uso di carta. Obiettivo: un flusso digitale unico, accessibile e tracciabile che semplifichi la vita di studenti, docenti e amministrazione

### La soluzione

Datlas Group ha progettato e implementato una serie di soluzioni digitali, pienamente integrate con la piattaforma di gestione delle ammissioni dell'ateneo. Il nuovo sistema ha reso possibile, per studenti e aziende, effettuare la richiesta di iscrizione direttamente online, eliminando così la necessità di compilare e consegnare moduli cartacei. Durante l'intero percorso di onboarding, gli studenti hanno potuto ricevere comunicazioni personalizzate e aggiornamenti puntuali sui corsi scelti, nonché accedere in ogni momento a materiali didattici digitali, che hanno progressivamente sostituito le tradizionali dispense stampate. Anche la gestione dei docenti è stata profondamente innovata. Gli insegnanti hanno avuto la possibilità di pianificare e aggiornare i calendari delle lezioni in modalità completamente digitale, semplificando la coordinazione delle attività. Le comunicazioni con gli studenti – dall'assegnazione dei compiti al rilascio di feedback – sono avvenute attraverso piattaforme digitali, senza più la necessità di scambi cartacei o incontri fisici. Infine, la sottoscrizione di documenti e la definizione delle modalità di pagamento sono stati anch'essi digitalizzati, garantendo tempi più rapidi e una gestione più efficiente e trasparente.

### I risultati

Il progetto ha permesso di ottenere risultati concreti e misurabili in termini di semplificazione dei processi amministrativi, maggiore rapidità ed efficienza operativa, miglioramento della qualità dell'esperienza per studenti e docenti, il tutto nel pieno rispetto delle normative e della validità legale dei documenti.



### Gli impatti positivi sulla sostenibilità

Oltre ai benefici organizzativi, la digitalizzazione dei processi ha diminuito la necessità di stampare documenti, contribuendo alla conservazione delle risorse forestali, inoltre la possibilità di gestire attività accademiche online ha ridotto la necessità di spostamenti fisici, contribuendo alla diminuzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>.



Infine, in risposta a un contesto climatico sempre più incerto, Datlas ha progettato un protocollo digitale per la valutazione dei rischi catastrofici, capace di combinare modelli predittivi e analisi avanzate dei dati.

La soluzione consente di identificare e mitigare in modo proattivo i rischi legati a eventi naturali estremi, proteggendo la continuità operativa e la sicurezza delle persone, e dimostrando come l'innovazione possa essere uno strumento concreto di resilienza e prevenzione.

Con queste soluzioni, Datlas Group conferma il proprio impegno a mettere la tecnologia al servizio del bene comune, promuovendo una sostenibilità che sia realmente integrata nei processi e nei risultati delle organizzazioni.

Confermiamo il nostro impegno a mettere la tecnologia al servizio del bene comune, promuovendo una sostenibilità che sia realmente integrata nei processi e nei risultati delle organizzazioni.

#### 4.4 Sicurezza delle informazioni

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

Per garantire un presidio efficace e strutturato, Datlas ha adottato una **Privacy Policy** conforme al Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR) e

si è dotata di un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) certificato secondo lo standard ISO/IEC 27001:2022. Questa certificazione attesta l'adozione di misure organizzative, tecniche e procedurali per salvaguardare riservatezza, integrità e disponibilità dei dati, proteggendoli da minacce interne ed esterne. Il modello implementato prevede un approccio integrato alla **Information Security Governance**, che si fonda su policy chiare, processi di risk assessment continui e un solido sistema di controlli.

La supervisione è affidata a un **Data Protection Officer** (DPO) indipendente, che garantisce l'osservanza delle normative privacy, promuove la cultura della protezione dei dati e presidia la gestione dei rischi connessi al trattamento delle informazioni.



In un contesto operativo ad alta intensità informativa, la sicurezza e la protezione dei dati rappresentano per noi un impegno strategico imprescindibile.

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

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

Il Gruppo applica i principi di *privacy-by-design* e *privacy-by-default* nello sviluppo di tutte le soluzioni digitali e, in coerenza con il Codice di Condotta Fornitori, richiede ai partner commerciali e ai subappaltatori di rispettare analoghi standard di sicurezza, anche attraverso audit e verifiche documentali.



100

PROFESSIONISTI  
SPECIALIZZATI IN  
AI, CYBERSECURITY  
E AUTOMAZIONE  
INTELLIGENTE



2

DATA CENTER  
PROPRIETARI AD  
ALTE PRESTAZIONI



→ DOME

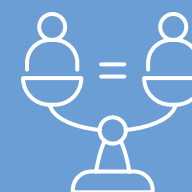
INFRASTRUTTURA  
PROPRIETARIA CHE  
ASSICURA LA  
TRACCIABILITÀ E  
L'AFFIDABILITÀ  
DI OGNI FLUSSO  
DOCUMENTALE  
GESTITO.

Inoltre, la sicurezza delle informazioni è integrata nei processi di sviluppo tecnologico, grazie all'infrastruttura proprietaria DOME, che assicura la tracciabilità e l'affidabilità di ogni flusso documentale gestito.



# Capitolo 5

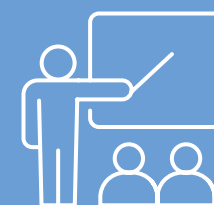
## People innovation



Certificazione Parità di Genere *in corso*



Sistema di Gestione dei Diritti Umani SA 8000



Academy interna per formare giovani talenti



Adesione a Valore D per promuovere diversità e inclusione

Capitolo 5.  
People innovation

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

Riconosciamo nelle nostre persone il motore primo della crescita, dell'innovazione e della creazione di valore.

5.1  
Il nostro impegno

Coltiviamo una cultura dell'ascolto, dell'inclusione e della corresponsabilità, dove ogni persona può crescere, contribuire e sentirsi parte attiva di un progetto collettivo.

In un contesto segnato da cambiamenti rapidi e trasformazioni profonde, Datlas riconosce nelle proprie persone il motore primo della crescita, dell'innovazione e della creazione di valore.

Le loro competenze, esperienze e visioni rappresentano un patrimonio strategico che alimenta la nostra capacità di offrire soluzioni di qualità, costruire

relazioni di fiducia e affermarci in un mercato sempre più dinamico e competitivo.

Per questo, la nostra *People Strategy* mette al centro la valorizzazione e lo sviluppo di chi ogni giorno contribuisce al successo del Gruppo. Crediamo che ogni individuo debba avere l'opportunità di esprimere appieno il proprio potenziale all'interno di un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e orientato alla collaborazione.

La centralità delle persone si riflette in politiche retributive e contrattuali orientate alla stabilità, in percorsi di apprendimento continuo, in iniziative di welfare mirate e in una cultura aziendale che

promuove il rispetto, l'equità e la responsabilità condivisa.

Abbiamo adottato una **Politica di Sostenibilità** e un **Codice Etico** che esprimono con chiarezza i nostri impegni in ambito sociale, affermando il diritto di ogni persona a essere trattata con dignità, senza discriminazioni e con pari opportunità. A rafforzare questi principi il nostro **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** - certificato secondo lo standard internazionale SA8000 - garantisce il rispetto di condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose dei diritti fondamentali in tutte le aree del Gruppo.

Il nostro approccio si fonda su quattro priorità strategiche:

- creare un **ambiente di lavoro sicuro, motivante e accogliente**, dove ognuno possa riconoscersi in una visione comune;
- promuovere **l'equità e l'inclusione** come leve fondamentali di innovazione, coesione e competitività;
- offrire opportunità concrete di **crescita personale e professionale**;
- rafforzare il **legame con i territori e le comunità** in cui operiamo, generando impatto positivo oltre i confini dell'organizzazione.

Tutti i collaboratori, indipendentemente dal ruolo o dalla sede, sono chiamati a contribuire attivamente alla costruzione di una cultura improntata all'integrità, al miglioramento continuo e alla valorizzazione delle differenze.

Con questo impegno, vogliamo costruire un futuro in cui le persone non siano solo beneficiarie delle politiche di sostenibilità, ma protagoniste consapevoli di un cambiamento generativo, capace di produrre valore condiviso per l'azienda, la società e l'ambiente in cui viviamo.

Le nostre persone

Al 31 dicembre 2024, Datlas Group conta **1.291 persone** suddivise tra dipendenti e risorse in somministrazione. Un capitale umano ampio, multiculturale e fortemente caratterizzato da competenze digitali, distribuito tra Italia, Spagna, Romania e Albania.

Con una **presenza femminile** pari al **65,8%**, il Gruppo si



1.291

PERSONE TOTALI  
IN DATLAS



65,8%

PRESENZA FEMMINILE



1.159

DIPENDENTI ASSUNTI  
DIRETTAMENTE

distingue per un'impronta inclusiva che attraversa tutte le geografie, confermando l'impegno concreto per la parità di genere. L'età media della popolazione aziendale è di circa **36 anni**, con un **30%** delle persone **sotto i 30 anni**, a testimonianza di una struttura giovane e dinamica.

Dipendenti per area geografica	Donne	Uomini	Totale
Italia	31%	49%	37%
Albania	55%	44%	51%
Romania	13%	4%	10%
Spagna	1%	3%	2%

Dei **1.159 dipendenti assunti direttamente**, il **91%** ha un contratto a **tempo indeterminato**: una scelta strategica che riflette la volontà di costruire relazioni professionali stabili, basate sulla fiducia reciproca e sulla valorizzazione del potenziale individuale. L'anzianità media si attesta a circa **4 anni**, segno di una fidelizzazione duratura e di un ambiente favorevole alla crescita.

A queste risorse si affiancano **132 collaboratori in somministrazione**, che permettono di rispondere con flessibilità a picchi operativi e progetti specifici. Anche in questo caso, si conferma una **netta prevalenza femminile (64%)** e una composizione a forte componente di impiegati (oltre l'84%), coerente con la natura tecnologica e digitale dei servizi offerti. L'impiego di contratti flessibili viene gestito in modo responsabile, nel rispetto dei valori espressi dal Codice Etico e dalla Politica di Sostenibilità, e rappresenta un canale privilegiato per creare opportunità di accesso al mondo del lavoro, in particolare per le fasce più giovani.

Il modello organizzativo riflette la vocazione del Gruppo all'eccellenza nei servizi professionali e digitali, con oltre il **95% del personale** classificato come **impiegati**, accanto a profili direzionali, manageriali e a una componente operativa.

La **diversità anagrafica, culturale e professionale** è un tratto distintivo: oltre **20 nazionalità** sono rappresentate all'interno del Gruppo, pienamente integrate nei team e valorizzate per il contributo unico che portano. Tutte le persone impiegate in Italia sono assunte in conformità ai principali **Contratti Collettivi Nazionali** (Commercio e Terziario, Telecomunicazioni, Grafici ed Editoria, Industria). A livello di Gruppo, quasi il **49%** dei lavoratori è coperto da contrattazione collettiva, a conferma di una **governance del lavoro** orientata alla trasparenza, al dialogo sociale e al rispetto dei diritti.

Dipendenti per tipologia contrattuale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	85%	87%	<b>85%</b>
Tempo determinato	15%	13%	<b>15%</b>
Full-time	38%	54%	<b>43%</b>
Part-time	62%	46%	<b>57%</b>

Dipendenti per categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0%	1%	1%
Quadri	0%	1%	0%
Impiegati	96%	93%	95%
Operai	4%	5%	4%

Nuovi assunti per età	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	32%	51%	<b>39%</b>
30 – 50 anni	64%	49%	<b>59%</b>
> 50 anni	4%	0%	<b>3%</b>



20  
NAZIONALITÀ  
ALL'INTERNO  
DEL GRUPPO



188  
NUOVE RISORSE

Nel corso del 2024, sono state assunte **188 nuove risorse**, di cui il **67% donne**, a fronte di 53 cessazioni, per un tasso di **turnover pari al 5%**. Le assunzioni riflettono una strategia attenta alla

crescita generazionale: il **39% dei nuovi ingressi** ha riguardato persone con **meno di 30 anni**, confermando la volontà di investire in talenti giovani, flessibili e aperti all'innovazione.

Il rapporto tra esperienza e nuove energie alimenta una cultura d'impresa orientata alla curiosità, alla collaborazione e al miglioramento continuo, capace di generare innovazione senza disperdere il know-how maturato nel tempo.

In coerenza con lo standard internazionale SA8000, che il Gruppo ha adottato volontariamente per rafforzare la propria responsabilità sociale, Datlas monitora regolarmente le tematiche legate all'occupazione, ai diritti dei lavoratori e alla qualità delle condizioni di lavoro.

Le pratiche HR sono oggetto di audit interni e riesami periodici, anche attraverso strumenti di ascolto strutturati, come le indagini di clima aziendale e i focus group partecipativi.

Questo approccio permette di raccogliere in modo sistematico feedback, istanze e proposte della popolazione aziendale, promuovendo processi decisionali inclusivi e percorsi di crescita sempre più aderenti alle esigenze reali delle persone.

