

# **TXT e-solutions S.p.A.**

## **DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO**

**al 31 dicembre 2018**

**ai sensi del D.Lgs. 254/2016**

## Indice

<b>1 CONTESTO DI RIFERIMENTO</b> .....	3
a) Messaggio del Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	3
b) Premessa .....	3
c) L'anno in breve .....	4
d) Informazioni societarie .....	4
e) Perimetro di rendicontazione .....	5
f) Stakeholder.....	5
g) Analisi di materialità.....	6
<b>2 ANALISI DEI RISCHI</b> .....	8
a) Definizione dei rischi.....	8
b) Rischio ambientale .....	8
c) Rischio sociale – attinente al personale – rispetto dei diritti umani.....	10
d) Rischio corruzione .....	11
<b>3 IL MODELLO AZIENDALE DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA'</b> .....	14
a) Il modello aziendale.....	14
b) Gli organi sociali.....	15
c) Mission e valori.....	15
d) L'Etica del Gruppo .....	16
<b>4 LE POLITICHE PRATICATE ED I RISULTATI CONSEGUITI</b> .....	18
a) Le persone come risorse di TXT .....	18
b) Diversità e inclusione .....	22
c) Salute e sicurezza.....	22
d) Energia ed emissioni .....	24
e) Rispetto delle norme e dei regolamenti.....	27
f) L'impegno di TXT per la comunità.....	27
g) Certificazioni .....	28
<b>5 APPENDICE</b> .....	29
a) Nota metodologica.....	29
b) Content Index .....	32
<b>RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE</b> .....	36

## 1 CONTESTO DI RIFERIMENTO

### a) Messaggio del Presidente del Consiglio di Amministrazione

L'introduzione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (di seguito anche "DNF" o "Dichiarazione Non Finanziaria"), in attuazione del D.Lgs. 254/2016, ha spinto gli amministratori e il management aziendale a porre ancora più attenzione agli impatti economici, sociali ed ambientali, interni ed esterni, che l'attività del Gruppo genera nel breve, medio e lungo periodo.

I mutati e mutanti scenari socioeconomici nazionali ed internazionali impongono a tutti gli operatori una visione strategica che sia sempre più inclusiva delle tre dimensioni, al fine di salvaguardare le aspettative di tutti gli stakeholder e garantire continuità.

Il piano di sviluppo del Gruppo TXT è quindi incentrato oltre che alla conduzione responsabile del business, anche al contributo attivo nella prosperità dell'ambiente in cui opera a beneficio di tutti i suoi stakeholder.

*(Alvise Braga Illa – Presidente del Consiglio di Amministrazione)*

### b) Premessa

Il D.Lgs. 254/2016 dà attuazione alla direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014 per quanto riguarda "la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni".

TXT e-solutions S.p.A. (di seguito "TXT") rientra nella definizione di soggetto obbligato alla redazione della Dichiarazione Non Finanziaria consolidata per l'esercizio 2018 in quanto:

- "Società madre" di "un gruppo di grandi dimensioni" quotato alla Borsa Valori di Milano (segmento Star) inquadrabile quindi come Ente di Interesse Pubblico (EIP);
- il Gruppo TXT (TXT e-solutions S.p.A. e società consolidate integralmente) ha avuto, in media, durante l'esercizio finanziario corrente un numero di dipendenti superiore a cinquecento; al 31 dicembre 2018 un totale attivo dello stato patrimoniale superiore a 20 milioni di Euro D.Lgs. 254/2016.

La presente Dichiarazione Non Finanziaria è stata redatta in conformità al D.Lgs. 254/2016 e s.i.. La nota metodologica (paragrafo 4.a) illustra i principi adottati per la redazione del presente documento e rappresentati dai *GRI Standards* pubblicati dal *Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI") nel 2016.

### c) L'anno in breve

Il Gruppo TXT nel 2018 ha operato attraverso due Divisioni:

- **TXT Aerospace, Aviation & Automotive:** focalizzata sul software per il settore aerospaziale, aeronautico e automobilistico, dove offre prodotti specifici e servizi di ingegneria specialistici;
- **TXT Fintech:** si concentra su servizi legati al testing ed alla qualità del software per le aziende del settore bancario.

Txt e-solutions è leader internazionale nella fornitura di prodotti software e soluzioni strategiche in mercati dinamici che richiedono elevata specializzazione e capacità di innovazione. TXT è focalizzata sul software per il settore aerospaziale, aeronautico e automobilistico, dove offre prodotti specifici e servizi di ingegneria specialistici, e sul settore bancario, nel quale si concentra su servizi legati al testing ed alla qualità de software. Quotata alla Borsa di Milano dal luglio 2000 ed inserita nel segmento Star, Txt ha sede in Milano e uffici in Italia, Germania, Francia, UK, Svizzera e Stati Uniti.

Nella seconda metà del 2018 sono state acquisite due società del settore Fintech: Cheleo srl e TXT Risk Solutions srl (ex T3M srl). La prima è una società con ricavi di circa 3mln di euro e 25 dipendenti, mentre la seconda è una startup con due soci di capitale ed 1 dipendente e non ha generato ricavi nel periodo. Le due società si occupano di sviluppo di soluzioni software per le aziende del settore bancario e parabancario. Entrambe sono state escluse dal perimetro di rendicontazione, così come specificato nel successivo paragrafo d).

Informazioni dettagliate sull'attività svolta da TXT e dalle sue controllate, sull'andamento dell'esercizio e sui risultati raggiunti a livello di performance economico-finanziaria sono fornite nella sezione della Relazione Finanziaria Annuale.

I dati relativi al 2017, utilizzati nel confronto con il 2018, sono relativi all'attività Continued operations definite nella DNF del 2017, che si riporta di seguito: *Divisione TXT Next, con attività in Italia, Germania, USA, Svizzera, UK e Francia (queste due ultime con società costituite in ottobre 2017);*

Analogamente, le **Discontinued operations** fanno riferimento alla Divisione TXT Retail, ceduta.

### d) Informazioni societarie

La capogruppo TXT e-solutions S.p.A. è un ente giuridico organizzato secondo l'ordinamento della Repubblica Italiana. Le azioni ordinarie di TXT sono quotate sul circuito telematico della Borsa di Milano – MTA – Segmento STAR. La sede legale è a Milano in via Frigia 27.

TXT non aderisce ad associazioni di categoria.

Non si segnalano cambi rilevanti nel Gruppo avvenuti nel 2018.

#### e) Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione, coerentemente con quanto richiesto dal Decreto, coincide con quello del Bilancio Consolidato (ad eccezione di quanto di seguito dettagliato) e include la capogruppo TXT e-solutions S.p.A. e le controllate PACE GmbH (Germania), TXT Next Sarl, TXT Next Ltd, TXT e-solutions Sagl, PACE America Inc..

Le società TXT Next Sarl, TXT Next Ltd, TXT e-solutions Sagl, PACE America Inc. sono state escluse dall'ambito di rendicontazione ambientale in coerenza con le disposizioni dell'art. 4 del D.Lgs. 254/2016, secondo il quale la Dichiarazione consolidata può portare ad escludere dalla Dichiarazione quelle società che, se pure incluse nell'area di consolidamento contabile, non risultano necessarie al fine di comprendere l'attività del Gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e l'impatto prodotto dall'attività stessa. Infatti, gli impatti socio-economici ed ambientali di tali società, non sono ritenuti significativi in ragione della scarsa incidenza in termini di numero di dipendenti (21) e tipologia di attività (non produttive).

Inoltre, nella Dichiarazione Non Finanziaria 2018 non si è tenuto conto delle società acquisite nel corso del 2018, in base a quanto previsto dalla relazione illustrativa al regolamento di attuazione del D.lgs. 254/2016 di Consob, §2.6.

#### f) Stakeholder

Gli stakeholder rappresentano le persone e le organizzazioni riconosciuti come "portatori di interessi" nei confronti delle iniziative, economiche e non, di TXT: essi infatti ruotano intorno all'azienda e sono interessati ai suoi servizi e agli effetti della sua azione produttiva. TXT ha identificato come rilevanti i seguenti gruppi di stakeholder:

- **Clienti**  
Costituiscono il patrimonio (*asset*) principale del Gruppo, includono società aeronautiche, costruttori di componenti di aerei, compagnie aeree, società automobilistiche, high-tech, banche e finanziarie nazionali ed internazionali.
- **Dipendenti e collaboratori**  
Rappresentano la forza e l'eccellenza del Gruppo in quanto costituiscono la fonte delle risorse professionali, tecniche e operative oggetto dell'attività della Società. TXT riconosce l'importanza di stabilire e mantenere relazioni di lungo termine basate sulla lealtà e sulla fiducia.
- **Finanziatori (banche e azionisti)**  
L'obiettivo primario del Gruppo è la creazione di valore per la Società e i propri azionisti, mediante il perseguimento di obiettivi di crescita redditizia nel lungo termine.
- **Comunità locali**  
TXT considera la comunità locale un importante stakeholder in quanto su di essa ricadono gli impatti positivi e negativi del proprio business. Per tale motivo, TXT si preoccupa di ridurre nella maggior misura possibile qualsiasi impatto negativo e incrementare gli impatti positivi attraverso il progresso tecnologico, lo sviluppo di conoscenze e competenze, la crescita

dell'occupazione e il sostegno finanziario ad alcune attività sociali.

- **Gruppi di interesse di settore o locali**

È impegno di TXT informare in modo tempestivo, chiaro, completo e trasparente gli interlocutori sulla propria attività e andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, garantendo così una corretta concorrenza e rispettando le norme vigenti.

- **Fornitori**

L'elevato valore dei servizi di TXT si basa anche su selezionate relazioni con i fornitori, improntate alla ricerca del massimo vantaggio competitivo. I fornitori sono selezionati in base alla loro capacità di garantire beni e servizi di elevato livello qualitativo.

Il Codice Etico, consultabile online (<https://www.txtgroup.com/governance/articles-of-association-and-policies/>), descrive in maniera dettagliata e completa le relazioni tra TXT ed i propri portatori di interesse.