5.2  
Sviluppo professionale e talent management

In Datlas, crediamo che la conoscenza non sia solo un insieme di nozioni da trasmettere, ma una forma di energia che muove l'organizzazione, la rende più reattiva, più aperta, più umana. In un contesto segnato dalla trasformazione digitale e dalla crescente complessità normativa e sociale, la formazione rappresenta per noi uno degli strumenti più potenti per generare impatto, abilitare il cambiamento e mettere davvero le persone nelle condizioni di evolvere insieme all'impresa.

Per questo, abbiamo scelto di costruire un ecosistema della formazione che va oltre i corsi: un'infrastruttura viva, partecipativa e accessibile, capace di rispondere ai bisogni



18.600  
ORE DI FORMAZIONE

operativi ma anche di nutrire visione, consapevolezza e senso di appartenenza. Nel 2024, questo impegno si è tradotto in oltre **18.600 ore di formazione**, articolate in percorsi obbligatori, specialistici e valoriali, rivolti a tutte le funzioni, sedi e livelli del Gruppo. Un progetto di apprendimento continuo che si fonda su due principi guida: l'universalità dell'accesso e la personalizzazione dell'esperienza.

Le trasformazioni che attraversano il mondo del lavoro richiedono competenze aggiornate, certificabili e trasferibili. Abbiamo quindi rafforzato l'offerta tecnica e di compliance, estendendola







La formazione in Datlas è anche un'occasione per condividere valori e cultura.

a tutte le sedi del Gruppo. Tra i principali ambiti coperti rientrano la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la qualità e conservazione digitale, la protezione dei dati personali (GDPR), la cybersecurity e gli standard internazionali ISO 27001 e ISO 14001.

A questi si affianca una formazione operativa su software, ambienti digitali e applicativi funzionali alla gestione dei progetti, in particolare per i team ICT, con focus specifici su ambienti Microsoft Azure e strumenti di sviluppo. A supporto della continuità operativa, sono inoltre stati attivati corsi dedicati alla preparazione ai test di Business Continuity e Disaster Recovery (BCP/DR).

La formazione in Datlas è anche un'occasione per condividere valori e cultura. Il programma di onboarding "Welcome

to Datlas" accompagna i nuovi ingressi attraverso una esperienza strutturata, pensata per facilitare l'integrazione e trasmettere l'identità dell'azienda sin dai primi giorni. Per rafforzare la dimensione relazionale e trasformativa dell'apprendimento, abbiamo attivato anche percorsi di coaching individuale e di team coaching, focalizzati su consapevolezza, comunicazione efficace, collaborazione e ascolto.

Nel 2024 abbiamo inoltre introdotto la piattaforma LinkedIn Learning, rendendo la formazione accessibile a tutti, ovunque e in qualsiasi momento. Ogni persona, oltre alla formazione definita e assegnata dal proprio manager, può costruire il proprio percorso formativo, selezionando moduli coerenti con i propri interessi, ambizioni e ruoli professionali.

La piattaforma ha trasformato l'esperienza formativa da evento episodico a flusso continuo, favorendo un apprendimento sempre più integrato nella vita lavorativa quotidiana.

Tra le iniziative più distintive dell'anno, AI Day ha rappresentato una tappa fondamentale per rafforzare la cultura dell'innovazione all'interno del Gruppo. Il percorso, progettato e realizzato internamente, ha offerto a tutte le persone un'occasione di confronto aperto e multidisciplinare sul tema dell'Intelligenza Artificiale, unendo contenuti tecnici a riflessioni etiche e organizzative. L'obiettivo è stato quello di generare conoscenza, ma anche responsabilità condivisa nell'adozione di nuove tecnologie, promuovendo un approccio "human-centered" all'innovazione.

# Case study

## SkillUp! Una formazione al passo con l'evoluzione tecnologica

### La sfida

Nel settore IT, la rapidità dell'innovazione ha reso sempre più evidente il divario tra le competenze richieste dalle imprese e quelle disponibili sul mercato, in particolare per i profili tecnici. I modelli formativi tradizionali, spesso lenti nell'adattarsi, hanno alimentato questo mismatch, rendendo difficile reperire figure qualificate e rallentando i processi di recruiting. Per affrontare questa criticità, Datlas ha scelto di investire nella formazione e nella crescita dei giovani talenti, dando vita a SkillUp!, un'Academy pensata per costruire competenze mirate e offrire opportunità concrete di inserimento professionale.

### La soluzione

Datlas ha ideato SkillUp! come un percorso formativo intensivo, su misura per le esigenze del mercato, capace di trasferire ai partecipanti le competenze tecniche necessarie e accompagnarli verso un inserimento consapevole e qualificato nel mondo del lavoro. Il programma, realizzato con il supporto di consulenti esterni, ha previsto 200 ore di formazione focalizzate su competenze IT avanzate. Al termine del percorso, otto giovani talenti – due sistemisti junior e sei sviluppatori software junior – sono stati assunti con contratto di apprendistato, portando nuova energia e motivazione all'interno del Gruppo.

### I risultati

SkillUp! ha permesso a Datlas di costruire internamente competenze chiave per il settore IT; offrire opportunità di crescita e occupazione a giovani talenti; rafforzare la propria reputazione come azienda che investe nel capitale umano e che contribuisce attivamente a colmare il divario tra domanda e offerta sul mercato del lavoro.



### Gli impatti positivi sulla sostenibilità

Oltre a rispondere a un'esigenza di business, SkillUp! ha generato un impatto sociale significativo, investendo nei giovani e nella loro formazione, creando condizioni di occupabilità duratura e favorendo lo sviluppo di professionalità qualificate in un settore strategico per la transizione digitale.



In parallelo, nei primi mesi del 2025, abbiamo rafforzato i percorsi dedicati alla diversità, equità e inclusione, con un programma formativo rivolto a tutta la popolazione aziendale e al top management.

I contenuti hanno riguardato la comprensione e il superamento degli *unconscious bias*, la prevenzione delle molestie e delle micro-esclusioni, la valorizzazione delle differenze nei contesti organizzativi e l'uso consapevole del linguaggio, in coerenza con l'adozione del **Manifesto della comunicazione non ostile**. Sono inoltre proseguiti i corsi su whistleblowing, protezione dei dati (SPER) e Codice Etico, contribuendo a consolidare una cultura della responsabilità diffusa e coerente con i principi dello standard SA8000.

Per il 2025 è previsto un nuovo piano formativo, con una visione ancora più integrata: rafforzare le competenze manageriali,

**Vogliamo fare della formazione una leva evolutiva, non solo per aggiornare competenze, ma per generare consapevolezza, alimentare fiducia e costruire un'organizzazione in cui ogni persona possa crescere, contribuire e trasformare.**

accelerare la trasformazione digitale, promuovere il benessere psicologico e rendere la sostenibilità un linguaggio condiviso in ogni area del Gruppo.

Con questa visione, Datlas vuole fare della formazione una leva evolutiva, non solo per aggiornare competenze, ma per generare consapevolezza, alimentare fiducia e costruire un'organizzazione in cui ogni persona possa crescere, contribuire e trasformare.

### Riconoscere il potenziale

In Datlas, crediamo che ogni percorso di crescita inizi con uno sguardo attento sul potenziale delle persone. Ogni individuo porta con sé una combinazione unica di competenze, esperienze e attitudini: riconoscerle e valorizzarle è il primo passo per costruire un'organizzazione capace di evolvere nel tempo. Il nostro approccio allo sviluppo dei talenti si fonda sull'ascolto, sulla personalizzazione e sulla creazione di opportunità concrete, affinché ciascuno possa esprimersi pienamente nel proprio ruolo, contribuendo allo stesso tempo alla crescita collettiva del Gruppo.

In questa prospettiva, il processo di *performance management* rappresenta una leva strategica fondamentale. Non si limita a misurare il raggiungimento di obiettivi quantitativi, ma assume una visione più ampia, volta a individuare punti di forza, bisogni formativi, aree di miglioramento e traiettorie di sviluppo personalizzate. Ogni valutazione è accompagnata da momenti di confronto strutturato con il manager, supportata da strumenti che garantiscono oggettività, coerenza e imparzialità.

I percorsi di sviluppo professionale sono supportati anche da pratiche di mobilità interna, che valorizzano il *know-how* acquisito e

**Il nostro approccio allo sviluppo dei talenti si fonda sull'ascolto, sulla personalizzazione e sulla creazione di opportunità concrete, affinché ciascuno possa esprimersi pienamente nel proprio ruolo, contribuendo allo stesso tempo alla crescita collettiva del Gruppo.**

favoriscono la crescita trasversale. Le opportunità di cambiamento di ruolo o funzione sono valutate congiuntamente da HR e management, in funzione delle competenze espresse, delle attitudini personali e delle esigenze organizzative. I passaggi di ruolo sono accompagnati da momenti di *onboarding* interno e da un piano formativo ad hoc, con l'obiettivo di garantire una transizione fluida e un apprendimento efficace.

Nel 2024 abbiamo avviato un progetto di revisione profonda del sistema di valutazione, con l'obiettivo di integrare progressivamente la misurazione della performance con l'analisi del potenziale. Questo nuovo modello mira a costruire percorsi di crescita sempre più mirati, dinamici e coerenti con le

capacità distintive, le attitudini e le aspirazioni di ciascuno. Si tratta di una trasformazione che riconosce l'evoluzione delle competenze come processo continuo, da accompagnare con strumenti flessibili e strategie di medio-lungo termine.

Per rendere il sistema ancora più inclusivo e meritocratico, stiamo introducendo un nuovo schema di inquadramento professionale basato sul principio del *broadbanding*, che supera la rigidità dei livelli contrattuali tradizionali e consente di valorizzare responsabilità effettive, contributo professionale e impatto generato, piuttosto che la sola anzianità di servizio.

In parallelo, stiamo promuovendo una cultura del feedback continuo e della riflessione individuale, incoraggiando i manager a svolgere un ruolo attivo nell'accompagnare i propri team,

non solo nella misurazione delle prestazioni ma anche nella costruzione di relazioni di fiducia e di dialogo. A supporto di questo processo, sono stati attivati percorsi formativi specifici – come i moduli dedicati alla consapevolezza degli *unconscious bias* – pensati per rafforzare l'equità e prevenire stereotipi o automatismi nei processi valutativi.

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





### Ascolto e coinvolgimento

In Datlas, l'ascolto è uno strumento essenziale per orientare decisioni, attivare il potenziale collettivo e costruire un'organizzazione più consapevole, coesa e inclusiva. In un contesto in continua trasformazione, coinvolgere attivamente le persone nei processi di cambiamento significa non solo rafforzarne il senso di appartenenza, ma anche migliorare la qualità delle scelte, allineando le strategie ai bisogni reali della comunità aziendale.

Per questo, in coerenza con lo standard internazionale **SA8000**, abbiamo strutturato un sistema regolare e formalizzato di monitoraggio del clima organizzativo, che integra strumenti quantitativi e qualitativi per raccogliere feedback, proposte e percezioni in modo sistematico.

Nel novembre 2024 è stata condotta un'indagine di clima interna, con l'obiettivo di rilevare il grado di soddisfazione rispetto alle condizioni di lavoro, alla cultura aziendale e alla percezione dell'impegno sociale del Gruppo. I risultati hanno restituito spunti preziosi, evidenziando, tra gli altri aspetti, l'opportunità di rafforzare la comunicazione interna sui temi della responsabilità sociale, dei diritti dei lavoratori e dei contenuti del CCNL. Queste indicazioni hanno rappresentato la base per definire nuove

azioni di miglioramento, tra cui il potenziamento della formazione sui requisiti SA8000 e l'estensione del monitoraggio a tutta la popolazione aziendale. Il sistema di ascolto è accompagnato anche da canali formali di segnalazione e dialogo continuo, garantiti dal modello SA8000 e supervisionati dal *Social Performance Team*, che ha il compito di promuovere il miglioramento costante delle condizioni di lavoro, facilitare il coinvolgimento e garantire il rispetto dei diritti in tutte le sedi del Gruppo.

L'engagement si traduce anche in iniziative concrete che alimentano la connessione tra le persone, creando spazi per il confronto, la collaborazione e il riconoscimento

reciproco. Accanto agli strumenti strutturati, abbiamo introdotto momenti più informali e relazionali – come i pranzi tematici, i dialoghi interfunzionali, e i momenti di scambio informale – pensati per rafforzare i legami tra colleghi e generare una cultura del rispetto diffuso, quotidiano, vissuto.

Attraverso questo approccio integrato, vogliamo costruire un ambiente in cui ogni persona possa sentirsi ascoltata, coinvolta e parte attiva dei processi aziendali. Perché un'organizzazione che ascolta è un'organizzazione che apprende, che si adatta, che cresce. E dove le persone non sono solo destinatarie delle decisioni, ma co-protagoniste del futuro.



### 5.3 Diversità e Pari Opportunità

In Datlas Group, la diversità non è un aspetto da gestire, ma un valore strategico da coltivare. La pluralità di esperienze, prospettive e identità che anima i nostri team ogni giorno è una fonte inesauribile di innovazione, creatività e crescita collettiva.

Promuovere l'inclusione significa per noi costruire un ambiente in cui ogni persona possa sentirsi riconosciuta, rispettata e libera di esprimere appieno il proprio potenziale, senza barriere né timori. Un impegno che si concretizza in azioni quotidiane che attraversano tutte le dimensioni della vita

organizzativa: dalla selezione alla formazione, dalla mobilità interna alle politiche retributive, fino alla conciliazione tra vita privata e lavoro.

Fin dal momento dell'ingresso in azienda, garantiamo pari opportunità attraverso processi di selezione inclusivi, basati su competenze, esperienza e merito. Tutti gli annunci verranno redatti utilizzando la forma del doppio genere grammaticale e veicolati su canali interni ed esterni, per promuovere trasparenza e valorizzare anche le risorse già presenti nel Gruppo.

Le persone selezionate intraprendono un percorso di *onboarding* strutturato, che include moduli dedicati a salute e sicurezza, privacy, Codice Etico, SA8000 e policy aziendali, favorendo così un inserimento consapevole e allineato ai valori aziendali.

Offriamo percorsi di sviluppo equi, supportati da un sistema strutturato di valutazione della

**La pluralità di esperienze, prospettive e identità che anima i nostri team ogni giorno è una fonte inesauribile di innovazione, creatività e crescita collettiva.**

performance e da politiche retributive trasparenti, monitorate anche in ottica di equità salariale. A tutela di un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro, abbiamo attivato una piattaforma di whistleblowing accessibile in tutte le sedi del Gruppo, che consente la segnalazione riservata di comportamenti inappropriati o discriminatori, con attivazione tempestiva di eventuali azioni correttive.

La conciliazione tra vita e lavoro è sostenuta attraverso modalità organizzative flessibili – come smart working, part-time, orari personalizzati e permessi – che valorizzano il benessere delle persone e la loro autonomia. Promuoviamo anche l'inclusione delle persone con disabilità attraverso strumenti personalizzati, percorsi mirati e supporti relazionali e operativi.

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

Il nostro approccio alla *Diversity, Equity & Inclusion* (DE&I) è sistemico e dinamico: l'equità non è un punto di arrivo, ma un percorso da monitorare, alimentare e migliorare nel tempo.

In quest'ottica, nel 2025 abbiamo avviato il percorso di certificazione **UNI/PdR 125:2022**, che fornisce linee guida e indicatori per valutare il grado di parità di genere nelle organizzazioni. Questo processo ci ha permesso di condurre una revisione strutturale delle nostre policy, procedure e comportamenti, con l'obiettivo di **individuare e rimuovere anche le barriere più invisibili** alla piena partecipazione.

Un primo passo concreto ci ha visti impegnati nella definizione della nuova **Politica per la Parità di Genere**, che sancisce l'impegno di Datlas a contrastare ogni forma di discriminazione – diretta o indiretta –



### UNI/PdR 125:2022

CERTIFICAZIONE PER VALUTARE IL GRADO DI PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI



### Nuova Politica per la Parità di Genere

basata su genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, origine etnica, disabilità o altre caratteristiche personali. A questa seguirà la **nuova Policy contro le Molestie**, fondata su prevenzione, tolleranza zero e reazione tempestiva, con strumenti di segnalazione sicuri e riservati.

Questi impegni trovano già espressione nei nostri documenti fondanti – dal **Codice Etico** alla **Politica di Sostenibilità**, fino al nostro **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale certificato SA8000** – che definiscono standard rigorosi in materia di equità, diritti umani, tutela della persona e non discriminazione.

## Una rete per crescere insieme

Nel 2025 Datlas ha aderito a **Valore D**, la prima associazione italiana di imprese impegnate per l'equilibrio di genere e lo sviluppo di una cultura del lavoro più inclusiva. Questa adesione rappresenta per noi non solo un riconoscimento degli impegni già assunti, ma anche un'opportunità concreta per rafforzare la strategia DE&I del Gruppo attraverso il confronto con altre realtà aziendali, lo scambio di buone pratiche e l'accesso a strumenti formativi all'avanguardia.

Grazie a Valore D, le persone di Datlas possono oggi partecipare a:

- percorsi formativi multidisciplinari su leadership inclusiva, work-life balance e empowerment femminile;
- laboratori interattivi e workshop dedicati allo sviluppo delle soft skill;
- programmi di mentoring interaziendale, in cui figure senior accompagnano giovani talenti in un percorso di crescita personale e professionale;
- community tematiche che promuovono il dialogo tra aziende, istituzioni e società civile sui temi della diversità.

La partecipazione attiva a questa rete ci consente di consolidare il nostro impegno verso un modello organizzativo più equo, aperto e attrattivo per le nuove generazioni, rafforzando la **cultura dell'inclusione** come leva di innovazione e competitività. L'adesione a Valore D si inserisce all'interno del più ampio percorso avviato per la certificazione di parità di genere, confermando la volontà di Datlas di agire in modo sistemico, misurabile e trasformativo.

## Formazione e cultura inclusiva: costruire consapevolezza per generare cambiamento

In Datlas, crediamo che la cultura dell'inclusione si costruisca attraverso la consapevolezza, la formazione e la responsabilità diffusa. Promuovere un ambiente di lavoro equo e rispettoso significa agire in profondità su linguaggi, comportamenti, dinamiche di potere e processi organizzativi. Per questo, nel 2025 abbiamo avviato un **programma formativo estensivo dedicato ai temi della diversità, equità e inclusione**, rivolto a tutte le persone del Gruppo, con particolare attenzione ai ruoli manageriali e di leadership.

Il percorso – progettato in coerenza con le nostre policy e condotto da esperti con background psicologico e organizzativo – alterna momenti teorici, esercitazioni pratiche e spazi di confronto. L'obiettivo è duplice: da un lato, rafforzare la consapevolezza su stereotipi e bias inconsapevoli; dall'altro, offrire strumenti concreti per riconoscere e gestire comportamenti discriminatori, integrando la prospettiva DE&I nei processi decisionali quotidiani.

Le principali direttrici del programma includono:

- l'introduzione ai concetti fondamentali di DE&I e al loro valore strategico per l'organizzazione;
- il riconoscimento e la decostruzione di bias cognitivi, stereotipi e microaggressioni;
- la promozione di una riflessione individuale sul proprio ruolo nel generare ambienti inclusivi;
- la valorizzazione di un linguaggio consapevole, attento all'impatto emotivo e sociale delle parole.

In questo contesto, l'adozione del **Manifesto della comunicazione non ostile** rappresenta per noi un riferimento etico e operativo: uno strumento concreto per favorire relazioni più autentiche e inclusive, a partire dal modo in cui ci esprimiamo. Siamo convinti che il linguaggio non sia solo una questione formale, ma un motore di cambiamento culturale capace di rafforzare il benessere e il senso di appartenenza delle persone.

Accanto alla formazione strutturata, abbiamo attivato anche **iniziative di comunicazione interna**, tra cui pillole informative, newsletter tematiche e momenti di confronto interfunzionale.



### Politiche retributive

In Datlas, una retribuzione equa e trasparente non è solo un diritto da tutelare, ma uno strumento strategico per sostenere la motivazione, riconoscere il valore delle persone e promuovere una crescita armonica e sostenibile dell'organizzazione. Le nostre politiche retributive si fondano su principi chiari di equità, merito e responsabilità, applicati in coerenza con la normativa vigente, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e le eventuali integrazioni previste a livello aziendale.

Tutte le persone del Gruppo hanno accesso a un sistema strutturato di valutazione della performance, che rappresenta una leva chiave per il riconoscimento del contributo individuale. I percorsi di valutazione sono accompagnati da un processo di calibrazione trasversale che mira a ridurre il più possibile la componente soggettiva, garantendo coerenza nei giudizi, equità nei riconoscimenti e trasparenza nei criteri adottati.

**Una retribuzione equa e trasparente è uno strumento strategico per sostenere la motivazione, riconoscere il valore delle persone e promuovere una crescita armonica e sostenibile dell'organizzazione.**



Questo sistema è strettamente connesso a meccanismi di avanzamento professionale, revisione della retribuzione annua lorda e – per i ruoli manageriali – all'assegnazione di premi variabili. I riconoscimenti economici possono assumere la forma di aumenti retributivi individuali o collettivi, erogazione di premi una tantum o benefit.

In particolare, le prime linee sono coinvolte annualmente nel **processo MBO** (Management by Objectives), con obiettivi collegati a performance individuali e di team. In particolare, nel corso del 2024 è stato avviato un percorso di armonizzazione del modello MBO per tutte le prime linee aziendali, con l'obiettivo di integrare indicatori ESG nei sistemi di incentivazione, rafforzando la coerenza tra le strategie aziendali e i comportamenti attesi.

Consapevoli dell'esistenza di disuguaglianze strutturali e di bias inconsapevoli che possono

influenzare anche i sistemi più oggettivi, nel 2024 abbiamo effettuato la nostra prima analisi strutturata del *gender pay gap*, con l'obiettivo di rilevare eventuali differenze retributive a parità di ruolo, inquadramento e responsabilità. I risultati dell'analisi – condotta sulle principali categorie professionali – hanno evidenziato l'esistenza di alcune aree di miglioramento, su cui è stato definito un piano di azione progressivo.

Nel rispetto dei principi di parità e non discriminazione, tutte le società del Gruppo si impegnano a rifiutare ogni forma di discriminazione retributiva, promuovendo trattamenti equi e meritocratici indipendentemente dal genere, dall'età o da qualsiasi altra caratteristica personale. Questo impegno si traduce anche nell'obiettivo strategico di affinare ulteriormente l'analisi del *gender pay gap* su tutte le divisioni aziendali, come base per costruire una cultura retributiva sempre più trasparente, giusta e inclusiva.

### 5.4 Salute e sicurezza

In Datlas, la tutela della salute e della sicurezza delle persone è un principio fondante, che guida ogni decisione e permea ogni attività quotidiana. Garantire ambienti di lavoro sicuri, sani e inclusivi non rappresenta solo un obbligo normativo, ma è parte integrante della nostra cultura organizzativa e del nostro impegno verso una sostenibilità autentica.

Il nostro approccio alla salute e sicurezza si fonda su una responsabilità condivisa e consapevole. Ogni persona è parte attiva nella prevenzione, nella protezione e nel rispetto delle regole di sicurezza, in coerenza con quanto previsto dal nostro Codice Etico e dalla **Politica Integrata**.

**Il nostro approccio alla salute e sicurezza si fonda su una responsabilità condivisa e consapevole. Ogni persona è parte attiva nella prevenzione, nella protezione e nel rispetto delle regole di sicurezza.**

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



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

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

**Garantire ambienti di lavoro sicuri, sani e inclusivi è parte integrante della nostra cultura organizzativa e del nostro impegno verso una sostenibilità autentica.**



## DUVRI

DOCUMENTI PREDISPOSTI PER ESTENDERE LA CULTURA DELLA SICUREZZA LUNGO TUTTA LA CATENA DEL VALORE.



**2.217 ore**

DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

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

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

e responsabilità. Nel 2024 abbiamo erogato **2.217 ore di formazione in materia di salute e sicurezza**, con una media di 1,72 ore per persona, che salgono a 4 ore per i blue collar e a 3,3 ore per i manager. I contenuti hanno incluso la formazione generale e specifica prevista dalla normativa, corsi per preposti, dirigenti, addetti alle squadre antincendio e primo soccorso, oltre a briefing periodici, momenti di confronto con gli RLS, campagne informative e affissioni di cartellonistica.

Nel 2024 è stato registrato un solo infortunio sul lavoro, che ha comportato tre giorni di assenza: un dato che conferma l'efficacia delle misure adottate e ci stimola a proseguire con determinazione sulla strada del miglioramento continuo.

### Benessere aziendale

In Datlas, quando parliamo di benessere, non ci riferiamo solo alla salute fisica o all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Parliamo di una visione più ampia, che mette al centro la persona in tutte le sue dimensioni: emotiva, relazionale, professionale. Crediamo che ogni collaboratore sia prima di tutto un individuo, con bisogni, aspettative e potenzialità che meritano ascolto, rispetto e valorizzazione. Per questo motivo, il nostro impegno per il benessere è diventato negli anni sempre più strutturato e partecipativo, capace di evolvere a partire dai segnali e dalle esigenze che emergono dal vissuto quotidiano delle nostre persone.



# Case study

## Leadership a misura di benessere psicologico

### La sfida

In una fase di crescita e trasformazione, Datlas ha riconosciuto la necessità di sviluppare una leadership capace di andare oltre il risultato economico, prendendosi cura anche del benessere emotivo e relazionale delle persone. In un contesto in cui la salute mentale sul lavoro è sempre più al centro del dibattito internazionale, l'obiettivo era creare una cultura manageriale in grado di prevenire stress e burnout, rafforzare il legame tra leader e team e fornire strumenti concreti ai manager per costruire relazioni basate sulla fiducia e sulla motivazione.