TXT considera importante comprendere esigenze, richieste ed aspettative degli Stakeholder e rispondere in modo opportuno. La Società ha attivato un processo strutturato per classificare gli Stakeholder secondo il loro livello di interesse nelle attività dell'organizzazione e secondo la capacità di influenzare la Società nelle scelte.

La Società ha quindi costruito una matrice e ha posizionato ciascun Stakeholder, in una scala di importanza da 1 a 5, rispetto alle due variabili: *influenza sull'azienda* e *interesse nell'azienda*.

Nel corso del 2018 non sono emerse tematiche particolari da parte degli stakeholder nei confronti del Gruppo.

### g) Analisi di materialità

In accordo col D.Lgs. 254/2016 e con altre fonti<sup>1</sup>, TXT ha individuato i temi attraverso i quali può essere assicurata la comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta sui temi non finanziari indicati nel Decreto.

Con lo scopo di individuare i temi rilevanti per l'azienda, TXT ha realizzato alcune analisi volte a comprendere le principali pressioni provenienti dai propri portatori di interesse e le priorità aziendali con riferimento ai cinque ambiti del D. Lgs 254/2016 (ambientale, sociale, attinente al personale, al rispetto dei diritti umani, e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva), considerando un mix di parametri sia interni che esterni al Gruppo. Nello specifico, le analisi realizzate per individuare i

---

<sup>1</sup> Si veda, ad esempio, la Relazione illustrativa di Consob del 19-1-2018 al "Regolamento di attuazione del D.lgs. 30 dicembre 2016, n. 254 relativo alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario".

principali aspetti legati ai cinque ambiti del D. Lgs 254/2016 su cui l'azienda investe risorse e pone maggiore attenzione, sono le seguenti:

- Analisi dei trend di sostenibilità a livello globale: principali aspetti non finanziari presi in considerazione dalle autorità di regolamentazione dei mercati che hanno pubblicato linee guida per il reporting di sostenibilità, dai rating di sostenibilità, dalle organizzazioni internazionali;
- Analisi delle prassi di settore: aspetti non finanziari evidenziati come rilevanti nel settore di appartenenza di TXT;
- Analisi delle priorità aziendali: attraverso interviste con i responsabili aziendali di riferimento e l'analisi dei principali documenti aziendali; Il risultato finale di questa analisi di materialità ha permesso di identificare gli aspetti non finanziari maggiormente rilevanti per TXT e, pertanto, oggetto di rendicontazione all'interno della Dichiarazione non finanziaria.

I temi individuati relativi a questi ambiti sono oggetto di monitoraggio non solo ai fini della Dichiarazione non finanziaria ma preesistenti nel sistema di governance aziendale; a tal riguardo si rimanda ai documenti consultabili sul sito del Gruppo TXT [www.txtgroup.com](http://www.txtgroup.com), ovvero:

- Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari
- Codice Etico
- Politica per la prevenzione della corruzione
- Modello Organizzativo 231/2001
- Politica ambientale

L'analisi effettuata per la DNF 2017 è stata aggiornata nel 2018 per riflettere l'andamento del business aziendale, le aspettative dei propri stakeholder e il contesto di operatività. Tale aggiornamento ha portato all'individuazione del nuovo tema materiale "Customer Privacy". La seguente tabella illustra gli aspetti rilevanti individuati e rendicontati, suddivisi per GRI Standard utilizzato:

<b>Descrizione dell'aspetto</b>	<b>GRI Standard</b>
Anticorruzione	<b>GRI 205</b>
Comportamenti anti-competitivi	<b>GRI 206</b>
Energia	<b>GRI 302</b>
Emissioni	<b>GRI 305</b>
<i>Compliance</i> ambientale	<b>GRI 307</b>
Occupazione	<b>GRI 401</b>
Salute e sicurezza sul lavoro	<b>GRI 403</b>
Formazione ed educazione	<b>GRI 404</b>
Rispetto della diversità e delle pari opportunità	<b>GRI 405</b>
Comportamenti non discriminatori	<b>GRI 406</b>
Contributi politici	<b>GRI 415</b>
Customer privacy	<b>GRI 418</b>
<i>Compliance</i> socioeconomica	<b>GRI 419</b>

Una riflessione mirata è stata effettuata sulla catena della fornitura (supply chain) in quanto i prodotti e servizi venduti da TXT sono prevalentemente frutto di attività svolte da personale interno. Non esistono fornitori strategici per TXT, ovvero tali da condizionarne le scelte o il modello di business in maniera rilevante. Per questo motivo anche la catena di fornitura è rappresentata, in larga misura, da fornitori di commodities/utilities, in particolare provider dei servizi di connettività e di hardware/software. Questo assunto ha indirizzato il management a non considerare, come rilevanti,

gli aspetti di rendicontazione GRI strettamente legati alla supply chain. In generale, ad oggi non sono stati individuati temi con impatti rilevanti su entità esterne al Gruppo.

## 2 ANALISI DEI RISCHI

TXT e-solutions S.p.A. è dotata di un Comitato per il controllo e i rischi che svolge la propria attività in modo autonomo e indipendente per la salvaguardia dell'integrità aziendale.

Tra le funzioni svolte, il Comitato supporta il Consiglio di amministrazione nelle attività relative al Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Periodicamente verifica l'adeguatezza del Sistema e il suo funzionamento assicurando che i principali rischi aziendali siano identificati, gestiti in modo adeguato e che siano compatibili con gli obiettivi strategici della Società.

Annualmente TXT predispone un'analisi dei rischi di compliance, finanziari, operativi e strategici declinata all'interno delle funzioni aziendali e delle relative aree tematiche che evidenzia le attività a rischio e definisce le azioni di monitoraggio e controllo necessarie.

Inoltre, alla luce del Decreto Legislativo 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle società, nel 2008 TXT ha approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo 231" per rendere il più possibile efficienti e coerenti i controlli e le procedure adottate all'interno del gruppo. Il documento include al suo interno anche il Codice Etico con regole e principi vincolanti per consiglieri, dipendenti, consulenti, collaboratori esterni e fornitori.

Le attività svolte dal Comitato Controllo e Rischi sono integrate dalle ulteriori attività, analisi, procedure e azioni svolte da altri dipartimenti in ambito ambientale e sociale, come di seguito descritto.

### a) Definizione dei rischi

All'interno della propria attività di business TXT identifica e analizza i seguenti rischi di natura non finanziaria:



### b) Rischio ambientale

TXT svolge la propria attività di sviluppo software e servizi informatici preoccupandosi di migliorare la propria efficacia rispetto ai temi ambientali e alla normativa ambientale applicabile per prevenire



l'inquinamento e ridurre al minimo gli impatti negativi sull'ambiente. TXT ha individuato come significativi i seguenti aspetti ambientali e i rischi ad essi connessi: consumo energetico, emissioni in atmosfera e compliance ambientale.

Ambiti D.Lgs. 254/2016	Rischio identificato	Descrizione del rischio
Ambiente	RISCHIO POTENZIALE LEGATO AL LIMITATO LIVELLO DI CONTROLLO DEL GRUPPO SUGLI INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	I consumi energetici rappresentano il principale aspetto con risvolti ambientali di TXT. L'assenza di un programma di efficientamento dei consumi, dovuto anche all'impossibilità di agire in modo approfondito sugli edifici in quanto locatari, potrebbe non permettere al Gruppo di beneficiare di una riduzione dei costi operativi e di riduzione delle proprie emissioni atmosferiche.
	RISCHIO POTENZIALE LEGATO ALL'ASSENZA DI PROGRAMMI DI GESTIONE E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA	Per il Gruppo TXT, le emissioni di gas ad effetto serra sono legate principalmente ai consumi energetici ed ai business travel.
	RISCHIO POTENZIALE LEGATO AL MANCATO RECEPIMENTO DELLA NORMATIVA AMBIENTALE	In un contesto in continua evoluzione, alle aziende è richiesto un regolare monitoraggio e adeguamento normativo in ambito ambientale. L'assenza di una specifica funzione e/o di un referente designato in materia di compliance ambientale potrebbe esporre il Gruppo TXT al mancato ottemperamento degli obblighi di conformità.

La salvaguardia dell'ambiente è garantita dall'adozione di comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti, ad ogni livello, per monitorare e migliorare continuamente le proprie attività a protezione dell'ambiente e per ridurre le varie forme d'inquinamento. TXT intende prevenire, mitigare e gestire i suddetti rischi con la definizione e l'applicazione della Politica ambientale attraverso le seguenti azioni:

Azioni
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestire in modo responsabile il consumo di energia elettrica, di gas e di acqua, con l'obiettivo di ridurre i consumi.</li> <li>• Utilizzare tecnologie di teleconferenza e videoconferenza quando fattibili in alternativa ai viaggi, come contributo alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>.</li> <li>• Promuovere l'uso di materiali riciclati, per quanto possibile nel corso delle attività;</li> <li>• Prestare attenzione al consumo di carta riducendo o eliminando, quando possibile, le stampe;</li> <li>• Integrare considerazioni di carattere ambientale nei processi di approvvigionamento.</li> <li>• Prestare attenzione alle nuove opportunità di riduzione, ottimizzazione, riciclo e riutilizzo dei rifiuti.</li> </ul>

TXT si impegna per il successo di questa politica e individua nella propria struttura una funzione di sorveglianza e promozione in tema di politica ambientale che garantisca il rispetto delle leggi e dei regolamenti ambientali applicabili in tutti i Paesi in cui opera il gruppo e che richiede ai dipendenti di segnalare eventuali non conformità per implementare un adeguato follow-up.

c) **Rischio sociale – attinente al personale – rispetto dei diritti umani**

I rischi sociali variano a seconda della classe sociale, del genere, dell'età, ma anche a seconda dei contesti. All'interno del Gruppo TXT la protezione della popolazione dai rischi sociali è il principale obiettivo delle politiche di welfare e dei progetti avviati.