### La soluzione

Datlas ha ideato, insieme ad un partner esterno, un percorso formativo esperienziale basato sul modello "*Leadership a misura di benessere psicologico*", pensato per aiutare i manager a leggere e valorizzare i vissuti emotivi propri e del team. Il programma si articola in sei incontri, condotti da psicologi e psicoterapeuti con esperienza aziendale, rivolti a piccoli gruppi di massimo dodici partecipanti per favorire un confronto autentico e partecipato. Gli incontri affrontano temi chiave: il significato di una leadership orientata al benessere, l'autoconsapevolezza, il riconoscimento emotivo, la costruzione della sicurezza psicologica, la qualità delle relazioni e il rispetto dei limiti propri e altrui.

### I risultati

Il percorso è pensato per generare benefici tangibili sia per i leader sia per l'organizzazione, a partire da una maggiore qualità delle relazioni all'interno dei team, alla riduzione di stress, burnout e turnover e alla crescita di leader più consapevoli, responsabili e attenti alle persone.



### Gli impatti positivi sulla sostenibilità

Il progetto contribuisce a un approccio sostenibile alla leadership e al lavoro, anticipando le trasformazioni culturali e normative in corso. Investire sul benessere psicologico non solo migliora la qualità della vita professionale, ma alimenta un ecosistema aziendale più inclusivo, responsabile e resiliente.





Nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro approccio al welfare aziendale, con l'obiettivo di renderlo uno strumento concreto di attenzione, cura e crescita collettiva. Abbiamo avviato un programma pilota di **counselling psicologico**, offrendo momenti di ascolto con una professionista per affrontare lo stress, migliorare il benessere emotivo e favorire l'equilibrio personale.

In parallelo, abbiamo introdotto momenti informali di scambio e relazione, come i pranzi tematici, che ci permettono di ritrovare, anche nei piccoli gesti, spazi di ascolto, leggerezza e connessione umana. Tra le iniziative che promuovono la connessione tra sfera personale e professionale, nel 2024 abbiamo organizzato anche la nuova edizione del *Kid's Day*: una giornata dedicata ai figli dei dipendenti, pensata per avvicinare le nuove generazioni al mondo del lavoro e rafforzare il senso di appartenenza

familiare all'impresa. L'iniziativa ha trasformato gli uffici in uno spazio aperto e inclusivo, in cui gioco, curiosità e condivisione hanno favorito nuove connessioni tra colleghi e generazioni diverse.

Nel 2025 abbiamo voluto fare un passo in più, portando il nostro impegno anche fuori dai confini aziendali e lanciano il primo programma di volontariato aziendale per le sedi di Milano e San Martino in Rio. Prima dell'avvio delle attività, abbiamo condotto una survey interna per raccogliere l'interesse delle persone e orientare la progettazione delle iniziative verso temi realmente sentiti dalla nostra comunità aziendale.

Il coinvolgimento attivo fin dalla fase di ascolto ha permesso di costruire un programma di volontariato partecipato, coerente con i valori del Gruppo e capace di generare un impatto condiviso.

Sono così nate le prime esperienze di **volontariato d'impresa**, realizzate insieme ad associazioni del territorio, che hanno coinvolto attivamente i dipendenti in progetti a impatto sociale positivo.

Parallelamente, abbiamo aderito al programma *Workplace Health Promotion* (WHP) in Lombardia, a Reggio Emilia e a Roma, avviando azioni concrete su tre ambiti prioritari: **alimentazione sana, attività fisica e prevenzione**. Si tratta di un percorso che punta a promuovere uno stile di vita più consapevole, capace di generare benessere non solo individuale, ma anche organizzativo.

Naturalmente, il benessere si costruisce anche nella quotidianità. Lo facciamo offrendo buoni pasto digitali, modalità di lavoro flessibili, smart working e un'attenzione costante all'equilibrio vita-lavoro, con soluzioni sempre più personalizzabili. Un aspetto che caratterizza il nostro modo di intendere il benessere è la volontà di costruirlo insieme, con il contributo attivo delle persone. Le attività avviate nel 2024 rappresentano solo l'inizio di un percorso partecipativo che vogliamo estendere e strutturare. Perché per noi il benessere non è un'iniziativa una tantum, ma un processo collettivo, vivo e in continua evoluzione.

## 5.5 Il rapporto con il territorio e la comunità

In Datlas crediamo che l'impresa debba essere parte attiva del contesto sociale in cui opera, contribuendo con azioni concrete a generare valore anche al di fuori dei propri confini organizzativi. Il nostro impegno verso il territorio nasce da questa convinzione: costruire relazioni autentiche, sostenere le comunità locali e promuovere una cultura della responsabilità condivisa.

Nel 2024 abbiamo realizzato alcune iniziative significative a San Martino in Rio, sede storica del Gruppo, tra cui la donazione di divise sportive ai bambini di un centro estivo locale: un gesto semplice ma simbolico, volto a rafforzare il legame con il territorio e a promuovere l'inclusione attraverso lo sport.



Accanto a questi interventi, ci siamo impegnati nel sostegno ad associazioni impegnate nel sociale, come Pangea – a cui abbiamo donato materiali di cancelleria destinati a iniziative educative – e CVS, organizzazione attiva in progetti di supporto alla comunità, con cui è stata avviata una partnership strutturata a partire dal 2025. Queste azioni rappresentano per noi un primo passo verso la costruzione di un programma più ampio e sistemico di volontariato aziendale.

Nel 2025, inoltre, prenderà il via un piano strutturato di volontariato d'impresa nella sede di San Martino, con un focus prioritario sui temi della diversità, dell'inclusione e dell'ambiente. Le iniziative saranno disegnate in modo partecipativo: una survey interna ha coinvolto i dipendenti fin dalla fase

**L'impresa deve essere parte attiva del contesto sociale in cui opera, contribuendo con azioni concrete a generare valore anche al di fuori dei propri confini organizzativi.**

iniziale, raccogliendo proposte, disponibilità e preferenze sui temi da approfondire. Questo approccio partecipativo ci consente di sviluppare progetti che riflettano i valori condivisi dalla nostra comunità aziendale e che rafforzino l'identità collettiva del Gruppo.

Inoltre, partecipiamo attivamente alla vita economica e istituzionale del Paese, attraverso l'iscrizione ad associazioni di categoria come Assolombarda e Asso Servizi, contribuendo al dibattito sui temi della digitalizzazione, della sostenibilità e dello sviluppo del capitale umano. La presenza in questi contesti ci permette di portare il nostro punto di vista, apprendere dalle best practice del settore e costruire alleanze utili per lo sviluppo sostenibile dei nostri territori.

Con queste azioni, vogliamo rafforzare il nostro ruolo di attore responsabile e generativo, capace di promuovere un impatto positivo che va oltre il perimetro dell'organizzazione, contribuendo al benessere delle comunità in cui operiamo.

# Capitolo 6

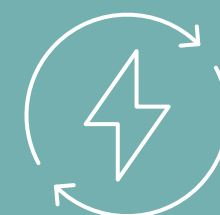
# Climate transition



Sistema di Gestione  
dell'efficienza  
energetica ISO 50001



Carbon Inventory a  
livello di Gruppo



Conversione verso 100%  
energia rinnovabile



Progetto di economia  
circolare per il recupero  
degli imballi



Capitolo 16

Climate transition

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

Promuoviamo soluzioni innovative e responsabili che coniughino crescita industriale, tutela delle risorse naturali e rispetto dei diritti delle generazioni future

6.1  
Il nostro impegno

In un mondo sempre più consapevole delle sfide poste dal cambiamento climatico, Datlas riconosce il proprio ruolo nella costruzione di un futuro sostenibile e inclusivo. L'ambiente non è solo una risorsa da tutelare, ma una vera e propria bussola strategica

che orienta le nostre decisioni, ispira i comportamenti quotidiani e guida ogni fase della catena del valore.

La nostra visione si fonda su un principio semplice ma ambizioso: contribuire attivamente alla transizione verso un'economia più equa e rigenerativa, capace di generare valore condiviso per tutti gli stakeholder. Per questo, promuoviamo soluzioni innovative e responsabili che coniughino crescita industriale, tutela delle risorse naturali e rispetto dei diritti delle generazioni future — in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

L'impegno si traduce in azioni concrete e misurabili. Abbiamo adottato una **Politica di Sostenibilità** e una **Politica per**

la **Gestione Ambientale**, che definiscono obiettivi, priorità e responsabilità, sostenute da un sistema di gestione certificato ISO 14001 e ISO 50001. Grazie a questi strumenti, possiamo monitorare le performance ambientali, misurare la nostra carbon footprint, prevenire i rischi ambientali e migliorare costantemente processi e comportamenti. Anche il nostro Codice Etico richiama al rispetto delle normative, alla prevenzione di ogni forma di inquinamento e alla sensibilizzazione attiva dei collaboratori, affinché ciascuno diventi protagonista consapevole del cambiamento.

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

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

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

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

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



Con questo approccio integrato e proattivo, Datlas si impegna a contribuire alla costruzione di un sistema produttivo più giusto, efficiente e resiliente, capace di affrontare le sfide del presente e generare impatti positivi per il futuro.

La nostra visione si fonda su un principio semplice ma ambizioso: contribuire attivamente alla transizione verso un'economia più equa e rigenerativa, capace di generare valore condiviso per tutti gli stakeholder.



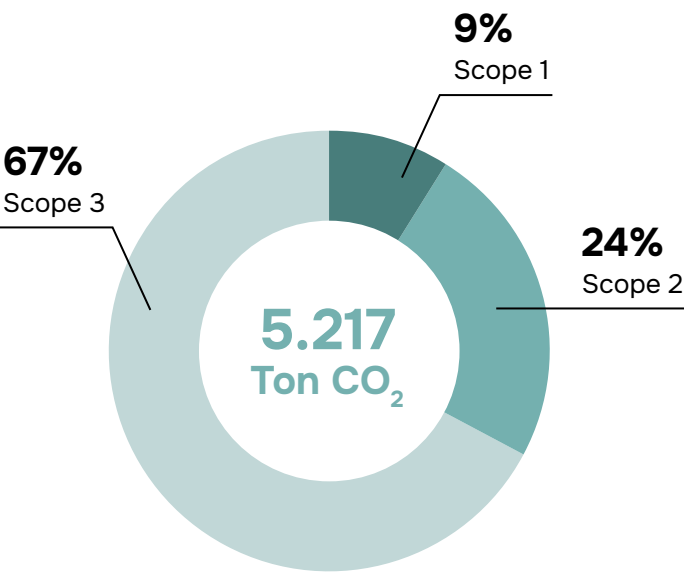
6.2 Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici

Nello svolgimento delle nostre attività, facciamo del nostro meglio per contribuire alla lotta contro il cambiamento climatico, tutelando l'ambiente e preservando le risorse naturali.

A partire dalle prime analisi e misurazioni effettuate nel 2023, nel corso del 2024 ci siamo concentrati sulla **quantificazione accurata della nostra impronta carbonica**, per acquisire una comprensione più profonda dei nostri impatti ambientali e identificare le aree specifiche a maggior impatto lungo l'intera catena del valore.

L'inventario ha previsto la misurazione delle emissioni dirette e indirette associate alle nostre attività (Scope 1 e Scope 2), così come delle emissioni generate dalle attività a monte e a valle della catena del valore (Scope 3).

Le emissioni di gas a effetto serra (GHG) generate dalle nostre attività nel 2024 sono



Gli impatti ambientali più rilevanti si concentrano proprio lungo la catena del valore, dalla produzione fino al cliente finale.

state pari a **5.217,21 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente**, di cui la quota più significativa è rappresentata dalle emissioni indirette della catena del valore (Scope 3). Considerando la natura del nostro modello di business, gli impatti ambientali più rilevanti si concentrano proprio lungo la catena del valore, dalla produzione fino al cliente finale.

L'ambito di rendicontazione include le società consolidate al 31 dicembre 2024; una descrizione dettagliata delle stime utilizzate è disponibile in Appendice.

Consumi energetici

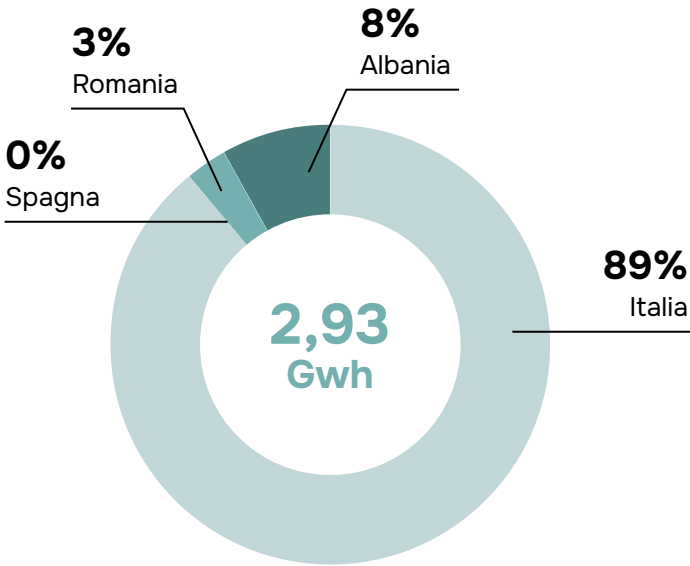
Nel 2024 abbiamo proseguito con il monitoraggio puntuale dei nostri consumi energetici, consapevoli che ogni scelta, anche la più piccola, contribuisce a costruire un futuro più sostenibile.