TXT ha individuato come rilevanti le seguenti tematiche sociali e i rischi ad esse connessi: occupazione, formazione ed educazione, rispetto delle diversità e pari opportunità, comportamenti non discriminatori, salute e sicurezza sul lavoro, comportamenti anti-competitivi, compliance socio-economica, contributi politici.

Ambiti D.Lgs. 254/2016	Rischio identificato	Descrizione del rischio
Gestione del personale	RISCHIO POTENZIALE LEGATO ALLA INCAPACITA' DI ATTRARRE PERSONALE QUALIFICATO E COMPETENTE	Per il Gruppo TXT è fondamentale attrarre personale qualificato e aggiornato in modo da garantire servizi e prodotti software di qualità e professionalità nel comportamento dei dipendenti. L'incapacità di attrarre e trattenere risorse qualificate potrebbe avere effetti negativi sulle performance attuali e future del Gruppo.
	RISCHIO POTENZIALE CONNESSO AL DETERIORAMENTO DELLE COMPETENZE E DEL LIVELLO DI QUALITÀ DEL PERSONALE	Per il Gruppo TXT è fondamentale curare il continuo aggiornamento tecnico e professionale del proprio personale. L'efficacia dei piani di formazione risulta quindi molto importante per il Gruppo. Una riduzione del livello di qualità dell'output e l'inadeguatezza dei programmi di formazione potrebbe avere effetti negativi sulle performance attuali e future del Gruppo.
	RISCHIO POTENZIALE LEGATO ALLA POSSIBILITÀ CHE IL GRUPPO NON SIA CONFORME A LEGGI E/O REGOLAMENTI IN MATERIA DI DIVERSITÀ (ANCHE FUTURI)	Un inadeguato livello di attenzione del Gruppo relativamente alla diversità in azienda potrebbe portare TXT a non cogliere la ricchezza derivante dal contributo di risorse diversificate per esperienze, profili professionali, culture e generi e a non essere preparata a rispondere ad un eventuale normativa o regolamentazione in materia.

	RISCHIO POTENZIALE CONNESSO A PRATICHE DISCRIMINATORIE COMMESSE DAI DIPENDENTI	Il limitato livello di presidio del Gruppo rispetto alla gestione di eventuali episodi di discriminazione, potrebbe aumentare il rischio che i dipendenti adottino comportamenti discriminatori e causare degli effetti negativi operativi e reputazionali per il Gruppo.
	RISCHIO POTENZIALE LEGATO ALLA NON CONFORMITÀ CON LA LEGISLAZIONE VIGENTE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA	Il mancato rispetto della normativa applicabile in tema di salute e sicurezza sul lavoro potrebbe comportare rischi per la salute dei propri dipendenti e collaboratori e non conformità regolamentari, con effetti negativi sul Gruppo anche in termini finanziari e reputazionali.
Sociale	RISCHIO POTENZIALE LEGATO ALL'APPLICAZIONE DI PRATICHE COMPETITIVE SLEALI	Il Gruppo TXT, operando in un mercato altamente competitivo, è potenzialmente esposto ad azioni e comportamenti anti-competitivi da parte dei concorrenti. Allo stesso tempo, eventuali danni reputazionali e finanziari per il Gruppo potrebbero scaturire da pratiche commerciali non in linea con i valori etici aziendali o con le normative in materia di concorrenza sleale.

Il monitoraggio, la gestione e la mitigazione dei rischi sociali si concretizzano nelle seguenti azioni:

Azioni
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborazione con le università locali per la formazione degli studenti e l'inserimento nel mondo del lavoro</li> <li>• Approvazione ed applicazione della Diversity Policy of the Board of Directors</li> <li>• Approvazione ed applicazione della Diversity Policy of the Statutory Auditors</li> <li>• Abbattimento barriere architettoniche</li> <li>• Progetto Università Cattolica di inserimento nel mondo del lavoro di studenti con disabilità</li> <li>• Finanziamenti per lo sviluppo di programmi di studio e collaborazioni con le università del settore informatico</li> <li>• Programmi di Welfare garantiti dal CCNL Metalmeccanico</li> <li>• Polizze sanitarie aggiuntive ed estese al nucleo familiare</li> <li>• Promozione del senso di appartenenza e del benessere dei lavoratori</li> <li>• Eventi ricreativi</li> <li>• Prevenzione stress da lavoro correlato</li> <li>• Smartworking</li> <li>• Flessibilità oraria</li> </ul>

#### d) Rischio corruzione

TXT adotta un approccio di ferma e assoluta proibizione nei confronti di qualsiasi forma di corruzione. La Politica Anti-Corruzione si applica a tutto il personale delle varie società del Gruppo TXT che dovrà osservare gli standard più elevati di correttezza nel comportamento e integrità morale per evitare situazioni in cui sia i soggetti apicali sia i partners siano, o possano apparire, in conflitto con i propri interessi, rispetto agli obblighi contrattuali o fiduciari legati alla loro posizione.

Il Codice Etico aziendale definisce con chiarezza e trasparenza i principi di deontologia aziendale ritenuti di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo, e quindi per il successo dell'impresa stessa.

In seguito all'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231 del 2001, TXT si è dotata di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione finalizzato a delineare, con chiarezza e trasparenza, la specifica struttura organizzativa, gestionale e di controllo, nonché a renderla conforme alle disposizioni contenute nel Decreto e idonea a prevenire la commissione di reati; è stato, inoltre, designato un "Organismo di Vigilanza" con il compito di vigilare sull'applicazione del Modello.

La lotta alla corruzione è compito di ogni destinatario del Codice Etico e del Modello Organizzativo non solo al fine di evitare qualsiasi atto illecito o reato, ma anche al fine di garantire la massima qualità e il giusto compenso per i servizi e i beni erogati e/o richiesti. Per questo motivo i rapporti di TXT con clienti, fornitori, Istituzioni Pubbliche e ogni Pubblica Amministrazione sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione. Viene rifiutato qualsiasi comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva o idonea a pregiudicare i principi espressi nel Codice Etico Aziendale.

Ambiti D.Lgs. 254/2016	Rischio identificato	Descrizione del rischio
Lotta alla corruzione	RISCHIO POTENZIALE LEGATO AL VERIFICARSI DI EPISODI DI CORRUZIONE (SIA ATTIVA CHE PASSIVA)	Il Gruppo TXT stringe regolarmente rapporti commerciali con altre società. Questo può rappresentare un rischio potenziale di esposizione dei propri dipendenti ad episodi di corruzione, sia attiva che passiva.

Il monitoraggio, la gestione e la mitigazione dei rischi sociali si concretizzano nelle seguenti azioni:

Azioni
<ul style="list-style-type: none"> <li>• È vietato accordare vantaggi di qualsiasi natura (denaro, promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera, Partners, o di loro prossimi congiunti, rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale o che possa comunque influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda.</li> <li>• È vietato distribuire omaggi e compiere atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, incaricati di pubblico servizio e dipendenti di Partners, se non nei limiti di un modico valore e comunque tale da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretato, da un osservatore imparziale, come finalizzato ad acquisire vantaggi in modo improprio.</li> <li>• È vietato ricevere danaro, doni o qualsiasi altra utilità o accettarne la promessa, da chiunque intenda entrare in rapporto con la Società e voglia conseguire indebitamente un trattamento più favorevole di quello dovuto.</li> <li>• La Società non può assumere i dipendenti della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, di ogni qualifica o livello, il loro coniuge e i di lui parenti, ovvero i loro ascendenti, discendenti, fratelli, sorelle, zii, nipoti, ovvero ex impiegati, nei tre anni successivi al compimento di un atto di competenza di uno dei predetti soggetti da cui sia derivato un vantaggio per la Società, qualora ciò sia diretto all'ottenimento di un ingiusto profitto per la stessa.</li> </ul>

- Qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato nel Paese di riferimento, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne. Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito, e abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente e concesso ufficialmente ad entità societarie, dietro presentazione della documentazione di supporto. È vietato promettere o erogare benefits o altri analoghi incentivi commisurati al conseguimento di obiettivi basati su target di performance palesemente immotivati ed irraggiungibili.
- È vietato effettuare prestazioni in favore dei Collaboratori Esterni e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, nonché riconoscere compensi in favore dei medesimi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale.
- Nessun pagamento oltre euro 1.000 può essere effettuato in contanti sia in Italia sia all'Estero.
- Ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata nell'ambito di operazioni che rientrino nelle aree sensibili ai fini della Politica anticorruzione, deve essere sottoscritto da o riconducibile a chi lo ha formato. Ogni documento deve essere conforme alla normativa vigente.

Inoltre, TXT non svolge attività con le amministrazioni pubbliche e nei Paesi in via di sviluppo, ma prevalentemente in Paesi occidentali e ad elevato tasso di industrializzazione.

TXT monitora e gestisce il rischio di atti di corruzione, conflitto di interessi e altri illeciti di governo societario definendo la propria politica per la prevenzione della corruzione, dei conflitti di interessi e di altri illeciti di governo societario e prevedendo l'istituzione di una procedura e di attività formative e informative.

La politica anticorruzione mira a proteggere il patrimonio, le persone e gli obiettivi aziendali mediante un approccio più ampio:

- fornisce indicazioni atte a individuare il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- indica le regole di attuazione e di controllo per il rispetto della legalità e integrità;
- invita i dipendenti ad adeguare ogni propria condotta o procedura;
- riconosce il piano di prevenzione della corruzione come imprescindibile atto programmatico.

Nel 2018 non sono stati accertati episodi di corruzione.

## **3 IL MODELLO AZIENDALE DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA'**

### a) Il modello aziendale

Come ampiamente descritto all'interno della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2018, TXT ha definito un sistema articolato ed omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa sia i rapporti con gli stakeholder, in particolare con gli azionisti, che risultano conformi agli standard più evoluti di Corporate Governance.

Il Consiglio ha adottato un modello di Corporate Governance in linea con i principi contenuti nel Codice di Autodisciplina, con l'obiettivo di garantire una corretta e trasparente informativa societaria e di creare valore per gli azionisti attraverso un adeguato funzionamento della Società.

La società è dotata dei seguenti organi sociali:

- Assemblea dei soci
- Consiglio di Amministrazione
- Comitato per la Remunerazione
- Comitato per il Controllo e Rischi
- Comitato Parti Correlate
- Collegio Sindacale

L'Assemblea dei soci ("Assemblea"), regolarmente costituita, è l'organo che esprime con le sue deliberazioni la volontà sociale. Le deliberazioni da essa prese in conformità della legge e dello Statuto vincolano tutti i soci, compresi quelli assenti o dissenzienti.

Il Consiglio di Amministrazione ("Consiglio") è l'organo cui compete in via esclusiva la gestione dell'impresa. Esso è nominato ogni tre anni dall'Assemblea. Il Consiglio nomina nel suo ambito un Presidente e l'Amministratore Delegato di cui determina i poteri.

Nel 2018 il Consiglio di TXT ha adottato le Politiche sulla diversità del Consiglio stesso e del Collegio Sindacale. Esse descrivono le caratteristiche ottimali della composizione del Consiglio e del Collegio Sindacale affinché esso possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, assumendo decisioni che possano concretamente avvalersi del contributo di una pluralità di qualificati punti di vista, in grado di esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse.

Il Comitato per la Remunerazione è un organo istituito all'interno del Consiglio ed ha funzioni consultive e propositive. In particolare, esprime pareri e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla determinazione del trattamento economico spettante agli amministratori esecutivi ed al management della società con responsabilità strategiche.

Il Comitato per il Controllo e Rischi è un organo istituito all'interno del Consiglio che valuta l'adeguatezza del sistema di controllo interno e gestione dei rischi ed esprime il proprio parere sulle procedure di controllo.

Il Comitato Parti Correlate è un organo istituito all'interno del Consiglio che valuta sull'interesse della Società al compimento di Operazioni con Parti correlate, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni.

Il Collegio Sindacale è organo avente funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto e di controllo sulla gestione. Esso non ha funzioni di controllo contabile, che spetta alla Società di revisione iscritta nello speciale albo, che è organo di controllo esterno alla Società. Alla Società di Revisione compete di verificare, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili nonché la verifica che il bilancio d'esercizio e consolidato corrispondano alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e che tali documenti contabili siano conformi alle norme che li disciplinano.

## b) Gli organi sociali

Azionisti (con partecipazioni superiori al 3% al 31 dicembre 2018):

- Laserline SpA
- Alvise Braga IIIa
- Kabouter Management LLC
- Mercato

Consiglio di Amministrazione:

- Alvise Braga IIIa: Presidente
- Enrico Magni: Amministratore Delegato
- Marco Edoardo Guida: Amministratore Delegato
- Paolo Matarazzo: Consigliere
- Fabienne Anne Dejean Schwalbe: Consigliere indipendente
- Valentina Cogliati: Consigliere indipendente
- Stefania Saviolo: Consigliere indipendente

Dei suddetti componenti, l'87% è ricompreso nella fascia di età superiore ai 50 anni.

Collegio sindacale:

- Mario Basilico: Presidente
- Luisa Cameretti: Sindaco effettivo
- Giampaolo Vianello: Sindaco effettivo
- Massimiliano Alberto Tonarini: Sindaco supplente
- Pietro Antonio Grignani: Sindaco supplente
- Laura Grimi: Sindaco supplente

Dei suddetti componenti, 3 hanno tra i 30 e i 50 anni (50%) e 3 più di 50 anni (50%).

Società di revisione:

- EY S.p.A.

## c) Mission e valori

La missione principale del Gruppo è offrire prodotti e servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto delle norme poste a tutela della leale concorrenza. TXT si rivolge a mercati caratterizzati da estrema dinamicità che richiedono soluzioni tecnologiche d'avanguardia. Mercati per i quali tecnologia e innovazione si traducono in elementi fondamentali per la crescita e la competitività.



Per rispondere ai bisogni dei suoi clienti, TXT ha sempre puntato sull'innovazione, sia tecnologica sia di processo o di business facendone uno dei valori su cui costruire il proprio successo. Il Gruppo eccelle nell'offrire soluzioni business-critical, esclusivamente progettate per i business dei propri clienti e dei loro processi. Uno degli obiettivi primari di TXT è la creazione di valore per tutti gli "stakeholder".

Per il Gruppo sono, quindi, requisiti di riferimento: la professionalità dell'interlocutore, la disponibilità di mezzi, strutture e know-how e l'esistenza di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente.

#### d) L'Etica del Gruppo

I valori che guidano la vita interna ed esterna di TXT sono regolati dal Codice Etico, formalizzato nel 2010 e applicabile a tutte le Società del Gruppo. I destinatari di tale Codice sono gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, i finanziatori (banche e azionisti), i residenti di aree limitrofe all'azienda o gruppi di interesse di settore o locali.

Per garantirne l'applicazione e il rispetto, ciascuna Società del Gruppo si impegna alla diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione di TXT ha istituito un "Organismo di Vigilanza" ex D.lgs. 231/2001 con il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del Codice.

Il Codice Etico è un insieme di principi che guidano costantemente l'agire quotidiano e da cui discendono tutte le politiche aziendali e i principi di business, ovvero:

- **Legalità, onestà e correttezza**

Il Gruppo opera nel rispetto delle leggi vigenti e persegue i propri interessi seguendo una linea di condotta concorde ai principi di legalità, correttezza e onestà. Gli stessi parametri vengono applicati nelle relazioni con gli interlocutori del Gruppo. Il Gruppo si impegna a verificare che quanto stabilito all'interno del Codice sia fatto proprio e praticato da tutti i destinatari dello stesso.

- **Rispetto delle leggi e dei regolamenti**

Il Gruppo si assicura di informare e sensibilizzare adeguatamente sui temi attinenti al Codice Etico con il fine di rispettare leggi e regolamenti vigenti. Eventuali dubbi o incertezze sono chiariti dai propri responsabili diretti e dall'Organismo di Vigilanza.

- **Trasparenza e completezza dell'informazione**

Il Gruppo assicura a tutti gli interlocutori un'informazione chiara e trasparente circa la propria situazione e andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo. Sono inclusi gli azionisti e gli organi competenti in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile del Gruppo.

- **Riservatezza delle informazioni**

Il Gruppo assicura l'adozione di procedure atte a garantire la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali. Il Gruppo assicura il divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

- **Rispetto della persona ed equità**



Il Gruppo garantisce il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona, della dimensione di relazione con gli altri e dell'equità di trattamento. A sostegno di ciò, il Gruppo verifica la presenza di un contesto di sicurezza e di rispetto delle dignità individuali.

- ***Imparzialità e pari opportunità***

TXT evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori.

- ***Conflitti di interesse***

Il Gruppo si impegna a prevenire situazioni di conflitto di interessi, vietando ai destinatari di perseguire interessi diversi dalla missione del Gruppo o di avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari.

- ***Tutela della concorrenza***

Il Gruppo crede nella libera e corretta concorrenza, di conseguenza le proprie azioni sono orientate all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità e l'efficienza. Ogni azione che possa alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale ed è vietata.

Per quanto riguarda le modalità di gestione degli aspetti legati ai cinque ambiti richiamati dal Decreto, si rimanda a quanto riportato nel capitolo 2 ANALISI DEI RISCHI in corrispondenza delle azioni attuate in risposta ai rischi individuati e a quanto riportato nel seguente capitolo 4 LE POLITICHE PRATICATE ED I RISULTATI CONSEGUITI.

## 4 LE POLITICHE PRATICATE ED I RISULTATI CONSEGUITI

Nella formulazione delle tabelle relative all'analisi dei risultati conseguiti da TXT in ambito sociale, della gestione del personale e ambientale le *country* Italia e Germania sono state considerate come un'unica entità e pertanto le informazioni sono fornite in modo aggregato.

Si segnala che il 100% dei dipendenti in Italia, Germania e Francia sono coperti da contratti collettivi di lavoro.

Le informazioni sono state disaggregate quando richiesto dal GRI o quando necessario per garantire una migliore comprensione dei dati.

Ad eccezione degli ambiti relativi all'ambiente e alla lotta alla corruzione attiva e passiva (per i quali si rimanda al paragrafo "ANALISI DEI RISCHI"), il Gruppo non ha ritenuto necessario dotarsi di politiche formalizzate relative agli altri ambiti citati dal Decreto, anche alla luce del buon funzionamento di prassi ormai da tempo consolidate e dell'elevato grado di controllo a livello centrale.

### a) Le persone come risorse di TXT

Il Gruppo TXT al 31 dicembre 2018 ha 507 dipendenti, di cui:

- 414 dipendenti (103 donne e 311 uomini) della capogruppo italiana TXT e-solutions S.p.A.;
- 72 dipendenti (18 donne e 54 uomini) della controllata tedesca Pace GmbH;
- 5 dipendenti (1 donna e 4 uomini) della controllata americana PACE America, Inc.;
- 10 dipendenti (1 donna e 9 uomini) della controllata svizzera TXT e-solutions Sagl;
- 2 dipendenti (entrambi uomini) della controllata britannica NEXT Ltd;
- 4 dipendenti (tutti uomini) della controllata francese NEXT Sarl.

TXT, inoltre, si avvale anche del contributo di alcuni liberi professionisti e stagisti.

Il numero medio dei dipendenti dell'intero Gruppo nel corso del 2018 è stato pari a 510 (in tale conteggio sono inclusi anche i dipendenti di Cheleo srl e TXT Risk Solutions srl per i rispettivi periodi di consolidamento).

### Italia

Nel 2018 in Italia il 97,6% (404/414) dei dipendenti risulta assunto a tempo indeterminato e solo il 2,4% (10/414) ha contratti a tempo determinato. I lavoratori part time sono il 3% (11/414) e sono tutte donne, mentre il 97% dei dipendenti lavora full time.

Durante l'anno sono state assunte 95 persone (25 donne e 70 uomini) con un tasso di assunzione del 23% rispetto all'organico in forza. I contratti a tempo determinato sono 9, i restanti 86 sono a tempo indeterminato.