L'energia che alimenta le nostre attività proviene principalmente da tre fonti:

- energia elettrica per le attività produttive a San Martino in Rio (stampanti e chiller), per gli apparati tecnologici in tutte le sedi e per l'illuminazione di magazzini e spazi lavorativi;
- gas per il riscaldamento, principalmente relativi alla sede di San Martino in Rio;
- carburante per i veicoli della flotta aziendale.

Consumi energetici (u.m. GJ)	2024
Consumo di combustibili da fonti non rinnovabili	7.029
Gas naturale per riscaldamento	5.418
Benzina per auto	443
Diesel per auto	1.168
Energia elettrica acquistata	10.549
di cui da fonti rinnovabili	527
di cui per flotta aziendale	16
Consumo energetico totale	17.577

Nel corso dell'anno, i consumi complessivi di energia elettrica sono stati pari a circa **2,93 GWh**, di cui il **5% proveniente da fonti rinnovabili certificate**. La maggior parte di questa energia è stata utilizzata in Italia (89%), dove si concentra il nostro sito produttivo principale e le sedi operative. Per accelerare il percorso verso un'energia completamente sostenibile, abbiamo già avviato le azioni necessarie per raggiungere nel perimetro italiano il **100% di elettricità da fonti rinnovabili** entro il 2025, attraverso la riconversione dei contratti di fornitura e lo studio di un progetto di leasing per l'installazione di impianti fotovoltaici.





termico con un sistema a condensazione da 786 kW, destinato al solo riscaldamento di uffici e aree produttive.

Il ritorno stimato dell’investimento è compreso tra 7 e 11 anni, con benefici significativi anche in termini di comfort termico e gestione dell’umidità, cruciali per garantire elevati standard qualitativi nel processo di stampa.

Il nostro impegno per l’efficienza è supportato dal **sistema di gestione certificato ISO 50001**, che ci consente di monitorare e ottimizzare costantemente le nostre performance energetiche.

Anche sul fronte della mobilità aziendale, stiamo investendo in soluzioni più sostenibili. A fine 2024 la nostra flotta contava **31 veicoli in leasing**, di cui **1 elettrico** e **3 ibridi**, e 1 veicolo di proprietà. Nell’anno abbiamo consumato complessivamente circa **40.411 litri di carburante**, pari a 1.610,82 GJ.

Per ridurre ulteriormente l’impatto degli spostamenti, abbiamo avviato un **Piano di Mobility Management**, ispirato alle migliori pratiche del Piano Spostamento Casa-Lavoro (PSCL), che entrerà in vigore nel 2025. Questo piano prevede iniziative come l’introduzione di navette aziendali, l’incentivazione della mobilità collettiva e il progressivo rinnovo della flotta con veicoli elettrici e

Restyling sostenibile degli uffici di San Martino in Rio

Nel 2024 abbiamo avviato un importante intervento di ristrutturazione degli uffici di San Martino in Rio, con l’obiettivo di creare ambienti di lavoro più funzionali, efficienti e sostenibili.

Il progetto ha previsto:

- **Efficientamento energetico** attraverso l’ottimizzazione dell’illuminazione naturale, l’installazione di nuovi impianti a risparmio energetico e l’impiego di materiali a basso impatto ambientale.
- **Rigenerazione degli spazi interni** con arredi riciclati e layout flessibili, pensati per favorire il benessere lavorativo e l’interazione tra team.
- **Revisione delle logiche di climatizzazione**, in continuità con il piano di efficientamento termico già avviato, riducendo i consumi e migliorando il comfort.



Sistema di gestione certificato ISO 50001

PER MONITORARE E OTTIMIZZARE LE PERFORMANCE ENERGETICHE



1

VEICOLO ELETTRICO

3

VEICOLI IBRIDI



Piano di Mobility Management

PER RIDURRE ULTERIORMENTE L’IMPATTO DEGLI SPOSTAMENTI

ibridi. Per disegnare azioni su misura, abbiamo condotto un’analisi delle abitudini di spostamento dei nostri colleghi, così da facilitare scelte più consapevoli e sostenibili.

Questa trasformazione non solo migliora le performance ambientali dell’edificio, ma riflette il nostro approccio alla sostenibilità come leva per ripensare gli spazi in chiave rigenerativa e orientata al futuro.

Carbon footprint e emissioni GHG

Ridurre le nostre emissioni di gas a effetto serra (GHG) è per noi una priorità strategica: un impegno verso il pianeta e una responsabilità condivisa con la comunità globale. Siamo consapevoli che ogni azione intrapresa per ridurre la nostra impronta climatica contribuisce a mitigare gli effetti del cambiamento climatico, rafforzando al tempo stesso la resilienza e la competitività della nostra azienda.

A partire dall’esercizio condotto nel 2023, nel corso del 2024 abbiamo affinato ulteriormente le nostre metodologie di calcolo della nostra impronta climatica in termini di CO<sub>2</sub> equivalente, seguendo i principali standard internazionali e suddividendo le fonti emissive nei tre ambiti (Scopes) definiti dal GHG Protocol:

- **Scope 1 – Emissioni dirette:** generate dalle installazioni possedute o controllate dall’azienda, in particolare dal consumo di combustibile fossile per alimentare i veicoli aziendali e il sistema di riscaldamento e raffrescamento.
- **Scope 2 – Emissioni indirette:** derivanti dalla produzione di energia acquistata e utilizzata dall’organizzazione per alimentare le attività e i veicoli elettrici.

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

Questa misurazione non è solo un esercizio di rendicontazione, ma uno strumento prezioso per identificare le aree prioritarie su cui intervenire, coinvolgere collaboratori e fornitori e rendere trasparente il nostro percorso di riduzione verso un futuro a basse emissioni.

Ridurre le nostre emissioni di gas a effetto serra (GHG) è per noi una priorità strategica: un impegno verso il pianeta e una responsabilità condivisa con la comunità globale.

Le emissioni totali generate dalle nostre attività nel 2024 ammontano a **5.217,21 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente**, dove le emissioni **Scope 1**, pari a circa l’8% della nostra impronta complessiva, derivano principalmente dall’utilizzo di combustibili fossili per alimentare i veicoli della flotta aziendale e per il riscaldamento degli edifici, in particolare del sito produttivo di San Martino in Rio.

Carbon footprint aziendale (Ton CO2e)	2024
Emissioni dirette - Scope 1 <sup>3</sup>	383,91
Emissioni indirette - Scope 2 <sup>4</sup> market based	1.232,92
Emissioni indirette - Scope 3 <sup>5</sup>	3.600,38
<b>Totale Emissioni GHG</b>	<b>5.217,21</b>

<sup>3</sup> Per il calcolo delle emissioni scope 1 sono stati utilizzati i coefficienti del “Department for Environment, Food and Affairs – UK Government GHG Conversion Factors form Company Reporting” (DEFRA) del 2024.

<sup>4</sup> Per il seguente calcolo è stato utilizzato l’approccio “market” based e sono stati utilizzati i Residual Mix 2024 pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB). Per la sede in Albania, in assenza di un mix nazionale, è stato applicato l’European Attribute Mix (EAM) di AIB. L’EAM rappresenta un mix armonizzato a livello europeo, impiegato per bilanciare i surplus e i deficit nei residual mix nazionali dovuti agli scambi internazionali di elettricità e Garanzie d’Origine, ed è raccomandato come riferimento per i paesi non coperti da un mix nazionale specifico.

<sup>5</sup> Il calcolo delle emissioni scope 3 è stato effettuato conformemente alle linee guida del GHG Protocol.



Le emissioni **Scope 2** sono state calcolate sia secondo il metodo *location-based* (che riflette l'intensità media di emissioni delle reti elettriche nazionali in cui avviene il consumo), sia secondo il metodo *market-based* (che tiene conto delle scelte consapevoli dell'azienda verso forniture di energia certificata da fonti rinnovabili).

Per coerenza con il nostro obiettivo di progressiva transizione verso energia pulita, riportiamo il dato *market-based*, che evidenzia come circa il 5% della nostra elettricità sia già oggi certificata rinnovabile, in attesa di vedere i risultati del passaggio a una fornitura completamente rinnovabile sul perimetro italiano.

Un focus importante del 2024 è stato dedicato alla quantificazione accurata delle emissioni indirette lungo la catena del valore (**Scope 3**), sia a monte che a valle, che rappresentano circa il 69% della nostra impronta complessiva. Per ottenere una visione più completa dei nostri impatti, in linea con il GHG Protocol, abbiamo incluso nel perimetro di rendicontazione le categorie più rilevanti per il nostro business: acquisto di beni e servizi, trasporto e distribuzione (inbound e outbound), gestione dei rifiuti, viaggi d'affari, pendolarismo dei dipendenti e attività legate a combustibili ed

Il nostro è un percorso ambizioso e trasparente, che unisce azioni concrete, innovazione e sensibilizzazione

energia non già incluse negli Scope 1 e 2. Questa estensione ha permesso di coprire i principali settori significativi della nostra catena del valore, facilitando l'identificazione delle aree su cui concentrare le azioni di miglioramento.

In particolare, la categoria **beni e servizi acquistati**, strettamente legata al nostro core business, è risultata la principale fonte di emissioni Scope 3 (oltre l'83% di questo ambito), con **3.004,70 tonnellate di CO<sub>2</sub>e**, seguita dalle emissioni connesse a trasporti, viaggi, rifiuti e pendolarismo. Il dettaglio delle emissioni Scope 3 per categoria è riportato di seguito:

Emissioni indirette - Scope 3	Ton CO <sub>2</sub> e 2024
CATEGORIA 1. Beni e servizi acquistati	3.004,70
CATEGORIA 3. Attività legate ai combustibili e all'energia	71,80
CATEGORIA 4 e 9. Trasporto e distribuzione a monte e a valle	360,04
CATEGORIA 5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	28,61
CATEGORIA 6. Viaggi d'affari	33,30
CATEGORIA 7. Pendolarismo dei dipendenti	101,91
<b>Totale emissioni Scope 3</b>	<b>3.600,38</b>

Grazie a questa comprensione più approfondita, possiamo ora definire obiettivi specifici e misurabili per ridurre progressivamente le emissioni dirette e indirette, coinvolgendo attivamente fornitori e partner, ottimizzando la logistica e promuovendo comportamenti più sostenibili anche tra i nostri collaboratori.

Questi risultati costituiscono la base di un percorso ambizioso e trasparente, che unisce azioni concrete, innovazione e sensibilizzazione, per contribuire alla costruzione di un futuro a basse emissioni e più resiliente.

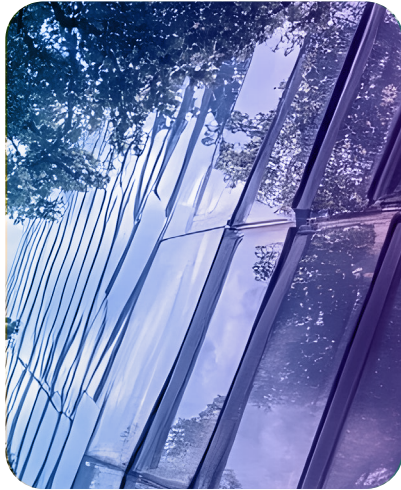


6.3  
Uso delle risorse e promozione dell'economia circolare

Per Datlas, la circolarità è più di un principio: è un modo di ripensare le risorse, valorizzandole e restituendo loro nuove forme e significati. Questo approccio rigenerativo attraversa ogni aspetto della nostra attività, dall'approvvigionamento delle materie prime alla gestione degli scarti, e si traduce in azioni concrete che riducono gli sprechi, incentivano il riciclo e il riuso e promuovono una cultura del rispetto delle risorse naturali lungo l'intera catena del valore.

Nell'approvvigionamento delle materie prime – come carta e cartone – selezioniamo fornitori e soluzioni orientate alla responsabilità, alla tutela della biodiversità e, ove possibile, a un approccio plastic-free. Le principali materie prime sono costantemente monitorate e sottoposte a verifiche esterne attraverso certificazioni ambientali come **FSC®**, per la gestione sostenibile delle foreste, e **Eco-print®**, per la riduzione dell'impatto della stampa lungo il ciclo produttivo.

Per noi la circolarità è più di un principio: è un modo di ripensare le risorse, valorizzandole e restituendo loro nuove forme e significati.



Gestione responsabile dei rifiuti

Nel 2024 abbiamo gestito diversi tipi di rifiuti strettamente legati alla nostra attività – toner, carta, cartone, pallet provenienti dai processi di stampa – oltre a rifiuti urbani e indifferenziati degli uffici.

Ci siamo assicurati che ogni tipologia fosse smaltita con le modalità più idonee e rispettose delle normative, senza arrecare danno alla biodiversità e minimizzando l'impatto complessivo.

Ove possibile, gli scarti sono stati ottimizzati per ridurre gli sprechi: le bobine di carta, ad esempio, sono state riutilizzate e la carta da ufficio è stata gestita anche attraverso la progressiva digitalizzazione dei processi.