I dipendenti che nel corso dell'esercizio 2018 hanno rassegnato le dimissioni sono stati 89, di cui il 23% donne. Il turnover<sup>2</sup> è stato del 21% (89/414). Il tasso dei dimissionari rimane elevato, come nel 2017, in linea però con l'attuale andamento del mercato IT italiano.

Gli assunti e i dimessi si distribuiscono nelle fasce d'età e per genere come evidenziato nella seguente tabella (le percentuali evidenziate in tabella sono rapportate all'organico in forza):

Fasce d'età	ITALIA 2018								ITALIA 2017			
	Numero ASSUNTI				Numero DIMESSI				Numero ASSUNTI		Numero DIMESSI	
	D		U		D		U		D	U	D	U
<30	13	48,1%	43	45,7%	5	18,5%	35	37,23%	5	33	6	12
30-50	11	16,9%	27	14,6%	15	23,1%	32	17,3%	3	8	6	23
>50	1	9,1%	0	0	0	0	2	6%	0	1	0	2
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>24,3%</b>	<b>70</b>	<b>22,5%</b>	<b>20</b>	<b>19,4%</b>	<b>69</b>	<b>22,2%</b>	<b>8</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>37</b>

## Germania

In Germania il 96% (69/72) dei dipendenti è assunto a tempo indeterminato e il 4% (3/72) ha contratti a tempo determinato. I lavoratori part time sono il 14% (10/72) e sono equamente suddivisi tra donne e uomini.

Durante l'esercizio 2018 sono state assunte 10 persone (donne e 6 uomini) con un tasso di assunzione del 13,9% rispetto all'organico in forza. Le nuove assunzioni sono state per l'80% con contratto a tempo indeterminato.

I dimessi sono stati 8, di cui il 38% (3/8) donne. Il turnover è stato del 11%. Gli assunti e i dimessi si distribuiscono nelle fasce d'età come evidenziato in tabella che segue, con indicazione dell'incidenza percentuale sull'organico in forza a fine esercizio:

Fasce d'età	GERMANIA 2018								GERMANIA 2017			
	Numero ASSUNTI				Numero DIMESSI				Numero ASSUNTI		Numero DIMESSI	
	D		U		D		U		D	U	D	U
<30	0	0	3	75%	0	0	0	0	1	0	0	0
30-50	4	33,3%	2	5,6%	3	25%	3	8,3%	1	7	1	3
>50	0	0	1	7,1%	0	0	2	14,3%	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>22,2%</b>	<b>6</b>	<b>11,1%</b>	<b>3</b>	<b>16,7%</b>	<b>5</b>	<b>9,3%</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

<sup>2</sup> Turnover: (totale dimessi region/totale attivi 31.12.2018 per region) x 100

## Altre Regions

Riguardo i dipendenti in USA, UK, Francia e Svizzera, il 91% (19/21) dei dipendenti è assunto a tempo indeterminato e il 9% (2/21) ha contratti a tempo determinato. Non sono presenti lavoratori part time.

Durante l'esercizio 2018 sono state assunte 9 persone (1 donna e 8 uomini) con un tasso di assunzione del 43% rispetto all'organico in forza. Le nuove assunzioni sono state per il 100% (9/9) con contratto a tempo indeterminato.

I dimessi sono stati 3, tutti uomini. Il turnover è stato del 14%. Gli assunti e i dimessi si distribuiscono nelle fasce d'età come evidenziato in tabella che segue, con indicazione dell'incidenza percentuale sull'organico in forza a fine esercizio:

ALTRE REGIONS 2018								
Fasce d'età	Numero ASSUNTI				Numero DIMESSI			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	<30	1	100%	2	28,6%	0	0	1
30-50	0	0	6	50%	0	0	2	16,7%
>50	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>8</b>	<b>42,1%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>15,8%</b>

Nella tabella che segue sono riportate in sintesi tutte le informazioni relative al 2018 e al 2017. La differenza tra headcount dell'anno oggetto di analisi/headcount dell'anno precedente e il saldo tra ingressi/uscite sull'anno oggetto di analisi è dovuta al trattamento delle cessazioni avvenute in data 31/12 di ogni anno, oltre al conteggio di alcuni altri casi specifici a seconda delle differenti normative nazionali.

GRUPPO	2018		2017 <sup>3</sup>		2016 <sup>3</sup>	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dipendenti al 31.12	123	384	111	347	115	350
Tempo determinato	6	9	3	7	9	11
Tempo indeterminato	117	375	108	340	106	339
Full time	108	378	89	337	93	341
Part time	15	6	22	10	22	9
Nuovi assunti	30	84	10	49	10	45
Dimessi	23	77	13	40	3	11

<sup>3</sup> Il dettaglio per il 2017 ed il 2016 non include i dipendenti in USA, UK, Francia e Svizzera.

Il **capitale umano** rappresenta la risorsa principale di TXT per lo sviluppo e la vendita di servizi e prodotti software; conseguentemente i processi di recruiting e di staffing sono molto rilevanti per lo sviluppo e la crescita del Gruppo. L'azienda pone un'attenzione particolare nel miglioramento continuo di questi processi anche tramite l'utilizzo di test scientifici in fase di selezione tra cui il Briggs Myers Test, alterazioni McClelland o Profile XT della scuola di Palo Alto. L'obiettivo è di verificare in modo approfondito non solo le conoscenze e competenze tecniche, ma anche le caratteristiche comportamentali funzionalmente al ruolo e compito da assumere. Ponendo la massima attenzione al processo e fornendo regolare formazione al personale HR, l'obiettivo è di ridurre il livello di rischio di selezionare una risorsa non adeguata alle aspettative dell'azienda.

Per TXT la formazione del personale è un importante strumento a supporto della crescita del capitale umano. I piani di formazione aziendali si articolano su due livelli: un piano formativo di sviluppo gestito dalla direzione HR su temi prevalentemente di soft skills e un piano formativo individuale su temi tecnici e professionali gestito direttamente dai responsabili di team e articolato sia in formazione interna che presso enti specializzati. Per poter rispondere in modo proficuo alle esigenze interne e al costante processo di internazionalizzazione aziendale, sono stati inoltre erogati corsi di lingua (inglese, tedesco) strutturati per i diversi livelli di conoscenza del personale. Sono gestite internamente le attività di formazione sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

La tabella sotto evidenzia il numero di ore e corsi erogati:

<b>Training GRUPPO</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Numero di corsi	10	20
Ore erogate	1260	833
Persone coinvolte	274	81

Nel corso del 2018 le ore di formazione e le persone coinvolte sono sensibilmente aumentate grazie all'erogazione di corsi via web (es: ABA English). Questo ha consentito a circa il 54% dei dipendenti di fruire delle attività formative organizzate da TXT.

<b>Ore medie di formazione<sup>4</sup></b>				
<b>Categoria/Genere</b>	<b>2017<sup>5</sup></b>		<b>2018</b>	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	-	-	-	2,4
Quadri	-	2	2,58	6,05
Impiegati	2,47	1,69	3,64	1,84
<b>Totale</b>	<b>2,33</b>	<b>1,65</b>	<b>3,54</b>	<b>2,15</b>

<sup>4</sup> Le ore medie di formazione nel 2017 per l'Italia sono uguali a 2,27 per Quadri Uomini, 1,14 per Impiegati Donne, e 1,69 per Impiegati Uomini, per un totale di ore medie di formazione per le donne pari a 1,06 e per gli uomini 1,69. Per quanto riguarda la Germania, le ore medie di formazione nel 2017 sono uguali a 8,89 per gli Impiegati Donne e 1,67 per gli Impiegati Uomini, per un totale di ore medie di formazione per le donne pari a 8,89 e per gli uomini 1,48.

<sup>5</sup> Il dettaglio per il 2017 non include le ore di formazione per i dipendenti in USA, UK, Francia e Svizzera.

Il rapporto di TXT con le parti sociali è fondato sul dialogo e sul pieno rispetto dei contratti di lavoro applicati.

### b) Diversità e inclusione

TXT riconosce l'importanza del proprio capitale umano senza distinzioni ed è attenta al rispetto dell'uguaglianza tra i dipendenti. I benefit di cui godono i dipendenti sono assegnati indistintamente tra contratti part time e full time e senza distinzioni di genere.

Non sono stati riscontrati, né denunciati, nel 2018 episodi di discriminazione o sanzioni monetarie e non per inadeguati trattamenti in merito a diversità di etnia, genere, religione, opinioni.

La composizione percentuale tra generi nell'organico, non ha subito variazioni sostanziali tra il 2018 e il 2017:

GRUPPO	2018						2017 <sup>6</sup>					
	Donne			Uomini			Donne			Uomini		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti	-	-	2	-	4	6	-	-	2	-	4	8
Quadri	-	1	3	-	18	9	-	1	3	-	15	10
Impiegati	31	77	9	105	211	31	23	73	9	105	180	25

Il rispetto dei diritti umani è una prerogativa di TXT e viene attuato attraverso il rispetto delle norme e dei regolamenti nazionali, nei paesi in cui opera il Gruppo. In considerazione tuttavia dei mercati serviti (prevalentemente in Paesi occidentali) e del tipo di attività svolta (servizi elevato livello tecnologico) non sono adottate misure specifiche per prevenire la violazione dei diritti umani nonché impedire atti discriminatori in quanto, il rischio che tali eventi possano accadere, è considerato remoto.

Nel corso del 2018 TXT ha inserito in azienda numerose risorse ad elevato potenziale di crescita per cui la percentuale di dipendenti al di sotto dei 30 anni di età è del 26% rispetto all'organico complessivo.

### c) Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro rappresentano principi fondamentali della gestione delle attività di TXT. Da anni ormai il concetto è stato esteso alla salute psico-fisica, i cui indicatori sono:

- Bassi tassi di assenteismo e infortuni
- Numero contenuto di straordinari

<sup>6</sup> Il dettaglio per il 2017 non include i dipendenti in USA, UK, Francia e Svizzera.