Nel complesso, le nostre sedi di San Martino in Rio, Milano, Roma e Romania hanno prodotto nel 2024 circa **407,38 tonnellate di**





407,38 ton

DI RIFIUTI



0,1%

CLASSIFICATI  
COME PERICOLOSI  
ADEGUATAMENTE SMALTITI

rifiuti, di cui solo lo **0,1%**  
classificati come pericolosi<sup>6</sup>  
e adeguatamente smaltiti.

Nel 2024 abbiamo consolidato la collaborazione con *ReLife Recycling*, uno dei principali operatori italiani dell'economia circolare, che realizza soluzioni integrate per la raccolta, il trasporto, la selezione e il riciclo dei rifiuti industriali e urbani. Grazie a un sistema rigenerativo – *Upcycling Together* – i nostri scarti cartacei sono stati raccolti, selezionati e



trasformati in nuove scatole riutilizzabili, restituite al Gruppo per sostenere le attività logistiche e produttive. Nel 2024 abbiamo conferito al progetto oltre **135 tonnellate di carta e cartone**, destinate al recupero e reinserite nel ciclo produttivo attraverso operazioni di recupero R3 e R13.

Un esempio creativo di economia circolare è il progetto in corso a San Martino in Rio, dove i bancali dismessi vengono



135 ton

DI CARTA E CARTONE,  
DESTINATE AL  
RECUPERO E  
REINSERITE NEL  
CICLO PRODUTTIVO



COLLABORAZIONE UNO  
DEI PRINCIPALI OPERATORI  
ITALIANI DELL'ECONOMIA  
CIRCOLARE

trasformati in strutture per coltivazioni verticali, rendendo gli spazi più verdi e accoglienti e dando nuova vita a materiali altrimenti destinati allo scarto. Questa filiera virtuosa dimostra come anche un gesto semplice – come smaltire correttamente un cartone – possa trasformarsi in un atto di responsabilità verso il pianeta e le generazioni future.

Tipologia di rifiuti prodotti	Ton
Rifiuti pericolosi	0,39
Rifiuti non pericolosi	406,99
Di cui riciclati	364,72
Di cui inviati a preparazione per riutilizzo	24
Di cui inviati ad altro trattamento (discarica, incenerimento...)	17,46
<b>Totale</b>	<b>407,38</b>

### Educazione alla sostenibilità

Crediamo che la sostenibilità non sia solo un insieme di azioni, ma una cultura condivisa. Per questo, Datlas si impegna attivamente a sensibilizzare tutti i suoi stakeholder sulle tematiche ambientali, attraverso campagne di comunicazione dedicate e iniziative di engagement che coinvolgono le persone e alimentano la consapevolezza collettiva. Educare alla sostenibilità significa rendere ciascuno protagonista della transizione: un change agent capace di incidere, con le proprie scelte quotidiane, su un futuro più giusto e sostenibile.

Nel 2024 abbiamo promosso campagne mirate per sensibilizzare i colleghi sulla corretta gestione dei rifiuti, sul risparmio energetico e sulla mobilità sostenibile, rafforzando comportamenti virtuosi in ogni sede del Gruppo.

Queste iniziative hanno contribuito a rafforzare la cultura della responsabilità, ricordandoci che ogni gesto conta e ogni persona può fare la differenza.

### Progetto 3Bee – Un alveare tecnologico per la biodiversità

Nel corso del 2025, abbiamo scelto di adottare un alveare dotato di tecnologia Hive-Tech nell'ambito del progetto Oasi della Biodiversità di promosso da 3Bee, nature tech company che sviluppa tecnologie per il monitoraggio, la tutela e la rigenerazione della biodiversità realtà innovativa impegnata nella tutela della biodiversità attraverso tecnologie di monitoraggio e riforestazione.

L'alveare che abbiamo adottato si trova a **Soliera (Modena)** ed è gestito da **SOLETERRA**, piccola azienda agricola biologica fondata da **Luca Serri**. La filosofia di SOLETERRA incarna un modello di apicoltura etica, fondata sul rispetto per le api e sull'armonia con l'ecosistema. Grazie alla tecnologia Hive-Tech di cui è dotato l'alveare è possibile monitorare in tempo reale il suo stato di salute raccogliendo dati su peso, temperatura, umidità e suono e raccogliere dati utili ad analizzare la biodiversità dell'area circostante, visibili sulla landing page dedicata. L'adozione contribuisce alla salvaguardia degli insetti impollinatori, sentinelle della salute ambientale, e permette di monitorare in tempo reale lo stato di salute dell'alveare attraverso la tecnologia 3Bee.

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

Capitolo **7**

# Appendice



Performance economiche, sociali e ambientali

Governance

GRI 405-1 Diversità tra gli organi di governo e tra i dipendenti  
Le tabelle sottostanti descrivono la composizione degli organi di governo – il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale – suddividendo i membri in base al genere e all’età.

Tabella 1 - Composizione del Consiglio di Amministrazione 2024

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

Tabella 2 - Composizione del Collegio Sindacale 2024

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

Gestione del capitale umano

GRI 2-7 Informazioni sui dipendenti  
Le tabelle seguenti illustrano la composizione della popolazione aziendale, presentando il numero di dipendenti suddivisi in base alla tipologia di contratto o in base all’orario svolto (tempo pieno o parziale), al genere e regione geografica.

Tabella 3 - Lavoratori per tipologia di contratto 2024

	Uomini					Donne					Totale
	IT	ESP	RO	AL	Totale Uomini	IT	ESP	RO	AL	Totale Donne	
A tempo indeterminato	152	12	13	195	372	150	12	63	462	687	1.059
A tempo determinato	16	-	6	1	23	27	-	49	1	77	100
Totale	168	12	19	196	395	177	12	112	463	764	1.159

Legenda: IT: Italia; ESP: Spagna; RO: Romania; AL: Albania.

Tabella 4 - Lavoratori per tipologia di contratto 2024

	Uomini					Donne					Totale
	IT	ESP	RO	AL	Totale Uomini	IT	ESP	RO	AL	Totale Donne	
Full-Time	148	11	16	40	215	121	10	104	49	284	499
Part-Time	20	1	3	156	180	56	2	8	414	480	660
Totale	168	12	19	196	395	177	12	112	463	764	1.159

Legenda: IT: Italia; ESP: Spagna; RO: Romania; AL: Albania.

GRI 2-8 Informazioni sui lavoratori non dipendenti  
Le tabelle seguenti illustrano la composizione dei lavoratori non dipendenti, inquadrati con il contratto di somministrazione presso le sedi italiane, presentando il numero di lavoratori suddivisi in base alla tipologia di contratto o in base all’orario svolto (tempo pieno o parziale), al genere e regione geografica.

Tabella 5 - Lavoratori in somministrazione per tipologia di orario 2024

	Uomini	Donne	Totale
Full-Time	23	36	59
Part-Time	24	49	73
Totale	47	85	132

Tabella 6 - Composizione del personale in somministrazione 2024

	Uomini			Donne				Totale
	<30	30-50	Totale Uomini	<30	30-50	>50	Totale Donne	
Operai	3%	2%	5%	2%	8%	-	10%	15%
Impiegati	12%	19%	31%	13%	37%	4%	54%	85%
Totale	15%	21%	36%	15%	45%	4%	64%	100%

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover

Le tabelle presentano la percentuale di dipendenti assunti e di dipendenti che hanno invece cessato il loro contratto di lavoro con il Gruppo, dividendoli in base all'età e al genere.

Tabella 7 - Assunzioni 2024

Fascia d'età	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	13%	19%	32%
30-50 anni	20%	46%	66%
> 50 anni	-	2%	2%
Totale	33%	67%	100%

Tabella 8 - Cessazioni 2024

Fascia d'età	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	13%	51%	64%
30-50 anni	9%	25%	34%
> 50 anni	-	2%	2%
Totale	22%	78%	100%

GRI 404-1 ore medie di formazione annua per dipendente

Le tabelle che seguono riportano le ore medie di formazione, relative alle tematiche di Salute e Sicurezza, suddivise per genere e inquadramento contrattuale e rapportate al numero totale delle risorse attive al 31 dicembre 2024, inclusi i lavori in somministrazione.

Tabella 9 - Ore medie di formazione H&S per genere 2024

Donne	1,5
Uomini	2,13

Tabella 10 Ore medie di formazione H&S per categoria 2024

Operai	4
Impiegati	1,5
Quadri	3,3
Dirigenti	4

GRI 405-1 diversità tra gli organi di governo e tra i dipendenti

La tabella presenta la suddivisione della popolazione aziendale in base all'età, al genere e all'inquadramento contrattuale.

Tabella 11 - Composizione del personale dipendente 2024

	Uomini				Donne				Totale
	<30	30-50	>50	Totale Uomini	<30	30-50	>50	Totale Donne	
Operai	0,1%	0,7%	0,6%	1,4%	-	0,7%	0,8%	1,5%	2,9%
Impiegati	8,2%	20,3%	3,4%	31,9%	14,9%	44,8%	4,5%	64,2%	96,1%
Quadri	-	0,3%	-	0,3%	-	-	-	-	0,3%
Dirigenti	-	0,3%	0,2%	0,5%	-	0,1%	0,1%	0,2%	0,7%
Totale	8,3%	21,6%	4,2%	34,1%	14,9%	45,6%	5,4%	65,9%	100%

GRI 405-2 rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

La tabella che segue riporta il rapporto dello stipendio di base delle donne rispetto agli uomini, suddivisi per inquadramento contrattuale.

Tabella 12 - Rapporto salario base donne/uomini<sup>7</sup> 2024

Operai	95%
Impiegati	75%
Quadri	-
Dirigenti	90%

<sup>7</sup> Nel calcolo non si è tenuto conto degli elementi variabili della retribuzione (straordinari, premi, fringe benefits, ecc.).



Impatti ambientali

GRI 302-1 – energia consumata all'interno dell'organizzazione

Le tabelle sottostanti riassumono i consumi energetici del 2024. Sono dettagliati i consumi di energia elettrica e gas metano suddivisi per i paesi in cui sono presenti le sedi del gruppo. I consumi di carburante sono suddivisi per tipologia di combustibile.

Tabella 13 - Consumi di energia elettrica 2024

	kWh	GJ
Italia <sup>8</sup>	2.601.987,60	9.367,16
Spagna	9.628,28	34,66
Romania	78.929,94	284,15
Albania	239.645,00	862,72
Totale	2.930.190,82	10.548,69

Tabella 14 - Consumi di gas metano 2024<sup>9</sup>

	GJ
Italia	5.418,11
Totale	5.418,11

Tabella 15 - Consumi di carburante 2024

Tipologia	Litri	GJ
Benzina	12.801,45	442,93
Diesel	27.609,58	1.167,89
Totale	40.411,03	1.610,82

<sup>8</sup> Il dato relativo ai consumi di energia elettrica per l'Italia include anche i consumi riconducibili all'utilizzo dell'auto elettrica aziendale pari a 4.371 Kwh.

<sup>9</sup> La conversione da Std<sup>m</sup>³ a GJ è stata effettuata applicando il fattore di conversione indicato nella tabella dei parametri standard nazionali UNFCCC 2023. Per la sede di Viale Certosa (MI), non essendo disponibile il dato relativo ai volumi in Std<sup>m</sup>³ per il gas metano, il consumo è stato stimato convertendo l'importo in euro riportato in bolletta, utilizzando il prezzo medio nazionale del gas naturale per il 2024, come pubblicato da Eurostat.

GRI 305-1 emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1); GRI 305-2 emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2); 305-3 altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)

Le tabelle seguenti riportano le tonnellate di CO2e generate nel 2024 e suddivise secondo gli Scope del GHG Protocol.

Tabella 16 - Emissioni CO<sub>2</sub>e 2024

Scope	Ton CO <sub>2</sub> e
Scope 1 <sup>10</sup> - Spostamenti e Gas	383,91
Scope 2 <sup>11</sup> - Elettricità – market based	1.232,92
Scope 3 <sup>12</sup> - Emissioni indirette	3.600,38
Totale	5.217,21

Tabella 17 Emissioni significative Scope 3

Scope 3	Ton CO <sub>2</sub> e 2024
1. Beni e servizi acquistati	3.004,70
3. Attività legate ai combustibili e all'energia	71,80
4 e 9. Trasporto e distribuzione a monte e a valle	360,04
5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	28,61
6. Viaggi d'affari	33,30
7. Pendolarismo dei dipendenti	101,91
Totale	3.600,38

<sup>10</sup> Per il calcolo delle emissioni scope 1 sono stati utilizzati i coefficienti del “Department for Environment, Food and Affairs – UK Government GHG Conversion Factors form Company Reporting” (DEFRA) del 2024.

<sup>11</sup> Per il seguente calcolo è stato utilizzato l'approccio “market” based e sono stati utilizzati i Residual Mix 2024 pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB). Per la sede in Albania, in assenza di un mix nazionale, è stato applicato l'European Attribute Mix (EAM) di AIB. L'EAM rappresenta un mix armonizzato a livello europeo, impiegato per bilanciare i surplus e i deficit nei residual mix nazionali dovuti agli scambi internazionali di elettricità e Garanzie d'Origine, ed è raccomandato come riferimento per i paesi non coperti da un mix nazionale specifico.