- Limitato Tasso di turnover
- Lungo periodo di permanenza in azienda.

TXT si preoccupa regolarmente del benessere dei propri dipendenti non solo attraverso programmi di formazione su tematiche di “stress lavoro correlato” ma anche garantendo la possibilità di smartworking, flessibilità oraria, responsabilizzazione e auto-compilazione da parte dei dipendenti del proprio time-sheet (assenza quindi dell’obbligo di timbratura in entrata e uscita) e organizzando occasioni di incontro informale tra colleghi anche al di fuori della normale attività professionale che consentano di instaurare e migliorare le relazioni tra gli stessi lavoratori e, nel complesso, il clima aziendale.

Nel 2018 in Italia si è verificato un solo infortunio (una donna), di entità non grave, presso l’ufficio di Milano. Il totale di giornate perse è stato di 21.

Nel 2017 invece in Italia si era verificato un solo evento infortunistico (che ha coinvolto un uomo), di entità non grave e avvenuto nel tragitto casa-lavoro, per un totale di 3 giornate lavorative perse.

In Germania e nelle altre Regions durante il 2018 non si sono verificati infortuni di lavoratori.

Di seguito vengono riportati l’Indice di frequenza, l’indice di gravità e il tasso di assenteismo per l’Italia, la Germania e le altre Regions.

Indice di gravità<sup>7</sup>

	<b>Italia</b>	<b>Germania</b>	<b>Altre regions</b>	<b>TOTALE</b>
Donna	0,12	0,00	0,00	0,10
Uomo	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE</b>	0,03	0,00	0,00	0,02

Indice di frequenza<sup>8</sup>

	<b>Italia</b>	<b>Germania</b>	<b>Altre regions</b>	<b>TOTALE</b>
Donna	6,72	0,00	0,00	5,63
Uomo	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE</b>	1,67	0,00	0,00	1,37

Tasso di assenteismo<sup>9</sup>

	<b>Italia</b>	<b>Germania</b>	<b>Altre regions</b>	<b>TOTALE</b>
Donna	2,8%	2,4%	1,6%	2,7%
Uomo	2,2%	2,5%	2,4%	2,3%
<b>TOTALE</b>	2,4%	2,5%	2,4%	2,4%

<sup>7</sup> Indice di gravità: (tot. numero giorni persi per infortuni sul lavoro/numero totale di ore lavorabili) x 1.000

<sup>8</sup> Indice di frequenza: (tot. numero di infortuni/numero totale di ore lavorate) x 1.000.000.

<sup>9</sup> Tasso assenteismo: (tot. giorni malattia + tot. giorni infortunio + tot. giorni permesso non retribuito) / tot. giorni lavorabili

Non essendosi verificati casi di malattia professionale, il relativo indice per le diverse regions riportate sopra risulta essere pari a 0.

In Italia il tasso di assenteismo per il 2017 risultava pari a 1,2% sulle ore lavorabili, con una media di 3 giorni di assenza a persona che rimaneva invariata rispetto al 2016. In Germania nel 2017 si registra un tasso di assenteismo del 3% sulle ore lavorabili, con una media di 7 giorni di assenza per dipendente, rispetto alle 9 giornate nel 2016.

In linea generale, le misure intraprese per mitigare l'impatto dei rischi sulla salute e sicurezza delle persone sono tali da contenerne l'entità sia in termini di probabilità di accadimento che di gravità.

#### d) Energia ed emissioni

##### Energia

TXT svolge le proprie attività operative sia nei propri uffici che presso le sedi dei clienti. I vettori energetici utilizzati dal Gruppo sono principalmente gas naturale, energia elettrica e teleriscaldamento. Il gasolio e la benzina sono dovute all'utilizzo del parco auto aziendale.

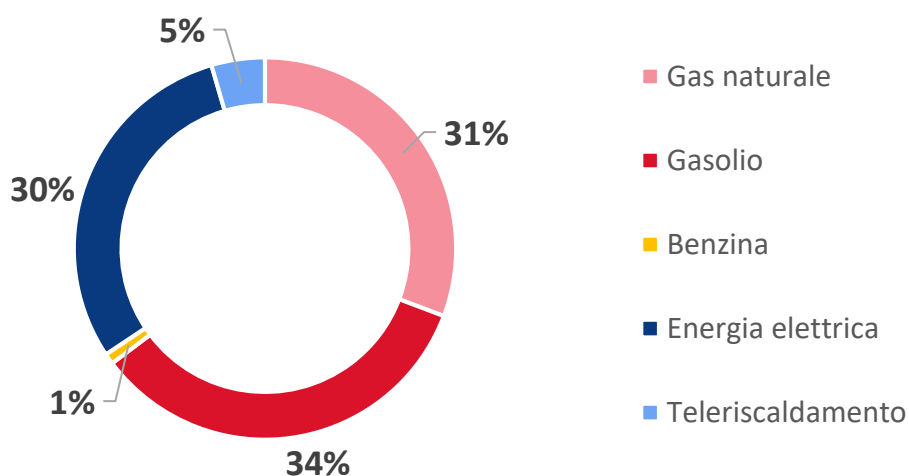
Nella tabella seguente sono riportati i consumi energetici suddivisi per tipologia.

Tipologia	Unità di misura	2018	2017	2016
Gas naturale	TJ	1,7	1,8	1,7
Gasolio	TJ	1,9	2,3	3,2
Benzina	TJ	0,05	0,3	0,3
Energia elettrica	TJ	1,6	1,6	1,5
Teleriscaldamento	TJ	0,3	0,3	0,3
<b>TOTALE<sup>10</sup></b>	<b>TJ</b>	<b>5,6</b>	<b>6,2</b>	<b>7,0</b>

La variazione più rilevante è il calo nei consumi di gasolio e benzina, dovuto ad un minor utilizzo del parco auto aziendale nel corso degli anni, nonché all'utilizzo di vetture a minor consumo.

<sup>10</sup> I totali possono differire per gli arrotondamenti nei parziali





## Emissioni

Le emissioni di gas ad effetto serra prodotte dal Gruppo sono suddivise in emissioni dirette (scopo 1) e indirette energetiche (scopo 2 e scopo 3). Non sono ritenuti rilevanti gli impatti di altre emissioni, in virtù del fatto che il Gruppo svolge prevalentemente attività di servizi.

I dati di seguito riportati, considerando le attività svolte da TXT, riflettono le emissioni di gas ad effetto serra generate:

- dal consumo di gas naturale per riscaldamento degli uffici (scopo 1)
- dall'utilizzo del parco auto aziendale (scopo 1)
- dall'utilizzo di energia elettrica all'interno degli uffici (scopo 2).
- dall'utilizzo di teleriscaldamento per riscaldamento degli uffici (scopo 2).
- dai viaggi in treno, aereo e auto a noleggio (scopo 3).

## Emissioni Scopo 1

Gli impatti in termini di tonnellate di CO<sub>2</sub> dei consumi complessivi di gas naturale, gasolio e benzina, suddivisi per anno, sono riportati nella seguente tabella:

Fonte delle emissioni (Scopo 1)	Emissioni 2018 [t CO <sub>2</sub> ]	Emissioni 2017 [t CO <sub>2</sub> ]	Emissioni 2016 [t CO <sub>2</sub> ]
Gas naturale	96	98	96
Gasolio	139	170	223
Benzina	3	8	9
<b>TOTALE SCOPO 1</b>	<b>238</b>	<b>276</b>	<b>328</b>

Come già anticipato nel commento ai dati energetici, la variazione più rilevante è il calo nelle emissioni derivanti dai consumi di gasolio e benzina, dovuto ad un minor utilizzo del parco auto aziendale nel corso degli anni, nonché all'utilizzo di vetture a minori emissioni climalteranti.

## Emissioni Scopo 2

Altro aspetto rilevante per l'impronta ambientale di TXT in termini di emissioni indirette (scopo 2) è l'utilizzo di energia elettrica e del teleriscaldamento all'interno degli uffici.

La tabella che segue fornisce i dettagli dei consumi per il triennio 2016-2017-2018 (la percentuale di elettricità prodotta da fonti rinnovabili dipende dai singoli mix elettrici nazionali):

Fonte delle emissioni (Scopo 2)	Emissioni 2018 [t CO <sub>2</sub> ]	Emissioni 2017 [t CO <sub>2</sub> ]	Emissioni 2016 [t CO <sub>2</sub> ]
Elettricità ( <i>market based</i> )	241	230	217
Elettricità ( <i>location based</i> )	177	176	166
Teleriscaldamento	13	13	13
<b>TOTALE SCOPO 2 <i>Market Based</i></b>	<b>254</b>	<b>236</b>	<b>230</b>
<b>TOTALE SCOPO 2 <i>Location Based</i></b>	<b>190</b>	<b>184</b>	<b>179</b>

La variazione nelle emissioni *market based* 2018 è spiegabile con l'utilizzo di un maggior quantitativo di elettricità in Germania nell'ultimo anno (ed un contemporaneo calo nei consumi italiani); infatti, il fattore di emissione *market based* della Germania, essendo più sfavorevole rispetto a quello italiano, determina un quantitativo di emissioni maggiore per il Gruppo nel 2018.

## Emissioni Scopo 3

Al fine di mitigare l'impatto derivante dai viaggi di lavoro, TXT cerca di utilizzare, quando possibile, tecnologie di teleconferenza e videoconferenza in alternativa ai viaggi; di registrare i chilometri percorsi o il carburante utilizzato col fine di monitorare gli andamenti nel tempo.

I dipendenti del Gruppo effettuano spostamenti e trasferte utilizzando aerei per le destinazioni più lontane e treno ed autovetture per gli spostamenti più prossimi. Le trasferte sono tracciate dai fornitori di servizi (agenzie viaggi/auto noleggi) ed i risultati sono comunicati periodicamente alla funzione Facility; in questo modo TXT è in grado di monitorare nel tempo i costi, i consumi ed i relativi impatti.

Le emissioni di CO<sub>2</sub> legate ai viaggi di lavoro, a livello di Gruppo, sono riportate nella seguente tabella:

Fonte delle emissioni (Scopo 3)	Emissioni 2018 [t CO <sub>2</sub> ]	Emissioni 2017 [t CO <sub>2</sub> ]	Emissioni 2016 [t CO <sub>2</sub> ]
Aereo	361	233	214
Treno	8	12	6

Automobile	31	22	35
<b>TOTALE SCOPO 3</b>	<b>400</b>	<b>267</b>	<b>255</b>

La variazione complessiva avvenuta nel 2018 rispetto al 2017 è l'effetto combinato di un maggior utilizzo degli aerei e una riduzione nell'utilizzo dei treni, anche in considerazione dello sviluppo dell'attività presso clienti internazionali.

#### e) Rispetto delle norme e dei regolamenti

Il Gruppo svolge la propria attività conciliando, ove possibile, la riduzione dell'inquinamento e il contenimento dell'impatto negativo sull'ambiente.

TXT si impegna a creare e diffondere al proprio interno una cultura aziendale per adottare comportamenti responsabili e che salvaguardino l'integrità dell'ambiente in ogni circostanza.

La società ha sempre operato nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti in materia ambientale e non ha ricevuto sanzioni monetarie e non negli ultimi 3 anni.

Inoltre, nel corso degli ultimi 3 anni, TXT:

- non ha ricevuto sanzioni monetarie e non monetarie di carattere socio-economico;
- non ha registrato reclami motivati relativi a violazioni della privacy e perdite dei dati dei propri clienti.

#### f) L'impegno di TXT per la comunità

TXT favorisce lo sviluppo e il benessere della comunità locale. Nel corso del 2017 e 2018 ha sostenuto alcune iniziative culturali, benefiche e di aggregazione attraverso donazioni destinate a giovani, enti culturali e associazioni di volontariato. Nel 2018 TXT ha devoluto oltre centomila euro a enti di diversa natura, quali La Triennale di Milano, l'Opera San Francesco per i poveri, il Circolo Polisportiva Bresso e l'Associazione Italiana Lega Italiana Lotta Tumori.

Attraverso attività di volontariato aziendale, TXT ha collaborato con l'Università Cattolica di Milano alla realizzazione del progetto Prospera, contribuendo all'inserimento nel mondo del lavoro di studenti universitari e giovani portatori di handicap.

TXT, nel 2018, per le business unit Aerospace and Automotive, ha avviato un percorso formativo della durata di 3 mesi istituendo presso la sede di Milano un'Academy per neolaureati in facoltà ingegneristiche e scientifiche. Il progetto ha coinvolto 12 persone provenienti da tutta Italia. I costi del trasferimento per vitto e alloggio sono stati completamente a carico di Txt. L'obiettivo formativo era di colmare il gap tra le competenze informatiche e di processo che risultano mancanti nel piano di studi alcune facoltà. La formazione prevedeva 1 mese in aula e 2 mesi di training on the job nelle sedi di Milano e Torino. L'Academy si è conclusa con successo, tutti i 12 partecipanti hanno proseguito il rapporto con TXT con contratti di lavoro dipendente e stage.

TXT ha iniziato una collaborazione con Specialisterne, che lavora con persone con sindrome di Asperger finalizzata alla formazione e all'inserimento delle stesse.

Inoltre, in collaborazione con il Politecnico di Milano, TXT ha sviluppato il Progetto OLOS PoliMi centrato sull'importanza del perseguimento di stili di vita salubri, direttamente correlati ad effetti benefici sulle performance lavorative.

Il Gruppo TXT non sostiene in nessun modo partiti politici ed i rapporti con le istituzioni sono fondati sul rispetto delle regole e la conformità a tutte le normative vigenti.

Non sono infine poste in essere misure volte ad attuare convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia sociale e attinente al personale, in quanto le politiche già poste in essere dal Gruppo e descritte nel presente documento sono ritenute adeguate in virtù delle attività svolte dal Gruppo nei paesi in cui opera.

Negli ultimi 3 anni il Gruppo TXT non è stato coinvolto in cause legali legate a comportamenti anti competitivi.

#### g) Certificazioni

TXT ha conseguito alcune certificazioni molto qualificanti e chiave nello sviluppo delle proprie attività, quali:

- Certificazione SPICE a livello 2: a dimostrazione dell'eccellenza dell'operato di TXT nella realizzazione di prodotti e servizi relativi all'industria automobilistica.
- Certificazione ISO:9001 per l'implementazione di un sistema di gestione organizzativo di qualità.
- Certificazione ISO:9100 per fornitori di componenti destinati al settore aerospaziale.

TXT Ha inoltre ottenuto il Premio al lavoro "We hired better" relativo all'eccellenza di gestione da parte del proprio staff del processo di ricerca ed assunzione di nuovi candidati.

## 5 APPENDICE

### a) Nota metodologica

Il contenuto della Dichiarazione Non Finanziaria 2018, che contiene una descrizione delle principali iniziative dell'anno fiscale 2018, che va dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2018, è stato definito nel rispetto delle seguenti fonti:

- Direttiva 2014/95/UE
- D.Lgs. 254 del 30 dicembre 2016 e s.i.
- Regolamento Consob di attuazione del D.lgs. 30 dicembre 2016, n. 254, relativo alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario (delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018)
- GRI Standards ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org))

### Standard di rendicontazione adottato

Lo standard di rendicontazione adottato da TXT per la redazione della propria Dichiarazione Non Finanziaria è rappresentato dai GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito anche GRI Standards), pubblicati nel 2016 dal GRI – Global Reporting Initiative. In particolare, il documento è redatto secondo l'opzione "In accordance – Core" dei GRI Standards.

Nella tabella seguente gli ambiti di rendicontazione del Decreto sono messi in relazione agli Standard utilizzati nel presente documento.

Ambito D.Lgs. 254/2016	GRI Standards
Modello aziendale	GRI 102-18: <i>Governance structure.</i> GRI 103-2: <i>The management approach and its components.</i>
Politiche praticate dall'impresa	GRI 103-1: <i>Explanation of the material topic and its Boundary.</i> GRI 103-2: <i>The management approach and its components.</i>
I rischi generati o subiti	GRI 102-15: <i>Key impacts, risks and opportunities.</i>
Ambiente	GRI 103-1: <i>Explanation of the material topic and its Boundary.</i> GRI 103-2: <i>The management approach and its components.</i> GRI 302-1: <i>Energy consumption within the organization.</i> GRI 305-1: <i>Direct (Scope 1) GHG emissions.</i> GRI 305-2: <i>Energy indirect (Scope 2) GHG emissions.</i> GRI 307-1: <i>Non-compliance with environmental laws and regulations.</i>
Sociale	GRI 103-1: <i>Explanation of the material topic and its Boundary.</i> GRI 103-2: <i>The management approach and its components.</i> GRI 206-1: <i>Legal actions for anti-competitive behaviour, anti-trust, and monopoly practices.</i> GRI 415-1: <i>Political contributions.</i> GRI 418-1: <i>Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data</i> GRI 419-1: <i>Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area.</i>

Pratiche di lavoro	<p>GRI 103-1: <i>Explanation of the material topic and its Boundary.</i>          GRI 103-2: <i>The management approach and its components.</i>          GRI 102-8: <i>Information on employees and other workers.</i>          GRI 401-1: <i>New employee hires and employee turnover.</i>          GRI 401-2: <i>Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees.</i>          GRI 403-2: <i>Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities.</i>          GRI 404-1: <i>Average hours of training per year per employee.</i>          GRI 405-1: <i>Diversity of governance bodies and employees.</i></p>
Rispetto dei diritti umani	<p>GRI 103-1: <i>Explanation of the material topic and its Boundary.</i>          GRI 103-2: <i>The management approach and its components.</i>          GRI 406-1: <i>Incidents of discrimination and corrective actions taken.</i></p>
Lotta alla corruzione attiva e passiva	<p>GRI 103-1: <i>Explanation of the material topic and its Boundary.</i>          GRI 103-2: <i>The management approach and its components.</i>          GRI 205-3: <i>Confirmed incidents of corruption and actions taken.</i></p>

## Processo di rendicontazione

TXT ha istituito una “*Procedura interna di redazione della Dichiarazione Non Finanziaria ex D.Lgs. 254/2016*”.

I referenti per la redazione, l'applicazione e l'aggiornamento della procedura Dichiarazione Non Finanziaria sono:

- Policy owner: Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari
- Policy administrator: Responsabile Controllo & Governance

Il *Policy administrator* garantisce il puntuale aggiornamento della procedura e la sua diffusione; il *Policy owner* garantisce l'annuale processo di approvazione della stessa secondo quanto sopra descritto.

Per i consumi energetici e per i *business travel*, qualora i dati puntuali non siano risultati disponibili, è stato utilizzato un approccio di stima conservativo che ha portato a scegliere le ipotesi associabili a performance ambientali meno positive per l'azienda.

Per alcuni dati relativi alle persone e percentualmente non rilevanti, sono state utilizzate alcune stime a partire dai dati complessivi di Gruppo. Nessun “restatement” delle informazioni fornite negli anni precedenti è stato effettuato, né variazioni negli aspetti rilevanti da rendicontare.

La Dichiarazione Non Finanziaria è redatta su base annuale.

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di TXT e-solutions S.p.A. in data 7 marzo 2019.

La Dichiarazione Non Finanziaria 2018 è sottoposta a verifica di conformità da parte di EY S.p.A. secondo quanto previsto dal D.Lgs. 254/2016, art.3, comma 10.

## Principi per definire il “contenuto” e la “qualità” della Dichiarazione Non Finanziaria

TXT ha adottato i seguenti principi generali previsti dal “GRI 101 – Foundation” Standard.