<sup>12</sup> Il calcolo delle emissioni scope 3 è stato effettuato conformemente alle linee guida del GHG Protocol.

Tabella 18 - Rifiuti prodotti 2024

	Ton
Rifiuti pericolosi	0,39
Rifiuti non pericolosi	406,99
di cui riciclati	364,72
di cui inviati a preparazione per riutilizzo	24
di cui inviati ad altro trattamento (discarica, incenerimento...)	17,46
Totale	407,38



Nota metodologica

Il presente report di sostenibilità è il primo del **Gruppo Datlas**, costituito da **Datlas S.p.A.** e dalle sue Società controllate, ed è relativo al periodo di rendicontazione 01.01.2024 – 31.12.2024. Il Gruppo ha redatto questo documento volontariamente, in conformità ai *Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards* (GRI) 2021, secondo l’opzione in *accordance*. Il report è stato supervisionato e approvato dall’Amministratore Delegato e dal Comitato Esecutivo (Comex).

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

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

Il processo di redazione del documento si fonda sull’applicazione delle informative dei GRI 1 *Principi Fondamentali 2021*

e, in particolare, dei principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività, verificabilità. Per una maggior comprensione e una visione più completa delle questioni di sostenibilità per esso significative, il Gruppo ha considerato gli impatti su ambiente e contesto socioeconomico connessi alle proprie attività (in applicazione dei criteri indicati nel GRI 3 *Temi materiali 2021*), ma ha anche valutato i rischi e le opportunità (connessi alle questioni di sostenibilità) che potrebbero generare effetti finanziari sulle Società del Gruppo.

Dunque, è stato effettuato un primo esercizio di analisi di doppia materialità (materialità di impatto e materialità finanziaria), che verrà affinato nel corso delle prossime rendicontazioni. Questa doppia prospettiva dell’analisi di materialità è prevista dall’applicazione degli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), ovvero dagli standards introdotti dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Sono dunque, stati presi in considerazione impatti, rischi e opportunità (IRO) più significativi collegati alle attività di Datlas Group; essi sono stati valutati e, quindi, aggregati in temi di sostenibilità. L’individuazione e la prioritizzazione



di impatti, rischi e opportunità rilevanti e la successiva raccolta dei dati e informazioni hanno previsto la partecipazione di diversi responsabili di funzioni aziendali e della supervisione della funzione Corporate Sustainability Manager (CSM).

Non sono presenti “restatement” (revisioni) delle informazioni, in quanto è la prima rendicontazione di sostenibilità della società. La frequenza di redazione e presentazione del bilancio di sostenibilità di Datlas Group è annuale. Il bilancio di sostenibilità 2024 non è stato sottoposto a revisione indipendente esterna.

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

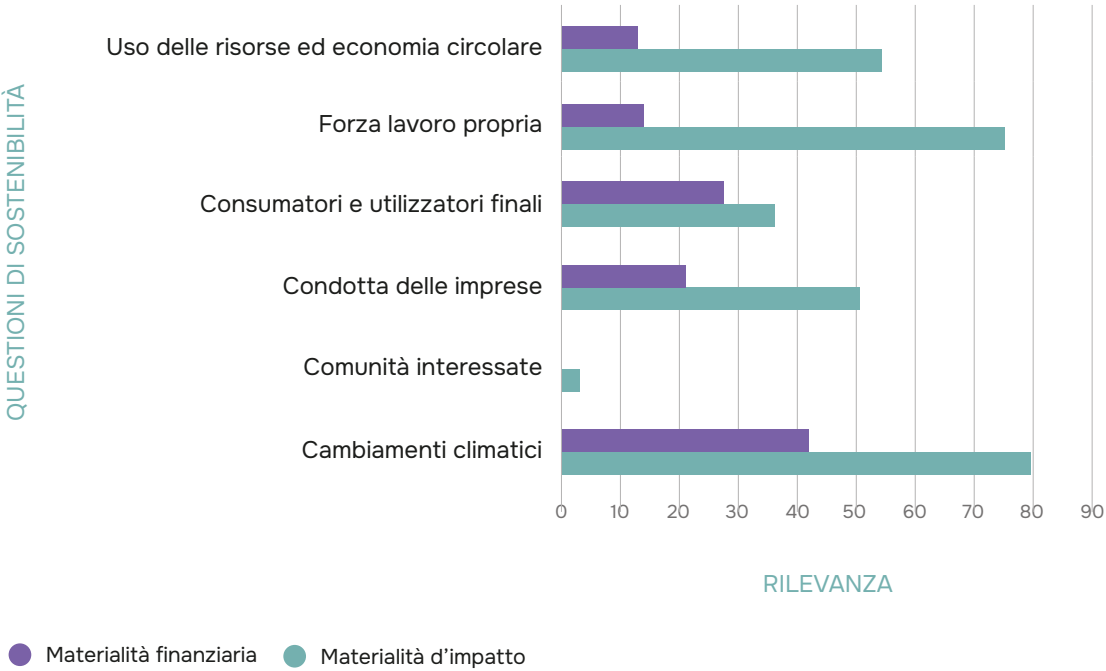




Doppia materialità e risultati

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

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



Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza <sup>13</sup>
Cambiamenti climatici Adattamento ai cambiamenti climatici	Rischio di eventi atmosferici estremi acuti e/o cronici dovuti ai cambiamenti climatici (tra cui inondazioni, frane, ecc.) che potrebbero provocare danni allo stabilimento produttivo, alle attrezzature e agli uffici, con conseguente aumento dei costi operativi per il ripristino delle strutture colpite, la riparazione delle attrezzature, la manutenzione ordinaria/straordinaria, oltre a possibili interruzioni della produzione, l'adozione di misure di emergenza e la perdita di scorte.	Rischio		X			X		..
	Rischio di eventi atmosferici estremi acuti e/o cronici dovuti ai cambiamenti climatici che potrebbero provocare blackout prolungati con impatti sulla gestione della continuità operativa e, di conseguenza, ricadute negative sulla redditività e un incremento dei costi operativi.	Rischio		X			X		.
Cambiamenti climatici Mitigazione dei cambiamenti climatici	Lo sviluppo di un modello di misurazione e di monitoraggio dei consumi consente un uso più efficiente dell'energia e contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, in un'ottica di mitigazione delle cause dei cambiamenti climatici.	Impatto positivo attuale		X			X		.
	Il core business del Gruppo comporta un elevato consumo di energia perché prevede l'utilizzo di dispositivi elettronici, di server e un importante traffico di dati. Ciò impatta a livello ambientale in termini di produzione di emissioni.	Impatto negativo attuale		X			X		..
	Il processo di stampa comporta un elevato consumo di energia (macchine da stampa, un sistema di riscaldamento e raffreddamento per mantenere la giusta temperatura e umidità durante il processo). Ciò impatta a livello ambientale in termini di produzione di emissioni.	Impatto negativo attuale		X			X		..
	L'utilizzo di veicoli della flotta aziendale, comportando la combustione di carburante, genera un impatto negativo sull'ambiente e sulla salute pubblica in quanto provoca emissioni di gas a effetto serra.	Impatto negativo attuale		X			X		..

<sup>13</sup> Si segnala che un punto indica una bassa rilevanza, due punti una rilevanza media e tre punti un elevato livello di rilevanza. Non sono stati inclusi gli IRO classificati come “scarsamente rilevanti” in quanto non considerati materiali perché al di sotto della soglia di materialità.

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza <sup>14</sup>
Cambiamenti climatici <i>Mitigazione dei cambiamenti climatici</i>	L'utilizzo di veicoli da parte dei fornitori che gestiscono i servizi di spedizione e consegna dei documenti, comportando la combustione di carburante, genera un impatto negativo sull'ambiente e sulla salute pubblica in quanto provoca emissioni di gas a effetto serra.	Impatto negativo attuale			X		X		..
	In caso di trasferte di lavoro, per favorire una mobilità più sostenibile, viene incentivato l'utilizzo dei mezzi pubblici (ad esempio il treno) in modo da ridurre l'impatto ambientale associato agli spostamenti.	Impatto positivo attuale		X			X		•
	Rischio di transizione connesso al tema della mitigazione dei cambiamenti climatici. In un contesto di transizione ecologica in cui molte grandi aziende sono chiamate a rendicontare il loro contributo al raggiungimento di alcuni obiettivi di riduzione delle emissioni, Datlas, in quanto fornitore, potrebbe essere spinto dai propri clienti (che rendicontano lo Scope 3) o dal mercato stesso (investitori) a implementare azioni di riduzione delle emissioni e/o di rendicontazione delle stesse, con conseguente incremento dei costi operativi.	Rischio		X			X		..
	Opportunità connessa all'implementazione di azioni di mitigazione quali l'installazione di pannelli fotovoltaici e la scelta di acquistare energia prodotta da fonti rinnovabili. Il Gruppo potrebbe riscontrare una riduzione dei costi di approvvigionamento grazie all'auto-produzione di energia e potrebbe accrescere la propria spendibilità sul mercato con conseguenti effetti finanziari sulla redditività.	Opportunità		X			X		..
	L'utilizzo, nelle sedi Italiane, di energia proveniente da fonti rinnovabili mitiga l'impatto ambientale derivante dai consumi energetici e dalle emissioni di gas a effetto serra.	Impatto positivo attuale		X			X		..
Cambiamenti climatici <i>Energia</i>	L'utilizzo di energia elettrica e gas da fonti non rinnovabili genera un impatto negativo sull'ambiente in quanto provoca il consumo di risorse naturali e produzione di emissioni.	Impatto negativo attuale		X			X		..
	L'introduzione di una nuova centrale termica nella sede di San Martino ha consentito di efficientare il sistema di raffrescamento e riscaldamento e di ridurre i consumi energetici, con conseguente riduzione dell'impatto ambientale generato.	Impatto positivo attuale		X			X		..

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza <sup>14</sup>
Cambiamenti climatici <i>Energia</i>	Rischio connesso all'aumento del prezzo delle risorse energetiche (energia elettrica, gas, carburante) derivante anche dai cambiamenti normativi in atto in un contesto di transizione ecologica. L'incremento del prezzo dell'energia potrebbe causare un aumento delle spese operative.	Rischio		X			X		..
Uso delle risorse ed economia circolare <i>Afflussi di risorse compreso l'uso delle risorse</i>	Nell'ambito del processo di stampa (servizi di postalizzazione), l'impiego di materie prime selezionate e meno impattanti, quali carta certificata FSC, consente un consumo più responsabile di risorse naturali.	Impatto positivo attuale	X				X		...
	Il processo di stampa comporta l'utilizzo di elevate quantità di carta, determinando un conseguente e significativo impiego di risorse naturali.	Impatto negativo attuale	X				X		•
	Rischio di interruzione o rallentamento del ciclo produttivo a causa di una carenza nella disponibilità di materie prime, quali, ad esempio la carta.	Rischio	X					X	•
	Opportunità legata ai processi di digitalizzazione e alla possibilità di realizzare nuovi servizi per i clienti che potrebbero così ridurre ulteriormente la produzione di documentazione cartacea e l'attività di postalizzazione, con una sensibile riduzione delle materie prime utilizzate.	Opportunità	X					X	..
Uso delle risorse ed economia circolare <i>Rifiuti</i>	Le attività di postalizzazione comportano la generazione di rifiuti: toner esausti, scarti di produzione (carta non utilizzata, prodotti non conformi, ecc.), imballaggi. Questi materiali vengono raccolti e avviati alle appropriate procedure di smaltimento, nel rispetto delle normative vigenti.	Impatto negativo attuale		X		X			..
	Datlas conferisce le scatole di cartone al progetto ReLife e riutilizza parte dei bancali nelle aree verdi del polo di San Martino. Il recupero di questi materiali e prodotti consente di efficientare l'uso delle risorse e contenere la produzione dei rifiuti.	Impatto positivo attuale		X			X		•
	Il core business del Gruppo si basa sull'impiego di dispositivi elettronici, che sono soggetti a obsolescenza e generano rifiuti che richiedono un corretto smaltimento.	Impatto negativo attuale		X		X			..
Forza lavoro propria <i>Condizioni di lavoro</i>	L'implementazione dell'AI, pur generando un vantaggio in termini di efficienza di alcuni processi aziendali, potrebbe anche rendere necessario il ricollocamento di parte del personale o la perdita di alcuni posti di lavoro.	Impatto negativo potenziale		X				X	..



Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza <sup>14</sup>
Forza lavoro propria Condizioni di lavoro	Una maggiore attenzione alle tematiche di sostenibilità e una buona gestione degli impatti su ambiente e persone, in quanto espressione di una cultura aziendale e di valori in linea con l'accresciuta sensibilità di alcune categorie di lavoratori, potrebbero rappresentare un'opportunità per il Gruppo per attrarre e trattenere i migliori talenti. In questo modo si potrebbe mantenere un basso tasso di turnover con ricadute positive sui costi operativi.	Opportunità		X		X			•
	Rischio derivante dall'aumento costante della domanda di figure specializzate nel settore digitale, quali gli sviluppatori, i quali potrebbero essere attratti da offerte di lavoro più vantaggiose presso altre aziende, mettendo così a rischio la capacità da parte del Gruppo sia di attrarre nuove risorse che di avere un alto tasso di retention.	Rischio		X		X			•
	L'introduzione di premialità e misure di welfare aziendale, nonché la possibilità di usufruire dello smart-working, impattano positivamente sull'equilibrio vita-lavoro, sul benessere e sul grado di soddisfazione dei dipendenti.	Impatto positivo attuale		X			X		••
	La reperibilità (richiesta per i progetti di supporto al cliente) e i turni notturni (previsti nell'ambito delle attività di postalizzazione) possono incidere negativamente sul benessere dei lavoratori.	Impatto negativo potenziale		X			X		•
	La mancata vigilanza su un'adeguata applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza (compreso l'utilizzo di DPI) e la natura intrinseca del lavoro svolto nel centro stampa potrebbero contribuire al verificarsi di infortuni e all'insorgere di malattie professionali.	Impatto negativo attuale		X		X			•
	L'implementazione di politiche di controllo, prevenzione e monitoraggio dei rischi, la definizione di processi che identifichino i pericoli legati all'attività lavorativa, e la formazione continua in materia di salute e sicurezza, garantiscono la salvaguardia di lavoratori, la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e una riduzione degli infortuni e delle malattie professionali.	Impatto positivo attuale		X			X		••

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza <sup>14</sup>
Forza lavoro propria Condizioni di lavoro	Le attività di customer care svolte dal personale dei call center possono generare stress significativo e influire negativamente sul benessere psicofisico dei lavoratori.	Impatto negativo attuale		X			X		••
	Lo stress correlato alle attività di customer care svolte nei call center potrebbe esporre la società a un frequente turnover dei dipendenti.	Rischio		X			X		•
Forza lavoro propria - Parità di trattamento e di opportunità	Le attività di formazione e sviluppo delle competenze garantiscono maggiore professionalità e affidabilità del personale nonché coinvolgimento e motivazione dei dipendenti.	Impatto positivo attuale		X			X		••
	Sebbene vengano svolte attività formative, la mancanza di un piano strutturato non consente un'analisi precisa dei bisogni formativi, una definizione chiara di percorsi e obiettivi, una programmazione efficace, ecc.	Impatto negativo potenziale		X		X			•
	L'assenza di un'autovalutazione nel processo di performance review può compromettere l'equilibrio dei giudizi, inoltre, i lavoratori potrebbero sentirsi meno coinvolti nel percorso di crescita aziendale.	Impatto negativo potenziale		X			X		•
	All'interno del Gruppo sono presenti situazioni contrattuali che, in coerenza con la recente integrazione delle due società (Datlas e Selecta), andrebbero uniformate. Infatti, a fronte di medesime mansioni, essendo applicate diverse tipologie di CCNL, potrebbero verificarsi disparità di trattamento.	Impatto negativo potenziale		X		X			••
Consumatori e utilizzatori finali Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Poiché il Gruppo gestisce un elevato volume di dati sensibili, un'eventuale gestione non corretta o un attacco informatico potrebbero avere un impatto negativo sui clienti o sugli utenti finali, esponendo i loro dati al rischio di un uso improprio da parte di terzi.	Impatto negativo potenziale		X		X			•
	Il presidio e la gestione del Gruppo sulle tematiche relative alla riservatezza e alla sicurezza informatica garantiscono un rigoroso controllo e provvedono a creare una protezione efficace, sebbene non assoluta, dei dati sensibili trattati, tutelando al meglio i soggetti interessati.	Impatto positivo attuale		X		X			•••

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza <sup>14</sup>
Consumatori e utilizzatori finali <i>Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali</i>	La continua evoluzione normativa sulla gestione e riservatezza dei dati informatici, insieme alla crescente attenzione delle Autorità competenti, richiede un approccio flessibile e aggiornabile alla protezione dei dati personali e non personali dei clienti. Il mancato adeguamento espone l'impresa a rischi quali costi maggiori, sanzioni, complessità operativa, perdita di marginalità e danni reputazionali.	Rischio		X			X		•
	Il Gruppo si impegna per garantire che i propri servizi e prodotti siano utilizzabili dalle persone con disabilità, soprattutto visiva, rendendoli più inclusivi e accessibili.	Impatto positivo attuale		X		X			•
Consumatori e utilizzatori finali <i>Inclusione sociale dei consumatori</i>	Le attività di service design rendono più fruibili i servizi che i clienti del Gruppo mettono a disposizione degli utilizzatori finali, migliorandone l'esperienza.	Impatto positivo potenziale		X		X			•
	Rischio legato al rapporto con i clienti di cui il Gruppo è fornitore di servizi. Ad esempio, eventuali difficoltà di approvvigionamento di carta certificata e la conseguente impossibilità di soddisfare le richieste dei clienti rispetto a determinati standard qualitativi, potrebbero incidere sul rapporto con i clienti stessi e provocare tensioni o recessioni dai contratti.	Rischio			X		X		•
Consumatori e utilizzatori finali	Opportunità legata al rapporto con i clienti di cui il Gruppo è fornitore di servizi. La capacità di sfruttare il progresso dell'AI potrebbe portare allo sviluppo di nuove linee di business e all'ampliamento del pacchetto di servizi offerti, con conseguente consolidamento del rapporto con i clienti acquisiti e possibile ingresso di nuovi.	Opportunità			X		X		••
	La presenza di procedure di selezione dei fornitori che tengono in considerazione criteri ambientali e sociali e la richiesta di certificazioni contribuisce a garantire la gestione degli impatti ambientali e la tutela dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena di fornitura.	Impatto positivo attuale		X		X			••

Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza <sup>14</sup>
Condotta delle imprese <i>Gestione dei rapporti con i fornitori</i>	Il numero esiguo di audit svolti nei confronti dei fornitori influisce sulla effettiva capacità del Gruppo di verificare eventuali impatti su ambiente e persone generati lungo la catena del valore, ad esempio, carichi di lavoro eccessivi o violazioni delle norme in materia di SSL che toccano la forza lavoro di alcuni fornitori.	Impatto negativo attuale		X		X			••
	Una non corretta gestione dei termini di pagamento e dei crediti potrebbe generare difficoltà alle aziende fornitrici sia a livello di gestione del personale (retribuzioni) sia rispetto alla loro capacità di investimento.	Impatto negativo potenziale		X				X	•
	La presenza di procedure di pagamento dei fornitori e il costante monitoraggio dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali garantiscono la puntualità dei versamenti e contribuiscono ad assicurare la sopravvivenza delle piccole e medie imprese (PMI) che confidano in un flusso di cassa positivo per assicurare la propria gestione finanziaria.	Impatto positivo attuale		X		X			••
	Rischio connesso al verificarsi di anomalie nel processo di approvvigionamento (ad esempio interruzione di forniture, ecc.) che potrebbe causare ritardi nelle tempistiche con conseguente aumento dei costi operativi e di approvvigionamento, potenziali penali contrattuali, perdite di scorte, danni reputazionali e difficoltà nella gestione e pianificazione delle forniture.	Rischio		X			X		•
Condotta delle imprese <i>Corruzione attiva e passiva</i>	L'implementazione del modello 231, del canale di whistleblowing e la formazione svolta per rendere questi strumenti efficaci aiuta a contrastare i fenomeni della corruzione (attiva e passiva), tutelando il corretto agire aziendale e preservando la Società da eventuali ricadute reputazionali.	Impatto positivo attuale		X		X			••
	Il verificarsi di episodi di corruzione (attiva o passiva) potrebbe provocare sanzioni civili e/o penali, violazione dei diritti degli stakeholder, danni economici, mancanza di trasparenza nei processi decisionali e operativi e diffidenza da parte dei clienti.	Impatto negativo potenziale		X				X	•



Topic e subtopic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza <sup>14</sup>
Condotta delle imprese - Cultura d'impresa	La creazione del Gruppo mediante l'unione di due società distinte e non ancora pienamente integrate può generare difficoltà nel condividere e allineare i valori e le prassi aziendali.	Impatto negativo potenziale		X			X		•
	Rischio connesso all'incapacità dell'impresa di adattarsi a cambiamenti normativi o regolamenti restrittivi nel settore di riferimento, con conseguente aumento dei costi per l'adeguamento e l'operatività, potenziali sanzioni, aumento della complessità operativa, impatto negativo sulla marginalità e danni reputazionali in caso di non conformità.	Rischio	X				X		••
	Rischio connesso alla mancata o carente vigilanza rispetto alla commissione di illeciti e/o irregolarità da parte di soggetti appartenenti alla catena di fornitura con conseguente flessione degli utili a causa di una percezione negativa dell'immagine aziendale e di perdita di clienti e con potenziali costi legali e di remediation.	Rischio	X				X		•

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Datlas Group ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo di rendicontazione dal 01.01.2024 al 31.12.2024.
GRI 1 utilizzato	GRI 1 – Principi Fondamentali – 2021
Standard di Settore GRI pertinenti	Non risulta applicabile nessuno Standard di Settore GRI.

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Capitolo – Pagina)	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
INFORMATIVE GENERALI					
TiGRI 2 – Informativa Generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.1 Chi siamo			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.1 Chi siamo			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica			
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica			
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.3 Il business e le attività del Gruppo; 3.3 Integrità della condotta			
	2-7 Dipendenti	5.1 Il nostro impegno Annex			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	5.1 Il nostro impegno			
	2-9 Struttura e composizione della governance	3.1 Il nostro impegno Annex			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Attualmente non è presente una politica di selezione nella nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	3.1 Il nostro impegno			

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Capitolo – Pagina)	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
TiGRI 2 – Informativa Generali 2021	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	2.2 Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità; 3.2 Modello di Governance			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	3.2 Modello di Governance			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	3.2 Modello di Governance			
	2-15 Conflitti d’interesse	3.2 Modello di Governance			
	2-16 Comunicazione delle criticità	3.2 Modello di Governance			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Al momento, le conoscenze collettive del CdA si basano sui regolari aggiornamenti che avvengono durante gli incontri con il Comex.			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Non sono state definite procedure per la valutazione delle performance del massimo organo di governo rispetto alla gestione e al controllo degli impatti ESG.			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	5.1 Il nostro Impegno	a) e b)	Vincoli di riservatezza	Le norme riguardanti la remunerazione del massimo organo di governo sono riservate e non divulgabili.
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	5.1 Il nostro Impegno			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	5.1 Il nostro Impegno	b)	Informazioni non disponibili	La comparazione non è possibile in quanto si tratta del primo anno di rendicontazione.

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Capitolo – Pagina)	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
TiGRI 2 – Informativa Generali 2021	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder			
	2-23 Impegno in termini di policy	3.2 Modello di Governance			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	3.2 Modello di Governance			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	3.2 Modello di Governance			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	3.2 Modello di Governance			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	3.2 Modello di Governance			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	5.4 Salute e sicurezza			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.2 Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità			
	2-30 Contratti collettivi	5.1 Il nostro Impegno			
	TEMI MATERIALI				
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	2.2 Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità			
	3-2 Elenco di temi materiali	2.2 Relazione con gli stakeholder e analisi di materialità Nota Metodologica			
CAMBIAMENTI CLIMATICI					
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	6.1 Il nostro Impegno 4 Transizione Digitale			
GRI 302 Consumo di energia (2016)	302-1 Consumo di energia all’interno dell’organizzazione	6.1 Il nostro Impegno Annex			
GRI 305: Emissioni (2016)	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	6.1 Il nostro Impegno Annex			

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Capitolo – Pagina)	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI 305: Emissioni (2016)	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	6.1 Il nostro Impegno Annex			
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	6.1 Il nostro Impegno Annex	b) e c)	Informazioni non disponibili	
USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE					
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	6.2 Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici 4 Transizione Digitale			
GRI 306: Rifiuti (2020)	306-3 Rifiuti generati	6.2 Carbon footprint e lotta ai cambiamenti climatici Annex			
FORZA LAVORO PROPRIA					
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 Il nostro Impegno			
GRI 401: Occupazione (2016)	401-1 Assunzione di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	5.1 Il nostro Impegno Annex			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione salute e sicurezza	5.3 Diversità e Pari Opportunità			
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	5.3 Diversità e Pari Opportunità Annex			
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione per dipendente	5.2 Sviluppo professionale e talent management 5.3 Diversità e Pari Opportunità Annex	a)	Informazioni non disponibili	La suddivisione delle ore di formazione per genere e inquadramento è disponibile solo per la formazione in materia H&S
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	5.2 Sviluppo professionale e talent management			
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Annex			

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Capitolo – Pagina)	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Annex			
COMUNITÀ INTERESSATE					
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.4 Salute e sicurezza			
CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI					
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.3 Integrità della condotta 4 Transizione Digitale			
CONDOTTA DELLE IMPRESE					
GRI 3 – Temi Materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.2 Modello di Governance			





[www.datlasgroup.com](http://www.datlasgroup.com)



∞ DATLAS