Principi per definire il **contenuto** della Dichiarazione Non Finanziaria:

- a. *Stakeholder inclusiveness (inclusione)*: identificare gli stakeholder e spiegare come TXT ha risposto alle loro aspettative e interessi.
- b. *Sustainability context (contesto di sostenibilità)*: la Dichiarazione Non Finanziaria deve presentare la performance dell’organizzazione nel più ampio contesto della sostenibilità.
- c. *Materiality (materialità)*: riportare solo gli aspetti che riflettono gli impatti significativi in ambito economico, ambientale e sociale ovvero che influenzano il giudizio e le decisioni degli stakeholder.
- d. *Completeness (completezza)*: la Dichiarazione Non Finanziaria deve includere gli argomenti materiali, inclusi i limiti alla loro rendicontazione, sufficienti per riflettere gli impatti economici, ambientali e sociali significativi e per consentire agli stakeholder di valutare le prestazioni di TXT nel periodo di riferimento.

Principi per definire la **qualità** della Dichiarazione Non Finanziaria:

- a. *Accuracy (accuratezza)*: le informazioni sono riportate in maniera sufficientemente accurata e dettagliata in modo da consentire agli stakeholder di formulare un giudizio sulla performance dell’organizzazione.
- b. *Balance (equilibrio)*: sono riportati gli aspetti positivi e negativi della performance di TXT in modo da consentire un ragionevole giudizio della performance complessiva.
- c. *Clarity (chiarezza)*: le informazioni sono messe a disposizione in maniera comprensibile e accessibile agli stakeholder che utilizzano la Dichiarazione Non Finanziaria.
- d. *Comparability (comparabilità)*: la Dichiarazione Non Finanziaria riporta le informazioni in maniera coerente da anno in anno.
- e. *Reliability (affidabilità)*: TXT raccoglie, registra, compila, analizza e presenta le informazioni ed i processi utilizzati per la preparazione della Dichiarazione Non Finanziaria in modo tale che queste possano essere soggette ad un esame esterno, stabilendo la qualità e la materialità delle informazioni stesse.
- f. *Timeliness (tempestività)*: la Dichiarazione Non Finanziaria è redatta su base annuale in modo che le informazioni siano a disposizione degli stakeholder con una frequenza prestabilita.

## Criteria di inclusione o esclusione delle informazioni dalla Dichiarazione Non Finanziaria

TXT, attraverso l’analisi di materialità commentata in precedenza, ha identificato gli aspetti rilevanti da includere in Dichiarazione Non Finanziaria tenendo in considerazione la rilevanza degli stessi per l’azienda e per gli stakeholder.

TXT ha identificato gli aspetti rilevanti (§ 1.f Analisi di materialità) da inserire in Dichiarazione Non Finanziaria pesandoli anche in relazione a:

- Tipologia e complessità del proprio business;
- Mercati serviti;
- Ottemperanza a norme e regolamenti nazionali ed internazionali;
- Presenza delle informazioni in altre sezioni della Relazione Finanziaria Annuale, con particolare riguardo alla performance economica.

## b) Content Index

GRI Standard	Nome dello standard	Capitolo – pagina	Omission
--------------	---------------------	-------------------	----------

### Aspetti Generali

102-1	Name of the organization	1.b Premessa - Pag.3	
102-2	Activities, brands, products and services	1.c L'anno in breve - Pag.4	
102-3	Location of headquarters	1.c L'anno in breve - Pag.4	
102-4	Location of operations	1.c L'anno in breve - Pag.4	
102-5	Ownership and legal form	1.c L'anno in breve - Pag.4	
102-6	Markets served	1.c L'anno in breve - Pag.4	
102-7	Scale of the organization	1.d Informazioni societarie – Pag. 4	
102-8	Information on employees and other workers 2016	4.a Le persone come risorse di TXT – Pag.18-20	
102-9	Supply chain	1.g Analisi di materialità – Pag. 7-8	
102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	1.d Informazioni societarie – Pag. 5	
102-11	Precautionary Principle or approach	Il Gruppo non utilizza il principio precauzionale	
102-12	External initiatives	4.f L'impegno di TXT per la comunità - Pag.27	
102-13	Membership of associations 2016	1.d Informazioni societarie – Pag. 4	
102-14	Statement from senior decision-maker 2016	1.a messaggio del Presidente del Consiglio di Amministrazione – Pag.3 3.c Mission e valori – Pag.15 3.d L'etica del Gruppo – Pag.16	
102-15	Key impacts, risks, and opportunities 2016	2. Analisi dei rischi – Pag.8-13	
102-16	Values, principles, standards, and norms of behaviour 2016	3.c Mission e valori – Pag.15 3.d L'etica del Gruppo – Pag.16	
102-18	Governance structure 2016	3.a Il modello aziendale – Pag.13-14 3.b Gli organi sociali – Pag.15	
102-40	List of stakeholder groups 2016	1.f Stakeholder – Pag.5-6	
102-41	Collective bargaining agreements	4. Le politiche praticate ed i risultati conseguiti – Pag.18	
102-42	Identifying and selecting stakeholder 2016	1.f Stakeholder – Pag.5-6	



GRI Standard	Nome dello standard	Capitolo – pagina	Omission
102-43	Approach to stakeholder engagement	1.f Stakeholder – Pag.5-6	
102-44	Key topics and concerns raised	1.f Stakeholder – Pag.5-6	
102-45	Entities included in the consolidated financial statements 2016	1.e Perimetro di rendicontazione – Pag.5	
102-46	Defining report content and topic Boundaries 2016	1.g Analisi di materialità – Pag.6-8 5.a Nota metodologica – Pag.29,31-32	
102-47	List of material topics 2016	1.g Analisi di materialità – Pag.7	
102-48	Restatements of information 2016	5.a Nota metodologica – Pag.30	
102-49	Changes in reporting 2016	5.a Nota metodologica – Pag.30	
102-50	Reporting period 2016	5.a Nota metodologica – Pag.29	
102-51	Date of most recent report 2016	5.a Nota metodologica – Pag.30	
102-52	Reporting cycle 2016	5.a Nota metodologica – Pag.30	
102-53	Contact point for questions regarding the report 2016	5.b Content index – Pag.32	
102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards 2016	5.a Nota metodologica – Pag.29	
102-55	GRI content index 2016	5.b Content index – Pag.32	
102-56	External assurance 2016	5.a Nota metodologica – Pag. 29 Relazione della Società di revisione - Pag.36	

**Aspetti Economici**

GRI 103 Management Approach 2016	<b>GRI 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary</b>	1.g Analisi di materialità – Pag.7-8	
	<b>GRI 103-2: The management approach and its components GRI 103-3: Evaluation of the management approach</b>	2. Analisi dei rischi – Pag.8, 10-13 3. Modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività – Pag.14-17 4. Le politiche praticate ed i risultati conseguiti – Pag.18	
GRI 205	<b>Anti-corruption 2016</b>		
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	2.d Rischio corruzione – Pag.13	
GRI 206	<b>Anti-competitive behaviour 2016</b>		
206-1	Legal actions for anti-competitive behaviour, anti-trust and monopoly practices	4.f L'impegno di TXT per la comunità - Pag.28	

**Aspetti Ambientali**

GRI 103 Management Approach 2016	<b>GRI 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary</b>	1.g Analisi di materialità – Pag.7-8	
	<b>GRI 103-2: The management approach and its components GRI 103-3: Evaluation of the management approach</b>	2. Analisi dei rischi – Pag.8-10 3. Modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività – Pag.14-17	

GRI Standard	Nome dello standard	Capitolo – pagina	Omission
		4. Le politiche praticate ed i risultati conseguiti – Pag.18	
<b>GRI 302</b>	<b>Energy 2016</b>		
302-1	Energy consumption within the organization	4.d Energia ed emissioni – Pag.24-25	
<b>GRI 305</b>	<b>Emissions 2016</b>		
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	4.d Energia ed emissioni – Pag.25-27	
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	4.d Energia ed emissioni – Pag.25-27	
<b>GRI 307</b>	<b>Environmental compliance 2016</b>		
307-1	Non-compliance with environmental laws and regulations	4.e Rispetto delle norme e dei regolamenti – Pag.27	

**Aspetti Sociali**

<b>GRI 103 Management Approach 2016</b>	<b>GRI 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary</b>	1.f Analisi di materialità – Pag. 7-8	
	<b>GRI 103-2: The management approach and its components</b> <b>GRI 103-3: Evaluation of the management approach</b>	2. Analisi dei rischi – Pag.8, 10-11 3. Modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività – Pag.14-17 4. Le politiche praticate ed i risultati conseguiti – Pag.18	
	<b>GRI 401</b>	<b>Employment 2016</b>	
401-1	New employee hires and employee turnover	4.a Le persone come risorse di TXT – Pag.18-20	
401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	4.a Le persone come risorse di TXT – Pag.22	
<b>GRI 403</b>	<b>Occupational health and safety 2016</b>		
403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	4.c Salute e sicurezza – Pag.22-24	
<b>GRI 404</b>	<b>Training and education 2016</b>		
404-1	Average hours of training per year per employee	4.a Le persone come risorse di TXT – Pag.21	
<b>GRI 405</b>	<b>Diversity and equal opportunity 2016</b>		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	3.b Gli organi sociali – Pag. 15-16, 4.b Diversità e inclusione – Pag. 22	
<b>GRI 406</b>	<b>Non-discrimination 2016</b>		
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	4.b Diversità e inclusione – Pag.22	
<b>GRI 415</b>	<b>Public policy 2016</b>		
415-1	Political contributions	4.f L'impegno di TXT per la comunità – Pag.27-28	
<b>GRI 418</b>	<b>Customer Privacy 2016</b>		

GRI Standard	Nome dello standard	Capitolo – pagina	Omission
418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	4.e Rispetto delle norme e dei regolamenti – Pag. 27	
<b>GRI 419</b>	<b>Socioeconomic compliance 2016</b>		
419-1	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	4.e Rispetto delle norme e dei regolamenti – Pag.27	

\*\*\*

Per qualsiasi informazione riguardante la Dichiarazione Non Finanziaria 2018 ed il suo contenuto rivolgersi a [infofinance@txtgroup.com](mailto:infofinance@txtgroup.com).

## **RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE**