

Oltre Il Business:

# Persone Innovazione Responsabilità

Bilancio di Sostenibilità 2023



# Carissimi Stakeholder,

con entusiasmo e grande senso di responsabilità ci rivolgiamo a voi per riflettere sui traguardi e sulle difficoltà del Gruppo Jakala nel 2023, anno in cui abbiamo più che mai intensificato il nostro impegno verso un approccio responsabile e consapevole che sappia fondere insieme le varie culture del Gruppo.

L'innovazione sostenibile, la crescita inclusiva e l'espansione globale, sono stati pilastri fondamentali della nostra visione strategica, sempre allineata agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Nel 2023, abbiamo rafforzato la nostra presenza globale e ampliato le nostre competenze nel campo dell'intelligenza artificiale e della trasformazione digitale, attraverso l'acquisizione di nuove realtà e l'integrazione di talenti straordinari nel nostro team. Questi progressi rappresentano non solo una crescita in termini di capacità e risorse, ma anche un arricchimento della nostra cultura aziendale, che vede nella diversità una fonte inesauribile di innovazione e creatività.

L'adesione ai Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite e

l'implementazione di numerose iniziative volte a promuovere la parità di genere e l'inclusione all'interno della nostra azienda sono parte di un approccio olistico che ci permette di apprezzare la diversità di cultura riducendo i pregiudizi e le discriminazioni, creando un clima positivo e motivazionale.

Abbiamo inoltre posto una grande enfasi sulla sostenibilità ambientale, compiendo passi significativi verso l'obiettivo di ridurre il nostro impatto. L'impegno per la creazione di valore va oltre la sfera economica; aspiriamo ad essere un catalizzatore di cambiamento positivo per le comunità in cui operiamo, promuovendo educazione, salute, uguaglianza di genere e azione climatica. In questo contesto, abbiamo lanciato nuove iniziative di responsabilità sociale d'impresa e rafforzato le collaborazioni con partner e organizzazioni non profit per amplificare il nostro impatto sociale.

Nel corso dell'anno le sfide affrontate sono state numerose e complesse, e sono ancora molti i passi in avanti che siamo consapevoli di poter intraprendere, per promuovere anche presso i nostri partner una cultura impegnata ed attenta all'ambiente, alla diversità ed

all'innovazione.

Riteniamo di poter offrire ancora molti contributi relativi alla responsabilità connessa alle nuove frontiere introdotte dall'intelligenza artificiale, e puntiamo alla creazione di centri di eccellenza in tutto il mondo, guidati dagli stessi valori e principi.

Guardando al futuro, siamo entusiasti di continuare questo viaggio insieme a voi, sostenuti dalla fiducia e dal supporto di clienti, dipendenti, partner e comunità. È con questo spirito di collaborazione che avanziamo verso obiettivi sempre più ambiziosi, mossi dai valori di crescita condivisa, impegno per l'eccellenza e passione per l'innovazione.

Grazie per essere parte di questo viaggio verso un domani sostenibile e inclusivo. Insieme, continueremo a costruire un'eredità di cui possiamo essere orgogliosi.

Con rinnovata passione e gratitudine,

**Matteo de Brabant**  
Founder & Chairman



# Indice

## 01 J come jolly, come journey e come JAKALA

- 5 J come jolly, come journey e come JAKALA
- 7 Posizionamento globale e mentalità internazionale
- 12 Valore generato e condiviso

## 03 Global & Strategic

- 38 Global & Strategic
- 39 Sicurezza informatica e protezione dei dati personali
- 46 Partecipazione della leadership
- 49 Brand personality
- 55 Impegno globale e iniziative locali per un futuro condiviso
- 66 Modello di integrity

## 05 For Future: Azioni per il Clima

- 97 For Future: Azioni per il Clima
- 101 Strategie energetiche sostenibili: impegno e transizione
- 104 Azione climatica: minimizzare l'impatto carbonico
- 110 Smaltimento rifiuti
- 111 Biodiversità e gestione del rischio idrico

## 07 Appendice

- 133 Allegati tecnici
- 147 Nota metodologica
- 149 GRI Content Index

## 02 Unique Value Proposition

- 17 Unique Value Proposition
- 18 Approccio Risk-Based Thinking
- 22 Coinvolgimento Parti Interessate
- 26 Analisi di materialità

## 04 People at the Heart

- 71 People
- 75 Jakala Talent Stars
- 79 Un'esperienza a 360 gradi
- 87 Inclusione, Equità e Diversità
- 94 Salute e Sicurezza

## 06 Partner & Solutions

- 113 Innovazione e sviluppo tecnologico
- 117 Sostenibilità digitale
- 121 Valorizzazione e protezione degli asset
- 123 La catena del valore
- 129 JAKALA Solutions

# 01

# J come jolly, come journey e come JAKALA

- 1.1 Posizionamento globale e mentalità internazionale
- 1.2 Valore generato e condiviso

Contributo SDGs



# J come jolly, come journey e come JAKALA

Con questa edizione del Bilancio di Sostenibilità si apre un nuovo capitolo del percorso di JAKALA: il 2023 è stato un anno di profonda trasformazione che ha visto il Gruppo rafforzare la sua presenza internazionale attraverso importanti operazioni di M&A – tra tutte l'acquisizione del Gruppo FFW – e chiudere l'esercizio con un fatturato di 569 milioni di Euro, segnando una crescita a doppia cifra e accogliendo la sfida di posizionarsi tra i primi cinque player globali nel settore di riferimento.



## Finance

Valore economico generato

**568.814 €M**  
+28% YoY

Valore economico generato all'estero

**36%**  
+33% YoY

Valore economico distribuito

**535.531 €M**  
+33% YoY

Gross Profit

**247.800 €M**  
+52% YoY

Ebitda

**76.613 €M**  
+45% YoY

Capitale investito netto

**895.027 €M**  
+44% YoY

## People

Dipendenti

**2.889**  
+60% YoY

Popolazione femminile

**1.218**  
+50% YoY

Età media

**35 anni**  
Invariata rispetto al 2022

Turnover negativo

**13,8%**  
-32% YoY

Ore di formazione

**135.000+**  
Media 45 h/HC

Sviluppo sistemi tecnologici HR

**12.000+ Ore uomo**

## Planet

Intensità energetica

**22,90 Gj / €M**  
-12% YoY

Scope 3 Intensity

**133 Ton CO<sub>2</sub>eq/€M**  
-37% YOY

Net Scope 1 + Scope 2

**Co<sub>2</sub> Neutral**

CO<sub>2</sub> Offset

**1.102 Ton CO<sub>2</sub> eq**

% Energia Rinnovabile

**91,87%**  
-3% YoY

CO<sub>2</sub> gr/km per autoveicolo

**136**  
+3% YoY

## Governance

Paesi

**Subsidiaries in 18 Paesi**

DE&I Certificazione

**30415 per Jakala S.p.A. S.B. e Jakala Civitas S.p.A.**

Eta' media amministratori

**49 anni**

Ecovadis Rating

**73 Gold Medal**  
+7% YoY

Investimenti ricerca & sviluppo

**4,4 € Milioni**  
+13% YoY

Ore ricerca & sviluooop

**80mila+**  
+3% YoY

# 1.1 Posizionamento globale e mentalità internazionale

Subsidiaries al 31 dicembre 2023

## #Italy



- Seri System Printing S.r.l.
- Loyalty Touch S.r.l.
- Jakala HoldCo Consultancy S.r.l.
- Jakala Civitas S.p.A.
- Maize S.r.l.

## #Spain



- Jakala Iberia Mkt Services S.L.u.
- Jakala Iberia Holding S.L.
- Biko2 2006 S.L.
- Serole Inversiones S.L.
- Bmind Sales Maker Company S.L.
- Bmind Sales Maker Company S.L. branch office in Portugal
- Practical Marketing S.L.u.
- Target Connection S.L.u.

## #Rest of Europe



- Seri Jakala GMBH
- Jakala GMBH
- Jakala S.A.
- Jakala Martech S.A.
- Seri Group Russia OOO
- 000 Jakala
- Jakala UK Ltd
- 77 Agency SIA
- FFW Group ApS
- FFW Denmark ApS
- FFW Deutschland GmbH
- FFW Germany GmbH
- Yours Truly GmbH
- Bysted A/S
- FFW UK Limited
- FFW Bulgaria OOD
- FFW Service Delivery S.R.L.
- FFW Dnipro LLC (UA)
- FFW Mykolayiv LLC (UA)
- ForFutureWeb S.R.L.
- Roibox SIA

## #France



- Jakala France S.a.S.
- MadAgence S.a.S.
- Soyhuc S.a.S.
- Jakala S.a.S.
- FFW France SARL

## #Far east



- Jakala HK HoldCo Limited
- Jakala Marketing Management (Shanghai) Co. Limited
- Jakala Marketing Technology Co. Limited
- Jakala Shanghai Consultancy Co. Limited
- FFW Vietnam LLC

## #Americas



- Jakala Corporation
- Jakala Marketing Distribuicao Ltda
- FFW LLC

We Are JAKALA!



JAKALA, nata in Italia nel 2001 e specializzata in soluzioni di marketing data-driven, ha intrapreso un percorso di crescita internazionale che la sta portando a emergere come attore principale a livello globale nel mercato di riferimento.

Grazie a una visione chiara e a un impegno costante verso l'innovazione e la responsabilità sociale, JAKALA è riuscita ad ampliare il suo raggio d'azione in Europa, avviando l'espansione anche oltreoceano e dimostrando come la sua organizzazione sia capace di adattarsi e prosperare in contesti internazionali diversi.

Come anticipato, il Gruppo ha chiuso il 2023 con un fatturato di 569 milioni di Euro e una quota di ricavi generata all'estero pari al 36% del valore complessivo generato. Questo dato dimostra la visione internazionale di JAKALA che, grazie alle acquisizioni portate a termine nell'anno, non solo ha arricchito la sua offerta di soluzioni digitali ma ha anche consolidato la presenza locale del Gruppo, aumentandone la competitività.

Un aspetto fondamentale del successo di JAKALA è infatti rappresentato dalla sua **mentalità internazionale**: fin dalle prime fasi della sua espansione, l'azienda ha coltivato una cultura aziendale aperta e inclusiva, promuovendo la diversità e l'inclusione come

valori centrali. Questo ha favorito la creazione di un team globale eterogeneo, capace di apportare una varietà di prospettive e competenze.

Questo mindset si riflette anche nell'approccio improntato alla collaborazione. JAKALA ha instaurato partnership con diverse organizzazioni e istituzioni internazionali, arricchendo il proprio know-how e ampliando le opportunità di crescita. Queste collaborazioni hanno permesso al Gruppo di accedere a nuove risorse e competenze, rafforzando ulteriormente la sua posizione nel mercato globale.

Il **posizionamento globale** di JAKALA è il risultato di una strategia ben definita e mirata: oggi il Gruppo è localizzato in 20 Paesi. L'azienda ha intrapreso un'espansione geografica basandosi su attente valutazioni di business – nel 2021 B-Mind in Spagna, la divisione H-Farm Consulting nel 2022 e Biko nel 2022, sempre in Spagna – e stabilendo così una presenza in diversi mercati chiave a livello mondiale.

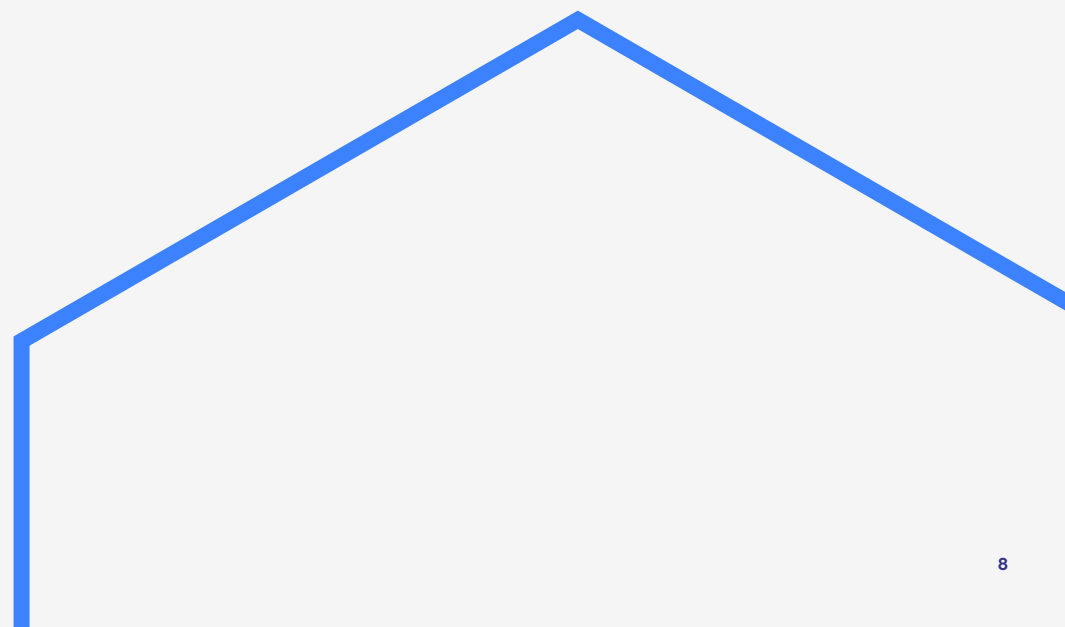
In particolare, come anticipato, il 2023 è stato un anno di grande importanza per JAKALA che ha segnato il passaggio da un'azienda focalizzata prevalentemente sul mercato italiano ed europeo a un gruppo internazionale.

A fine giugno 2023, JAKALA ha acquisito il **Gruppo FFW**, espandendo la sua presenza in nuove geografie importanti come gli Stati Uniti e la Germania.

FFW, fondata in Danimarca, è specializzata in strategie di marketing per lo sviluppo di soluzioni innovative di customer experience rivolte a grandi aziende e organizzazioni. Offre servizi di trasformazione e sviluppo per creare esperienze digitali d'eccellenza, definisce e implementa campagne digitali per l'acquisizione di nuovi clienti e ne migliora la fidelizzazione utilizzando analisi, strategie e insight.

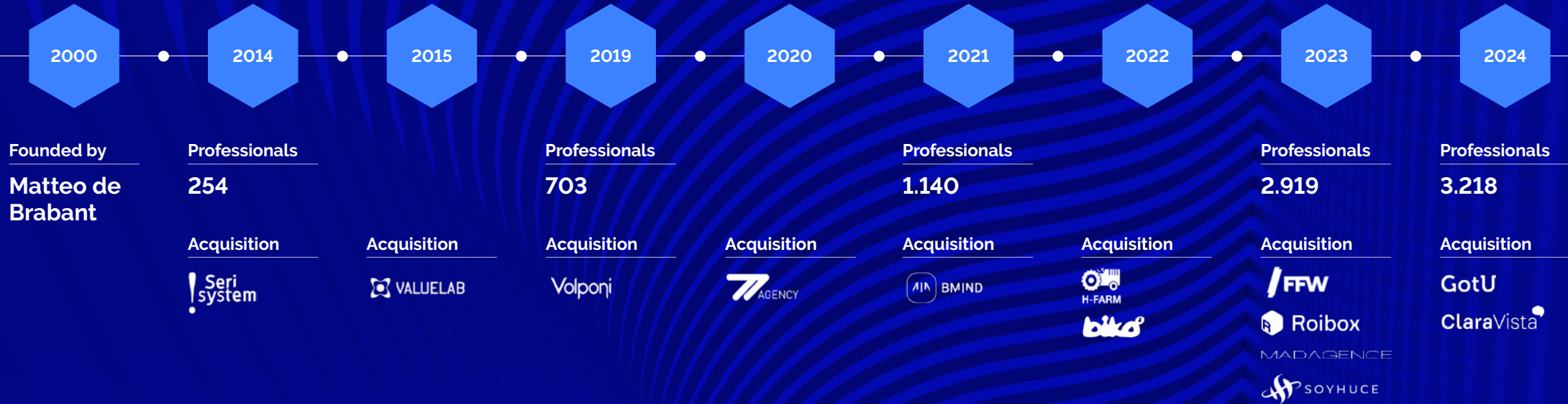
Nel secondo semestre 2023, JAKALA tramite la controllata Jakala France S.a.S. ha finalizzato l'acquisizione di due importanti società attive nel mercato francese: **Soyhuce S.a.S.** specializzata in soluzioni di software per la produttività e analisi dei dati, e **MadAgence S.a.S.** esperta nella realizzazione e gestione di piattaforme di e-commerce.

Inoltre, sempre nel 2023, JAKALA ha finalizzato l'acquisizione di **Roibox**, società lettone specializzata in analisi geospaziale per la pubblicità digital, e nel 2024, il **Gruppo GotU** noto per la sua piattaforma pubblicitaria multicanale basata sull'AI.





## 24 years of organic & M&A growth



Fin dalla sua nascita, JAKALA ha mostrato una forte propensione all'innovazione, investendo continuamente in tecnologie avanzate e talenti qualificati.

La specializzazione in soluzioni di marketing data-driven ha permesso all'azienda di distinguersi in un mercato dinamico e sfidante,

fornendo ai clienti strumenti efficaci per analizzare e utilizzare i dati a fini strategici. Questa capacità di sfruttare il potere dei dati rappresenta un vantaggio competitivo significativo che consente a JAKALA di attrarre e instaurare solidi rapporti con clienti, partner e investitori.

In questo senso, JAKALA si è impegnata a ripensare i servizi con un approccio integrato, trasformando programmi e strategie di fidelizzazione in ecosistemi di servizi più innovativi e tecnologici: la visione data-driven e le competenze umane di alto profilo hanno reso il Gruppo un partner riconosciuto e affidabile per le aziende clienti.

### Corporate Governance

La governance di JAKALA S.p.A. S.B. si fonda sull'adozione delle migliori pratiche nazionali e internazionali, garantendo così un approccio gestionale responsabile e conforme agli standard globali. Questo modello viene rafforzato da una chiara e precisa definizione dei flussi informativi tra gli organi sociali, che assicura trasparenza e coordinamento efficace nelle comunicazioni interne. Inoltre, JAKALA ha implementato un sistema di controllo interno e gestione dei rischi estremamente robusto ed efficiente, volto a identificare, valutare e mitigare i potenziali rischi, assicurando così una gestione aziendale sicura e affidabile. Per maggiori dettagli, si rinvia al capitolo 2, "Approccio Risk-Based Thinking".

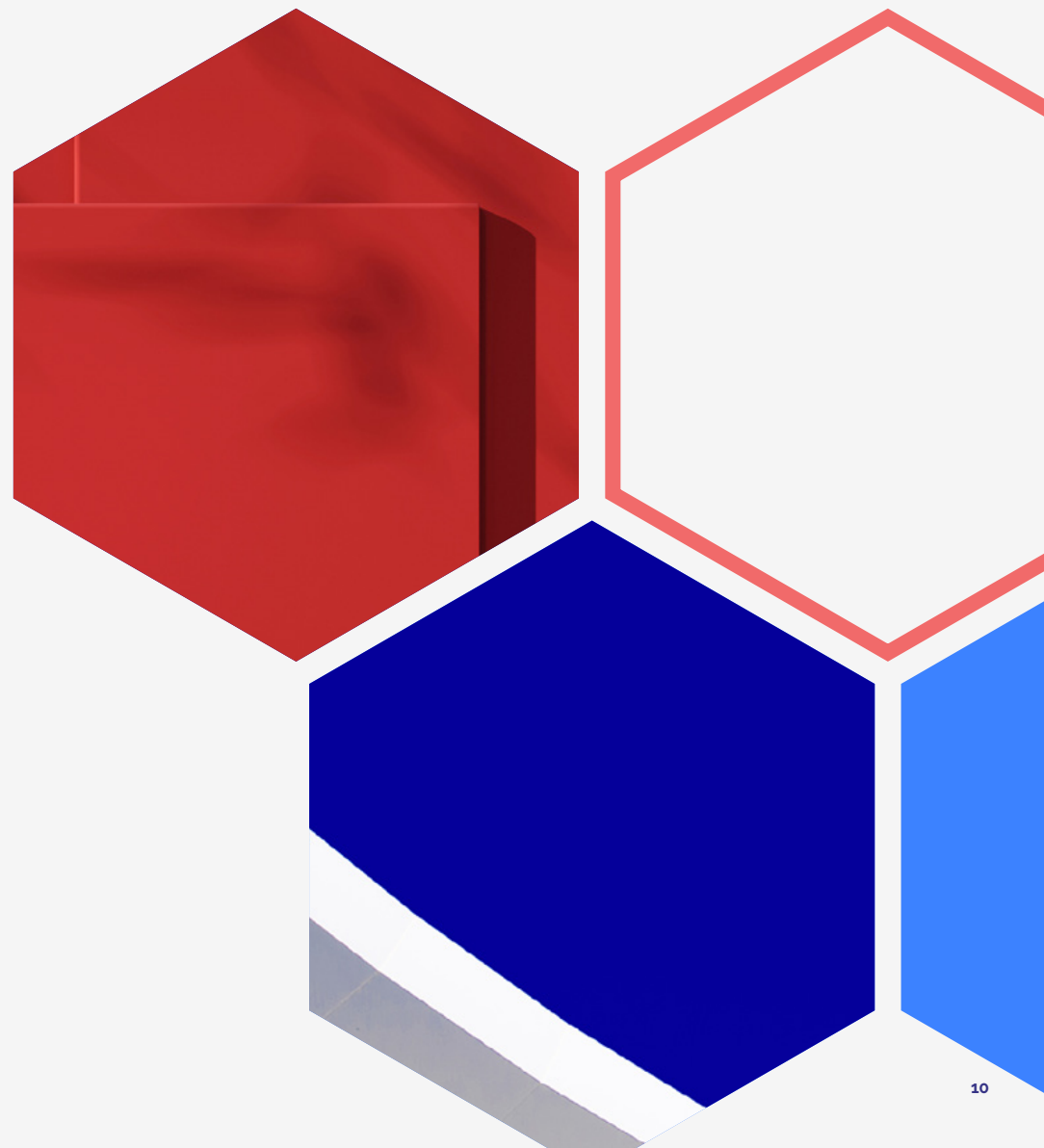
Il vigente modello di governo aziendale di JAKALA S.p.A. S.B. è conforme al tradizionale schema di amministrazione e controllo previsto dagli articoli 2380-bis e successivi del Codice Civile.

Questa struttura si articola attorno a due entità nominate dall'Assemblea dei Soci: il Consiglio di Amministrazione, investito della massima autorità per la gestione ordinaria e straordinaria dell'azienda, e il Collegio Sindacale, che esercita funzioni di supervisione sulla gestione aziendale e sul rispetto delle leggi e dello Statuto sociale.

Il **Consiglio di Amministrazione (Cda)** detiene la responsabilità della gestione amministrativa dell'azienda per il raggiungimento dei suoi obiettivi; opera sia direttamente in seduta plenaria sia delegando specifiche funzioni al Presidente e all'Amministratore Delegato, nei limiti previsti dalla legge e dallo Statuto. Il Cda gioca un ruolo determinante nell'elaborazione delle politiche e delle strategie di sostenibilità di JAKALA, definendo obiettivi di medio-lungo termine in collaborazione con le divisioni aziendali e gli Stakeholder interessati, monitorandone i progressi che vengono poi comunicati all'Assemblea dei Soci.

È stato istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCRS)**, avente compiti consultivi e propositivi in materia ESG, seguendo le linee guida del Codice di Autodisciplina promosso dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate presso Borsa Italiana S.p.A. L'impegno di JAKALA S.p.A. S.B. verso il suddetto Codice è volontario, senza obbligazioni formali di conformità.

I membri del Cda sono stati nominati dall'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021 e il loro mandato – in scadenza con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 – è stato rinnovato per altri tre esercizi, confermando per altro tutti i consiglieri.



**La Composizione:** 9 membri, compreso il Presidente, di cui 1 donna. Età media: 48 anni. Membri esecutivi: Presidente e Amministratore Delegato. Non si rilevano incarichi rilevanti in capo ai consiglieri tali da pregiudicare la loro attività in JAKALA.

Nel secondo semestre 2023, a seguito di dimissioni di un consigliere, l'Assemblea ha reintegrato il Consiglio con la nomina di un noto professionista americano, esperto di marketing, media e tecnologia – nonché membro indipendente del Cda. La sua esperienza contribuirà a guidare JAKALA nella sua espansione globale.

**Il Presidente del Consiglio di Amministrazione**, che è anche il fondatore di JAKALA, insieme **all'Amministratore Delegato**, ricoprono una posizione chiave nella conduzione e nell'orientamento strategico dell'azienda. A loro sono conferite ampie facoltà per negoziare e implementare iniziative di business di primaria importanza per il Gruppo.

Ulteriori dirigenti sono poi autorizzati a firmare in autonomia o in forma congiunta, a seconda della natura dell'operazione e del suo valore, seguendo un regime di deleghe e procure organizzato in funzione delle reali responsabilità.

**L'Assemblea dei Soci** rappresenta l'organo supremo decisionale in JAKALA, con competenze che abbracciano questioni fondamentali quali l'approvazione del bilancio annuale, la selezione e la revoca dei membri del Cda e del Collegio Sindacale, nonché la determinazione dei loro compensi, conformemente alle disposizioni di legge.

Completano il modello di governance, come anticipato, il **Collegio Sindacale**, incaricato di monitorare il rispetto delle normative e delle disposizioni statutarie, la correttezza gestionale e la validità degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili dell'impresa, e la **Società di Revisione**, nominata dall'Assemblea dei Soci su proposta del Collegio Sindacale, conduce la propria attività in maniera indipendente e svolge la revisione legale dei conti, inclusiva della verifica della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

JAKALA S.p.A. S.B. e JAKALA Civitas S.p.A. hanno adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in conformità con il D.Lgs. 231/2001** e nominato **l'Organismo di Vigilanza (OdV)**, rispettivamente in forma collegiale e monocratica.

La Capogruppo guida e coordina le attività delle subsidiaries sia in Italia sia all'estero, offrendo supporto nella gestione della governance aziendale. Le politiche di governance e gli schemi organizzativi adottati dalle controllate sono conformi alle leggi vigenti in ciascuna giurisdizione, rispecchiando le strategie di business del Gruppo e le analisi di risk management effettuate dalla direzione.

Questi modelli tengono conto delle specificità locali e prevedono, generalmente, un corpo direttivo locale con un coordinamento centrale, conferendo poteri esecutivi a uno o più amministratori o procuratori. Inoltre, un network di partner locali supporta le varie

entità legali nella compliance normativa, contribuendo a rafforzare un rapporto di fiducia chiaro e diretto tra le filiali, il mercato e gli Stakeholder, in linea con le esigenze specifiche dei Paesi in cui operano. Questo approccio garantisce una significativa autonomia alle filiali, permettendo loro di rispondere efficacemente alle richieste locali pur mantenendo una visione e un orientamento strategico comune a livello di Gruppo.



## 1.2 Valore economico generato e distribuito

In un mondo sempre più interconnesso e dinamico, caratterizzato da cambiamenti veloci e complessi, alimentati da innovazioni tecnologiche e sfide globali, la percezione di responsabilità sociale d'impresa ha assunto una nuova dimensione. Le imprese sono chiamate a rispondere non solo sugli obiettivi finanziari ma anche su temi quali la sostenibilità ambientale, l'equità sociale e una governance etica.

Partendo dalla consapevolezza che le aziende non generano valore solo per gli azionisti, ma anche per altre Parti Interessate quali dipendenti, fornitori, comunità locali e ambiente, JAKALA da tempo calcola il valore economico generato e distribuito con l'intento di misurarne la distribuzione sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione.

In sintesi, il concetto di valore economico generato e distribuito evidenzia l'importanza di una gestione aziendale equilibrata che tenga conto ed allinei gli interessi di tutte le parti coinvolte nell'attività aziendale, non solo nell'intento di massimizzare il ritorno per gli azionisti, ma contribuendo anche alla creazione di un impatto positivo più ampio sulla società e sull'ambiente circostante.

Questa prospettiva supera i tradizionali confini aziendali, favorendo trasparenza e

promuovendo accountability e fiducia tra investitori e altri Stakeholder.

La struttura di distribuzione di valore tra gli Stakeholder vede una profonda discontinuità rispetto al passato.

In primis, il peso dei fornitori scende dal 75% al 67%. Il fenomeno si spiega, da un lato, con la minor incidenza delle attività loyalty incentrate su prodotti fisici: ancorché le stesse siano in crescita rispetto al passato, il loro peso percentuale sul totale del valore è inferiore e, conseguentemente, si riduce la quota distribuita ai fornitori. Dall'altro lato, ha inciso una attenta politica volta a portare all'interno del Gruppo competenze prima esternalizzate.

Conseguenza di quanto sopra è la salita al 28% della quota distribuita ai collaboratori. I forti investimenti in risorse umane a sostegno del business trovano chiaro ed inequivocabile riscontro nei dati 2023.

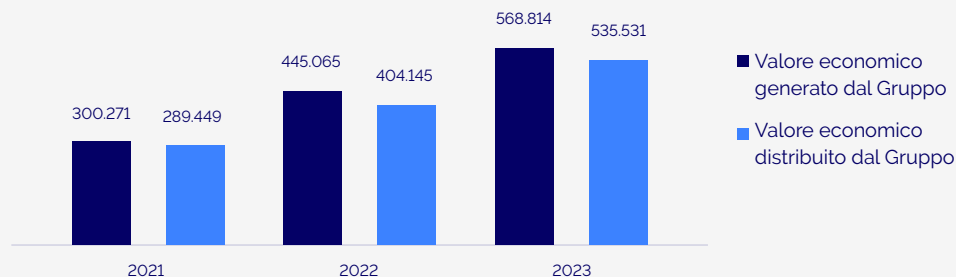
Un ultimo riferimento anche al valore distribuito ai finanziatori, ora al 6% e raddoppiato rispetto al 2022. Le operazioni di M&A, con i loro fabbisogni finanziari, hanno profondamente trasformato la struttura di debito del Gruppo, in un esercizio – fra l'altro – con forti tensioni sui tassi di interesse.



### Valore economico direttamente generato e distribuito (€/000)

	2023	2022	2021
<b>Valore economico generato dal Gruppo</b>	<b>568.814</b>	<b>445.065</b>	<b>300.271</b>
Ricavi	565.686	434.250	296.043
Altri proventi	3.964	3.070	3.489
Proventi finanziari	1.549	4.043	1.257
Rettifiche di valore di attività finanziarie	0	0	
Svalutazione crediti	(375)	4	(77)
Differenze di cambio	(2.010)	3.698	(441)
<b>Valore economico distribuito dal Gruppo</b>	<b>535.531</b>	<b>404.145</b>	<b>289.449</b>
Valore economico distribuito ai fornitori	358.191	301.311	221.990
Valore economico distribuito ai collaboratori	149.046	89.442	57.725
Valore economico distribuito ai finanziatori	30.959	11.744	7.269
Valore economico distribuito agli azionisti	657	389	81
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione	(3.412)	1.040	2.236
Valore economico distribuito alla collettività	90	219	148
<b>Valore economico trattenuto dal Gruppo</b>	<b>33.282</b>	<b>40.920</b>	<b>10.822</b>
Ammortamenti	43.098	29.291	18.465
Accantonamenti	2	718	2
Riserve	(9.818)	10.911	(7645)

**Valore economico generato e distribuito**



**Valore generato:**

- **+ 28% rispetto al 2022**
- **+ 90% rispetto al 2021**
- **CAGR 24% dal 2019 al 2023**

**Valore distribuito:**

- **+ 33% rispetto al 2022**
- **+ 85% rispetto al 2021**
- **CAGR 24% dal 2019 al 2023**

**2022**



Valore economico distribuito ai fornitori	301.311	74,56%
Valore economico distribuito ai collaboratori	89.442	22,13%
Valore economico distribuito ai finanziatori	11.744	2,91%
Valore economico distribuito agli azionisti	389	0,10%
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione	1.040	0,26%
Valore economico distribuito alla collettività	219	0,05%
<b>Totale</b>	<b>404.145</b>	<b>100,00%</b>

**2023**



Valore economico distribuito ai fornitori	358.191	66,89%
Valore economico distribuito ai collaboratori	149.046	27,83%
Valore economico distribuito ai finanziatori	30.959	5,78%
Valore economico distribuito agli azionisti	657	0,12%
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione	(3.412)	-0,64%
Valore economico distribuito alla collettività	90	0,02%
<b>Totale</b>	<b>535.531</b>	<b>100,00%</b>

L'Italia resta il Paese più rilevante in tema di creazione di valore, con un peso del 64%, in calo nei confronti del 73% dello scorso esercizio: i forti impulsi alla internazionalizzazione, sia per linee interne sia per linee esterne, con significative operazioni di M&A, hanno portato al 36% il contributo di Europa (21%) e Resto del Mondo (15%). L'Europa (che è passata dal 12% al 21% del valore generato) si è rivelata un traino importante di crescita, grazie alle buone

performance in Spagna ed in Francia, ed alle acquisizioni fatte in Germania e nella Francia stessa.

Fenomeno analogo lo si osserva anche in merito alla distribuzione di valore ai collaboratori.

Oltre un terzo del valore (35% per la precisione) è destinato fuori dall'Italia, con un

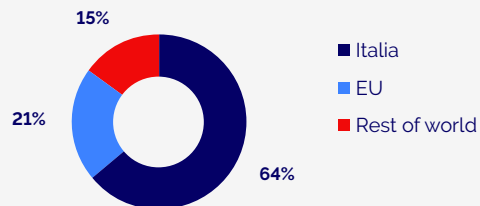
andamento coerente rispetto alla creazione di valore. L'informazione, se mai ve ne fosse il bisogno, ricorda quanto quello del Gruppo sia un "people business" e come le dinamiche delle risorse umane influenzino direttamente la generazione di valore.

Il Gruppo, storicamente, si approvvigiona su base internazionale, secondo logiche che privilegiano le conoscenze tecniche, le

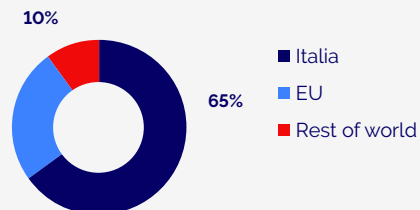
capacità produttive, le esigenze del singolo progetto, partendo dalla considerazione che – a parità di condizioni economiche e di servizio – sono privilegiate le localizzazioni più efficienti o limitrofe alle sedi di operatività.

La mappa seguente riporta le principali aree di approvvigionamento (a colore più intenso corrisponde un maggior volume di acquisti).

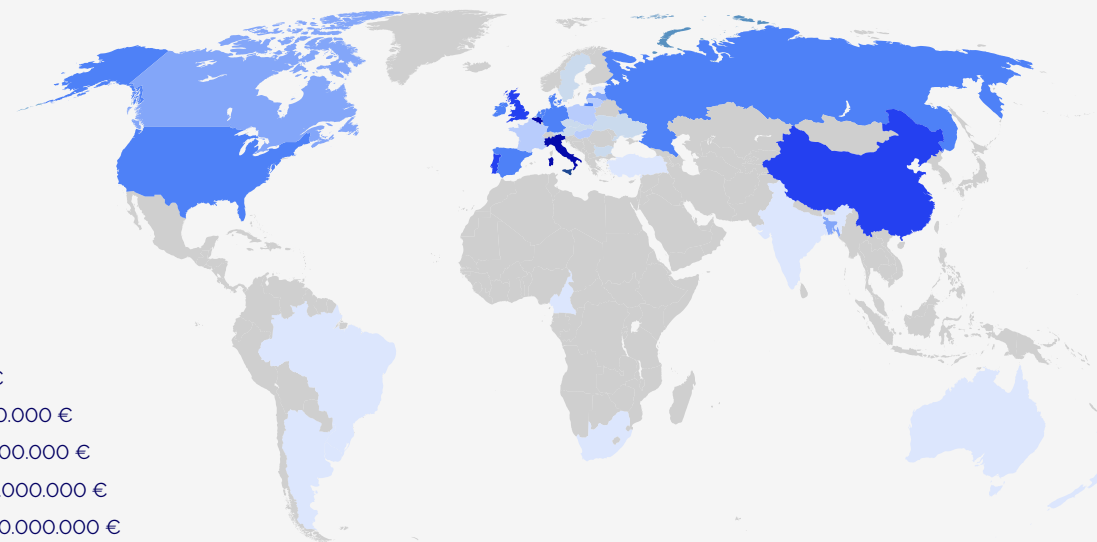
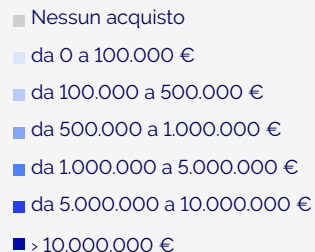
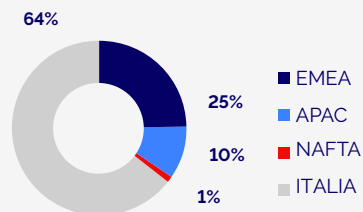
**Valore economico generato dal Gruppo**



**Valore economico distribuito ai collaboratori**



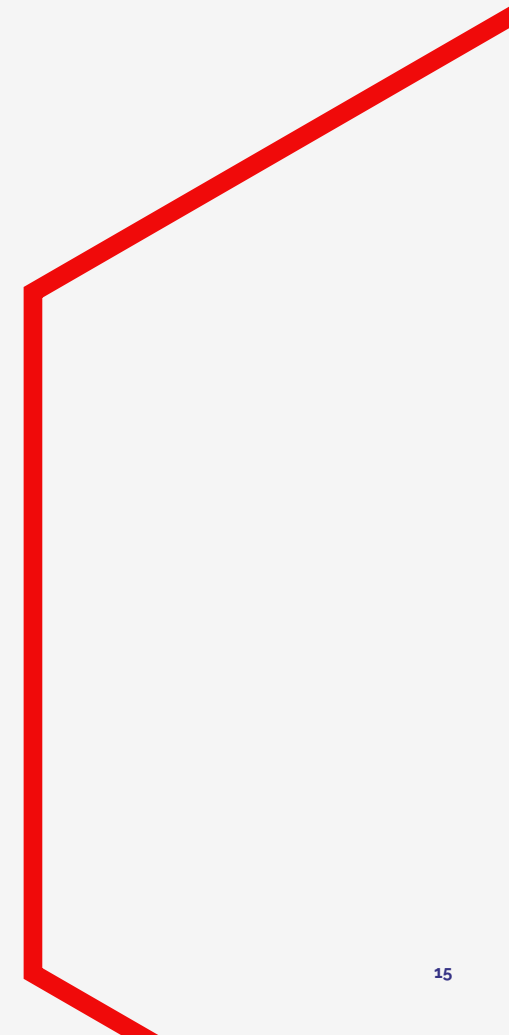
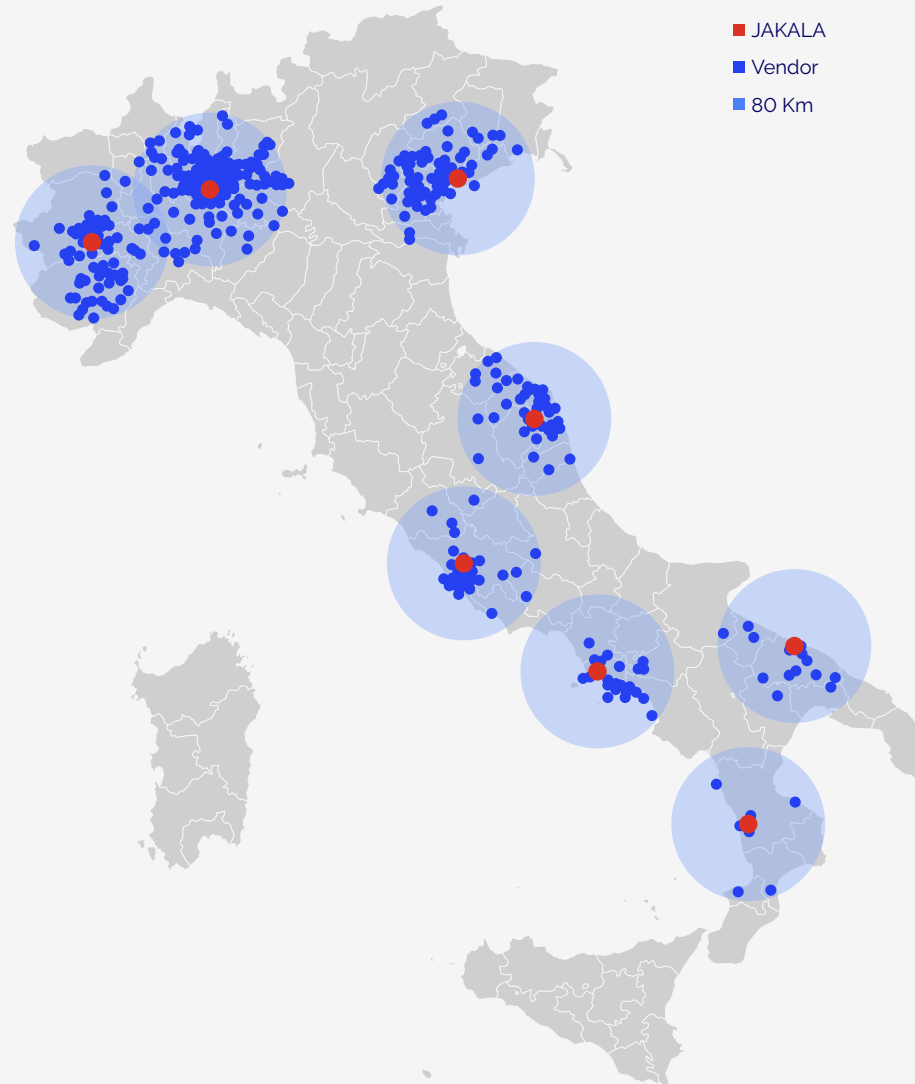
**Acquisti per area geografica**



Per quanto riguarda l'Italia, circa il 69% dell'acquistato è perfezionato entro gli 80 km dalle sedi del Gruppo, a dimostrazione del legame con il proprio territorio, riconoscendo il valore di filiere produttive corte, con un alto potenziale di apportare benefici sociali, economici e ambientali alle comunità locali, sostenendone lo sviluppo ed il benessere economico.

I rapporti di fiducia che la vicinanza geografica, così come quella economica e sociale, consente di instaurare sono un valore intangibile, creando un circolo virtuoso di collaborazione socio-territoriale e creazione di valore.

Per maggiori informazioni in merito alle componenti economiche si rimanda alla Relazione sulla Gestione ed alle Note Illustrative al Bilancio Consolidato del Gruppo Jakala.





# 02 Unique Value Proposition

Contributo SDGs



- 2.1 Approccio Risk-based thinking
- 2.2 Coinvolgimento Parti interessate
- 2.3 Analisi di materialità



# Unique Value Proposition

Nell'attuale contesto globale, caratterizzato da incertezza e forti interconnessioni, l'adozione di un pensiero strategico orientato al rischio si rivela essenziale: questo approccio non solo consente di mitigare le potenziali minacce ma apre anche la porta a opportunità nascoste, offrendo alle aziende la possibilità di prosperare in un ambiente in continua evoluzione.

Un altro elemento chiave per il successo è l'efficace coinvolgimento di tutte le parti interessate. Comprendere e soddisfare le aspettative e le esigenze di coloro che sono influenzati dalle operazioni aziendali è cruciale per generare valore nel lungo periodo, in modo sostenibile.

Inoltre, è fondamentale identificare e concentrarsi sugli aspetti più significativi per l'azienda e i suoi Stakeholder. Questo processo di analisi di materialità assicura che le risorse siano allocate in modo ottimale, massimizzando l'impatto e la sostenibilità delle iniziative aziendali.

Nel presente capitolo verranno analizzate nel dettaglio queste tematiche, offrendo una visione d'insieme delle metodologie e delle procedure che JAKALA ha messo in atto in questi ambiti.



## 2.1 Approccio Risk-based thinking

Garantire la crescita e la sostenibilità attraverso un approccio integrato e proattivo alla Gestione dei Rischi

In JAKALA, l'architettura del **Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR)** riflette un approccio multidimensionale e strutturato per preservare l'integrità operativa e strategica dell'azienda. Questo sistema, fondato su principi rigorosi, ricomprende una vasta gamma di regolamenti, procedure e infrastrutture organizzative. Il suo scopo principale è garantire che JAKALA operi in modo allineato ai suoi obiettivi, attraverso un processo meticoloso di identificazione, valutazione e gestione dei rischi.

JAKALA ha implementato un sofisticato modello di gestione integrata dei rischi che coinvolge l'intera struttura aziendale e gli organi di governance, ispirandosi agli standard globali e alle migliori pratiche internazionali. La metodologia utilizzata prende in considerazione l'intero ecosistema aziendale nel suo complesso, dalla valutazione dei rischi stessi alla pianificazione aziendale, assicurando che

ogni passo sia in linea con gli obiettivi di lungo termine e le pratiche avanzate del settore.

**L'Enterprise Risk Management (ERM)** di JAKALA rappresenta un pilastro per lo sviluppo dell'organizzazione, orientato a garantire una crescita che sia non solo solida e costante, ma anche profondamente radicata in un ecosistema di sostenibilità e proattività. Mediante un approccio metodico e disciplinato, l'ERM mira a fornire una cornice strutturale all'interno della quale ogni rischio identificato viene analizzato, valutato e gestito con l'obiettivo di ottimizzare il processo decisionale a tutti i livelli dell'organizzazione. I rischi sono categorizzati in quattro aree principali, ognuna delle quali riflette una sfera critica di sfide e opportunità per il modello di business, al fine di facilitare una gestione e un controllo efficaci dei rischi esistenti e permettendo allo stesso tempo una mappatura periodica e dinamica di quelli emergenti.

### LE QUATTRO AREE SONO:

- Rischi derivanti dal Contesto Esterno
- Rischi Operativi
- Rischi Finanziari
- Rischi Strategici

## Approccio Risk-based thinking – SCIGR

Gestione integrata dei rischi: come JAKALA affronta le sfide esterne, quelle operative e finanziarie e strategiche per salvaguardare la crescita e la stabilità del business.

### Rischi derivanti dal Contesto Esterno:

Includono vari fattori esterni come le politiche governative, le dinamiche competitive, i cambiamenti legislativi e le evoluzioni nelle aspettative degli Stakeholder. Questi elementi possono influenzare in modo significativo il percorso di crescita, potenzialmente erodendo valore per gli azionisti. La strategia per mitigarli comprende un monitoraggio costante del panorama esterno, l'adattabilità di politiche e processi interni e la costruzione di relazioni solide con gli Stakeholder per navigare efficacemente in un ambiente in continua evoluzione.

### Rischi Operativi:

Emergono da incertezze operative e possono includere eventi imprevedibili, quali calamità naturali o situazioni di forza maggiore, così come rischi interni legati alla gestione delle attività quotidiane. Per affrontarli, JAKALA si impegna in una pianificazione e preparazione meticolosa, implementando sistemi di gestione della qualità, sicurezza delle informazioni e continuità operativa per assicurarsi efficienza e affidabilità anche di fronte a sfide impreviste.

### Rischi Finanziari:

Associati a variabili economiche che sfuggono al controllo diretto, come le fluttuazioni dei tassi di interesse e i cambiamenti nei tassi di cambio. Questi fattori possono avere un impatto significativo sui flussi di cassa e sulla stabilità finanziaria. L'approccio alla gestione dei rischi finanziari include tecniche sofisticate di hedging, una gestione accorta della esposizione finanziaria e un'attenta pianificazione.

### Rischi Strategici:

Intrinsecamente legati alle attività di JAKALA ed alla capacità di eseguire strategie chiave per il successo e la crescita del business. Possono influenzare negativamente le prestazioni a breve e medio termine. Nel fronteggiarli, il Gruppo si concentra sull'innovazione continua, sull'analisi del mercato e sullo sviluppo di una visione a lungo termine.

## Approccio Risk-based thinking – ERM

L'ERM adotta una serie di azioni per la mitigazione del rischio, implementate per salvaguardare una crescita sostenibile anche nel lungo termine, che vanno dalla prevenzione del rischio individuato fino alla conservazione

dello stesso in capo a JAKALA, così come il trasferimento dello stesso a terzi (in tutto o in parte) e l'adozione di misure volte a mitigarne gli impatti negativi.

### Prevenzione del Rischio:

Escludere qualsiasi attività ritenuta troppo rischiosa o al di fuori dell'ambito di competenza core. Significa che, prima di intraprendere nuovi progetti o espandersi in nuovi mercati, vengono valutati attentamente i rischi potenziali e si decide se l'attività è allineata con la soglia di tolleranza rispetto al tema specifico e con gli obiettivi aziendali. La prevenzione mira ad evitare le minacce prima che possano manifestarsi.

### Trasferimento del Rischio:

Alcuni rischi, specialmente quelli che sfuggono al controllo diretto, possono essere gestiti in maniera più efficace e puntuale se trasferiti a terzi. Questo può avvenire attraverso assicurazioni, contratti o partnership, dove il rischio viene condiviso o assunto interamente da un'altra entità. Ciò non solo riduce la esposizione diretta ma permette anche di concentrarsi sulle aree di forza, lasciando che specialisti esterni gestiscano specifici rischi.

### Riduzione del Rischio:

Per i rischi che non possono essere evitati o trasferiti, vengono adottate misure per ridurre l'impatto, quali lo sviluppo di piani di continuità operativa, l'investimento in tecnologie di sicurezza, la formazione dei dipendenti su pratiche operative sicure e la revisione regolare dei processi interni. L'intento è quello di minimizzare la gravità degli effetti negativi, salvaguardando al contempo capacità operativa e reputazione aziendale

### Conservazione del Rischio:

In alcuni casi, si decide di accettare consapevolmente il rischio, riconoscendo che le potenziali perdite sono gestibili o che il costo del rischio è inferiore al beneficio dell'opportunità. In tali situazioni, vengono pianificate le potenziali conseguenze e le perdite previste sono incorporate nei piani finanziari e operativi. Sono necessarie una valutazione attenta ed una pianificazione accurata per assicurare che la conservazione del rischio sia una decisione strategica, piuttosto che una scelta di comodo.

## Una Struttura di Governance solida e integrata: come JAKALA gestisce i rischi e protegge il valore aziendale

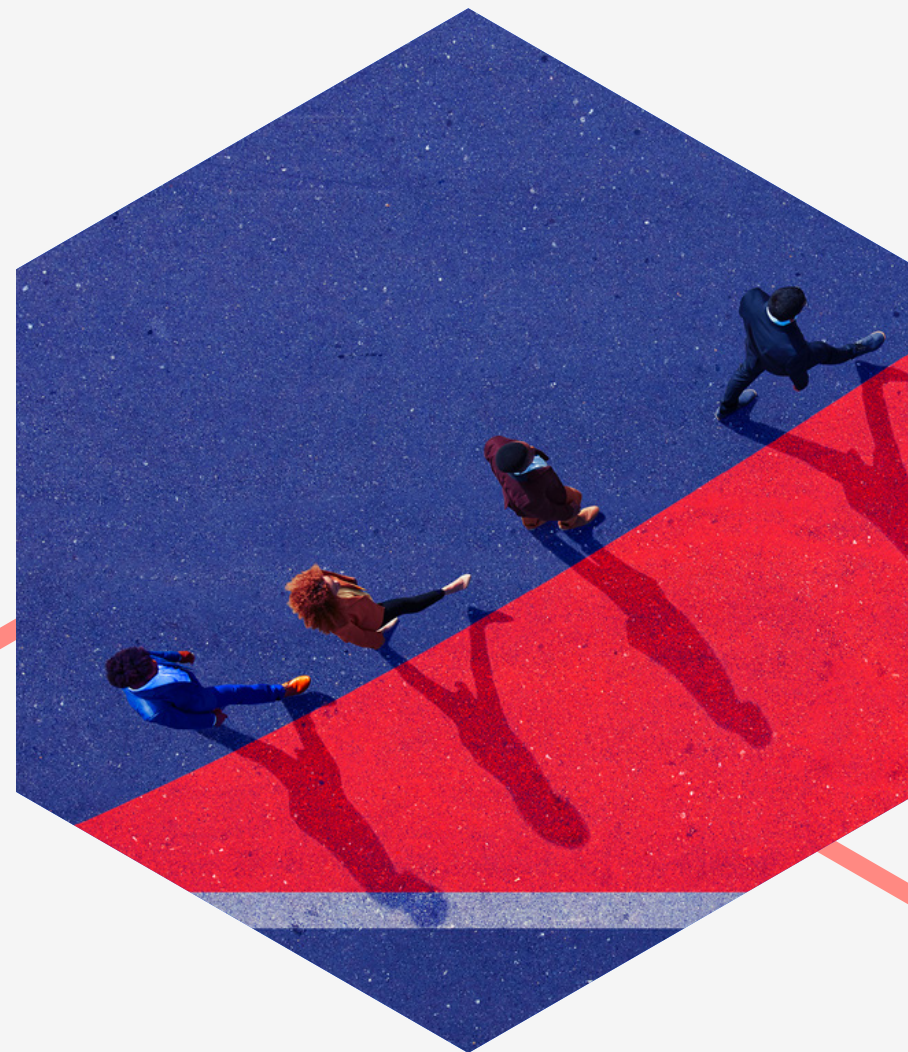
La governance del SCIGR vede il Consiglio di Amministrazione al timone – con un ruolo di indirizzo e di valutazione dell'adeguatezza del sistema stesso – coadiuvato dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità che esercita una funzione di supervisione e supporto, oltre all'Amministratore Delegato al quale spetta la responsabilità circa l'istituzione e il mantenimento del SCIGR.

Questi organi sono affiancati da due funzioni interne – quella di Risk Management e Internal Audit – che forniscono le competenze e il supporto necessari all'attuazione delle politiche di gestione dei rischi e alla verifica della sua efficacia.

Oltre a ciò, il management ha il compito fondamentale di implementare processi e procedure che consentono di raggiungere gli obiettivi aziendali attraverso un sistema efficace di controlli interni: la loro collaborazione è essenziale per l'integrazione della gestione dei rischi nelle operazioni quotidiane. Ogni risk owner, infatti, è responsabile dell'identificazione, della valutazione preliminare, della rendicontazione e del monitoraggio dei rischi relativi alle proprie attività.

Altri ruoli chiave, come il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, il Chief Information Security Officer (CISO) e il Responsabile HSE, sono coinvolti nel processo di gestione dei rischi, garantendo che tutti gli aspetti, dalla sicurezza delle informazioni alla salute e sicurezza sul lavoro, siano considerati e gestiti in modo integrato.

Questa struttura organizzativa garantisce che la gestione dei rischi in JAKALA sia non solo una pratica consolidata, ma un elemento fondante della cultura aziendale, supportando la visione di crescita sostenibile e la protezione del valore per gli azionisti e tutti i portatori di interesse.



## 2.2 Coinvolgimento Parti interessate

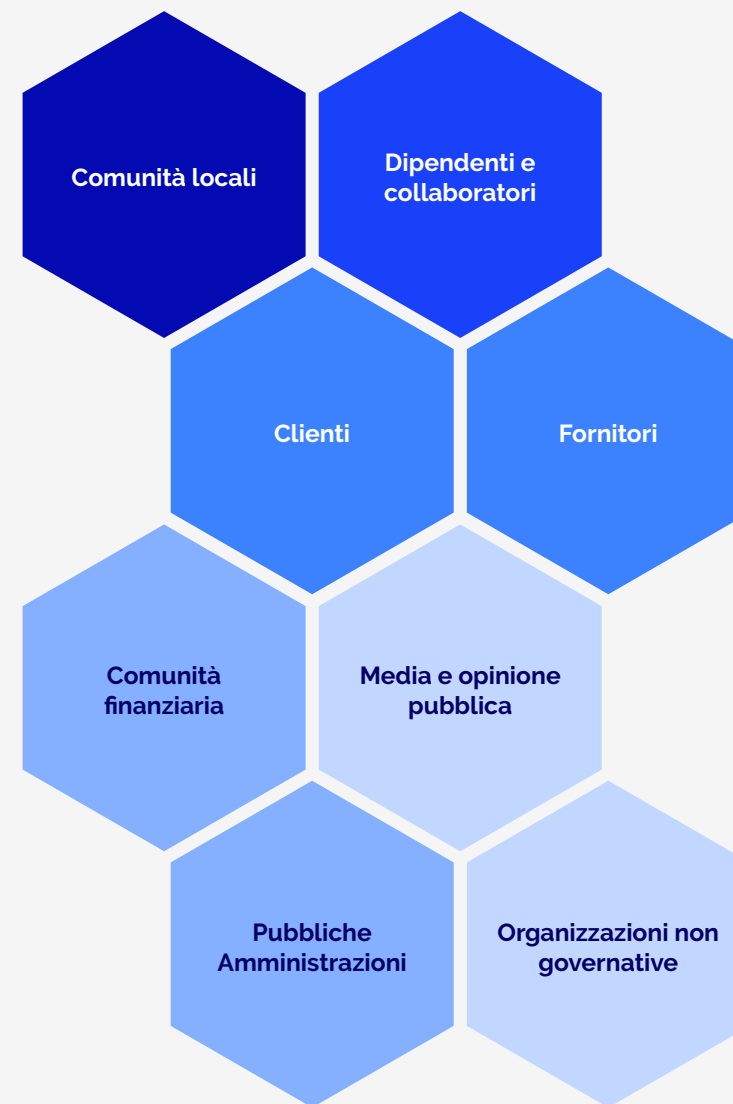
Costruire relazioni durature: il dialogo continuo con gli Stakeholder come pilastro della Sostenibilità di JAKALA

Il Gruppo JAKALA considera estremamente rilevante mantenere una relazione costante e solida con tutti i suoi Stakeholder. Un rapporto basato sul dialogo continuo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità che il Gruppo ha nei confronti del contesto sociale in cui opera.

Gli Stakeholder di JAKALA incarnano una diversità di interessi e per l'azienda è fondamentale instaurare e preservare rapporti solidi e a lungo termine, essenziali per generare un valore condiviso e sostenibile nel lungo periodo.

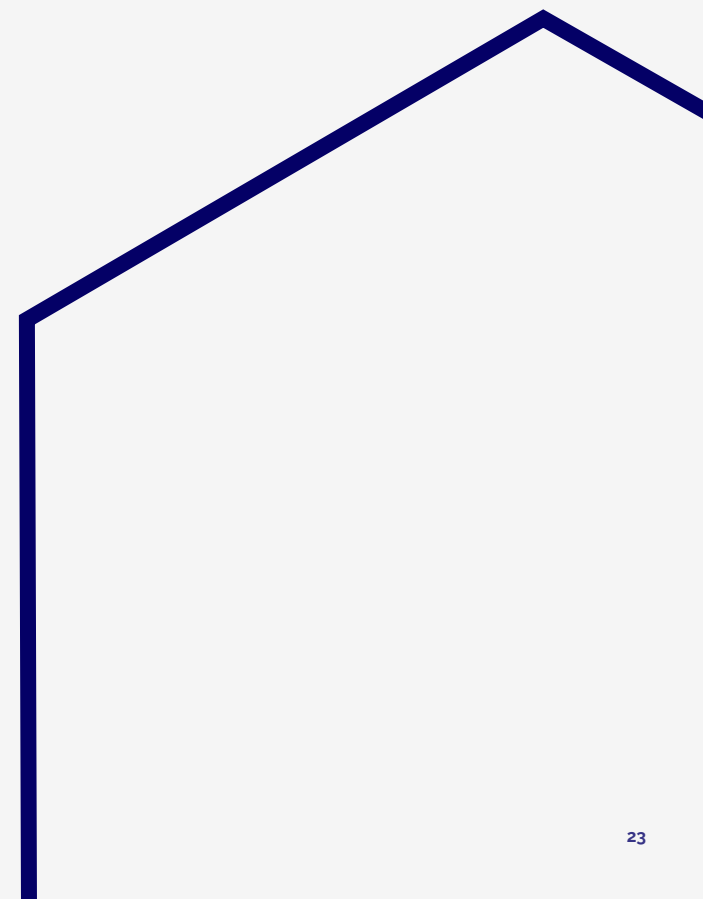
Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità degli Stakeholder identificati, JAKALA può organizzare i canali di comunicazione più efficaci, monitorando costantemente aspettative, bisogni e opinioni.

Mediante funzioni dedicate, il Gruppo persegue un approccio proattivo nei confronti della pluralità di interlocutori con cui costantemente si rapporta nel mondo, modificando di tempo in tempo le modalità di ingaggio, nell'ottica di rendere sempre più efficace e diretto il dialogo.



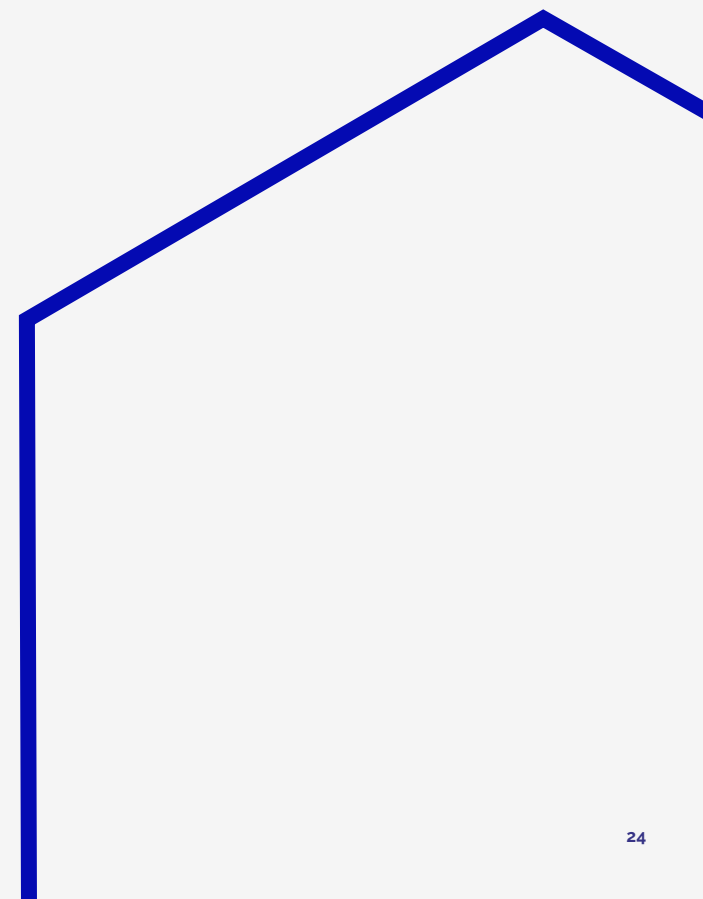
## Coinvolgimento Parti interessate

Stakeholder	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
Azionisti	Assemblea azionisti	Semestrale
	Reporting periodico	Mensile
	Dialogo diretto continuativo	-
	Sito web istituzionale	-
	Meeting dedicati legati al percorso di sostenibilità	Trimestrali
Dipendenti e collaboratori	Survey interne	Trimestrali
	Dialogo costante con la Divisione HR	-
	Processo di performance management	-
	Eventi live in collegamento audio-video conferenza	Bimestrali
	Newsletter interne su eventi e sostenibilità	Mensili
	Attività di formazione in base a HR rank e team di appartenenza	-
	Area corporate su intranet aziendale	-
	Programma on-boarding e inserimento nuove risorse	Quindicinale



# Coinvolgimento Parti interessate

Stakeholder	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
Clienti	Gestione e partecipazione ad eventi volti all'analisi dei trend delle tecnologie, della sostenibilità	Mensile
	Dialogo continuativo di aggiornamento sul business	-
	Servizio di client service	Day-by-day
	Struttura di vendita come canale di ascolto, intermediazione e comunicazione	Day-by-day
	Definizione di progetti personalizzati	Day-by-day
	Ricerche di mercato, survey, focus group	Day-by-day
Fornitori	Collaborazioni e cooperazioni con la Divisione Procurement e la Funzione Quality Management per lo sviluppo di nuovi prodotti, audit e processi di valutazione	Day-by-day
	Incontri istituzionali, fiere, eventi di settore e visite in loco	Bisettimanali
	Definizione e condivisione di standard qualitativi	Day-by-day
	Incontri dedicati e monitoraggio performance sostenibilità	Mensili
Pubblica Amministrazione	Interviste con i vertici aziendali	Occasionalmente
	Eventi e collaborazioni con enti pubblici	Bimestrali
	Comunicazioni periodiche	Mensili
	Partecipazione a progetti di pubblica utilità	Mensili
	Partecipazione a gruppi di lavoro	Bimestrali

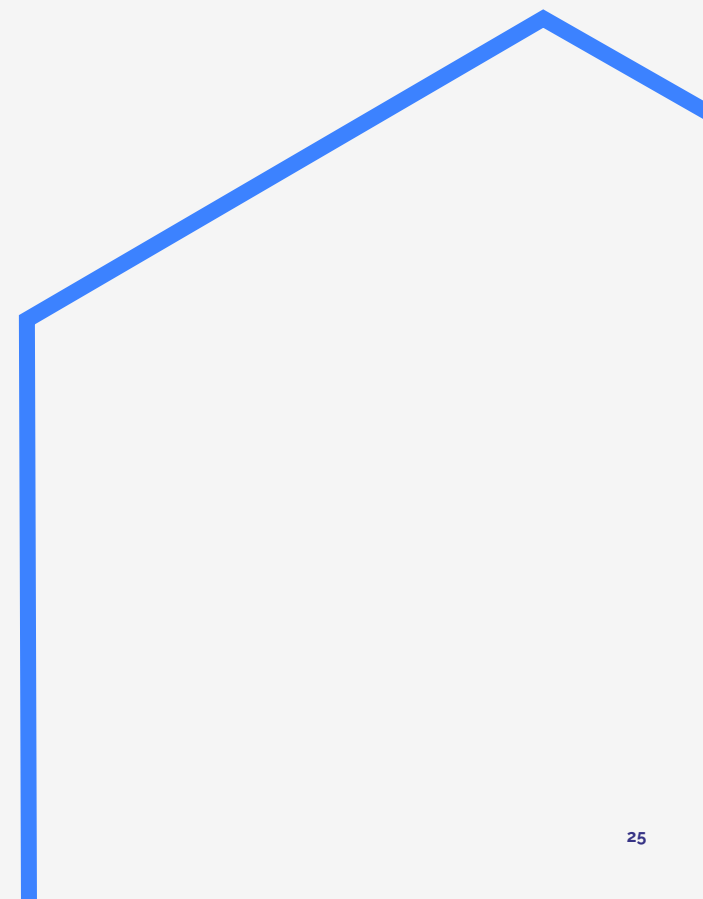




## Coinvolgimento Parti interessate

Stakeholder	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
Comunità locali	Supporto con competenze ad iniziative di tipo sociale	Mensili
	Programmi di volontariato	Trimestrali
	Collaborazioni con enti no profit	Mensili
	Eventi con associazioni / comitati sportivi	Mensili
Media e opinione pubblica	Interviste con i vertici aziendali	Mensile
	Pubblicazione social media	Day-by-day
	Partecipazione a eventi	Mensile
	Sito web istituzionale	-
Comunità finanziaria	Compilazione di questionari finalizzati alla valutazione della performance finanziarie e ESG	Mensile
	Sito web istituzionale	-
	Aggiornamenti periodici	Trimestrali
	Seminari, conferenze di settore Dialogo quotidiano (incontri, telefono, e-mail)	Trimestrali
	Dialogo quotidiano (incontri, telefono, e-mail)	-
Organizzazioni Non Governative, Associazioni di categoria, Università, Istituti di ricerca	Eventi di formazione	Mensili
	Adesione a programmi internazionali	-
	Partecipazione a gruppi di lavoro	Mensili
	Partecipazione attiva ai tavoli di discussione	Mensili

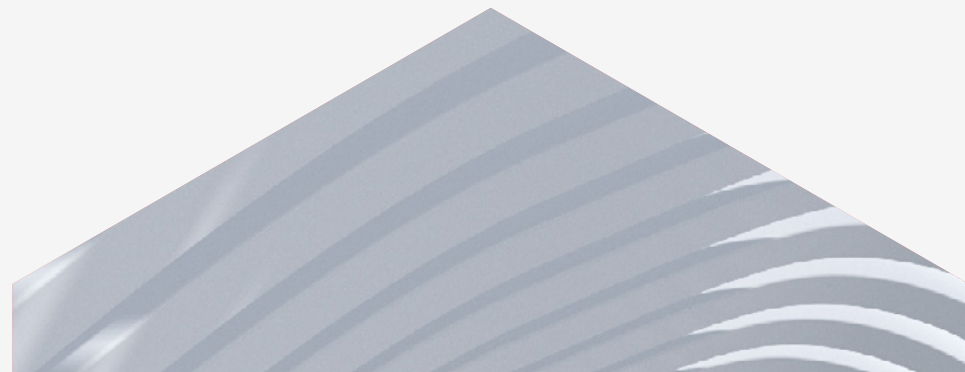
Il Gruppo non ricopre cariche negli organi di governo in nessuna associazione né partecipa a progetti o comitati, o fornisce finanziamenti sostanziali oltre le normali quote associative.



## 2.3 Analisi di materialità

Per mantenere una relazione di lungo periodo con i propri Stakeholder, JAKALA intraprende annualmente una attività di ascolto e di coinvolgimento diretto verso i principali portatori di interesse al fine di raccogliere le loro aspettative, percezioni e priorità da considerare nel processo di definizione degli ambiti oggetto di reporting.

Nell'individuare e prioritizzare le tematiche materiali, JAKALA si è basata sulla metodologia prevista dal **Global Reporting Initiative (GRI) Standard**, e in particolare sul GRI 3 Material topics – nella versione pubblicata ad ottobre 2021– con il quale sono state introdotte le linee guida per il processo di identificazione dei temi materiali per i report pubblicati da gennaio 2023, al fine di migliorare la coerenza e la qualità.



### Contesto Globale

**Common Practice:**

le aziende di diversi settori e regioni geografiche adottano l'analisi di materialità come strumento standard per integrare la sostenibilità nelle loro operazioni principali. Questo processo viene utilizzato per allineare le pratiche aziendali con le aspettative globali e locali degli Stakeholder e per rispondere efficacemente alle pressioni del mercato e delle normative.

**Stakeholder Engagement:**

un tema ricorrente è il coinvolgimento e l'impegno attivo degli Stakeholder, quale passaggio cruciale per comprendere le loro aspettative e bisogni, assicurando che l'analisi di materialità sia inclusiva e rappresentativa delle diverse voci.

**Integrazione Strategica:**

le questioni identificate come materiali sono integrate direttamente nelle strategie aziendali. Ciò evidenzia una tendenza verso la gestione integrata della sostenibilità, dove le questioni di materialità non solo influenzano politiche e iniziative puntuali, ma sono fondamentali nella formulazione dei piani strategici dell'azienda.

**Trasparenza e Comunicazione:**

la comunicazione aperta e trasparente con gli Stakeholder è un aspetto essenziale del rapporto, in questo caso attraverso report di sostenibilità annuali che relazionano circa i risultati dell'analisi di materialità. In generale, questo assicura che gli Stakeholder siano continuamente informati e coinvolti nei progressi dell'azienda.

## Analisi di materialità

### Modalità di Approccio Specifiche

**Identificazione e Prioritizzazione:**

adottare una metodologia strutturata per identificare e valutare le questioni di sostenibilità, basandosi su un ampio raggio di prospettive interne ed esterne. Le questioni sono valutate in relazione all'importanza per gli Stakeholder e al loro potenziale impatto sul business.

**Validazione del Processo:**

la validazione delle questioni materiali attraverso consultazioni interne e con gli Stakeholder esterni, assicurando che l'analisi rifletta accuratamente le priorità condivise e sia allineata con gli obiettivi aziendali.

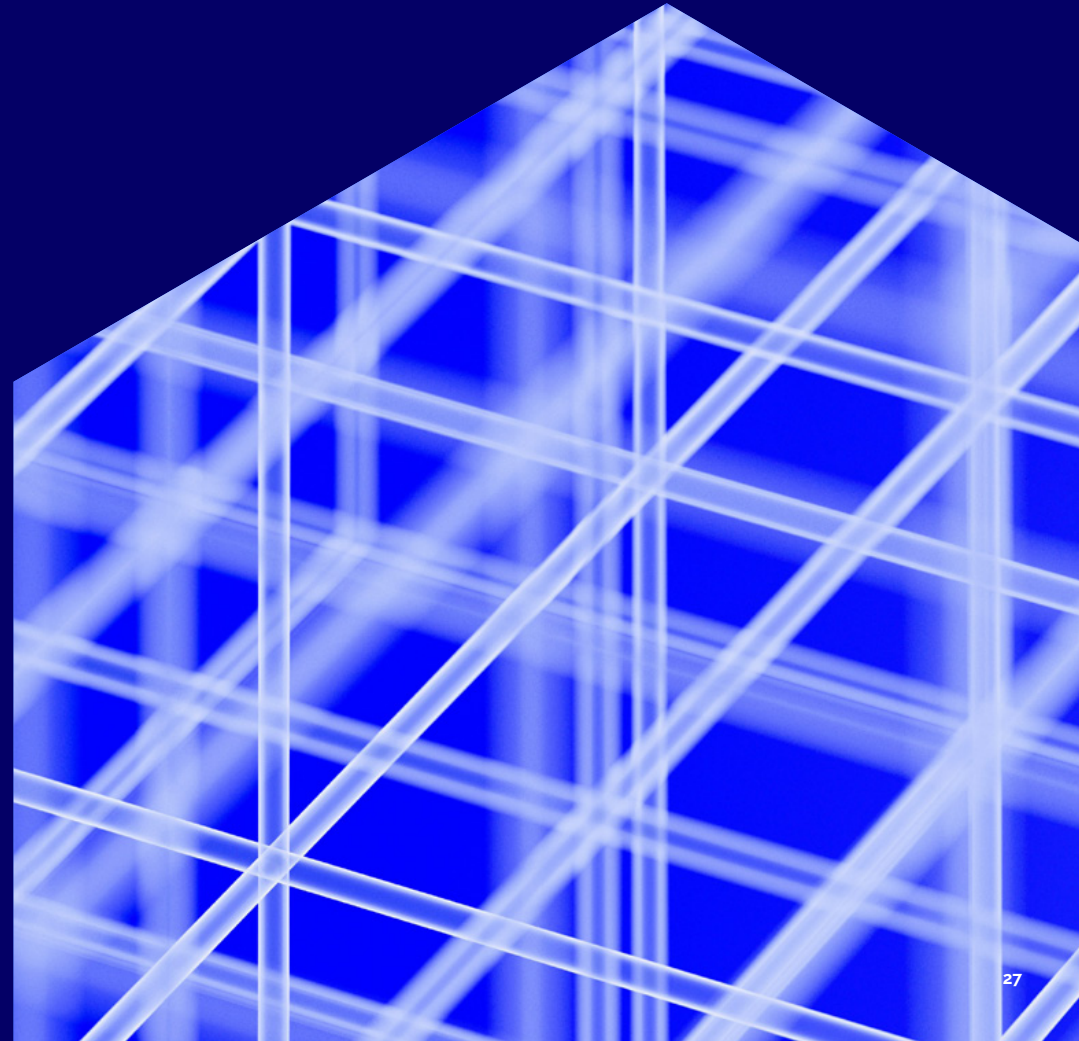
**Dinamicità e Aggiornamento:**

l'analisi di materialità non è vista come un processo statico ma come una pratica che deve essere regolarmente aggiornata per riflettere i cambiamenti nel contesto aziendale e nelle aspettative degli Stakeholder.

### La partecipazione attiva degli Stakeholder in JAKALA

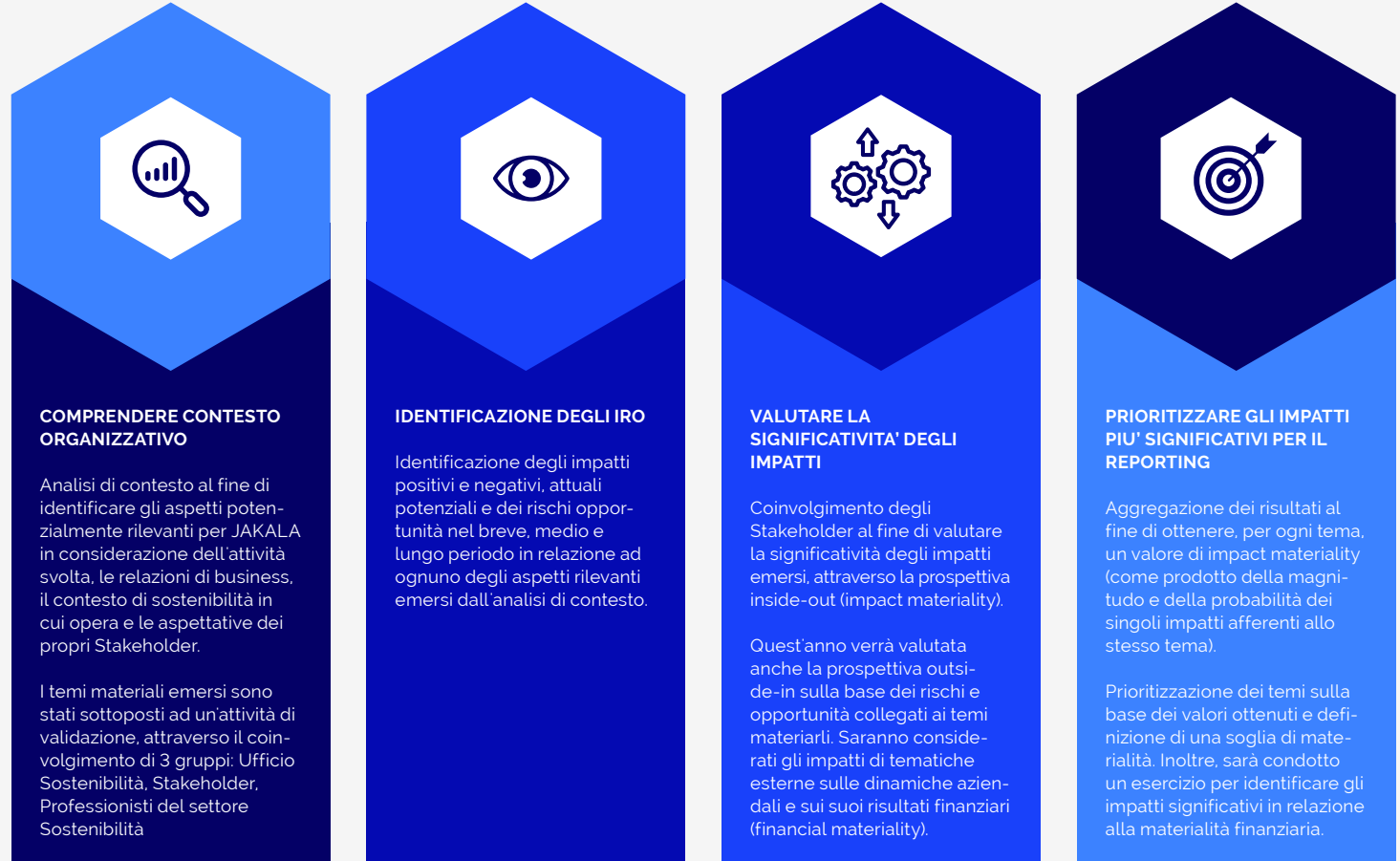
JAKALA ha strutturato un approccio sistematico all'analisi di materialità poiché lo ritiene fondamentale per integrare la sostenibilità nelle strategie aziendali e migliorare sia le performance ambientali sia quelle economiche. Sono stati creati diversi gruppi di Stakeholder a cui sono state sottoposte differenti survey in successione con l'obiettivo di giungere ad una valutazione obiettiva, partecipativa e ricca di prospettive differenti.

JAKALA è convinta che l'integrazione di una varietà di prospettive riduca significativamente la probabilità di commettere errori causati da una visione eccessivamente ristretta e, per questo motivo, sono stati coinvolti, oltre agli Stakeholder tradizionali (dipendenti con differenti HR ranking, fornitori, clienti, banche, assicurazioni, rappresentanti delle comunità locali) anche un gruppo di professionisti del settore della "Sostenibilità" composto da: Sustainability Consultant, Sustainability Manager, Sustainability & Social Responsibility, Sustainability Specialist, Supply Chain and Sustainability Analyst, Head of Procurement.



## Analisi di materialità

L'analisi ha previsto un processo strutturato che ha coinvolto diversi interlocutori e si è articolato nelle seguenti fasi: la prima fase prevede una comprensione approfondita del contesto di sostenibilità, delle attività aziendali e delle relazioni con gli Stakeholder, attraverso l'utilizzo di fonti interne ed esterne, standard internazionali e il confronto con l'analisi di materialità del 2022. Successivamente, viene condotta un'analisi con prospettiva INSIDE/OUT, focalizzandosi su come le attività interne possano influenzare l'ambiente esterno. Questo include l'analisi dei possibili impatti materiali positivi e negativi, con l'obiettivo primario di ridurre gli impatti negativi. Infine, i temi di impatto materiale vengono prioritizzati attraverso una valutazione congiunta degli Stakeholder e della C-Line aziendale. Questo processo culmina nella creazione di una matrice basata sull'analisi approfondita delle variabili, che considera impatti positivi, impatti negativi e possibilità di impatto.

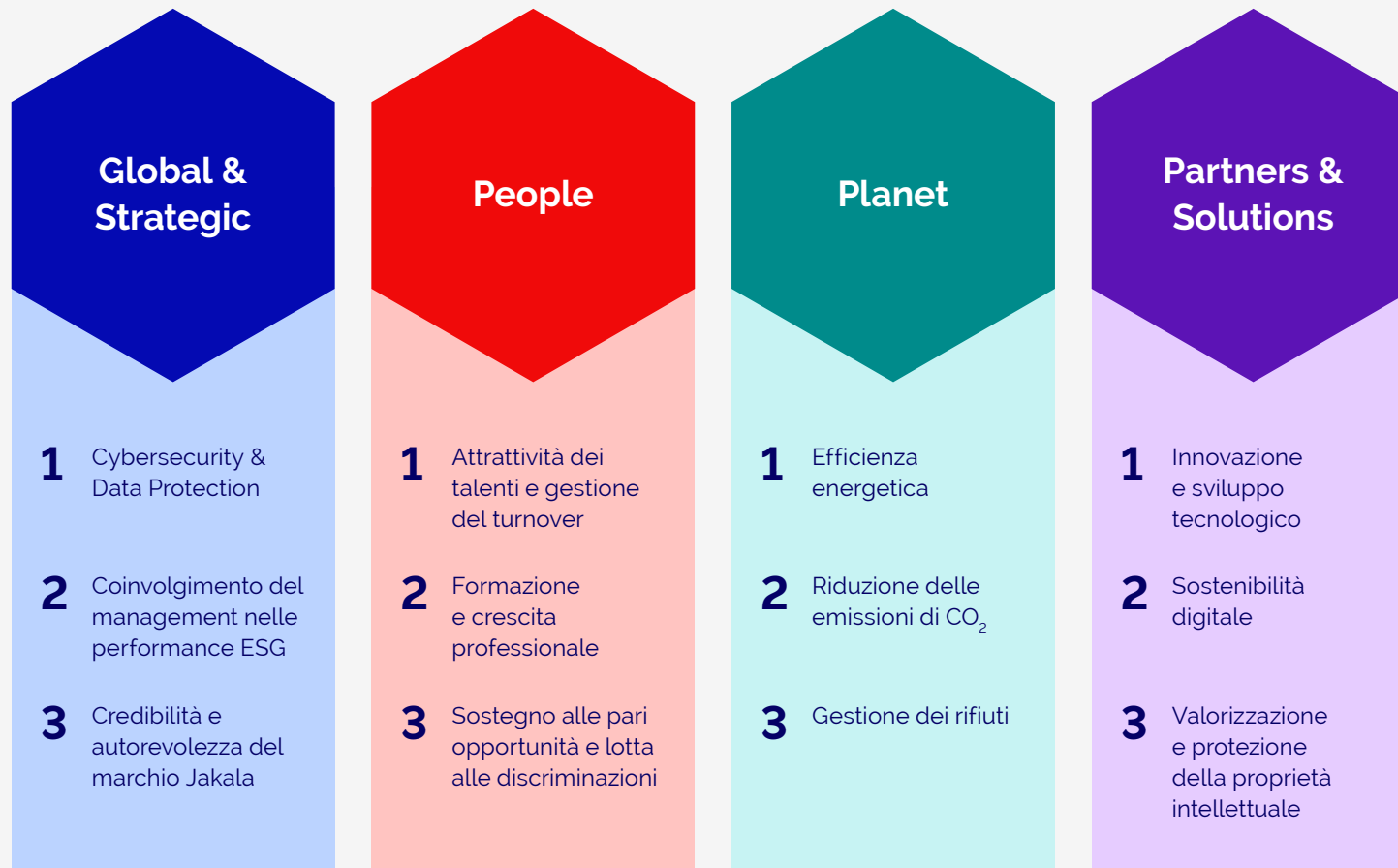


## Analisi di materialità

### Risultati

Come detto in precedenza, la definizione dei temi di impatto materiale per JAKALA è stata condotta tramite un processo partecipativo che ha coinvolto il team Sustainability, un gruppo di Stakeholder e un gruppo di esperti di settore. Il risultato è stato condiviso con il top management ed i temi al termine dell'analisi sono stati suddivisi in quattro macroaree: **Global & Strategic, People, Planet, Partners & Solutions**, selezionando i tre temi più rilevanti per ciascuna area.

Questo metodo ha assicurato che l'analisi riflettesse sia la visione interna del management sia le aspettative degli Stakeholder, garantendo una valutazione equilibrata e rappresentativa delle priorità di sostenibilità di JAKALA.



## Analisi di materialità

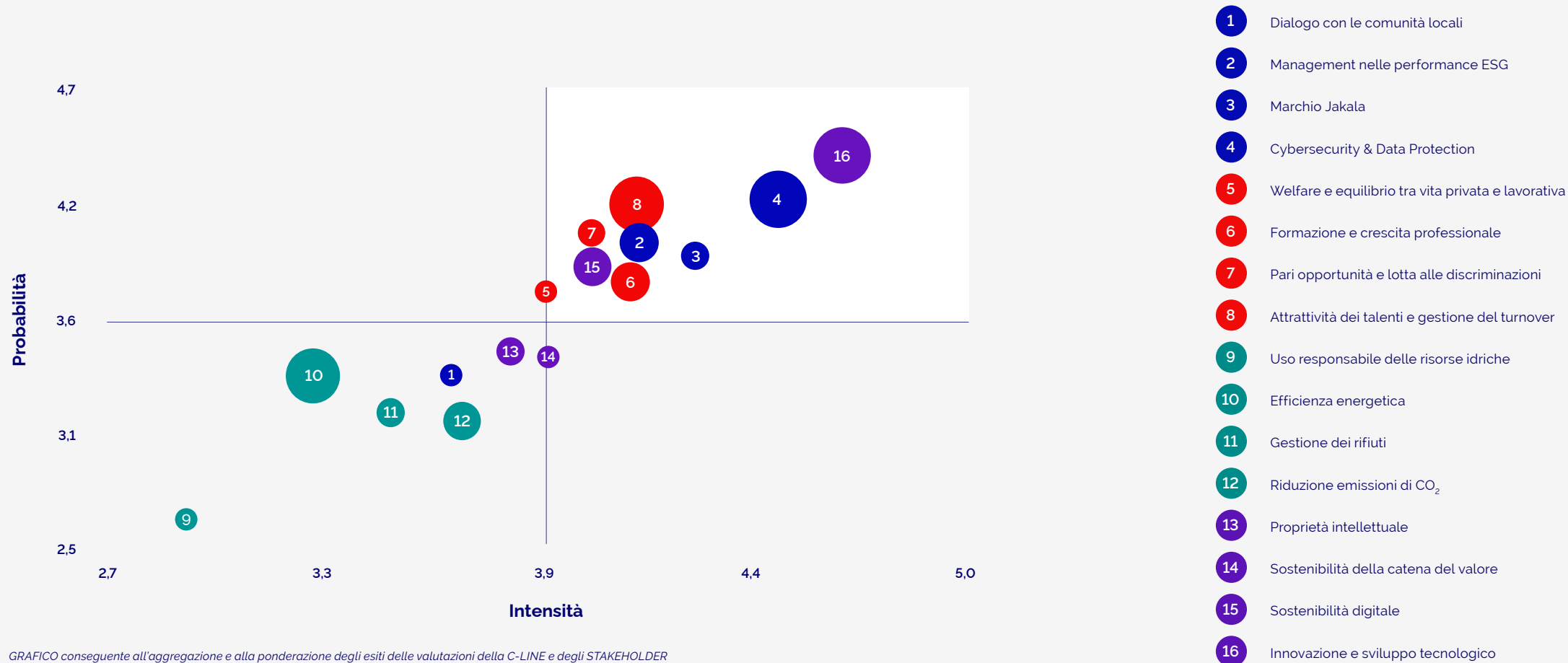


GRAFICO conseguente all'aggregazione e alla ponderazione degli esiti delle valutazioni della C-LINE e degli STAKEHOLDER

Legenda: il colore del pallino identifica a quale delle quattro categorie appartiene il tema; la grandezza del pallino indica se rappresenta il primo, il secondo o il terzo tema con il maggior risultato ottenuto, dove a maggior impatto corrisponde maggior grandezza

## Analisi di materialità

### Il percorso di adozione della “Double Materiality”

La Direttiva della Commissione Europea sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) ha introdotto il principio della doppia rilevanza, secondo cui il rischio che l'impresa affronta e l'impatto da essa prodotto rappresentano ciascuno una prospettiva di rilevanza.

A novembre 2022 sono stati pubblicati i requisiti generali European Sustainability Reporting Standards (“ESRS1: General requirement 2022” e “Implementation Guidance for the materiality assessment”), successivamente adottati dalla Commissione Europea a luglio 2023.

Nell'attesa dell'entrata in vigore del principio della Doppia Materialità, JAKALA ha avviato una prima valutazione dei rischi e delle opportunità, al fine di integrare progressivamente nel processo di analisi di materialità anche la dimensione della financial materiality.

Per ottenere questa prospettiva d'impatto, è stata effettuata una specifica analisi interna

– coinvolgendo il top management con un'expertise sulle performance finanziarie – allo scopo di valutare come e quanto una tematica possa influenzare la capacità dell'impresa di creare valore in termini di rischi e opportunità. Le ragioni che hanno spinto JAKALA a intraprendere questo percorso si fondano sulla volontà di prendere decisioni strategiche, prioritizzare le risorse e gli investimenti in aree che hanno un impatto significativo sulla performance finanziaria ed accrescere la fiducia di investitori sempre più attenti nel valutare le performance ESG.

La valutazione degli impatti è stata fatta tenendo in considerazione due punti di vista:

**Local:** prospettiva che enfatizza la comprensione e l'analisi basate sul contesto e sulle caratteristiche specifiche delle zone di influenza del Gruppo.

**Global:** prospettiva che prende in esame eventi e situazioni in un contesto mondiale, tenendo conto dell'interconnessione e dell'interdipendenza tra diversi paesi, culture, economie e sistemi ecologici in cui opera il Gruppo.

Ogni possibile impatto è stato analizzato dai seguenti punti di vista:

**Rischi:** potenziali eventi o circostanze che possono impattare negativamente gli obiettivi aziendali. Sono stati analizzati sia dal punto di vista Local sia Global;

**Opportunità:** possibilità di crescita e profitto.  
**Breve periodo:** periodo inferiore a un anno per decisioni e risultati aziendali.

**Medio/lungo periodo:** periodo compreso tra un anno e cinque anni per decisioni e risultati aziendali.



## IMPACT MATERIALITY (prospettiva inside-out)

Temi di sostenibilità connessi ad **impatti materiali, attuali o potenziali, positivi o negativi**, su **persone e ambiente**, nel breve, medio o lungo periodo. Tali impatti includono quelli causati dall'impresa o a cui essa contribuisce e quelli **direttamente connessi alle sue attività, prodotti e servizi**, comprese le attività a monte e a valle della sua catena del valore

INSIDE-OUT



**Aspetti ESG**  
(Ambiente, Persone, Società)

Impatti sugli ESG

Impatto sull'organizzazione

Attività dell'organizzazione

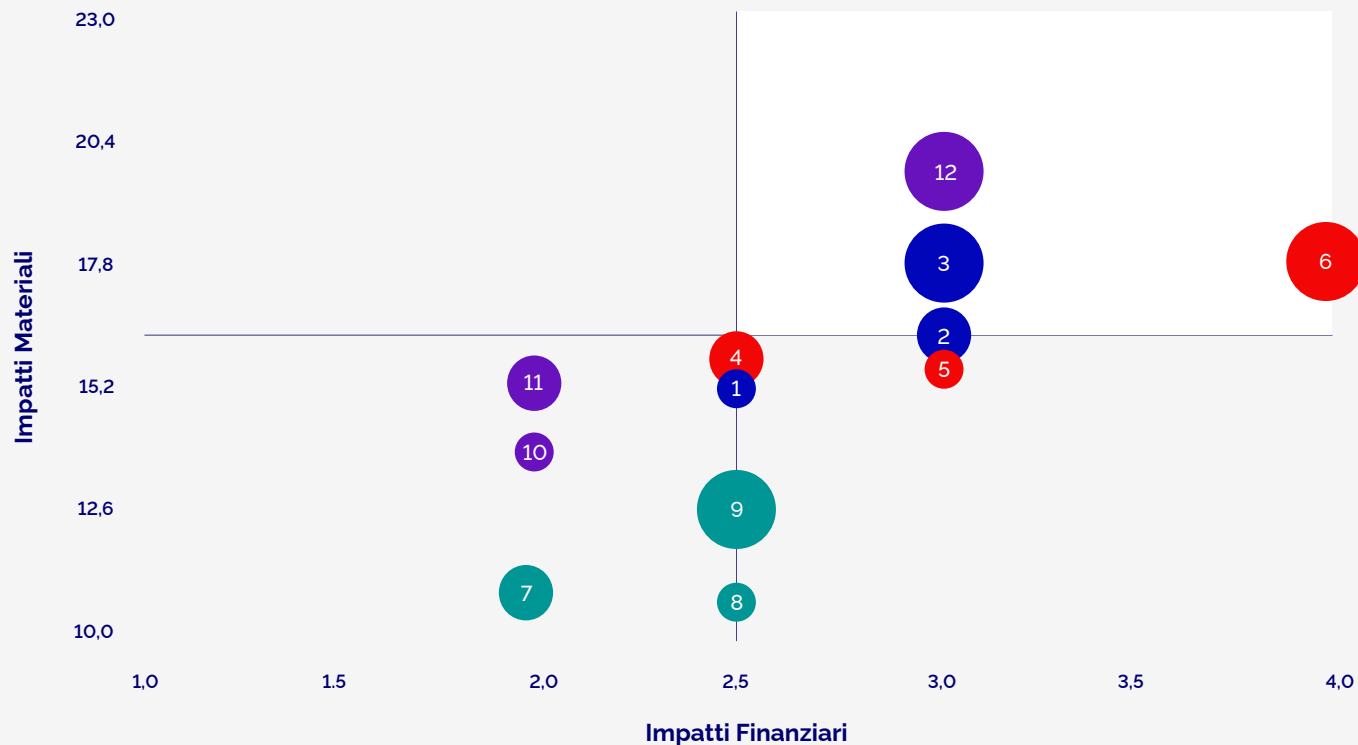


## FINANCIAL MATERIALITY (prospettiva outside-in)

Temi di sostenibilità che generano o potrebbero generare **rischi o opportunità** che **influenzano o potrebbero influenzare** in maniera sostanziale i **flussi di cassa**, lo **sviluppo**, le **performance**, il **posizionamento**, il **costo del capitale** o l'**accesso ai finanziamenti** dell'impresa nel breve, medio o lungo termine

OUTSIDE-IN





- 1 Marchio Jakala
- 7 Riduzione emissioni di CO<sub>2</sub>
- 2 Coinvolgimento del management nelle performance ESG
- 8 Gestione dei rifiuti
- 3 Cybersecurity & Data Protection
- 9 Efficienza energetica
- 4 Formazione e crescita professionale
- 10 Proprietà intellettuale
- 5 Pari opportunità e lotta alle discriminazioni
- 11 Sostenibilità digitale
- 6 Attrattività dei talenti e gestione del turnover
- 12 Innovazione e sviluppo tecnologico

**Analisi della Doppia Materialità: correlazione tra Impatti Materiali e Finanziari**

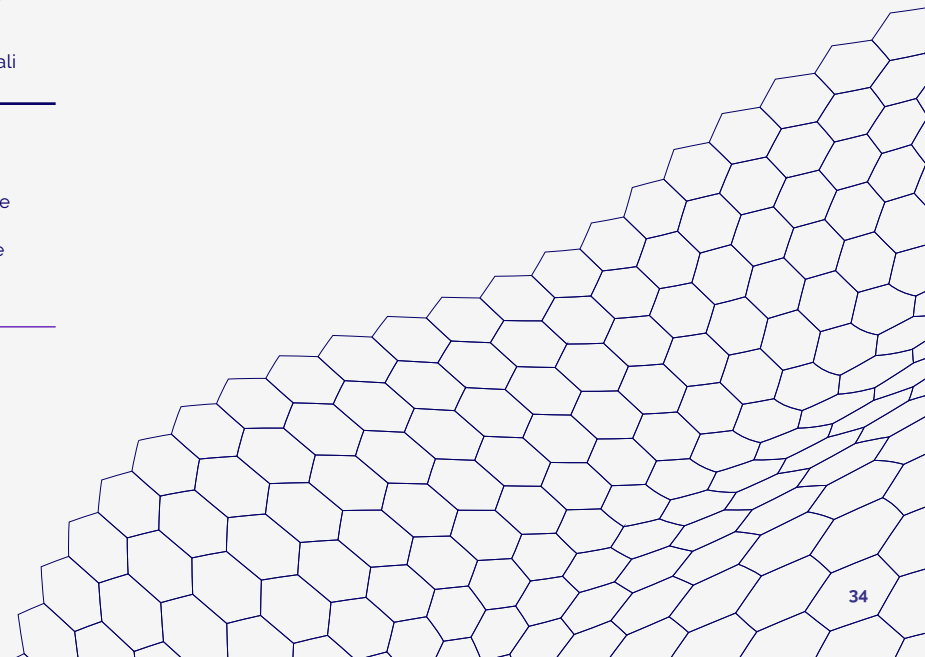
Il grafico analizza la doppia materialità per JAKALA, correlando gli impatti materiali dei vari temi (asse verticale) con gli impatti finanziari (asse orizzontale). I temi con alto impatto sia materiale sia finanziario, come "Innovazione e Sviluppo Tecnologico", "Cybersecurity e Data Protection" e "Attrattività dei Talenti e Gestione del Turnover", sono rappresentati nel primo quadrante del grafico, e analogamente per gli altri quadranti.

GRAFICO conseguente all'aggregazione e alla ponderazione degli esiti delle valutazioni del TEAM FINANCIAL

Legenda: il colore del pallino identifica a quale delle quattro categorie appartiene il tema; la grandezza del pallino indica se rappresenta il primo, il secondo o il terzo tema con il maggior risultato ottenuto, dove a maggior impatto corrisponde maggior grandezza

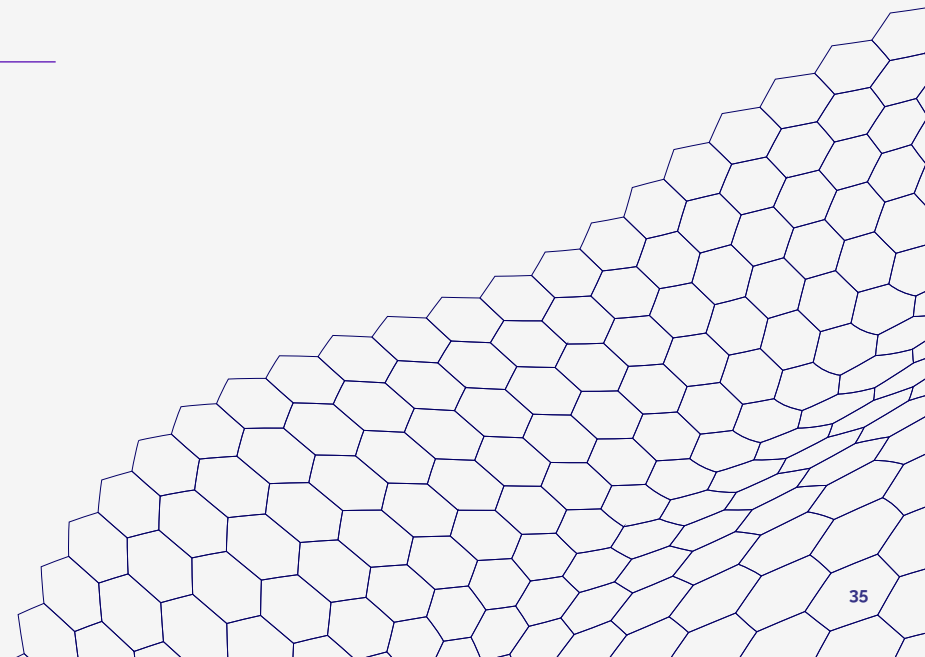
## Temi Materiali e Descrizioni

Global & Strategic	People	Planet	Partners & Solutions
<p><b>Cybersecurity &amp; Data Protection</b></p> <p>Garantire e rafforzare la tutela della sicurezza dei dati e delle informazioni gestite, sia aziendali che di terzi.</p>	<p><b>Attrattività dei talenti e gestione del turnover</b></p> <p>Creare le condizioni lavorative affinché JAKALA rappresenti la scelta ideale per le risorse umane, costruendo relazioni di lungo periodo.</p>	<p><b>Efficienza energetica</b></p> <p>Sviluppare e promuovere soluzioni e processi volti a ridurre l'uso di energia elettrica con l'impegno ulteriore di attingere da fonti rinnovabili.</p>	<p><b>Innovazione e sviluppo tecnologico</b></p> <p>Investire e favorire l'attività di ricerca e sviluppo di prodotti, servizi e processi per garantire un costante livello di innovazione volto ad anticipare le richieste del mercato.</p>
<p><b>Coinvolgimento del management nelle performance ESG</b></p> <p>Connettere la crescita economica del management anche al raggiungimento delle finalità di beneficio comune.</p>	<p><b>Formazione e crescita professionale</b></p> <p>Favorire la crescita personale e professionale dei dipendenti, attraverso lo sviluppo e la diffusione delle conoscenze e delle competenze tecniche.</p>	<p><b>Riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub></b></p> <p>Promuovere azioni per ridurre le emissioni di gas a effetto serra generate lungo la catena del valore.</p>	<p><b>Sostenibilità digitale</b></p> <p>Gestire l'impiego delle tecnologie digitali in modo etico e responsabile, riducendone gli impatti ambientali ed evitando potenziali conseguenze discriminatorie.</p>
<p><b>Credibilità e autorevolezza del marchio JAKALA</b></p> <p>Fare dell'organizzazione un partner credibile, autorevole e sostenibile, sia in termini finanziari che nel modo di fare business.</p>	<p><b>Sostegno alle pari opportunità e lotta alle discriminazioni</b></p> <p>Garantire un ambiente di lavoro inclusivo, che incentivi il rispetto e il valore dei diritti dei lavoratori ripudiando qualsiasi comportamento discriminatorio.</p>	<p><b>Gestione dei rifiuti</b></p> <p>La gestione dei rifiuti è collegata all'inquinamento ambientale, del suolo e delle acque ed ha un impatto diretto sulla salute pubblica.</p>	<p><b>Valorizzazione e protezione della proprietà intellettuale</b></p> <p>L'insieme delle strategie e delle azioni intraprese dall'azienda per riconoscere, salvaguardare e sfruttare il valore dei propri beni intellettuali.</p>



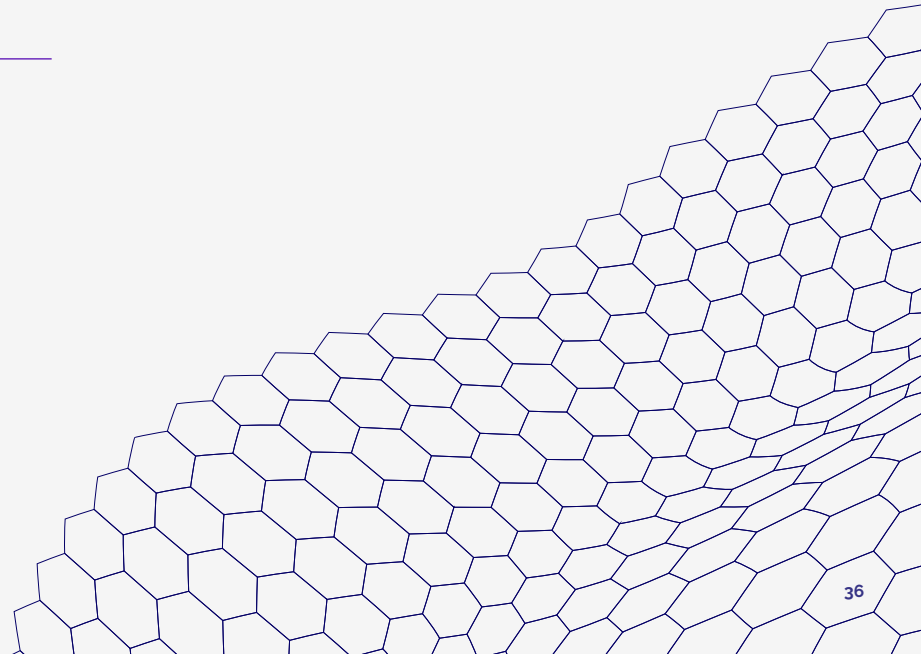
## Impatti Positivi

Global & Strategic	People	Planet	Partners & Solutions
<p>Garanzia di massima sicurezza dei dati e delle informazioni tutelando tutti gli Stakeholder.</p>	<p>Fornire uno sbocco lavorativo attrattivo alle risorse favorendo l'occupazione nei territori in cui si opera.</p>	<p>Contribuire allo sviluppo dei Comuni in cui si opera promuovendone la competitività.</p>	<p>Garantire ai clienti soluzioni di valore tese a migliorare le loro performance anche a vantaggio dei clienti finali.</p>
<p>Favorire collaborazioni di lungo periodo con dipendenti e partner commerciali, assecondandone la crescita e riducendone i costi legati alla ricerca di nuove relazioni.</p>	<p>Favorire la crescita delle minoranze consentendone la realizzazione nel mondo del lavoro.</p>	<p>Ottimizzazione delle risorse con conseguente riduzione dell'impatto ambientale.</p>	<p>Favorire l'accesso a soluzioni digitali a più ampie fasce della popolazione.</p>
<p>Migliorare complessivamente il comportamento dell'organizzazione a vantaggio di tutti gli Stakeholder.</p>	<p>Garantire ai clienti il raggiungimento dei loro obiettivi mediante risorse adeguatamente formate e motivate.</p>	<p>Favorire a livello globale l'utilizzo di soluzioni efficaci nella produzione e nella logistica.</p>	<p>Garantire ai clienti una offerta esclusiva per proposizioni di valore agli utenti finali.</p>



# Impatti Negativi

Global & Strategic	People	Planet	Partners & Solutions
<p>Esposizione di dipendenti e partner commerciali al rischio di perdita e diffusione di loro dati ed informazioni sensibili in conseguenza alla vulnerabilità dei sistemi.</p>	<p>Generare rapporti di breve periodo con conseguenti minori opportunità di crescita delle risorse.</p>	<p>Incrementare lo spreco di risorse e materie prime.</p>	<p>Maggiori impatti ambientali conseguenti all'impiego di soluzioni obsolete.</p>
<p>Influenze negative sugli utenti finali quali conseguenza di errate politiche aziendali.</p>	<p>Causare una crescita economica disorganica della popolazione con tensioni ed ostilità.</p>	<p>Incremento dell'inquinamento con risvolti negativi sulla salute delle persone e sulle risorse naturali.</p>	<p>Incrementare gli impatti ambientali a causa di soluzioni obsolete e non competitive.</p>
<p>Incapacità aziendale a supportare la struttura di management causandone malcontento e mancata crescita personale.</p>	<p>Limitazioni nella proposta di valore ai clienti in conseguenza di risposte lente all'adozione di nuove tecnologie.</p>	<p>Causare un eccesso di utilizzo di risorse nei territori di approvvigionamento.</p>	<p>Consentire pratiche commerciali scorrette da parte di terzi con turbative di mercato a danno di tutti gli Stakeholder.</p>



# 03

## Global & Strategic

- 3.1 Sicurezza informatica e protezione dei dati personali
- 3.2 Partecipazione della leadership
- 3.3 Brand personality
- 3.4 Impegno globale e iniziative locali per un futuro condiviso
- 3.5 Modello di integrity

Contributo SDGs



# Global & Strategic

GLOBAL è includere, non integrare. Portare all'interno dell'organizzazione l'unicità delle aziende acquisite è strategico: contribuisce a rendere la struttura aziendale dinamica e resiliente di fronte alle difficoltà del mercato.

JAKALA, nell'acquistare aziende di diverse nazionalità, ha adottato un modello di inclusione che va oltre la mera imposizione di un insieme uniforme di regole e valori.

Il cammino di crescita internazionale intrapreso offre a JAKALA l'opportunità unica di arricchirsi e confrontarsi con una vasta gamma di valori culturali e pratiche operative, sfidando il tradizionale concetto di integrazione con un approccio volto all'inclusività e al rispetto delle diversità.

In particolare, questo approccio permette di assimilare i valori di altre realtà e di diffondere i propri, creando un dialogo bidirezionale tra culture d'impresa e non solo. Ciò si traduce in una strategia condivisa che poggia sulle fondamenta di valori comuni, promuovendo un ambiente di lavoro collaborativo e rispettoso delle peculiarità di ogni entità.

Le componenti chiave del business includono **trasparenza, integrità, equità, responsabilità** e rispetto per gli Stakeholder. La **trasparenza** implica essere aperti riguardo alle proprie operazioni e decisioni, facilitando una comunicazione chiara e autentica. **L'integrità** comporta agire con onestà e coerenza, mentre **l'equità** assicura un trattamento giusto per tutti i dipendenti, clienti e partner. La **responsabilità** sottintende che l'azienda riconosca l'impatto delle sue decisioni sull'ambiente e sulla comunità, ed il **rispetto per gli Stakeholder** enfatizza l'importanza di valorizzare gli interessi di tutte le parti coinvolte.

## Come declinare una visione globale di etica del business?

In quanto impresa data-driven, la cyber security – intesa quale protezione dei dati personali e aziendali attraverso robuste misure di

JAKALA, nel definire e attuare la sua strategia aziendale di lungo periodo, ha posto la sostenibilità al centro delle pratiche di business. Quali sono le basi per una crescita sostenibile? Il percorso di JAKALA si fonda su molteplici elementi: una visione organizzativa globale fondata su valori comuni e coerenti, una condotta etica, trasparente e responsabile, una reputazione positiva che attrae e fidelizza clienti, talenti e investitori, sono solo alcuni dei fattori di successo.

sicurezza e politiche di privacy – è fondamentale per proteggere gli asset dell'azienda e dei suoi clienti. L'insieme delle misure di sicurezza informatica contribuiscono a creare e mantenere un rapporto di fiducia con i clienti e assicurare una reputazione aziendale positiva.

Coinvolgere i manager è vitale per assicurare che i principi di business responsabile permeino tutti i livelli dell'organizzazione. Essi devono essere formati e valutati non solo sulle prestazioni economiche, ma anche sul rispetto degli standard etici e di business responsabile, fornendo così un modello di leadership giusta ed equa all'interno dell'organizzazione.

Un'azienda responsabile deve operare in armonia con le comunità locali, garantendo impatti positivi, investendo in iniziative che supportano lo sviluppo socioeconomico e

promuovendo progetti che migliorano la qualità della vita.

- Cybersecurity
- Data Protection
- Management Engagement
- Brand Awareness
- Local community
- Integrity
- Ethics
- Tax Fairness

## 3.1 Sicurezza informatica e protezione dei dati personali

In un panorama di crescente digitalizzazione, in transizione verso economie sempre più basate sui dati, la cyber security assume un ruolo cruciale nella protezione di asset ed infrastrutture, dei dati aziendali e personali, e nell'assicurazione della continuità operativa delle organizzazioni. JAKALA, immersa in questo scenario dinamico e complesso e in considerazione del proprio modello di business, riconosce l'importanza vitale di una solida strategia di sicurezza informatica per salvaguardare il proprio patrimonio informativo e quello dei clienti.

A livello globale, il 2023 ha evidenziato una preoccupante crescita sia nel numero sia nella gravità degli attacchi informatici. La frequenza e la gravità di questi incidenti hanno registrato una tendenza al rialzo costante, con un incremento del 12% rispetto all'anno precedente (v. grafico "Attacchi per anno 2019-2023" nella seguente pagina). L'evoluzione delle minacce

cyber, alimentata anche dalla rapida adozione di tecnologie avanzate come l'intelligenza artificiale, ha reso il cybercrime sempre più sofisticato e dannoso. Questo contesto sottolinea l'urgenza di adottare misure di sicurezza più evolute e resilienza cibernetica per fronteggiare un ambiente ostile e in continua evoluzione.

L'Italia, in particolare, ha risentito in maniera significativa dell'intensificarsi delle attività cybercriminali, registrando un aumento del 65% degli attacchi nel solo 2023. Questo ha posto il Paese in una posizione di vulnerabilità, esponendolo a rischi sempre maggiori e rendendolo un bersaglio privilegiato per attacchi di varia natura. Analisi dettagliate, come quelle fornite dall'Associazione Italiana per la sicurezza informatica – CLUSIT, hanno evidenziato un consolidamento di tendenze preoccupanti, quali l'aumento degli attacchi Distributed Denial-of-Service (DDoS) e delle



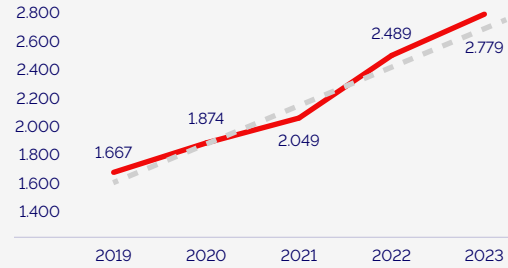
tecniche di phishing avanzate, dimostrando una crescente consapevolezza rispetto ai rischi informatici e una maggiore attenzione verso la riduzione della durata e dell'impatto degli attacchi.

Il Rapporto CLUSIT 2024 definisce gravi gli attacchi che hanno avuto impatti significativi in termini economici, tecnologici, legali e reputazionali sulle Organizzazioni vittime. Questi attacchi sono stati verificati e confermati, diventando di dominio pubblico; a livello

globale la situazione quantitativa è peggiorata significativamente: la media mensile, infatti, è aumentata da 139 a 232 negli ultimi cinque anni.

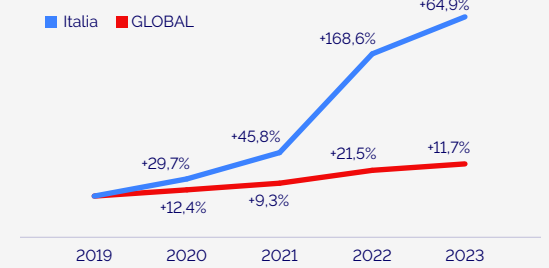
Anche dal punto di vista qualitativo, la situazione è sensibilmente aggravata, con la valutazione della severity media (indice di gravità) aumentata anno dopo anno. Gli attacchi classificati come "critici" o "gravi" rappresentano ormai oltre l'81% del totale, rispetto al 47% nel 2019.

**Attacchi per anno 2019 - 2023**



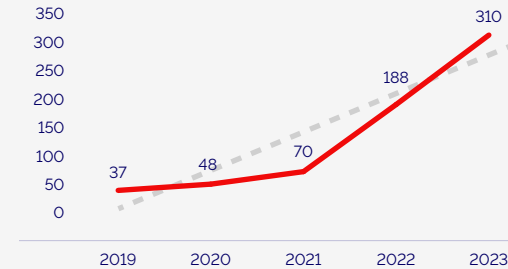
© Clusit - Rapporto 2024 sulla Sicurezza ICT in Italia

**Confronto crescita % Italia Vs Global**



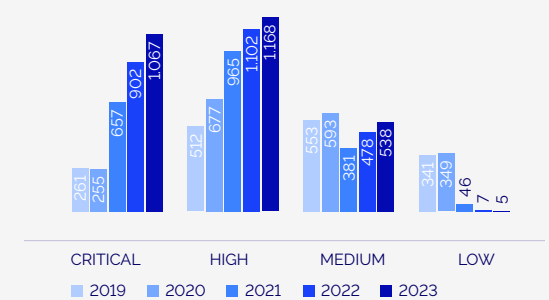
© Clusit - Rapporto 2024 sulla Sicurezza ICT in Italia

**Cyber attacchi in Italia 2019 - 2023**

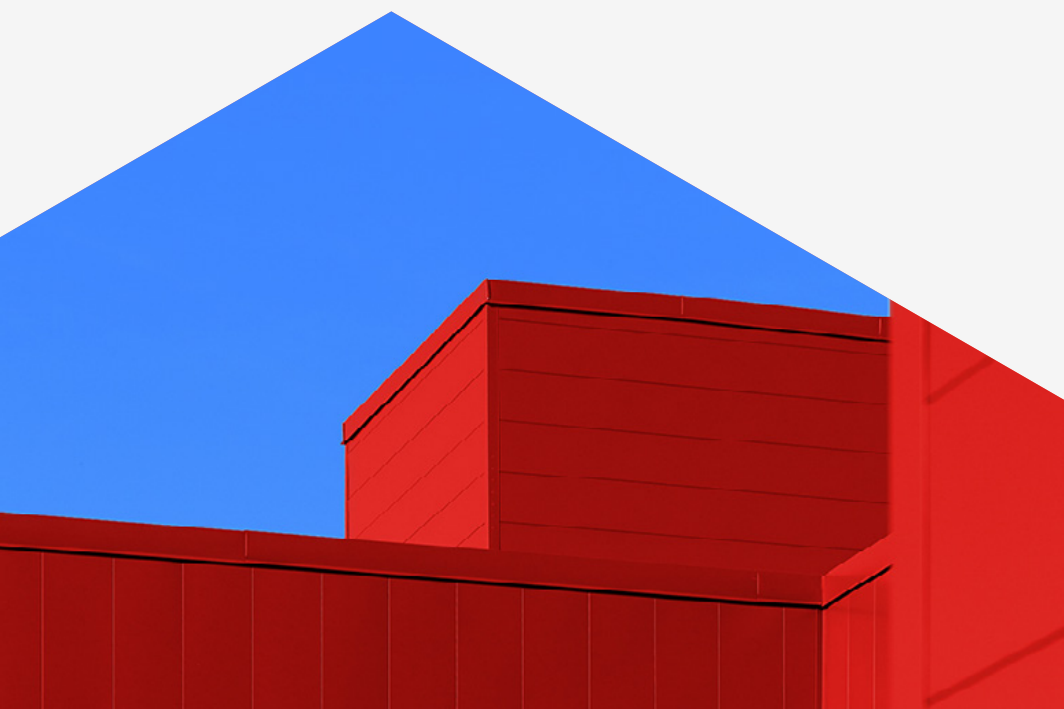


© Clusit - Rapporto 2024 sulla Sicurezza ICT in Italia

**Severity 2019 - 2023**



© Clusit - Rapporto 2024 sulla Sicurezza ICT in Italia





## Perché la Cyber Security è importante per JAKALA

Nello scenario appena descritto, la cyber security per JAKALA non è più solo una questione di applicazione tecnologica, ma costituisce un aspetto cruciale della governance aziendale. Richiede un approccio integrato che coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione e si estende alla catena di fornitura e ai partner strategici, nella convinzione che solo attraverso un impegno collettivo sia possibile gestire la sicurezza dell'ecosistema digitale.

L'analisi di materialità degli ultimi due anni ha individuato la cyber security come un tema di centrale importanza per JAKALA, ponendolo al centro dell'attenzione strategica ed operativa in conseguenza alla sua intrinseca correlazione con le attività aziendali e con la reputazione del brand.

JAKALA condivide le preoccupazioni ed i dilemmi etici in relazione allo sviluppo tecnologico e all'uso su larga scala dei dati personali. L'impegno globale verso un trattamento sostenibile dei dati si basa su: (i) principi di conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili in materia; (ii) rispetto per i dati personali di dipendenti, clienti e partner commerciali; (iii) apertura e trasparenza nella raccolta, nell'uso e nella conservazione dei dati sia identificabili sia non identificabili.

Per dimostrare il proprio forte impegno verso il trattamento etico dei dati personali, JAKALA ha adottato e implementato diversi programmi di protezione dei dati personali che hanno interessato più società del Gruppo, soddisfacendo in modo sistematico ed esaustivo i principi e i requisiti delle legislazioni sulla protezione dei dati.

Il **Global Approach di JAKALA** si basa su alcuni pilastri fondamentali:

● **Privacy by design e by default:**

integrare la protezione dei dati sin dalla fase di progettazione delle attività, impegnandosi a raccogliere ed elaborare solo i dati necessari ai fini dei suoi clienti e a evitare la raccolta di dati eccessivi o irrilevanti.

● **Data Subject Rights:**

fornire ai propri collaboratori chiare indicazioni su come gestire eventuali richieste relative ai diritti del proprietario dei dati.

● **Data Processing Impact Assessment:**

stabilire un processo all'interno del quale l'azienda può valutare in fase di pianificazione

la correttezza di un'attività che richiede l'elaborazione di dati personali rispetto alle possibili conseguenze negative sui diritti e le libertà dei soggetti proprietari dei dati.

● **Data Breach Management Policy:**

delineare un piano chiaro ed efficace per rispondere alle violazioni inerenti i dati sia quando si agisce come responsabile sia come incaricati del trattamento.

● **Vendor management:**

riporre particolare attenzione nel garantire la conformità dei fornitori terzi o dei prestatori di servizi che possono elaborare dati personali per conto di JAKALA o dei suoi clienti. In particolare, la Data Processor Supervision and Audit Procedure descrive i passaggi che devono essere seguiti ogni volta che JAKALA impiega i servizi di un sub-processore di dati, mediante una procedura risk-based che valuta la loro conformità secondo la sensibilità delle elaborazioni da loro effettuate.

● **Documentation and records:**

è essenziale mantenere documentazione e registri appropriati relativi all'elaborazione dei

dati personali effettuata al fine di dimostrarne la conformità qualora richiesto da clienti, autorità di regolamentazione, diretti interessati. La Data Retention and Safe Destruction Policy delinea le principali regole per la conservazione dei dati personali in conformità con la legislazione sulla protezione dei dati e per la loro distruzione sicura quando non sono più necessari.

● **Employee training:**

viene fornita una formazione completa a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e successivamente ogni anno, in merito ai principi fondamentali della protezione dei dati come richiesto dalla legislazione e vengono definiti chiaramente i ruoli e le responsabilità dei diversi team e persone all'interno dell'organizzazione. La formazione sulla protezione dei dati introduce ulteriormente i dipendenti all'utilizzo di procedure adeguate alla gestione dei dati personali e alle best di sicurezza, inclusa la protezione delle password, la crittografia e la trasmissione sicura dei dati.



Nel 2023, due diverse aziende del Gruppo hanno subito lievi violazioni della protezione dei dati personali che hanno messo alla prova il **data protection program**. Tuttavia, le procedure adottate hanno permesso di rispondere tempestivamente, valutare i rischi esistenti e mitigare le potenziali minacce.

In quanto azienda data-based, JAKALA fonda ampiamente il proprio business model sul **data management**, approccio che richiede una sicurezza e integrità dei dati senza eccezioni, rendendo la cyber security un elemento non negoziabile del modus operandi.

I dati sono protetti dalle minacce e gestiti con attenzione lungo tutto il ciclo di vita, prestando particolare attenzione non solo al dato grezzo ma anche ad ogni insight derivato.

La proposta di valore fatta ai clienti si fonda sulla **"data analysis"**: JAKALA trasforma i dati in insight di business capaci di generare miglioramenti tangibili e significativi per i suoi partner. Questo impegno verso l'eccellenza e l'innovazione impone di garantire la massima sicurezza dei dati che vengono trattati al fine di assicurare la veridicità dei risultati che vengono offerti. In questo modo viene la posizione di JAKALA come partner affidabile e all'avanguardia nel campo della consulenza data-driven.

JAKALA, nel ruolo di custode dei dati dei clienti, è consapevole della responsabilità che le viene affidata: garantire che i dati siano al sicuro e incorruttibili. La fiducia dei clienti è fondamentale per il business e l'attenzione alla sicurezza dei loro dati è una priorità. Vengono costantemente aggiornate e implementate le pratiche di cyber security per assicurare che ogni informazione sia protetta da accessi non autorizzati, alterazioni o perdite.

La cyber security è un elemento inscindibile del successo e della crescita di JAKALA. La sicurezza e l'integrità dei dati non sono solo imperativi tecnologici ma valori fondamentali che guidano le azioni e le decisioni dell'azienda. In un mondo sempre più connesso e digitale, il suo impegno nella protezione dei dati rappresenta la base su cui costruire ogni giorno la fiducia dei clienti ed il futuro delle attività.

## La Cyber Security in JAKALA

L'esposizione di JAKALA, dal punto di vista dell'immagine, della tipologia di business e di clienti e la quantità di servizi pubblicati, rende l'azienda un target non solo per attacchi automatici e universalmente diffusi, ma anche e soprattutto per attacchi mirati e specifici, dal denial of service (DoS) e spear phishing fino alle Advanced Persistent Threat (APT). Il numero di persone coinvolte in JAKALA, l'eterogeneità e la distribuzione geografica, inoltre, fanno sì che anche i rischi derivanti da minacce interne debbano essere presi in seria considerazione.

Gli ambiti di intervento per la mitigazione del rischio sono molteplici e riguardano aspetti tecnologici, procedurali ed organizzativi e umani.

Dal punto di vista strettamente tecnologico uno degli aspetti più significativi è stato il completamento dell'adozione degli strumenti SIEM e SOAR.

Gli strumenti **Security Information and Event Management (SIEM)** e **Security Orchestration, Automation, and Response (SOAR)** sono fondamentali per la sicurezza informatica aziendale. Il SIEM raccoglie dati dai file di log per analizzarli, porli in

correlazione e identificare potenziali minacce alla sicurezza. Il monitoraggio in tempo reale consente tempestive notifiche agli amministratori di tutte le situazioni potenzialmente pericolose.

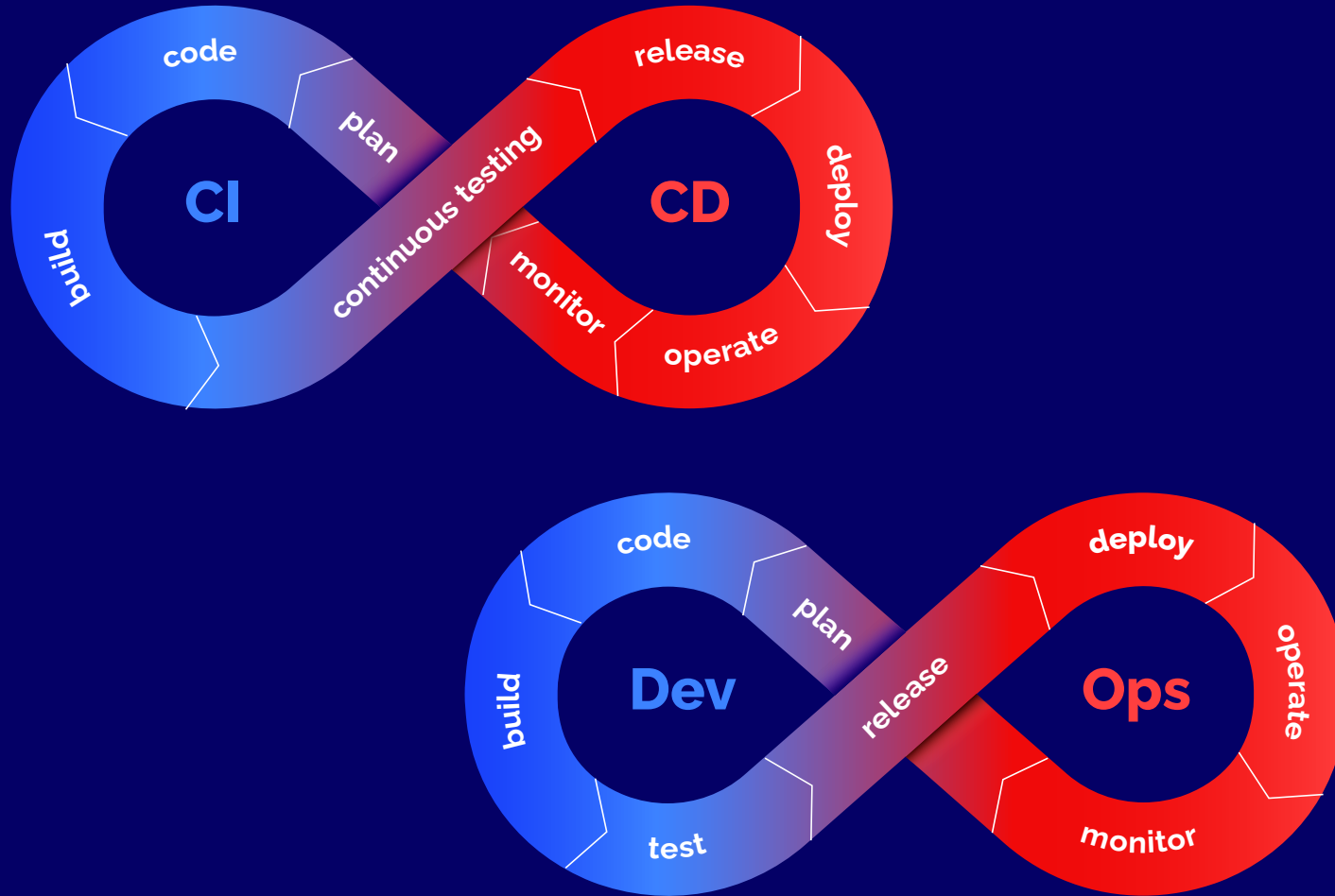
Il SOAR, d'altra parte, si concentra sull'automazione e sull'orchestrazione delle risposte alle minacce, permettendo agli esperti di sicurezza di gestire gli allarmi in modo più efficace e di rispondere rapidamente agli incidenti. Questo include la creazione di flussi di lavoro coerenti per creare efficienze e ridurre gli errori umani; l'utilizzo dell'intelligenza artificiale, inoltre, permette l'automazione delle analisi future e delle relative azioni correttive.

JAKALA ha adottato una soluzione integrata SIEM e SOAR per la rilevazione degli attacchi, la ricerca proattiva delle minacce e le opportune risposte, così da identificare, evitare e risolvere situazioni che potrebbero portare a violazioni dei dati e dei sistemi dell'azienda. Il SIEM di JAKALA utilizza inoltre intelligenza artificiale avanzata per assistere gli analisti in ambito di sicurezza informatica nell'interpretazione dei dati raccolti dalle infrastrutture IT, sia internamente sia esternamente.

L'integrazione di questi ed altri strumenti ha permesso di portare sotto stretto controllo circa 2.000 workstation, oltre 800 dispositivi mobili e 1.000 server.

Un altro aspetto fondamentale è costituito dalla difesa perimetrale dei servizi esposti che è stata migliorata definendo, per policy, che tutti i servizi web pubblici debbano essere mediati da **Web Application Firewall (WAF)**. Il servizio è stato posto a protezione di oltre 200 websites che mensilmente rispondono a oltre un miliardo di richieste e fronteggiano una media di 5.000 tentativi di Injection e Cross Site Scripting finalizzati all'intercettazione di informazioni sensibili e credenziali, 2.000 di DDoS finalizzati a determinare interruzioni del servizio e malfunzionamenti, decine di migliaia di accessi da parte di strumenti automatici con varie finalità tra cui l'identificazione di credenziali mediante *brute force*.

Il SIEM di JAKALA raccoglie ogni giorno circa 20 milioni di eventi significativi ai fini della sicurezza. Dall'analisi e dalle relazioni tra questi, su base mensile, vengono evidenziate circa 200 situazioni potenzialmente pericolose, circa 20 delle quali degne di nota o con una componente di rischio significativa. Tuttavia, grazie al dettaglio dell'analisi ed alla rapidità di intervento, nessuno degli eventi ha effettivamente dato origine ad un incident.



Allo stesso tempo i servizi e sistemi esposti vengono sottoposti a scansioni periodiche di prima e terza parte per l'identificazione di vulnerabilità, configurazioni errate o deboli ed errori implementativi. I report così ottenuti divengono parte degli input dei percorsi di feedback dei cicli di Continuous Integration/Continuous Delivery (CI/CD) e DevOps – approcci moderni allo sviluppo del software. Allo stesso tempo i servizi e sistemi esposti vengono sottoposti a scansioni periodiche di prima e terza parte per l'identificazione di vulnerabilità, configurazioni errate o deboli ed errori implementativi. I report così ottenuti divengono parte degli input dei percorsi di feedback dei cicli di Continuous Integration/Continuous Delivery (CI/CD) e DevOps – approcci moderni allo sviluppo del software.

In ambito di cyber security, un Security Operations Center (SOC) è fondamentale per la protezione delle infrastrutture IT di un'organizzazione. Si occupa, attraverso l'analisi di log e allarmi, di monitorare, valutare e difendere reti aziendali, server, workstation, dispositivi mobili, database e applicazioni. Il SOC di JAKALA – affidato ad un'azienda esterna specializzata – garantisce un presidio 24x7 pronto a ricevere segnalazioni da parte di WAF e SIEM, identificarne la gravità e intervenire secondo le procedure specificate in un Operational Runbook definito e condiviso.

Il tempo di presa in carico da parte del SOC, in seguito alla notifica da parte del SIEM, è mediamente inferiore ai 2 minuti, l'applicazione dei workaround avviene mediamente tra i 90 ed i 120 minuti, in base alla gravità dell'evento. La chiusura definitiva del ticket avviene in un tempo prossimo alle 8 ore.

La **sicurezza delle zone Domain Name System (DNS) e la verifica dell'autenticità delle e-mail** sono aspetti spesso trascurati negli approcci superficiali alla cyber security. Un corretto utilizzo dei protocolli di firma delle interrogazioni DNS Domain Name System Security Extensions (DNSSEC) e di firma ed autenticazione dei messaggi e-mail – DomainKeys Identified Mail (DKIM) e Domain-based Message Authentication, Reporting & Conformance (DMARC) – impedisce infatti che i domini ed il nome di JAKALA possano essere utilizzati per campagne di phishing o per elaborati attacchi che prevedono la contaminazione delle risposte fornite dai DNS. Non si tratta, cioè, di tecniche di difesa delle infrastrutture di JAKALA, quanto a meccanismi di tutela degli utenti terzi e dell'immagine dell'azienda.

A partire dal 2023 l'azienda ha stabilito, come linea guida, che tutte le zone DNS di domini registrati da JAKALA vengano firmate tramite DNSSEC e che tutte le e-mail dei domini istituzionali siano firmate digitalmente tramite DKIM, imponendo, contestualmente,

politiche DMARC restrittive tali per cui i destinatari vengano istruiti affinché rifiutino tutti i messaggi che non superano i controlli di integrità e autenticazione.

### Fattore umano e formazione nella cyber security

Il fattore umano è fondamentale nella cyber security: le persone sono spesso il primo punto di contatto con le minacce informatiche e l'eterogeneità della formazione, dell'esperienza e degli ambiti privati rende difficilissima l'identificazione di vettori d'attacco univoci e la definizione delle conseguenti difese. Gli attacchi di phishing, ad esempio, si affidano all'inganno degli utenti per ottenere accessi non autorizzati ai dati o ai sistemi o informazioni sensibili di varia natura.

La formazione e la consapevolezza del contesto e degli aspetti della informatica sono quindi cruciali per aiutare il personale a riconoscere e prevenire tali minacce. Inoltre, una cultura aziendale che valorizza la sicurezza informatica può abilitare ed innescare una reazione positiva al cambiamento e migliorare la resilienza operativa.

Nell'anno 2023 è stato realizzato e pubblicato un nuovo corso asincrono di introduzione alla cyber security, obbligatorio per tutto il personale di JAKALA. All'interno di questo corso vengono affrontati temi che variano dalle best practice comportamentali, alle procedure

interne e all'analisi ed identificazione dei messaggi di phishing, alle situazioni potenzialmente pericolose in termini di sicurezza in senso lato.

Sempre nel corso dell'anno a figure centrali coinvolte nell'ambito della sicurezza, dello sviluppo software e della definizione delle pipeline di deploy è stata data l'opportunità di partecipare ad un corso sincrono intensivo che ha affrontato tutti gli aspetti dello sviluppo e del deploy di software sicuro.

Il percorso di crescita nell'ambito della cyber security è attestato dalla conferma della certificazione **ISO/IEC 27001:2013, con il conseguimento delle integrazioni ISO/IEC 27017:2015 (controlli di sicurezza per i servizi cloud) e ISO/IEC 27018:2019 (codice di condotta per la sicurezza delle informazioni per i fornitori di servizi cloud).**

Particolare attenzione è stata posta anche a migliorare il posizionamento sulle principali piattaforme di rating della **digital footprint**. Seppure ancora in un percorso di costante crescita JAKALA è giunta, in alcuni casi, ad ottenere un indice di maturità che la colloca stabilmente nel migliore 5% delle aziende di settore.

Nel 2023, 711 persone di Jakala S.p.A. S.B. hanno effettuato il nuovo corso di introduzione alla cyber security e superato il relativo test di apprendimento.

## 3.2 Partecipazione della leadership

Già dal 2021, diventando Società Benefit, JAKALA ha cominciato a riflettere su come rendere la sostenibilità un tratto distintivo dell'azienda con l'obiettivo di far percepire a ciascun dipendente la responsabilità di guidare il business in maniera rispettosa verso gli Stakeholder e l'ambiente. Da tempo, infatti, JAKALA ha attivato politiche per il coinvolgimento attivo e responsabile di tutti, senza esclusioni, precorrendo i risultati dell'analisi di materialità del 2023. Nello specifico ha rivolto particolare attenzione al coinvolgimento della leadership rispetto alle tematiche ESG.

Alla luce dell'impegno della Società rispetto agli obiettivi di interesse comune articolati all'interno dello Statuto Sociale, il sistema di Corporate Governance di JAKALA integra la sostenibilità nel proprio modello di business, individuando organismi interni e ruoli di responsabilità legati alla definizione ed al presidio della strategia di sostenibilità. Ancorché il Consiglio di Amministrazione abbia un ruolo rilevante nell'accompagnare

la Società ed il Gruppo nel percorso di sostenibilità, coadiuvato nel proprio compito dal **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCRS)** organismo endoconsigliare, JAKALA ha sempre garantito l'adesione ed il coinvolgimento attivo a vario titolo del management nella gestione operativa e strategica delle tematiche **ESG**, evidenziando l'importanza di strutture organizzative dedicate.



La Società è dotata di un **Comitato Strategico**, di composizione largamente manageriale, il quale contribuisce al monitoraggio dei temi di sostenibilità rilevanti per il Gruppo e alla definizione delle relative linee strategiche e politiche.

Il Comitato ha inoltre la responsabilità di verificare che gli obiettivi vengano perseguiti e di monitorare le relative performance.

Il Comitato Strategico si è riunito otto volte nel 2023, con una durata media della seduta di 157,5 minuti; per ottimizzare i lavori e la condivisione delle informazioni tra tutti i partecipanti, la Società utilizza un gestionale di corporate governance.

### Group Sustainability & Corporate Affairs Department

- svolge attività di analisi del contesto, definizione della strategia, del posizionamento e del reporting di sostenibilità e di impatto;
- implementa metodologie e strumenti quali/quantitativi di valutazione degli aspetti di sostenibilità ed ESG;
- partecipa a eventi e aderisce ad associazioni nazionali ed internazionali di settore, contribuendo alle attività di advocacy per gli aspetti di competenza;
- nello svolgimento della propria attività, opera in coordinamento con le altre funzioni del Gruppo.



All'interno dell'organizzazione è stato istituito il **Group Sustainability & Corporate Affairs Department** con l'obiettivo di facilitare lo sviluppo di progetti di sostenibilità aziendale e di presidiare i rischi non finanziari, nonché incaricato della predisposizione e redazione del presente Bilancio di Sostenibilità.

Il team collabora con le varie funzioni aziendali in ordine alla individuazione di potenziali "ambasciatori" ai quali è affidato il compito di sensibilizzare i dipartimenti in cui operano e di promuovere iniziative di sostenibilità coerentemente con gli obiettivi del Gruppo. Sempre su base interfunzionale, i vari uffici operano anche in veste di data owner, con la responsabilità, ognuno per la propria area, di fornire i dati e le informazioni necessari per le reportistiche periodiche e per la redazione del Bilancio di Sostenibilità.

La funzione, a partire dai primi mesi del 2024, sta portando avanti l'istituzione di unità di supporto manageriale a livello di singolo Paese, cui affidare la responsabilità locale interdipartimentale dei presidi di sostenibilità, intesa in senso lato.

### Comitato Strategico

- esamina e valuta la politica di sostenibilità della Società, volta ad assicurare la creazione di valore nel tempo per gli Stakeholder;
- esamina l'attuazione delle politiche di sostenibilità nelle iniziative di business;
- monitora il posizionamento della Società sui temi di sostenibilità;
- monitora le iniziative internazionali in materia di sostenibilità e il possibile coinvolgimento della Società, anche al fine di consolidare la reputazione aziendale.

### 476 ore di formazione ESG erogate al management

- Etica
- Sicurezza
- Ambiente
- Privacy
- Anticorruzione

Il Group Sustainability & Corporate Affairs Department incontra periodicamente il CCRS e l'Amministratore Delegato per fornire aggiornamenti puntuali sui principali progetti ESG del Gruppo, incluso il processo di rendicontazione non finanziaria. L'approvazione del Bilancio di Sostenibilità, come di consueto, resta in capo al Consiglio di Amministrazione della Società.

All'interno del team opera anche la **Responsabile d'Impatto**, ovvero la figura incaricata di presidiare le funzioni e azioni strumentali al perseguimento delle finalità di beneficio comune ai sensi della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 che disciplina le Società Benefit.

Il management è costantemente coinvolto in attività di formazione ESG, utile a diffondere la conoscenza delle strategie aziendali e per garantire una più approfondita comprensione delle tematiche di sostenibilità e della loro integrazione nelle attività di business.

Alcune funzioni manageriali sono inoltre coinvolte nel **B TEAM**, una squadra dedicata ai temi ESG con il compito di coadiuvare i vari dipartimenti nel raggiungere i loro obiettivi e rendere stabili le performance. Il team è separato dalla linea operativa, indipendente dai rapporti gerarchici e con una visione imparziale, e si riunisce regolarmente al fine di: (i) monitorare l'impatto delle varie iniziative, (ii) definire

le priorità delle azioni sia in ordine al conseguimento dei target sia al loro mantenimento; (iii) contribuire alla proposizione di nuovi progetti verificandone l'allineamento alle finalità benefit riportate nello Statuto Sociale.

JAKALA ha formulato, all'interno del proprio **ESG Masterplan**, obiettivi di performance ambientale e sociale di varia natura, individuando 11 iniziative che, a loro volta, sono state declinate in una serie di progetti. In linea generale, sono stati fissati obiettivi in termini di score Ecovadis e B Impact Assessment (**BIA**) – ovvero lo strumento di misurazione dell'impatto ambientale e sociale delle Società Benefit – in coordinamento con i piani degli shareholders.

Relativamente all'implementazione del piano ESG, per ogni progetto è stata individuata una timeline ed un KPI: sono state selezionate delle macro-attività tra quelle maggiormente influenzate dalle decisioni manageriali, identificato un owner per ciascuna di esse e realizzata una matrice RACI (Responsible, Accountable, Consulted, Informed) per identificare ruoli e responsabilità all'interno della struttura organizzativa.

I risultati sono periodicamente esaminati dal Comitato Strategico, il quale valuta l'efficacia e l'impatto delle politiche e delle iniziative ESG guidate dal management, basandosi sui KPIs predefiniti al fine di fornire

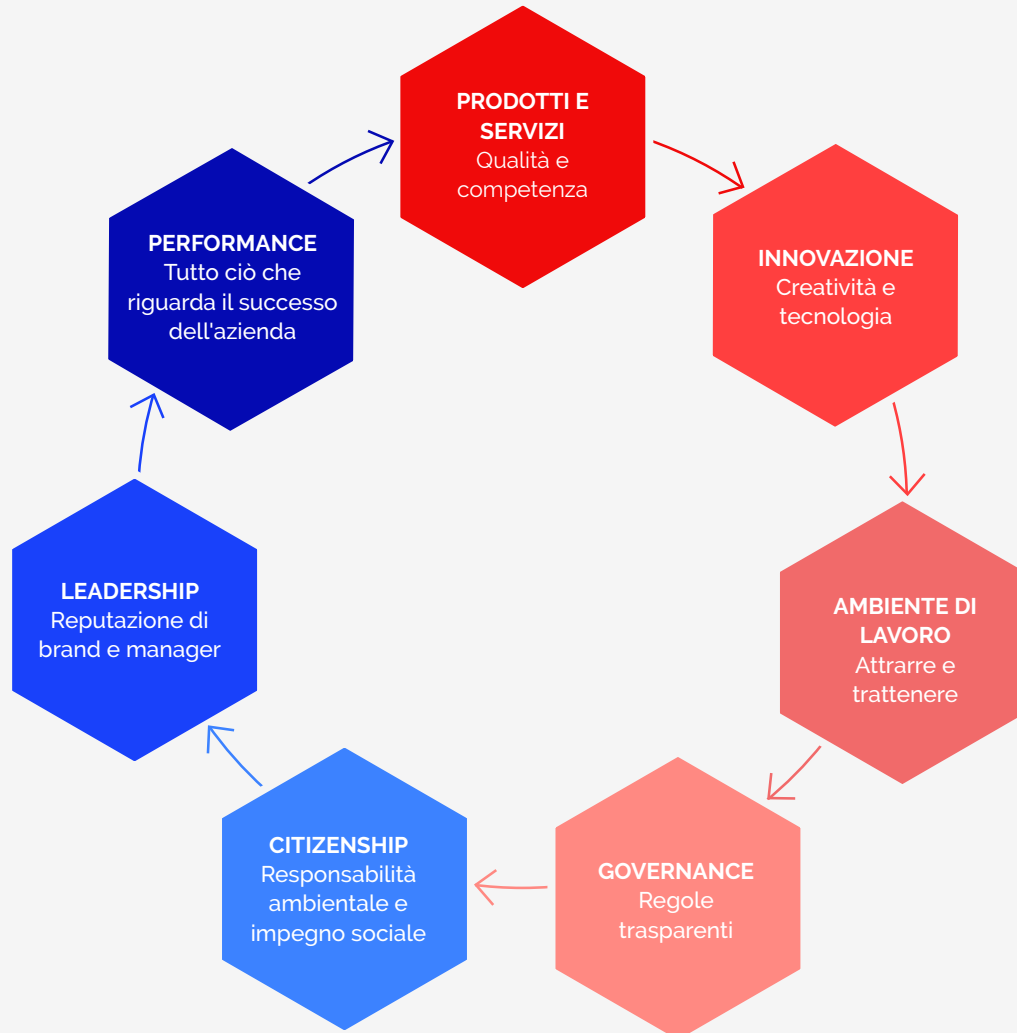
un quadro dettagliato e multi-sfaccettato del coinvolgimento del management stesso nel conseguimento degli obiettivi. In questo modo, la Società è in grado di monitorare i progressi, identificare aree di miglioramento e dimostrare l'impegno verso una gestione sostenibile.

Il Sustainability Department è responsabile delle relazioni con gli Stakeholder sulle pratiche ESG, sia come "fornitore di informazioni" sia in qualità di destinatario dei relativi feedback, raccogliendo ed analizzando i riscontri ricevuti in merito all'efficacia ed alla visibilità dell'impegno ESG del management. Il team si occupa inoltre della compliance e gestione dei rischi ESG, misurando la capacità dei processi manageriali di identificare, gestire e mitigare i rischi relativi (ivi compresi quelli legali, operativi e reputazionali).

L'impegno della Società per la sostenibilità si riflette anche parzialmente nelle scelte remunerative adottate per la corresponsione della parte variabile. Infatti, tra le condizioni necessarie affinché venga riconosciuta quest'ultima occorre che – parallelamente al conseguimento dei risultati economici e finanziari consolidati – venga anche raggiunto un punteggio specifico del BIA (per maggiori approfondimenti si rimanda alla Relazione d'Impatto).



# 3.3 Brand Personality

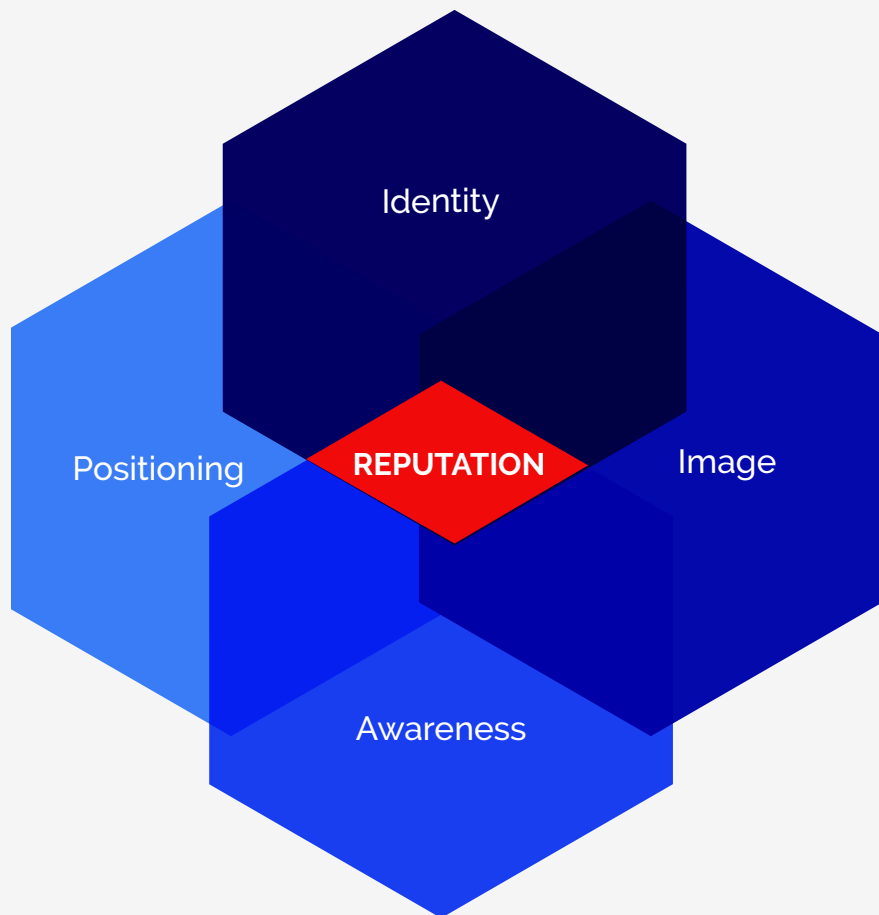


La credibilità di una azienda è una questione complessa, conseguenza di tantissimi fattori.

Il Reputation Institute ha sviluppato un modello che valuta sia le componenti razionali sia quelle emotive che concorrono a formare la reputazione. Nello specifico, l'istituto ha individuato sette indicatori che la guidano:

- Prodotti e servizi
- Innovazione
- Ambiente di lavoro
- Etica
- Citizenship
- Leadership
- Performance

In sintesi, non un singolo fattore può decidere la credibilità aziendale, ma una serie di azioni e scelte che l'organizzazione fa a livello socioeconomico, da come si pone nei confronti dei dipendenti, dall'opinione che i diversi Stakeholder ne hanno, dalla capacità di attrarre e trattenere talenti, fino alla fiducia degli investitori nell'autorevolezza di condurre il business.



Negli ultimi anni a cambiare sono stati non solo la cultura e gli approcci, ma anche i mercati, i canali di comunicazione e, conseguentemente, le persone che ricevono i messaggi: l'impatto tecnologico ha profondamente mutato i processi di valutazione e di interazione. La credibilità o reputazione di una azienda non può non tenere conto di questa trasformazione che, in molti casi, rappresenta una evoluzione di tutti i processi di relazione che mettono in contatto più o meno diretto ogni singola impresa con il resto del mondo.

La brand reputation, dunque, è la somma di una serie di tasselli strategici che riguardano l'identità di un'azienda (**Identity**), la sua immagine (**Image**), la notorietà e la riconoscibilità (**Awareness**), nonché il suo posizionamento rispetto ai mercati (**Positioning**).

JAKALA ha da sempre ha posto al centro dell'attenzione la sua reputazione, consapevole di quanto il successo sia vincolato alla percezione che i portatori d'interesse hanno della sua immagine globale. Anche il processo di Analisi di Materialità ha sottolineato l'importanza di curare tutti i punti di contatto fra l'azienda e gli Stakeholder, evidenziando la centralità della brand reputation nella definizione del futuro dell'azienda.

In altri termini, la reputazione aziendale rappresenta uno dei più importanti asset intangibili del fare business di JAKALA, un elemento capace di generare valore nei

rapporti con gli Stakeholder e di offrire un vantaggio competitivo nel proprio mercato.

Una delle difficoltà nella gestione della propria credibilità è data dai differenti fattori e criteri a cui ogni singola controparte è sensibile nel fare le proprie considerazioni: ad esempio, buone performance finanziarie ed un buon management possono alimentare la reputazione di una azienda agli occhi dei suoi finanziatori, mentre il customer focus, la qualità o l'appeal emotivo costituiscono delle leve reputazionali per dipendenti, clienti o media.

L'azienda con una buona reputazione è considerata meno rischiosa di un'altra con stesse performance finanziarie ma con una reputazione meno consolidata, mentre dal punto di vista dei ritorni finanziari aziende con reputazione più alta ottengono maggiori risultati di vendita. La correlazione tra reputazione e performance è quindi reciproca: la reputazione impatta positivamente sulle performance finanziarie e queste a loro volta sulla reputazione. La reputazione positiva conduce l'impresa dove è più agevole definire strategie vincenti e costruire una relazione positiva. Inoltre, ne beneficia anche in termini di attrazione di forza lavoro qualificata, nella reperibilità di capitali e nello sviluppo di collaborazioni.

Conscia dei vantaggi di una solida credibilità aziendale, JAKALA ha da tempo puntato su un insieme di fattori, i quali costituiscono sostanzialmente l'approccio di JAKALA stessa alla sostenibilità e che trovano maggiori approfondimenti in altri capitoli del presente Bilancio:

- **Orientamento etico e responsabilità sociale.** Intrapresa la strada di diventare Società Benefit, JAKALA S.p.A. S.B. ha fissato nel suo Statuto Sociale le finalità sociali (J Goals) sulle quali fondare il percorso di impresa "dual purpose", coinvolgendo in varia misura le società controllate in questo percorso.

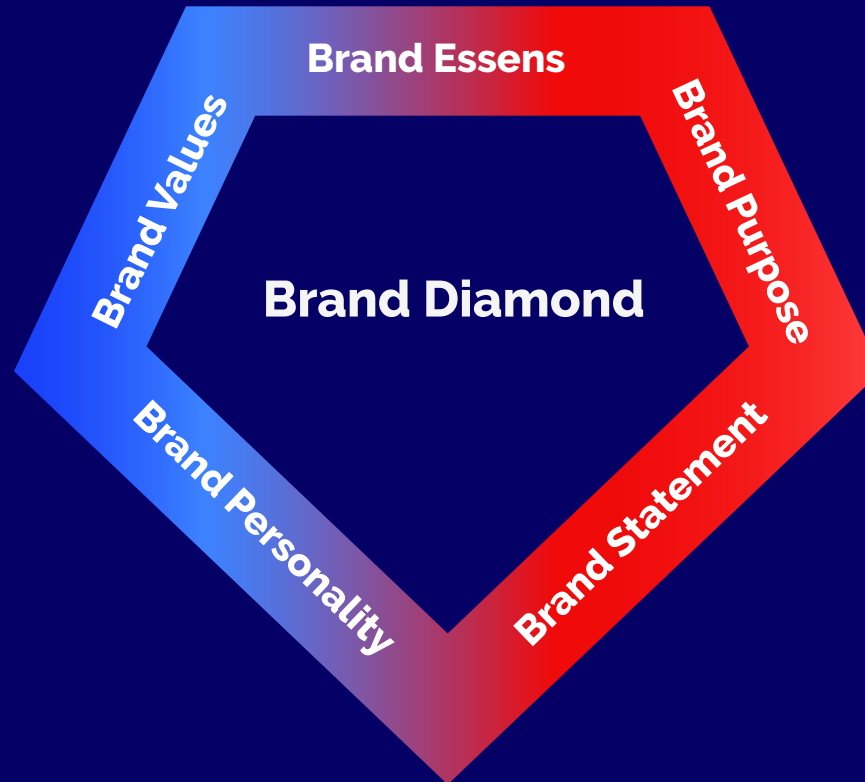
- **Risorse Umane.** Al centro dell'attenzione: crescita professionale, work-life balance, pari opportunità, inclusività. Temi sui quali il Gruppo è completamente concentrato.
- **Performance economiche.** Il Gruppo ha costantemente offerto prospettive di crescita, con buona profittabilità, nel rispetto di equilibri finanziari, e rappresenta un partner affidabile per finanziatori ed investitori.
- **Qualità.** Mettere a disposizione dei clienti prodotti e servizi di alta qualità con processi efficienti – efficaci e coerenti con le aspettative, nell'ottica di costruire relazioni durature nel tempo.
- **Innovazione.** Il Gruppo è innovativo, con capacità di anticipare i trend ed ha conquistato una posizione rilevante nel proprio settore.
- **Management.** Qualità e solidità nella gestione dell'organizzazione, con processi affidabili ed una chiara visione del futuro.



# JAKALA

## Together to get there

- MAKE IT COUNT
- BE PURPOSE DRIVEN
- EMBRACE DATA
- DELIVER OUR BEST
- GROW TOGETHER



JAKALA is a data, AI, and experiences company that creates meaningful and lasting impact. Globally. Our people combine strategy, technology, creativity, and operations to deliver tailored experiences and transformative solutions with data and AI at the heart. Data is the compass we use to get our clients where they want to be.

We are a multidisciplinary team of passionate, talented and diverse individuals, united in our mission to deliver effective solutions tailored to the needs of our clients. We pride ourselves in bringing their unique visions to life.

We outline growth trajectories grounded in data and eye-opening insights to make sure we deliver measurable results, while our knowledge allows us to consistently implement meaningful, integrated, long-term solutions.

Today, we are a leading data, AI, and experiences company in Europe, with headquarters in Milan and offices in multiple countries worldwide.

Nel business, come anticipato, la reputazione gioca un ruolo fondamentale. Essa apre le porte a nuove opportunità e agisce come un potente magnete per attrarre clienti e talenti.

In questo senso, l'ottenimento di certificazioni, attestati e riconoscimenti da parte di enti terzi rappresenta un modo efficace e trasparente per costruire e mantenere una reputazione positiva. Ad esempio, le certificazioni secondo lo standard ISO sono riconosciute a livello internazionale come un segno di eccellenza operativa e di impegno verso la qualità. Quando un'azienda può vantare tali certificazioni, comunica al mondo che segue i più alti standard in termini di qualità, sicurezza, e responsabilità ambientale.

Ottenere una certificazione non è un traguardo facile; richiede un impegno costante e la volontà di sottoporsi a rigorosi audit e valutazioni. Tuttavia, il risultato è una garanzia di fiducia per i clienti, che sanno di poter contare su prodotti e servizi che rispettano criteri di qualità severi e consistenti. Inoltre, le certificazioni possono aprire verso nuovi mercati e frontiere commerciali, poiché molti clienti e partner commerciali richiedono tali standard come prerequisito per qualsiasi collaborazione.

Le certificazioni ottenute negli ultimi anni da JAKALA non sono semplicemente degli attestati di conformità, ma rappresentano pietre miliari nell'evoluzione dell'azienda verso un futuro sostenibile.

Tali riconoscimenti sono il frutto di un percorso di miglioramento continuo, durante il quale l'azienda si è dimostrata un attento osservatore e un partecipante attivo nello scenario globale della sostenibilità. Ogni progetto, iniziativa lanciata e politica adottata da JAKALA sono stati guidati dalla volontà di bilanciare il progresso con la conservazione, la crescita aziendale con il benessere collettivo.

In altri termini, tutte le certificazioni ottenute dal Gruppo, non sono solo riconoscimenti formali, ma un vero e proprio investimento strategico che contribuisce alla crescita sostenibile di JAKALA e al consolidamento di una reputazione aziendale positiva e ineccepibile.

Un esempio concreto è rappresentato dal mantenimento dello status di Operatore Economico Autorizzato (AEO F), attestazione rilasciata da Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, che conferma la sua affidabilità e conformità nelle operazioni di commercio internazionale.

Questa certificazione è particolarmente significativa, poiché facilita procedure doganali più rapide e meno onerose, permettendo all'azienda di ottimizzare i tempi di consegna e ridurre i costi operativi. Essere riconosciuti come AEO F sottolinea l'alta affidabilità di JAKALA agli occhi delle autorità doganali e dei partner commerciali.

Nella seguente infografica, viene rappresentata la road map delle principali certificazioni di Sostenibilità di JAKALA che evidenzia il viaggio verso la sostenibilità e l'eccellenza operativa. Per ogni certificazione viene riportata in termini percentuali la coverage, ovvero il rapporto tra il perimetro della certificazione e il numero complessivo dei dipendenti del Gruppo.

## La strada verso la sostenibilità: mappa delle certificazioni e attestati di JAKALA



## 3.4 Impegno globale e iniziative locali per un futuro condiviso

In un mondo sempre più interconnesso, il progresso del singolo non può prescindere dal benessere collettivo della comunità globale.

JAKALA, con una visione olistica e proattiva, riconosce l'importanza vitale di costruire e mantenere relazioni sostenibili con i suoi principali Stakeholder. Ogni interazione è considerata un'opportunità per promuovere pratiche di sostenibilità e creare valore condiviso. Allineando le operazioni ai principi dell'UN Global Compact e ai Women's Empowerment Principles (WEPs), JAKALA contribuisce a generare un cambiamento positivo che trascende i confini geografici. L'adesione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite riflette questo impegno, dove ogni obiettivo diventa una pietra miliare nella nostra road map aziendale.

### La Visione Globale come Strategia

L'integrazione dei principi del Global Compact e dei WEPs (Women's Empowerment Principles) firmati all'inizio del 2024 non solo riflette l'impegno etico di JAKALA verso i valori universalmente riconosciuti, ma si configura anche come una mossa strategica proattiva di fronte alle future sfide e opportunità di mercato.

Questo orientamento permette a JAKALA di allinearsi alle aspettative globali di sostenibilità, di rispondere efficacemente alle esigenze di una clientela internazionale sempre più informata e di attrarre talenti diversificati che condividono la visione dell'azienda verso un futuro sostenibile. Attraverso queste iniziative, JAKALA sostiene gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, li incorpora nel nucleo della sua strategia operativa e commerciale, impegnandosi a fare la differenza attraverso le sue principali attività e influenzando positivamente e nel lungo periodo le comunità e i mercati nei quali opera.





### Collaboratori e relevant

Supporto e crescita per i collaboratori, le loro famiglie e i futuri talenti.



### Fornitori e partner

Collaborazioni forti per un impatto sostenibile.



### Enti no profit

Supporto a iniziative sociali e ambientali.



### Clients e consumatori

Impegno per la soddisfazione e la fedeltà dei clienti e dei consumatori.



### Università e istituzioni

Partnership con enti locali per lo sviluppo comunitario.

### Unire le Forze per un Futuro Sostenibile

Le relazioni che JAKALA coltiva con i propri Stakeholder, inclusi i futuri collaboratori che aspirano a unirsi all'azienda, sono fondamentali per la visione aziendale. In JAKALA, si crede fermamente che attraverso collaborazioni forti e un impegno condiviso si possa costruire una comunità più resiliente e sostenibile. Ogni interazione, sia essa con i collaboratori attuali, clienti, fornitori, istituzioni locali, organizzazioni non profit o potenziali nuove risorse, rappresenta un passo verso un futuro in cui responsabilità sociale e sostenibilità diventano realtà tangibili.

JAKALA invita tutti a unirsi per innovare responsabilmente e progredire insieme.

### Impatti Positivi:

Le operazioni di JAKALA hanno generato numerosi posti di lavoro nelle comunità locali, offrendo opportunità di impiego precedentemente non disponibili e contribuendo significativamente al benessere economico delle persone nelle aree di impatto diretto della compagnia. Inoltre, i programmi di formazione e sviluppo delle competenze promossi da JAKALA hanno migliorato le qualifiche professionali dei membri della comunità, aumentando la loro employability e capacità di competere nel mercato del lavoro. La collaborazione con enti locali e altre organizzazioni non-profit per sostenere iniziative sociali e ambientali ha rafforzato la coesione sociale e promosso una cultura di responsabilità e assistenza condivisa.

socioeconomico di una comunità, determinando ad esempio un aumento del costo della vita e, conseguentemente, arrecare disagio ai residenti a basso reddito.

Per gestire questi impatti, JAKALA si impegna in un dialogo continuo con le comunità locali per assicurarsi che i loro bisogni e preoccupazioni siano compresi e considerati nelle decisioni aziendali. Inoltre, JAKALA conduce valutazioni d'impatto regolari che identificano non solo i benefici ma anche i possibili effetti avversi delle operazioni, con l'obiettivo di sviluppare strategie per mitigare gli impatti negativi e massimizzare quelli positivi. Attraverso questi sforzi, JAKALA si impegna concretamente per un futuro più giusto e sostenibile per tutti.

### Impatti Negativi:

Tuttavia, l'arrivo di una grande realtà come JAKALA potrebbe anche alterare l'equilibrio

Nelle prossime pagine, verranno dettagliate le politiche e le azioni specifiche intraprese da JAKALA nel 2023.



# Principles

L'impegno di Jakala: Unire i Principi del Global Compact e i WEPs

AREA	JAKALA	UNGC	Link	WEP's	SDGs	WE SUPPORT	
Diritti umani	<b>Politiche</b> Politica di Sicurezza delle Informazioni Politiche sull'uso dell'intelligenza artificiale Politica di Protezione dei Diritti Umani Politica sul Modern Slavery Act Modello di Gestione della Privacy Linee guida per l'utilizzo del linguaggio ampio	<b>Azioni</b> Delibera a partecipare al Business and Human Rights Accelerator Azioni di formazione e sensibilizzazione continua su aspetti privacy e cyber security Applicazione sistema SA8000 per JAKALA Civitas S.p.A. Social Assessment per il programma di qualifica fornitori	<b>Principio 1:</b> Le aziende devono supportare e rispettare la protezione dei diritti umani internazionalmente proclamati.  <b>Principio 2:</b> Devono assicurarsi di non essere complici in abusi dei diritti umani.	2.6  2	<b>Principio 1:</b> Leadership a livello di vertice per l'uguaglianza di genere  <b>Principio 2:</b> Trattare tutte le donne e gli uomini in modo equo al lavoro - rispetto e sostegno dei diritti umani e della non-discriminazione	1.5,8,10,16	  
Introduzione di una Full Electric car List Predilizione di contratti di fornitura carbon neutral Attivazione di contratti di energia completamente rinnovabili Collaborazione con i proprietari degli immobili dei siti operativi per interventi di efficientamento energetico Progetti di preservazione e conservazione ambientale Azioni di sensibilizzazione sugli aspetti legati all'utilizzo degli strumenti informativi Partecipazione al Climate Ambition Accelerator	<b>Principio 7:</b> Le aziende dovrebbero supportare un approccio preventivo ai problemi ambientali.  <b>Principio 8:</b> Intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale  <b>Principio 9:</b> Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ambientalmente sostenibili.	5  5	<b>Principio 7:</b> Misurare e rendicontare pubblicamente i progressi verso l'uguaglianza di genere	7,12,13			
						Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza e la Responsabilità Sociale Politica per una Guida Sicura ed Ecosostenibile Misure di Emissioni GHG secondo la norma 14064 Approccio di Valutazione del Ciclo di Vita (LCA) Progetti di Compensazione Carbonica e Mitigazione dei Cambiamenti Climatici Piano di decarbonizzazione Strategia di Marketing Sostenibile	Attivazione di un nuovo canale whistleblowing di gruppo Estensione del Sistema anticorruzione Formazione specifica
<b>Politiche</b> Politica di Inserimento dei Talenti Processo di Valutazione delle Performance Processo di Revisione Retributiva Politiche di Formazione Aziendale	The Jungle Book - Gestione partecipativa e ascolto attivo Learning Heros - identificazione di un campione di 48 persone per lo sviluppo dell'iniziativa Attivazione di una piattaforma proprietaria per tematiche legate all'Innovazione, Tecnologia e Cultura Lead the Way - Percorsi di managerialità Piattaforma specifica per la crescita delle competenze linguistiche Talent Stars - sviluppo e divulgazione di un nuovo modello di competenze Percorso di carriera personalizzato Istituzione Comitato guida Parità di genere e gestione delle diversità Partecipazione al TGE	<b>Principio 10:</b> Le aziende devono lavorare contro la corruzione in tutte le sue forme, comprese estorsione e tangenti.	7	16,17			
						<b>Politiche</b> Politica di Sicurezza delle Informazioni Politiche sull'uso dell'intelligenza artificiale Politica di Protezione dei Diritti Umani Politica sul Modern Slavery Act Modello di Gestione della Privacy Linee guida per l'utilizzo del linguaggio ampio	Delibera a partecipare al Business and Human Rights Accelerator Azioni di formazione e sensibilizzazione continua su aspetti privacy e cyber security Applicazione sistema SA8000 per JAKALA Civitas S.p.A. Social Assessment per il programma di qualifica fornitori
The Jungle Book - Gestione partecipativa e ascolto attivo Learning Heros - identificazione di un campione di 48 persone per lo sviluppo dell'iniziativa Attivazione di una piattaforma proprietaria per tematiche legate all'Innovazione, Tecnologia e Cultura Lead the Way - Percorsi di managerialità Piattaforma specifica per la crescita delle competenze linguistiche Talent Stars - sviluppo e divulgazione di un nuovo modello di competenze Percorso di carriera personalizzato Istituzione Comitato guida Parità di genere e gestione delle diversità Partecipazione al TGE	<b>Principio 3:</b> Le aziende devono sostenere la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva.  <b>Principio 4:</b> L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligato.  <b>Principio 5:</b> L'abolizione effettiva del lavoro minorile.  <b>Principio 6:</b> L'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione.	3  3  1,4	<b>Principio 3:</b> Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori e le lavoratrici  <b>Principio 4:</b> Promuovere l'educazione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne  <b>Principio 5:</b> Attuare pratiche di sviluppo aziendale, catena di fornitura e marketing a sostegno dell'empowerment delle donne  <b>Principio 6:</b> Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e di sensibilizzazione	5,8,10,16			
						Introduzione di una Full Electric car List Predilizione di contratti di fornitura carbon neutral Attivazione di contratti di energia completamente rinnovabili Collaborazione con i proprietari degli immobili dei siti operativi per interventi di efficientamento energetico Progetti di preservazione e conservazione ambientale Azioni di sensibilizzazione sugli aspetti legati all'utilizzo degli strumenti informativi Partecipazione al Climate Ambition Accelerator	<b>Principio 7:</b> Le aziende dovrebbero supportare un approccio preventivo ai problemi ambientali.  <b>Principio 8:</b> Intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale  <b>Principio 9:</b> Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ambientalmente sostenibili.
Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza e la Responsabilità Sociale Politica per una Guida Sicura ed Ecosostenibile Misure di Emissioni GHG secondo la norma 14064 Approccio di Valutazione del Ciclo di Vita (LCA) Progetti di Compensazione Carbonica e Mitigazione dei Cambiamenti Climatici Piano di decarbonizzazione Strategia di Marketing Sostenibile	Attivazione di un nuovo canale whistleblowing di gruppo Estensione del Sistema anticorruzione Formazione specifica	7	16,17				



La selezione dei progetti di beneficio comune in JAKALA segue una direzione ben definita, basata su criteri di selezione predeterminati e strutturati, in grado di garantire che ogni iniziativa sia in perfetta armonia con gli obiettivi strategici di sostenibilità delineati dall'azienda.

La bussola in questo processo di selezione è rappresentata dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e in particolare dagli SDGs che rispecchiano la visione e missione di JAKALA, la quale peraltro non manca di prestare costantemente attenzione alle emergenze di rilievo nazionale e internazionale, pronta a intervenire con iniziative che possono fornire risposte concrete e tempestive a tali situazioni.

La Capogruppo, in quanto Società Benefit, è attenta ad individuare iniziative che promuovono benefici condivisi, orientate al benessere collettivo e allo sviluppo delle comunità in cui opera. Il processo di individuazione del panel di progetti è partecipativo e inclusivo: si attinge sia dalle proposte che vengono direttamente presentate dagli enti, sia dall'ascolto attivo delle persone che fanno parte di JAKALA. È un dialogo costante con tutti i soggetti interessati, la cui sensibilità e vicinanza al territorio contribuiscono a identificare le aree di intervento più urgenti e significative. Ogni progetto selezionato diventa un mattone che costruisce il domani di JAKALA, un passo avanti verso il raggiungimento di un futuro sostenibile e pienamente allineato con i principi di equità e responsabilità sociale che guidano il Gruppo.

Nel dettaglio, la selezione degli enti e delle iniziative da parte di JAKALA è basata su un'attenta verifica del rispetto dei requisiti definiti nei protocolli dell'azienda, parte integrante del suo modello organizzativo. Questo processo di valutazione è progettato per assicurare che ogni entità – e relativo progetto supportato – non solo si allinei agli obiettivi di sostenibilità e ai valori della Capogruppo come Società Benefit, ma soddisfi anche rigorosi criteri di integrità, efficienza e impatto concreto. Il modello organizzativo, in linea con i principi di trasparenza e accountability, richiede che ogni partner dimostri

una gestione etica e responsabile, anche attraverso evidenze oggettive di efficacia e coerenza con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite e gli SDGs target. In questo modo, JAKALA assicura che ogni sforzo e investimento contribuisca attivamente al benessere delle comunità e all'avanzamento degli obiettivi di sostenibilità, enfatizzando quegli SDGs che sono pilastri della sua missione.

**Shared Impact Fund**

JAKALA ha evidenziato il suo impegno sociale attraverso lo "Shared Impact Fund", rispondendo prontamente alle necessità emerse dopo il devastante terremoto che ha colpito Siria e Turchia nel febbraio 2023.



I collaboratori di JAKALA hanno dimostrato una notevole generosità, partecipando attivamente alla raccolta fondi, unitamente all'azienda che ha raddoppiato ogni donazione, raggiungendo un contributo totale di quasi 30.000 euro. Questa iniziativa riflette perfettamente gli obiettivi di beneficio comune di JAKALA, consolidando il suo ruolo di Società Benefit impegnata a supportare cause di portata globale. Per questa raccolta fondi, è stata scelta la Fondazione Francesca Rava – NPH Italia ETS, un'organizzazione attiva dal 2000 nel supporto a infanzia e adolescenza in condizioni di disagio, sia in Italia che all'estero. Nota per il suo impegno in Haiti, dove gestisce l'ospedale pediatrico NPH Saint Damien che

assiste 80.000 bambini all'anno, l'organizzazione è stata punto di riferimento per la lotta al Covid-19 e per i soccorsi in seguito a catastrofi naturali.

Attraverso queste iniziative, JAKALA, non solo fornisce sostegno concreto alle vittime, ma rafforza anche il suo impegno verso uno sviluppo sostenibile e consapevole.

### JAKALA Academy Connect

In questo paragrafo, si esaminano le iniziative strategiche che JAKALA ha implementato per rafforzare il collegamento tra il settore aziendale e quello accademico. Questi progetti promuovono il trasferimento di conoscenze e competenze tra l'azienda e le università, offrendo agli studenti opportunità concrete di immergersi nel mondo del lavoro attraverso esperienze pratiche e formative.

Tra queste attività sono ricomprese varie iniziative quali la sponsorizzazione di eventi divulgativi di rilievo – come il **TEDx** di cui si dirà nel proseguo –, la partecipazione ai **career day** che offrono feedback essenziali agli studenti per orientare le loro future scelte professionali, il **sostegno a programmi di studio specializzati**, focalizzati sulla formazione di giovani talenti in ambito digitale e tecnologico.

Seppur con un taglio differente, la partecipazione e il sostegno profuso da JAKALA

in questi progetti è di importanza centrale nella realizzazione dei suoi obiettivi rispetto al contesto in oggetto, ovvero la promozione di un ecosistema di apprendimento continuo, il sostegno all'innovazione e al progresso della comunità educativa e professionale.

Nel panorama delle iniziative volte a stimolare il dialogo e la condivisione di idee innovative, i TEDx spiccano per il loro impatto significativo sia a livello globale che locale. Questi eventi, organizzati in modo indipendente ma sotto l'egida del famoso format TED, mirano a diffondere idee che meritano attenzione, offrendo piattaforme dove pensatori, visionari e leader possono condividere ispirazioni e soluzioni innovative su vasta scala. Ogni evento TEDx è progettato per rispecchiare la particolare essenza della sua comunità locale, pur mantenendo una connessione con la visione globale di TED: un impegno verso "idee che meritano di essere diffuse."

Il TEDxMilano 2023, di cui JAKALA è stato sponsor, ha incarnato questo spirito con il suo tema "Da Cosa Nasce Cosa", dove i partecipanti sono stati invitati a riflettere su come le azioni individuali possano generare un impatto collettivo significativo. Gli interventi di speaker del calibro di Drusilla Foer, Paolo Kessisoglu e Antonella Viola hanno offerto spunti preziosi su come i singoli possono influenzare positivamente la comunità e il tessuto sociale.

Il 19 settembre, presso la sede di Corso Porta Romana 15, JAKALA ha avuto il piacere di incontrare i volontari di TEDx Milano. Questa sessione di formazione, condotta dai membri del team di TEDxMilano, è stata un'opportunità preziosa per scambiare idee e aspirazioni, riflettendo l'energia e la passione dei volontari coinvolti.



In un'ottica simile, JAKALA ha sostenuto il TEDxUniCatt "Find Your W\_y", tenutosi il 26 novembre 2023. Questo evento si è concentrato sul potenziale individuale di influenzare il cambiamento e sul potere dell'auto-scoperta nella definizione di un percorso personale e professionale. Attraverso "Find Your W\_y", gli studenti e i partecipanti sono stati incoraggiati a esplorare nuove prospettive e a considerare come le loro scelte possano contribuire a un futuro più sostenibile e responsabile.

Sostenendo eventi come TEDxMilano e TEDxUniCatt, JAKALA rafforza il suo impegno verso la promozione di una cultura di responsabilità e innovazione, fondamentali per il progresso sociale ed economico.



*"È stato un impegno diretto e di grande valore, molto apprezzato dai ragazzi. Questa iniziativa ha non solo evidenziato il forte impegno di Jakala nel sostenere la formazione e lo sviluppo dei giovani talenti nel settore digitale, ma ha anche rafforzato il nostro ruolo di leader attivi nel promuovere l'innovazione e l'inclusività nel mercato del lavoro. L'entusiasmo e la gratitudine espressi dai partecipanti rendono evidente l'importanza di tali programmi, e siamo orgogliosi di aver contribuito a questo significativo impatto."*

*Giacomo Sartori Talent Acquisition JAKALA*



Nel quadro delle iniziative di JAKALA Academy Connect, JAKALA è stata orgogliosa di essere partner alla seconda edizione dell'Accademia dei Mestieri Digitali, un progetto di grande impatto sociale e formativo guidato da CDP Cassa Depositi e Prestiti e realizzato in collaborazione con Generation Italy. L'obiettivo di questa iniziativa è stato quello di formare gratuitamente 300 giovani provenienti da tutta Italia sulle professioni digitali più richieste e difficili da reperire nel mercato del lavoro attuale.

L'Accademia rappresenta un esempio significativo di come il Terzo Settore e le aziende possano collaborare per creare opportunità formative e lavorative concrete. Questo progetto ha offerto ai giovani talenti le competenze necessarie per emergere nel settore digitale e una reale possibilità di impiego post-formazione, come dimostra il tasso di occupazione dell'87% raggiunto dai partecipanti della precedente edizione.

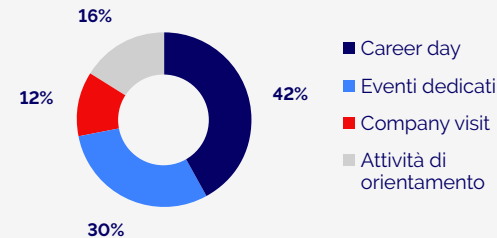
La classe patrocinata da JAKALA ha visto la partecipazione di 24 aspiranti sviluppatori CRM su tecnologie Salesforce, così distribuiti geograficamente: 12 individui provenienti dal Sud Italia, 6 dal Centro e 6 dal Nord. La diversità di genere è stata un altro focus dell'Accademia, con un gruppo composto da 14 uomini e 10 donne, ribadendo l'importanza di supportare l'inclusività in ambito tecnologico. In particolare, sono state erogate 18 ore di formazione direttamente da persone di JAKALA dell'area Salesforce, rendendo ancor più coinvolgente e concreto il percorso formativo.

Per JAKALA, sostenere l'Accademia dei Mestieri Digitali è parte integrante della visione "TogetherToGetThere" e dell'impegno a essere un'azienda data-driven e all'avanguardia nel campo del settore MarTech.

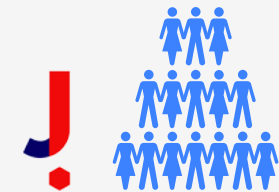
JAKALA riconosce che investire nelle competenze digitali dei giovani contribuisce alla loro crescita personale e professionale e alimenta un ecosistema innovativo capace di rafforzare l'intera economia digitale del Paese.

Nel corso del 2023, JAKALA ha stabilito numerosi contatti con il mondo accademico, privilegiando la raccolta efficiente di informazioni su studenti, neolaureati e profili junior durante i career day e altri eventi. In particolare, l'approccio data-driven di JAKALA ha fornito alla divisione HR elaborazioni e informazioni statistiche utili a sviluppare iniziative di Employer Branding e Talent Acquisition mirate, rafforzando così l'immagine del Gruppo come realtà aziendale di riferimento nel settore.

**Partecipazione agli eventi**



**Partecipazione agli eventi**



**+ 30 Jakalers coinvolti**  
**+1000 Jakala Aspirants**

## JAKALA lifeline

Nel cuore di JAKALA batte un impegno profondo verso il benessere e lo sviluppo sia professionale che personale dei suoi collaboratori e delle loro famiglie. "Jakala Lifeline" rappresenta questo impegno attraverso una serie di iniziative che arricchiscono la vita dei Jakaler in ogni aspetto. Dalle opportunità di apprendimento e svago per i più piccoli, come il summer camp presso H-FARM, al supporto psicologico continuativo per affrontare le sfide quotidiane, fino alle attività che promuovono il benessere fisico e lo spirito di squadra, come la partecipazione alla Superleague di Playmore e alla Milano Marathon.

Queste iniziative rappresentano i pilastri di "Jakala Lifeline", attraverso cui JAKALA non solo sostiene, ma eleva la qualità della vita delle persone che lavorano con l'azienda, dimostrando che il vero successo si misura dal benessere delle persone che ne fanno parte.

### JCare: Un Supporto Concreto per il Benessere dei Dipendenti di JAKALA

In JAKALA, si ritiene fermamente che il benessere dei dipendenti sia fondamentale, non solo sul piano professionale, ma anche su quello personale e psicologico. È con questo spirito che è stata introdotta **JCare**, un'iniziativa che dimostra l'impegno dell'azienda: "Noi ci siamo".

**JCare** è un servizio sviluppato in collaborazione con la Fondazione Guzzetti, creato per supportare attivamente il benessere psicologico dei team di JAKALA.

Attraverso questo programma, ogni dipendente ha diritto a un pacchetto di 10 incontri gratuiti, utilizzabili per percorsi psicologici individuali o di coppia, assicurando un sostegno adeguato alle diverse esigenze personali.

Conscia dell'importanza della discrezione e del rispetto della privacy, JAKALA garantisce l'anonimato totale per chi decide di usufruire di questo servizio: gli incontri possono essere richiesti contattando direttamente la fondazione.

In aggiunta, consapevoli del valore delle connessioni umane per il sostegno psicologico, è stata resa disponibile l'opzione di regalare il ciclo di incontri ai partner conviventi. Per farlo, è stato sufficiente contattare la fondazione e fornire il nome del beneficiario.

JCare rappresenta un pilastro dell'impegno di JAKALA verso il benessere complessivo dei suoi collaboratori, rafforzando ulteriormente il concetto che prendersi cura delle persone significa investire nel loro futuro, nella loro serenità e nella loro capacità di affrontare le sfide quotidiane.

- 96 persone hanno inoltrato una richiesta
- 82 di queste hanno effettivamente attivato il servizio, fruendo di una media di 8 ore/sedute cad
- Il totale delle sessioni/ore erogate è stato di 652, di cui:
- 179 sessioni di supporto psicologico (27,5%)
- 463 di psicoterapia individuale (71%)
- 10 ore di psicoterapia di coppia (1,5%)

Nell'ambito di queste iniziative, l'impegno a sostegno delle famiglie dei collaboratori si è concretizzato nell'estate con un'opportunità eccezionale per i loro figli. In collaborazione con H-FARM, è stato offerto un **programma di laboratori estivi** ricco e stimolante, ideato per giovani dai 5 ai 19 anni. Questa iniziativa permetteva loro di esplorare un vasto ventaglio di discipline, dalla robotica alla realtà virtuale, dai corsi di lingua inglese alla fotografia, fino a una varietà di sport come parkour, padel e equitazione. Per celebrare il primo anno dall'integrazione con H-FARM, JAKALA ha deciso di coprire integralmente i costi di una Summer School a scelta per i figli dei dipendenti. Inoltre, l'azienda ha sostenuto il 75% del costo totale per tutte le persone interessate a un'esperienza residenziale presso il campus. La prenotazione poteva essere effettuata senza dover anticipare alcun costo.

- 34 Jakaler hanno acquistato almeno una Summer school per un proprio caro,
- 64 i bambini che hanno partecipato ad una Summer School attraverso lo sconto JAKALA

Per le famiglie con bambini sotto gli 8 anni, era possibile prenotare un pernottamento genitore-figlio presso la Guest House di H-FARM, rendendo l'esperienza ancora più inclusiva e familiare.

Queste iniziative rappresentano appieno la mission di "JAKALA Lifeline", dove il benessere

dei collaboratori e delle loro famiglie è considerato fondamentale. È attraverso opportunità come queste che JAKALA si impegna a costruire un ambiente di lavoro supportivo che valorizza e celebra la famiglia e lo sviluppo personale.

Nell'ambito delle iniziative volte a promuovere il benessere integrale dei collaboratori, nel 2023 JAKALA ha celebrato il ritorno di due eventi sportivi fondamentali: la **Super League di Playmore e la Milano Relay Marathon**. Questi eventi hanno rafforzato i valori di inclusione, divertimento e spirito di squadra all'interno della comunità aziendale.

La Super League di Playmore, tenutasi nelle serate del 9 e del 16 giugno, ha offerto ai Jakaler l'opportunità di partecipare a momenti di aggregazione sportiva. L'evento non è stato solo un'occasione per mantenersi attivi, ma anche per rafforzare i legami tra colleghi, contribuendo a un ambiente lavorativo più coeso e supportivo. **30 Jakaler** hanno partecipato attivamente al progetto dimostrando coinvolgimento e adesione ai valori aziendali.

Parallelamente, JAKALA ha supportato la partecipazione di **12 delle sue persone** alla Milano Relay Marathon, un evento che ha visto la partecipazione di oltre 20.000 corridori. Quest'anno, il gruppo di JAKALA ha corso a sostegno di Solidando, il primo social market nato a Milano, dimostrando l'impegno



dell'azienda non solo verso la salute fisica dei suoi dipendenti ma anche verso il supporto di iniziative locali che mirano a migliorare il benessere della comunità.

Queste attività hanno rappresentato espressioni concrete dell'impegno di JAKALA verso il benessere dei Jakaler, offrendo loro l'opportunità di esprimere e sviluppare le capacità e abilità in contesti che vanno oltre il luogo di lavoro.

Gli eventi del 2023 hanno rafforzato il corpo, lo spirito e il senso di appartenenza a JAKALA, consolidando il legame tra benessere individuale e successo aziendale.

Nel 2023 JAKALA ha ospitato l'evento **"Donor Day Math4All"** a Milano, in collaborazione con **ADMO**, e ha riconfermato la collaborazione con **AVIS** nelle sedi di Nichelino e Milano. Questi eventi sottolineano l'impegno dell'azienda verso la comunità, evidenziando l'importanza del sostegno a chi è in attesa di trapianto e l'essenzialità della donazione di sangue.

Durante l'evento con ADMO, sono state accolte **22 nuove iscrizioni al registro dei donatori di midollo osseo**, giovani pronti a diventare una speranza di vita per molti. Queste nuove iscrizioni rappresentano un gesto di grande generosità e un potenziale cambiamento radicale nella vita di coloro che

attendono un trapianto. In aggiunta, altre 5 persone che, non potendo essere presenti, hanno espresso il desiderio di contribuire a questa causa vitale.

Parallelamente, la rinnovata collaborazione di JAKALA con AVIS ha permesso di proseguire con gli eventi aziendali dedicati alla donazione di sangue, piccole azioni che sono fondamentali per il sostegno quotidiano delle necessità ospedaliere e di emergenza.

Riconoscendo l'importanza e l'impatto di queste iniziative, JAKALA pianifica di estendere la collaborazione con AVIS anche ad altre sedi, ampliando così il raggio d'azione del suo impegno sociale che nel 2023 si è attestato a **66 donazioni** totali nelle due sedi coinvolte.

L'evento "Donor Day" e la collaborazione con AVIS riflettono l'impegno di JAKALA a creare un ambiente di lavoro che valorizza azioni umanitarie e responsabilità sociale. In questo modo, JAKALA si dedica a iniziative che influenzano positivamente la comunità e si impegna a espandere questi effetti benefici oltre l'ambito aziendale, partecipando concretamente al progresso sociale.

Altre iniziative minori sono state svolte in supporto di associazioni con cui JAKALA ha un rapporto consolidato e che si protrae nel tempo, come Metasociale, Associazione

Down Torino e Associazione Zenzero, i cui scopi sono allineati agli obiettivi di sostenibilità di JAKALA.

### **Connessioni di Valore: Impatti Trasversali su Clienti, Consumatori e Comunità**

I Community Program rappresentano un eccellente esempio di programma di engagement che coinvolge i consumatori per sostenere la comunità. All'interno delle sue attività di business, l'azienda cerca quindi di proporre iniziative di impatto che siano allineate agli obiettivi dei suoi clienti.

Nel 2023, un'iniziativa importante è stata attivata tramite un cliente di JAKALA a beneficio di associazioni e società sportive dilettantistiche (ASD/SSD) attraverso la fornitura gratuita di attrezzature sportive. I consumatori, facendo la spesa nei supermercati aderenti, ottenevano dei tagliandi con codici sportivi utilizzabili per sostenere le ASD/SSD promosse dagli stessi consumatori.

A loro volta, le associazioni beneficiarie avevano la possibilità di utilizzare i codici ricevuti per richiedere gratuitamente nuove attrezzature sportive: il programma ha permesso di ottenere quasi 30.000 attrezzature diventando la più grande community dello sport italiano.

Il catalogo del programma offerto da JAKALA includeva oltre 180 prodotti professionali,

coprendo un ampio spettro di discipline sportive come calcio, volley, basket, sport acquatici, ginnastica, boxe, arti marziali, atletica, yoga, pilates, e molti altri sport. Nello specifico, questo Community Program rappresenta un'iniziativa di grande valore che promuove l'attività fisica e il benessere nella comunità, coinvolgendo attivamente i consumatori nel processo di supporto alle realtà sportive locali. L'iniziativa, che si è svolta da maggio a fine novembre 2023, ha avuto il seguente impatto:

*ASD/SSD iscritte 10.902  
Codici Sport caricati 21.925.095  
Attrezzature richieste 27.974*



## Come Location Intelligence e IA Reinventano le Città: Sette Servizi Innovativi per Affrontare le Sfide Urbane

### **Commercio al Dettaglio:**

Rivitalizzazione del commercio locale attraverso analisi dettagliate dei modelli di spesa, che stimolano l'occupazione e migliorano l'offerta di prodotti e servizi.

### **Vita Comunitaria e Attività Culturali:**

Incremento del senso di comunità e stimolo alla partecipazione culturale attraverso suggerimenti personalizzati basati sulle preferenze di spostamento e interessi degli abitanti.

### **Inquinamento Ambientale:**

Miglioramento della qualità dell'aria e promozione della sostenibilità attraverso il monitoraggio ambientale e politiche di mobilità sostenibile.

### **Opportunità di Lavoro e Crescita Economica:**

Riduzione della disoccupazione e stimolo alla crescita economica mediante la formazione mirata e l'analisi delle competenze richieste dal mercato.

### **Infrastrutture di Trasporto e Traffico:**

Diminuzione dei tempi di percorrenza e traffico grazie all'ottimizzazione dei percorsi e al miglioramento delle infrastrutture tramite modelli predittivi.

### **Partecipazione Civica:**

Promozione di una governance più trasparente e aumento della partecipazione civica utilizzando piattaforme digitali per coinvolgere i cittadini nelle decisioni urbane.

### **Sicurezza Urbana:**

Miglioramento della percezione di sicurezza e riduzione della criminalità attraverso analisi dettagliate degli eventi criminali e strategie preventive basate su dati.

Queste iniziative illustrano l'efficacia di integrare tecnologie avanzate nel tessuto urbano per rispondere in modo proattivo alle esigenze dei cittadini e migliorare sistematicamente la gestione delle città.

L'articolo completo di Giuseppe Strigari Head of Location Intelligence and GeoSolutions di JAKALA Civitas offre un'analisi approfondita di questi servizi innovativi e può essere consultato per una comprensione più dettagliata delle strategie implementate.

[Clicca qui per leggere l'articolo completo.](#)



Nel contesto delle iniziative di JAKALA volte a rafforzare le connessioni con clienti, consumatori e comunità, il **"Progetto Territori Intelligenti"** rappresenta un esempio del suo impegno verso l'innovazione sostenibile. Utilizzando l'analisi avanzata delle serie storiche in combinazione con i Digital Twins, il progetto mira a rivoluzionare la gestione urbana, rendendola più intelligente, proattiva e adatta a rispondere efficacemente alle sfide moderne delle città.

Questo approccio integrato non solo migliora la qualità della vita urbana, ma fornisce anche agli amministratori pubblici strumenti più efficaci per la pianificazione e la gestione del territorio. Per esempio, la trasformazione osservata nel quartiere di Porta Nuova a Torino mostra come politiche mirate possano incrementare significativamente il benessere dei cittadini, promuovendo al contempo una crescita economica sostenibile e una maggiore coesione sociale. Per approfondimenti si segnala ["Rivoluzionare la Gestione Urbana attraverso l'Analisi congiunta delle Serie Storiche e dei Digital Twins"](#), che offre una panoramica completa delle metodologie e dei risultati ottenuti.

Il progetto evidenzia come le innovazioni tecnologiche, quando applicate con saggezza, possano trasformare l'infrastruttura urbana e migliorare la vita quotidiana delle persone.

Giacomo Lorusso, CEO JAKALA Civitas, è stato premiato ai CEOforLIFE Awards 2023 nella giornata dedicata all'Innovation per il progetto Territori Intelligenti. [Link](#)



Il progetto **'Custodi del Bello'** è un'iniziativa pro-bono di franchising sociale che mira a combattere la povertà, l'emarginazione e il degrado urbano, creando opportunità di lavoro, formazione e reinserimento sociale per persone in difficoltà. Si concentra su cinque obiettivi principali per promuovere un'Italia più giusta, bella, sostenibile e resiliente. Il progetto è stato sviluppato in collaborazione con il Consorzio Communitas, la Fondazione Angeli del Bello e l'associazione Extrapulita, e si impegna nella reintegrazione lavorativa di persone con diverse difficoltà, soddisfacendo le esigenze dei Comuni e contribuendo alle politiche attive del lavoro.

In considerazione dell'impegno verso una sostenibilità integrata e multidimensionale, il progetto "Custodi del Bello" si distingue come esempio emblematico delle iniziative sostenute da JAKALA. 'Unlock Sustainable Growth' è il sunto dell'attività svolta: l'obiettivo è stato quello di implementare una piattaforma tecnologica avanzata per ottimizzare la gestione del progetto, garantendo un efficace coordinamento delle attività e un supporto continuo ai soggetti coinvolti. Questo strumento ha permesso una gestione più fluida delle squadre sul campo, una raccolta dati accurata e una reportistica dettagliata, essenziali per misurare l'impatto sociale delle iniziative e per pianificare le future azioni.

Inoltre, il supporto economico-organizzativo offerto da JAKALA ha contribuito all'efficienza operativa del progetto, assicurando che le risorse fossero utilizzate nel modo più efficace possibile. Le analisi economiche e le strategie di ottimizzazione dei costi hanno permesso a 'Custodi del Bello' di estendere la sua portata e di incrementare la sua sostenibilità a lungo termine.



Inoltre, il "Progetto Custodi del Bello" incarna perfettamente la filosofia delle **'Connessioni di Valore' di JAKALA: unire innovazione tecnologica e sensibilità sociale per creare un futuro più equo e sostenibile per tutti.**

Nel 2023, sono state dedicate 43 giornate di lavoro da parte di persone dei team Advisory, Tech e Digital&Media, coinvolgendo diversi livelli di seniority

In aggiunta a queste iniziative, sempre nel 2023, JAKALA ha ampliato il suo impegno verso la sostenibilità sociale attraverso una nuova collaborazione con la **Fondazione Isaia.**

Questo partenariato, illustrato nel dettaglio sul sito della [Patria della Bellezza](#), vede l'azienda supportare attivamente la fondazione nel suo obiettivo di preservare e valorizzare il patrimonio culturale italiano.

Oltre a contribuire al recupero e alla promozione delle bellezze italiane, JAKALA ha la possibilità di esprimere il suo desiderio di generare impatti positivi e concreti rispetto alla vita culturale delle comunità in cui opera, con un modello di business che integra successo economico e responsabilità sociale.

## 3.5 Modello di Integrità

Come accennato nell'introduzione del presente capitolo, le componenti chiave del business includono trasparenza, integrità, equità, responsabilità e rispetto per gli Stakeholder, capisaldi connaturati nell'operatività quotidiana del Gruppo, in Italia e nel mondo.

Per JAKALA, la reputazione rappresenta un elemento cruciale per distinguersi nel mercato, essenziale non solo per attrarre talenti di spicco, ma anche per accrescere il valore del marchio.

A tal fine, il Gruppo lavora proattivamente per rafforzare la cultura dell'integrità all'interno dell'organizzazione, impegnandosi a condurre le proprie attività con la massima trasparenza, onestà ed etica professionale.

JAKALA pone il rispetto delle normative come fondamento irrinunciabile nella gestione delle relazioni con soggetti pubblici e privati. Il Gruppo, oltre ad agire nel rispetto delle normative nazionali vigenti nei Paesi in cui

opera, svolge le proprie attività perseguendo una crescita sostenibile e inclusiva, operando in linea con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ed i principi promossi dal Global Compact delle Nazioni Unite (United Nations Global Compact) cui aderisce.

In Italia è stato adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (**MOG**) ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che rappresenta un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività volto a prevenire la commissione di condotte non idonee. I dipendenti delle società italiane sono tenuti ad osservare il Modello ed i relativi protocolli, che specificano le modalità operative per lo svolgimento dei diversi processi aziendali.

L'adozione del MOG e la sua efficacia sono verificate da un apposito Organismo di Vigilanza, su incarico del Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo JAKALA ha stabilito e applica un Codice Etico, con l'obiettivo di promuovere le migliori pratiche e incoraggiare comportamenti responsabili, garantendo che i valori etici fondamentali del Gruppo siano il pilastro della cultura aziendale e il punto di riferimento per la condotta di tutti i collaboratori.



### Sistema di Whistleblowing

È stato attivo a livello di Gruppo un sistema di whistleblowing con l'obiettivo di gestire in modo accurato e accertare celermente eventuali comportamenti illeciti e non rispettosi di norme, regolamenti e procedure interne.

Il sistema è stato aggiornato nel 2023 nel rispetto della direttiva europea 2019/1937, recepita in Italia con il D. Lgs. 24/2023.

La Società ha adottato una nuova policy con specifiche personalizzazioni nei Paesi che hanno adottato parametri diversi rispetto agli standard della direttiva stessa.

Il Gruppo JAKALA, infatti, è pienamente consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese, nonché una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della competitività dei mercati.

JAKALA riconosce l'importanza della normativa anticorruzione, rifuggendo e stigmatizzando il ricorso a comportamenti corruttivi e, in generale, a comportamenti illeciti o comunque contrari all'etica posti in essere per raggiungere i propri obiettivi economici.

Partendo dall'analisi dei processi aziendali e dai Paesi in cui opera e identificando le aree a rischio mediante un risk assessment, JAKALA ha disegnato ed implementato un Sistema di Gestione Anticorruzione che prevede una serie di processi e procedure atte a garantire l'effettiva applicazione degli standard internazionali di riferimento.

Nel dettaglio è stata predisposta una procedura specifica per la Gestione dei Conflitti di Interesse che regola la comunicazione e la gestione di conflitti di interesse (o potenziali tali) di soggetti che ricoprono ruoli apicali – inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione – e manager in posizioni ritenute "sensibili". L'analisi è rivolta anche ai fornitori ed ai principali partner di JAKALA, limitatamente a certe soglie di materialità.



Il Gruppo pubblica annualmente il Modern Slavery Statement all'interno del quale vengono descritte le misure adottate per assicurare l'assenza di ogni forma di schiavitù moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani, in conformità alla legge del Regno Unito "Modern Slavery Act 2015.



Jakala S.p.A. S.B., Jakala Civitas S.p.A. e Maize S.r.l. hanno implementato un Sistema di Gestione Anticorruzione basato sulla ISO 37001:2016 e hanno ottenuto la certificazione del medesimo da parte di ente terzo.

Il Codice di Condotta dei Fornitori illustra le aspettative dell'azienda in rapporto alle principali aree del processo di *responsible sourcing*. JAKALA richiede ai suoi principali fornitori di attenersi ai principi sanciti nel Codice di Condotta e si impegna altresì a svolgere attività di sensibilizzazione su tali disposizioni sia per le strutture interne che per i fornitori stessi. Allo stesso tempo il Gruppo svolge regolarmente attività di audit lungo la filiera di approvvigionamento.

Nel corso del 2023 non sono stati accertati episodi di corruzione, né consumata né tentata, e/o nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione. Non sono stati accertati nuovi episodi di corruzione per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione e/o non sono state avviate né erano in corso cause legali pubbliche legate alla corruzione contro JAKALA o contro suoi dipendenti.

Sempre nel corso dell'anno, inoltre, il Gruppo non è stato interessato da casi significativi di non conformità alle leggi ed ai regolamenti, neppure in materia sociale ed economica, per i quali sono state comminate multe e/o sanzioni non monetarie, azioni legali relative ad antitrust o pratiche monopolistiche. In passato vi sono state n. 3 azioni legali relative a presunti comportamenti anticoncorrenziali, che risultano ancora in corso.

## La politica fiscale del Gruppo

Ancorché il Gruppo non abbia una strategia fiscale esplicitamente codificata, la gestione fiscale è funzionale al business del Gruppo e al suo sviluppo sostenibile attraverso un'elevata attenzione alla compliance fiscale che, conseguentemente, mitiga il rischio di comportamenti non etici o illeciti.

L'approccio fiscale adottato dal Gruppo segue le linee guida e i principi di comportamento definiti in termini di corretta applicazione della normativa fiscale in Italia e all'estero, nella consapevolezza dell'importanza che il contributo al gettito fiscale, nelle giurisdizioni in cui il Gruppo opera, rappresenta per il benessere collettivo e nella convinzione che la corretta attuazione della normativa fiscale applicabile sia essenziale per il Gruppo stesso e per tutti i suoi Stakeholder.

L'approccio fiscale trova ispirazione nei principi espressi nel Codice Etico, parte integrante del Modello 231/2001, il quale stabilisce gli standard di comportamento che devono essere rispettati da tutti i dipendenti con l'obiettivo di assicurare che il rischio di non conformità sia costantemente monitorato e gestito, con particolare riferimento al rischio di incorrere in sanzioni amministrative o penali, perdite finanziarie rilevanti, nonché danni reputazionali in conseguenza di violazione di norme afferenti alla normativa fiscale.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione ha un ruolo centrale nella guida e nella gestione della Società e del Gruppo secondo i valori dell'onestà, dell'integrità e del principio di legalità.

Le decisioni in tema di principi fiscali prese dal Gruppo sono guidate dalla volontà di rispondere ai bisogni dell'economia reale, e non da considerazioni fiscali. Le scelte di localizzazione derivano dalla volontà del Gruppo di servire al meglio i suoi clienti. In tutte le giurisdizioni in cui opera, il Gruppo garantisce il rispetto delle norme fiscali previste da trattati, leggi e regolamenti, nonché il pagamento di imposte di qualsiasi natura.

A livello operativo, l'insieme dei presidi e delle procedure organizzative, con l'attribuzione di ruoli e responsabilità, assicura la correttezza dei dati inseriti nelle dichiarazioni fiscali, dei versamenti di imposta e delle comunicazioni alle amministrazioni finanziarie. I team presenti nei diversi Paesi sono incaricati della gestione della compliance e delle attività di tax planning e di tax monitoring a livello locale. Tenuto conto dell'attività e del business model, il contributo di JAKALA è articolato nei seguenti principali comparti impositivi:

→ Imposte sul reddito delle società;

→ Imposte sul reddito delle persone fisiche, con particolare riferimento a quote versate

come datore di lavoro ed in qualità di sostituto d'imposta;

→ Imposte indirette sul consumo di beni e servizi.

Le strutture che svolgono attività sensibili ai fini fiscali operano in stretto coordinamento tra loro (sia a livello di Capogruppo sia di organizzazioni locali), uniformandosi ai seguenti principi fondamentali:

- rispettare tutte le leggi, i regolamenti ed assolvere tutti gli adempimenti dichiarativi previsti in materia fiscale in tutti i Paesi in cui opera;
- piena compliance fiscale per ciascuna attività di JAKALA S.p.A. S.B. e del Gruppo, incentrata sul rispetto della responsabilità economica, sociale, civica e ambientale;
- applicazione dei principi OCSE nei rapporti transnazionali con entità del Gruppo e soggetti terzi;
- rispetto della normativa fiscale nei rapporti con i clienti e i fornitori;
- corretta applicazione dei Trattati contro le doppie imposizioni in materia fiscale nelle operazioni che vedono coinvolto il Gruppo;

- non utilizzare paradisi fiscali, strutture fiscali prive di valide ragioni economiche o giurisdizioni a bassa fiscalità per ottenere indebiti vantaggi fiscali o strutture destinate all'elusione fiscale.

Per le attività di presidio dei fisiologici rischi fiscali, i dipartimenti interessati assicurano l'adozione da parte del Gruppo di un adeguato dispositivo di controllo interno, in linea con l'approccio al rischio della Capogruppo e della normativa vigente, attraverso specifici controlli, che riguardano anche e soprattutto i processi aventi rilevanza fiscale, in stretta collaborazione con le funzioni aziendali di controllo (Internal Audit).

L'identificazione dei rischi fiscali connessi al business del Gruppo ed il loro presidio sono attuati attraverso le seguenti attività:

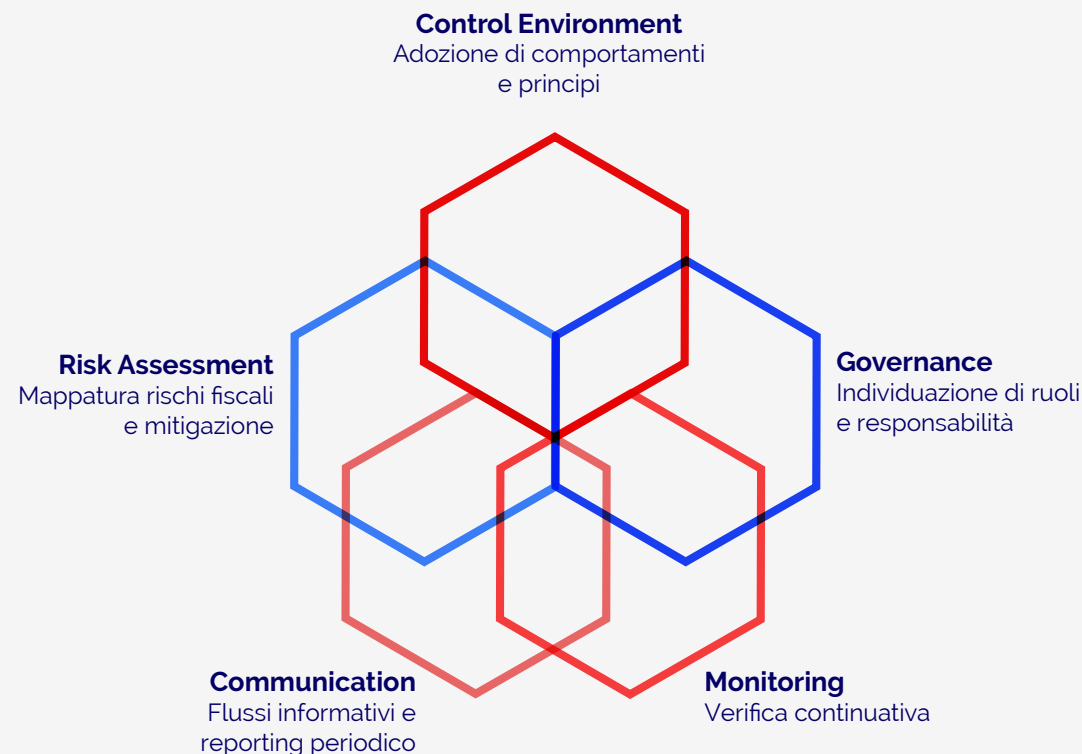
1. partecipazione al processo di validazione dei nuovi progetti e delle attività/transazioni eccezionali, suggerendo, ove necessario, apposite azioni a mitigazione dei rischi fiscali;
2. analisi e verifica della corretta gestione della fiscalità in relazione a operazioni straordinarie e di riorganizzazione societaria;
3. definizione delle linee guida relative ai requisiti locali della documentazione transfer pricing e supervisione della predisposizione della documentazione necessaria;
4. assistenza e consulenza agli Organi del Gruppo, alle strutture centrali e locali per tutte le tematiche di natura fiscale relative all'attività e all'operatività posta in essere.

Nel quadro dei comportamenti atti a mitigare i rischi fiscali, sia la Capogruppo che le controllate locali si avvalgono della collaborazione di consulenti terzi, in caso di tematiche particolarmente sensibili – complesse o di dubbia interpretazione, per il rispetto delle disposizioni normative, per avere un continuo aggiornamento e controllo della materia fiscale, oltre che per le attività dichiarative in materia di imposte dirette ed indirette.

Il Consiglio di Amministrazione viene tempestivamente informato in merito alle questioni fiscali più importanti e complesse e all'insorgere di eventuali contenziosi.

Le dichiarazioni fiscali inoltre vengono valutate, controllate e firmate dalla società di revisione.

Relativamente alla rendicontazione, si rimanda al Bilancio Consolidato annuale, all'interno del quale vengono riportate le informazioni relative a crediti/debiti tributari ed imposte societarie di competenza dell'esercizio con il corredo di informativa di commento e riconciliazione del tax rate effettivo.



# 04 People at the Heart

- 4.1 Jakala Talent Stars
- 4.2 Un'esperienza a 360 gradi
- 4.3 Inclusione, Equità e Diversità
- 4.4 Salute e Sicurezza



Contributo  
SDGs



# People

## JGoal 2

promuovere la valorizzazione, lo sviluppo delle competenze e delle potenzialità, la crescita professionale e il benessere dei propri collaboratori interni ed esterni, tramite prassi di lavoro sostenibili, smart e flessibili e diffondendo un modo di fare impresa che consideri il lavoro come sviluppo delle capacità personali in equilibrio con la sua sfera personale

## JGoal 3

coinvolgere, sensibilizzare ed incrementare il livello di consapevolezza di tutta l'organizzazione aziendale, ed anche del personale che lavora per conto di essa, ad una cultura di maggiore responsabilità personale e di rispetto sia dell'ambiente sia di salute e sicurezza

## JGoal 4

favorire l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere, etnia, orientamento sessuale, abilità e disabilità, tramite l'identificazione e la rimozione delle barriere che inibiscono la partecipazione e la contribuzione, l'offerta di pari opportunità di sviluppo professionale ed economiche e politiche anti-discriminatorie nella catena di fornitura e rispetto a tutte le parti interessate interagenti con l'azienda

Storicamente il Gruppo JAKALA considera il capitale umano come il principale asset dell'organizzazione, rappresentando un patrimonio di conoscenze, abilità, modi di lavorare e competenze.

E' grazie alle competenze professionali, alla sensibilità, alla disponibilità ed alla capacità di generare fiducia delle proprie risorse che il Gruppo può contare su solide relazioni con i propri Stakeholder, lavorare a stretto contatto con le comunità in cui opera, puntare allo sviluppo ed all'innovazione dei servizi offerti.

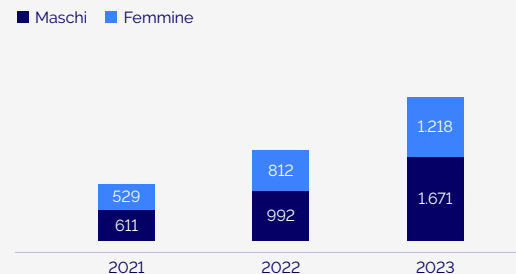
Partendo da queste considerazioni, JAKALA si è data come obiettivi, nei confronti dei propri dipendenti, collaboratori e collaboratrici, lo sviluppo professionale e personale, la formazione, l'inclusione e l'equità.

La tutela del capitale umano si delinea sempre più come un percorso permanente durante tutta la carriera lavorativa, anche mediante la creazione di una cultura aziendale condivisa, attraverso una comunicazione interna tesa all'accrescimento delle conoscenze, incoraggiando lo sviluppo personale in una logica di imprenditorialità, motivazione e capacità realizzativa. La valorizzazione del fattore umano, considerata elemento base per una crescita organica dell'azienda, non può non passare attraverso il raggiungimento del miglior equilibrio possibile tra la vita professionale e quella privata.

La formazione individuale è uno dei pilastri fondamentali di JAKALA per garantire agli Stakeholder un elevato livello qualitativo nell'attività di ciascuno. I percorsi formativi sono per lo più ideati per ottenere un apprendimento efficace secondo un approccio integrato di formazione pura e on the job e comprendono formazione tecnica, linguistica, obbligatoria/normativa e manageriale. I metodi e gli strumenti didattici accompagnano i Jakaler nella loro crescita professionale, attraverso un'offerta di opportunità formative sempre aggiornata e coerente con le varie professionalità e seniority.

Un Gruppo sempre più multinazionale e multi-culturale come JAKALA non può prescindere da un approccio culturale che faccia della inclusione e della diversità due valori fondamentali e irrinunciabili per sostenere comportamenti e processi aziendali che consentano a tutti gli appartenenti alla "comunità" JAKALA di esprimere al meglio le proprie capacità e attitudini. Abituata a crescere anche per linee esterne, JAKALA ha da sempre cercato di costruire un unico grande ambiente in cui professionisti differenti per provenienza geografica, formazione tecnica, background culturale e sociale, genere, potessero trovare pari opportunità, rappresentando la diversità una leva per la crescita ed il successo, coerentemente con i valori del Gruppo, favorendo il confronto costruttivo tra molteplici esperienze.

### Numero di dipendenti per genere

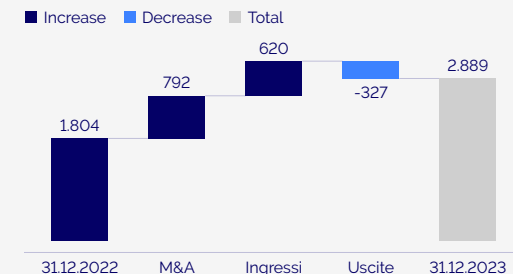


Nel 2023 il capitale umano del Gruppo ha conosciuto una forte discontinuità principalmente a seguito dell'ingresso nel perimetro di consolidamento del gruppo FFW: 658 nuove risorse (oltre ad un vasto indotto di collaboratori e collaboratrici, consulenti, ecc.) che indubbiamente rappresentano – per dimensioni numeriche e geografiche – un momento unico nella storia di JAKALA. Una grande sfida di inclusione di persone e integrazione di processi.

Anche la Francia ha conosciuto un anno significativamente importante di crescita per acquisizioni, seguita dalla Lettonia.

Resta comunque significativa la capacità del Gruppo di crescere anche a livello organico. 620 nuovi ingressi, a fronte di 327 uscite, per un saldo netto di 293 nuove risorse, costituiscono oltre il 16% del totale dipendenti al 31 dicembre 2022.

### Movimenti anno 2023



Complessivamente, quindi, il Gruppo è cresciuto del 60% rispetto alla fine 2022 (in termini di headcount), di cui il 73% in seguito ad operazioni straordinarie ed il 27% per crescita organica.

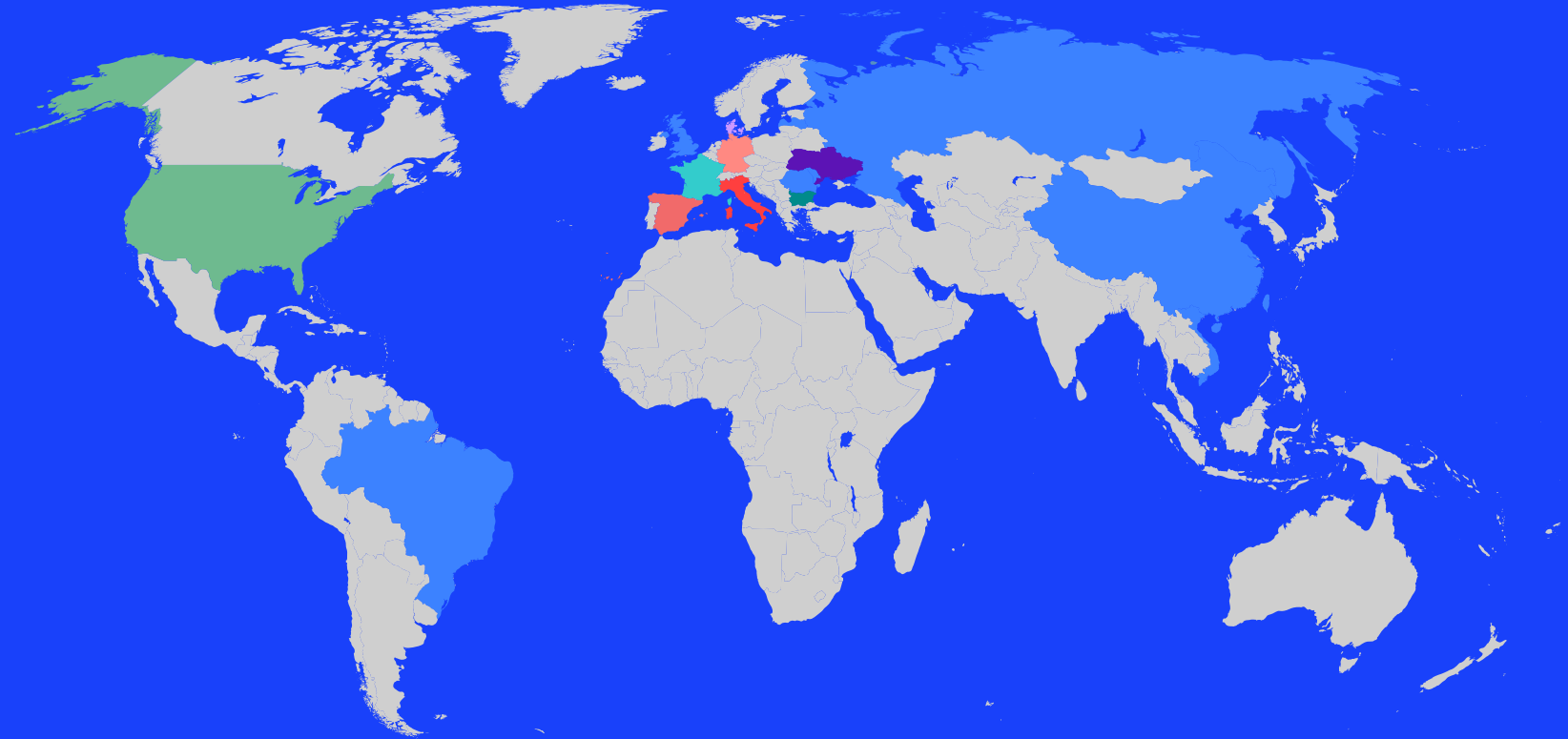
Il Gruppo JAKALA opera direttamente con dipendenti in 19 Paesi, attraverso società controllate e stabili organizzazioni, mediante management team locali che, in collaborazione e sinergia con la sede italiana, gestiscono le attività di competenza. Da sempre il Gruppo applica una politica volta a valorizzare le responsabilità ed i profili professionali locali, ricercando competenze e caratteristiche idonee. Contemporaneamente, l'headquarter ha assunto nel corso degli anni un ruolo sempre più strategico nel coordinare le realtà dei vari Paesi, con l'obiettivo di creare valore grazie a strategie globali.



L'Italia resta il Paese di gran lunga più rappresentato con 1.687 dipendenti (58%), seguito dalla Spagna (306 dipendenti, pari all'11%) e dalla Germania (226 dipendenti, pari all' 8%). In generale, nell'Unione Europea è impiegato circa il 90% del capitale umano.

L'impegno del Gruppo nel dare costantemente opportunità di lavoro ai giovani e alle giovani è testimoniato dall'età media dei dipendenti. 36 anni circa l'età media nel 2020, 35 anni circa l'età media nel 2023, a fronte di un numero di dipendenti cresciuto praticamente del 200%. Grande attenzione a giovani talenti, ricerca di profili con potenziali di crescita, percorsi di inserimento mirati a creare professionalità, sono tutti fattori chiave delle politiche del Gruppo nelle attività di selezione e reclutamento.

Anche i contratti di stage e tirocinio sono un tassello importante nel percorso di inserimento nel Gruppo: non solo bacino di potenziali talenti per lo sviluppo aziendale, ma anche impegno concreto verso le comunità locali (principalmente Università) nel garantire opportunità di valorizzazione per i giovani e le giovani. Nel corso del 2023 il Gruppo ha attivato complessivamente 313 contratti, 102 quelli attivi al 31 dicembre 2023.



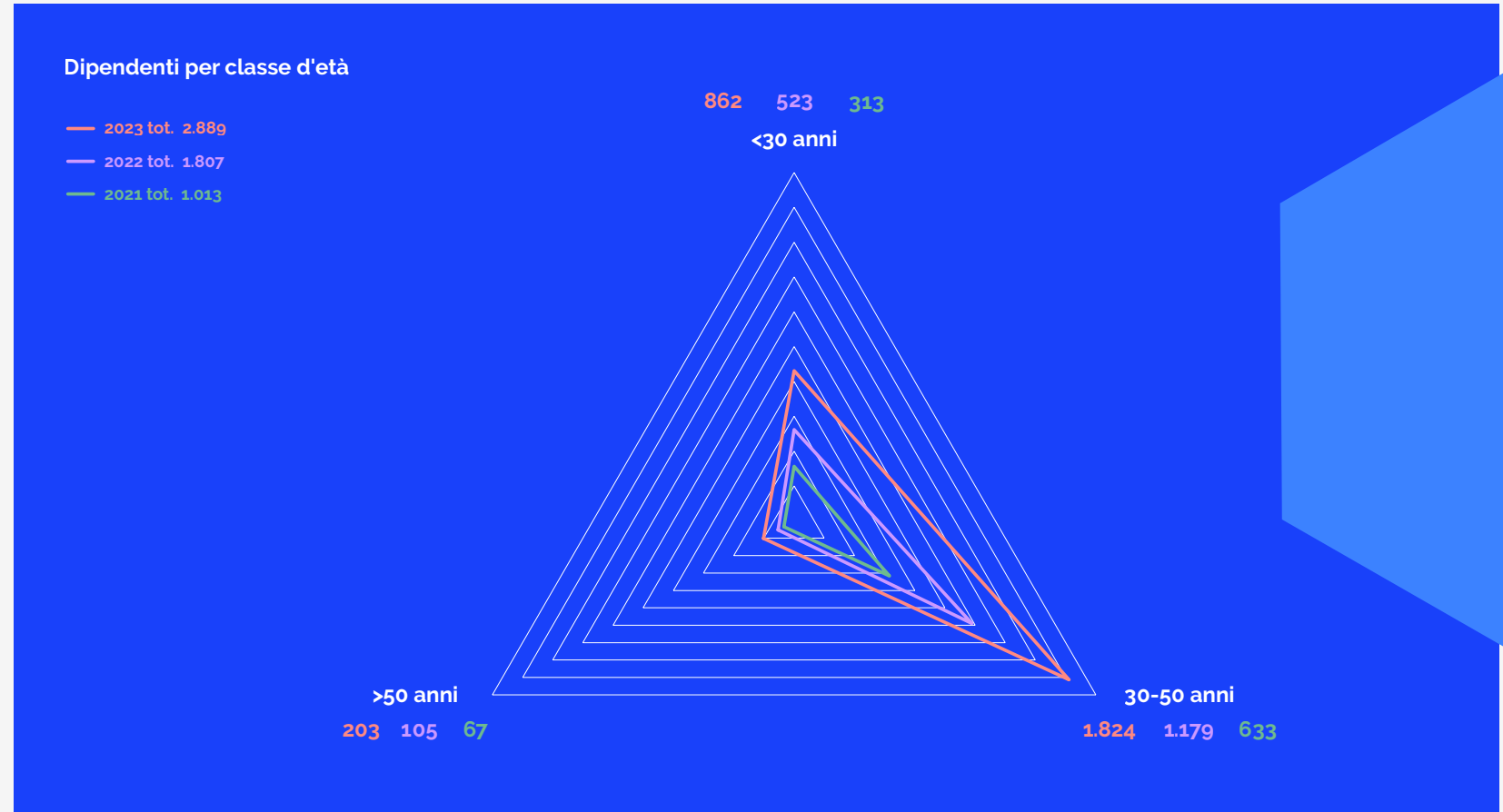
**Distribuzione dipendenti per area geografica, anno 2023**

- Oltre 500
- da 201 a 500
- da 101 a 200
- da 51 a 100
- fino a 50

Si è detto della relazione privilegiata con le Università che JAKALA ha costruito nel tempo. A livello globale, sono disponibili informazioni circa 2.254 risorse sulle 2.889 complessive. Di queste, 1.780 hanno un titolo di studio corrispondente alla laurea, di cui 760 sono lauree scientifiche. Ciò significa che, del campione disponibile, circa l'80% è laureato, e di cui oltre il 40% ha una laurea di tipo scientifico. Il dato è assolutamente in linea anche guardando alla sola Italia (1.507 informazioni disponibili, 1.185 laureati, di cui 434 in materie scientifiche, quindi 78% e 37%), fornendo un quadro coerente del percorso di crescita del Gruppo che, anche nelle operazioni di discontinuità, mantiene – almeno sotto questo punto di vista – un approccio coeso e congruo alle proprie specificità.

Avere a cuore le proprie risorse, ed ipotizzare per loro un percorso di crescita professionale e personale, significa anche poter garantire loro il tempo sufficiente per realizzare i propri progetti. Per questa ragione JAKALA preferisce di gran lunga l'adozione di contratti di lavoro a tempo indeterminato (pari al 92% del totale al 31 dicembre 2023), quale strumento di stabilità lavorativa, con vantaggi in termini di benefit aziendali, sviluppo di carriera, eventuale accesso a prestiti personali, eccetera.

A completamento, si riferisce che la Capogruppo contava, al 31 dicembre 2023, 5 lavoratori somministrati, 30 persone con contratto CO.CO.CO e 51 tirocinanti.



## 4.1 JAKALA Talent Star

Il modello di competenze di JAKALA, Talent Stars, identifica le capacità chiave che i dipendenti e le dipendenti devono possedere per eccellere nei loro ruoli. Questo modello è suddiviso in competenze tecniche, manageriali e comportamentali, ciascuna con obiettivi di sviluppo e metriche di valutazione. Grazie a questo approccio, JAKALA garantisce che ogni dipendente abbia una chiara comprensione delle aspettative e delle opportunità di crescita.

Talent Stars è uno strumento fondamentale che supporta le persone nell'identificazione e nello sviluppo delle competenze necessarie per eccellere nei vari ruoli aziendali. Integrato nei nuovi Career Path, il modello valorizza le unicità delle diverse famiglie professionali, guidando i collaboratori e le collaboratrici attraverso le tappe essenziali del loro percorso di crescita. Supporta le fasi di goal setting, feedback a 360 gradi e mobilità interna, fornendo una roadmap chiara per il raggiungimento degli obiettivi professionali.

Il modello è dinamico e interattivo, con risorse disponibili sul microsite dedicato e che offre dettagli approfonditi e risorse aggiuntive per i

dipendenti e le dipendenti interessati a esplorare ulteriormente il programma.

### Attrarre e coltivare talenti

Mercati in forte evoluzione, trainati da una rilevante espansione dell'innovazione tecnologica che evidenzia la necessità di figure professionali adeguate, la flessibilità lavorativa quale uno degli elementi di sempre maggiore attenzione ai bisogni delle persone, sono tutti fattori caratterizzanti di un contesto che richiede una grande attenzione nei processi di selezione, assunzione e mobilità interna, i quali svolgono un ruolo chiave nel percorso di crescita e sviluppo del Gruppo.

L'ambizione di JAKALA è quella di favorire un ambiente di lavoro internazionale, che consenta la contaminazione di culture, professionalità ed esperienze diverse, importanti per garantire capacità di adattamento ed innovazione, coinvolgendo le persone e motivandole ad esprimere il loro pieno potenziale, fornendo loro strumenti ed opportunità.

Le attività di reclutamento fungono da collegamento con il mercato del lavoro, situandosi al confine tra l'interno e l'esterno dell'azienda,

equilibrando le necessità di risorse dell'organizzazione con l'offerta professionale esterna.

Esse riguardano la ricerca, la selezione e l'inserimento in azienda dei profili più adatti al ruolo, attraverso un processo – costituito da numerosi passaggi – volto ad accertare l'idoneità, attuale e potenziale, dei candidati delle candidate a svolgere una determinata funzione.

Il percorso si avvale di diversi canali di reclutamento e l'utilizzo dei più appropriati strumenti di selezione e valutazione (valutazione, mai giudizio), garantendo le pari opportunità, con criteri di correttezza ed imparzialità.

Indipendentemente dall'esito della selezione, JAKALA si preoccupa che vi sia una candidate experience positiva, restituendo in ogni caso un feedback strutturato e costruttivo che possa generare valore per i candidati e le candidate e dare loro spunti di miglioramento.

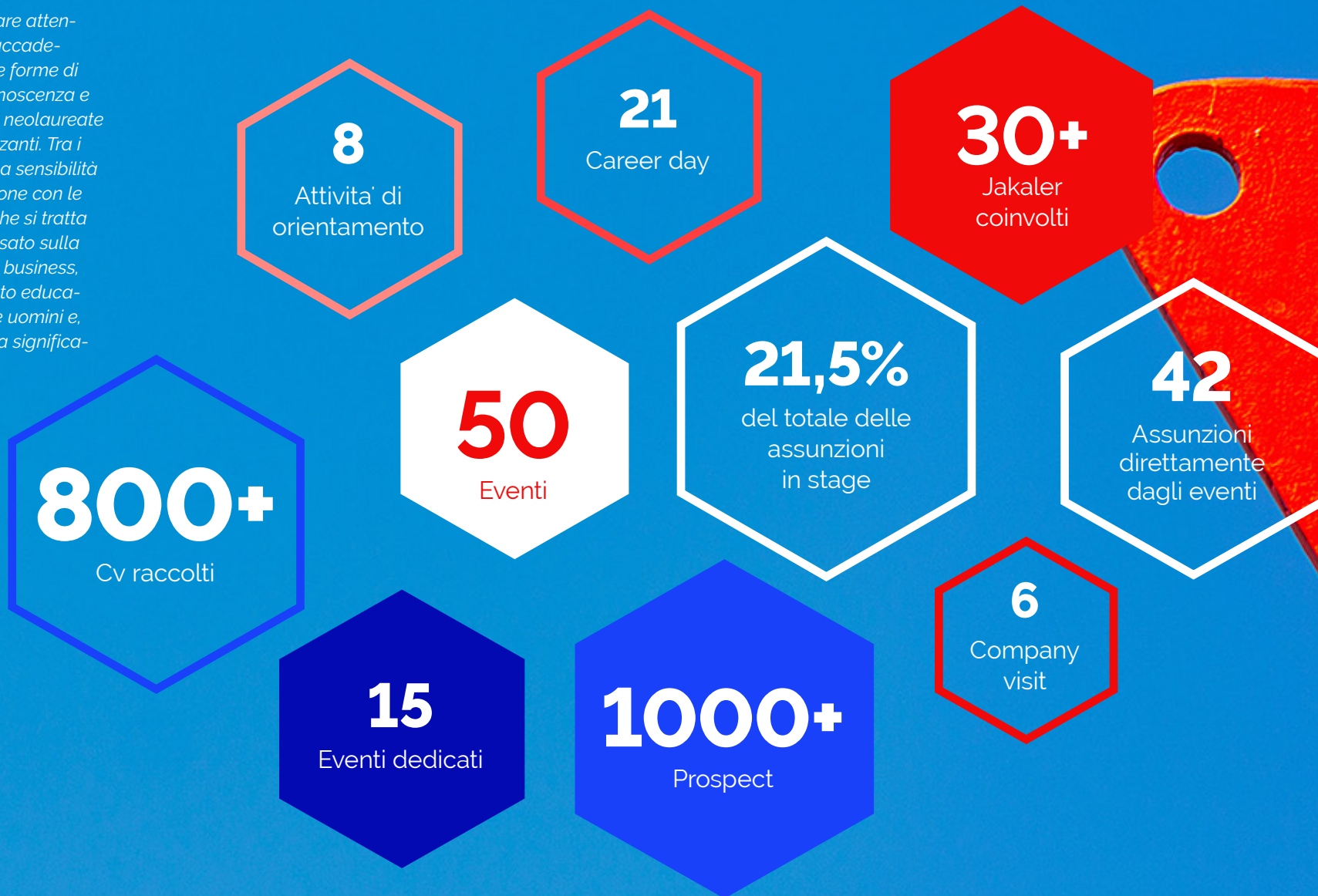
Nel 2023 JAKALA ha sviluppato nuovi processi al fine di poter raccogliere – mediante tool digitali – in maniera semplice e veloce le informazioni di studenti e studentesse,

Il Referral Program, rinnovato anche nel 2023, riguarda la segnalazione di potenziali candidature da parte del personale di Jakala S.p.A. S.B, e nasce dalla convinzione che i dipendenti e le dipendenti possano essere i migliori Brand Ambassador dell'organizzazione, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro sempre più ricco e stimolante.

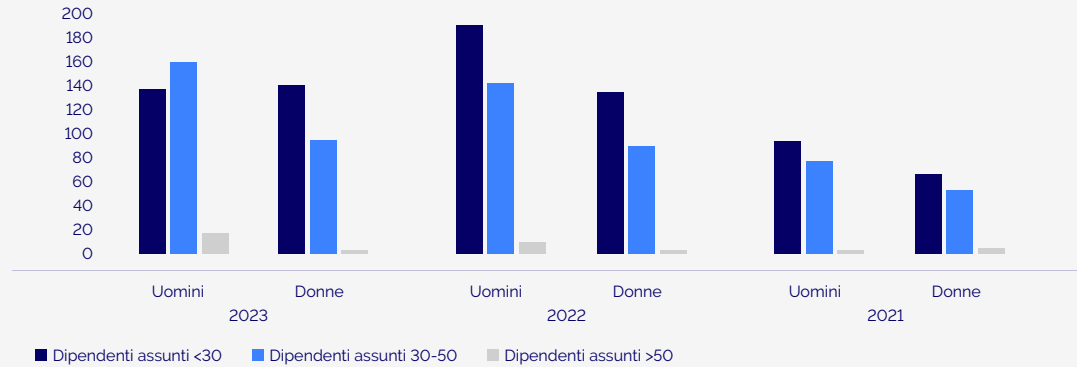
La Società si obbliga a riconoscere un premio a coloro che segnalano potenziali candidati e candidate, nel caso in cui la persona segnalata entri a far parte dell'organizzazione secondo le modalità esplicitate di seguito.

neolaureati e neolaureate e figure junior incontrate durante i career day e tutti gli altri eventi in cui JAKALA stessa è stata protagonista. Questo è stato il primo passo per creare una nuova base da cui generare statistiche e implementare azioni di Employer Branding e Talent Acquisition. Tra questi tool si citano "Poll Everywhere", che aiuta a rompere il ghiaccio nelle relazioni stimolando la partecipazione delle persone coinvolte, oltre ad essere uno strumento di gamification, e "Bit.Ly", creatore di QRcode, finalizzato alla raccolta di prospect ed al monitoraggio degli analytics.

*Da diversi anni JAKALA pone particolare attenzione alla relazione con la comunità accademica per la sperimentazione di diverse forme di collaborazione come occasione di conoscenza e confronto attivo con i neolaureati, e le neolaureate veicolando opportunità professionalizzanti. Tra i fattori distintivi di JAKALA, infatti, vi è la sensibilità nello sviluppare e mantenere la relazione con le nuove generazioni, conscia del fatto che si tratta di un investimento a lungo termine basato sulla consapevolezza di essere, oltre che di business, anche un luogo di sviluppo del progetto educativo e professionale di giovani donne e uomini e, proprio in quanto tale, portatore di una significativa responsabilità sociale.*



**Entrate suddivise fascia Eta'/Genere/Anno**



*Tutto quanto sopra porta ad una età media di 35,48 anni, pressoché costante negli ultimi anni, motivo di soddisfazione e uno degli indicatori di performance rispetto alla capacità dell'organizzazione di attrarre giovani talenti. Il mantenimento costante nel tempo di questo valore pone inoltre l'attenzione sull'inserimento regolare di risorse under 30 (con unica eccezione gli ingressi di maschi nel 2023, ma più un "errore statistico" che non una inversione di tendenza).*

*Non si evidenziano differenze sostanziali nell'età media in base al sesso, con un dato pari a 35,05 anni per le femmine e 35,78 per i maschi.*

Per JAKALA, i Jakaler rappresentano una risorsa inestimabile, e farli sentire parte del team fin dal primo giorno è una priorità assoluta. Nel 2023, JAKALA ha ulteriormente perfezionato il suo programma di onboarding, progettato per offrire ai nuovi collaboratori un'esperienza di inserimento coinvolgente e completa. Questo programma fornisce tutte le informazioni necessarie per orientarsi nella vita aziendale quotidiana, compresi i servizi

generali, l'assistenza e i benefit, garantendo un inizio sereno e informato.

L'onboarding non è solo un caloroso benvenuto, ma un percorso strutturato che facilita l'integrazione dei nuovi Jakaler nella cultura aziendale di JAKALA. Inoltre, ogni nuovo e ogni nuova Jakaler è affiancato e affiancata da un referente o una referente dedicati che lo supporta quotidianamente, e sono previsti

colloqui di monitoraggio a 1 e 6 mesi dall'ingresso per assicurare un'integrazione ottimale e continua. Durante la giornata di full onboarding, interviene la funzione Sostenibilità, che espone le informazioni più rilevanti per l'azienda e fornisce una visione generale delle attività in corso, con un focus specifico sugli SDGs (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile).

JAKALA ha una consolidata cultura di collaborazione tramite stage e tirocini rivolti a laureati e laureate, consapevole dell'utilità fondamentale dello stage come primo approccio al mondo del lavoro:

- una formula di inserimento che offre un periodo formativo qualificato "sul campo";
- svolge un ruolo nella definizione dei primi percorsi di carriera dei più giovani;
- offre l'occasione di valorizzare il proprio CV, testando nel contempo i propri reali interessi.

Nel corso del 2023 il Gruppo – con riferimento alla sola Italia – ha attivato 182 rapporti di stage e tirocinio, di cui 52 curricolari e 130 extra-curricolari. Sempre nel corso del 2023, sono stati inoltre convertiti 116 rapporti (66 femmine e 50 maschi), di cui 103 mediante contratti di apprendistato, 3 con contratto a tempo determinato ed i restanti 10 a tempo indeterminato.

Complessivamente, il Gruppo ha gestito nel 2023 n. 298 soggetti in stage e tirocinio (di cui 156 femmine e 142 maschi).

Quale strumento di sviluppo e canale di reclutamento interno è attivo il sistema di "job posting", permettendo a tutti i dipendenti e a tutte le dipendenti che si candidano di farsi conoscere (in termini attitudinali e di aspirazioni professionali) contribuendo a promuovere la crescita delle risorse, a sviluppare i talenti, a valorizzare le competenze maturate ed a supportare la conoscenza del business a 360° mediante la job-rotation.

### Tutelare gli asset aziendali

Un elemento di criticità per l'organizzazione, nel processo di tutela del capitale umano, è senza dubbio l'uscita delle risorse, evento che genera una sicura perdita di competenze e di asset intangibili per l'azienda. Il Gruppo considera il dialogo ed il coinvolgimento dei dipendenti e delle dipendenti elementi imprescindibili per accrescere la motivazione e la soddisfazione delle proprie risorse nella creazione di solide relazioni di lungo periodo, atte a minimizzare il rischio di perdita del patrimonio di conoscenze ed esperienze.

Welfare aziendale, benefit, modalità ibride di lavoro, momenti di engagement strutturati, gestione dei piani di carriera, sviluppo della leadership, sono alcune delle azioni mirate a garantire retention di lungo periodo.

Per coloro che decidono di lasciare JAKALA, è previsto un processo di exit interview con l'obiettivo di misurare e capire le motivazioni alla base della decisione, al fine di raccogliere una panoramica dell'esperienza lavorativa ed individuare le aree di miglioramento.

Nel 2023 il turnover negativo ha toccato il suo punto più basso nell'epoca post-Covid, scendendo a: 10,23% per la popolazione maschile e 9,36% per quella femminile, a fronte del 18,25% per i maschi e 13,92% per le femmine dell'anno precedente. Sicuramente sull'andamento hanno inciso anche fattori esterni

all'organizzazione, quali le condizioni del mercato del lavoro, una certa stabilizzazione del settore di business, eccetera, ma lo stretto monitoraggio attuato dall'azienda volto ad apportare miglioramenti continui ai punti di debolezza palesati in passato ha contribuito fortemente ad una diminuzione così sensibile.

Tenuto conto della complessità del Gruppo e delle molteplicità di figure al suo interno, appare intuitivo che le aspirazioni delle risorse siano diverse a seconda dell'anzianità aziendale, dell'età personale, della funzione e del ruolo svolto, e così via.

E' così che il 2023 è stato un anno di grande lavoro su temi quali la gestione dei feedback, la formalizzazione dei percorsi di carriera, nuove opportunità di formazione, temi che – seppur parzialmente completati nei primi mesi del 2024 – hanno indubbiamente garantito un nuovo approccio di JAKALA verso il proprio capitale umano, cogliendo esattamente nel segno dei bisogni che in qualche modo incentivavano l'uscita dal Gruppo.

Nel 2023 si registra una "normalizzazione" del dato tra la popolazione maschile e quella femminile, che in passato aveva registrato differenze anche piuttosto consistenti (si veda, ad esempio, il dato 2022).



## 4.2 Un'esperienza a 360°

Valorizzare il talento di ciascuno è un punto focale della strategia di JAKALA, con un impegno costante affinché ogni singola risorsa possa vivere un'esperienza a tutto tondo che permetta di continuare a crescere parallelamente al business del Gruppo.

Tale percorso è accompagnato da sistemi strutturati di valutazione e sviluppo caratterizzati da indicatori di performance individuali di maturazione delle competenze chiave anche attraverso strumenti e occasioni di formazione che favoriscano creatività, innovazione, collaborazione e valorizzino al meglio l'unicità di ciascuno.

### Formazione

La formazione erogata da JAKALA si basa su un modello di competenze ben definito e su percorsi di carriera strutturati, progettati per sviluppare le capacità necessarie a rispondere alle sfide del mercato globale e promuovere una cultura aziendale di apprendimento continuo.

La formazione in JAKALA è fondamentale per valorizzare le persone, sviluppando e consolidando competenze, aggiornando conoscenze e diffondendo i valori aziendali. È un asset strategico che favorisce l'esplorazione e la crescita dei talenti.

I momenti formativi offrono opportunità di incontro e condivisione di esperienze, essendo parte della crescita e sviluppo del personale.

Le attività di formazione sono svolte in modalità ibrida, con sessioni in presenza presso le sedi aziendali e formazione digitale tramite aule virtuali e webinar per permettere un'esperienza il più inclusiva ed efficace possibile.



## Learning Strategy

La Strategia Learning in JAKALA è disegnata per supportare le diverse funzioni nel raggiungere gli obiettivi di business attraverso l'identificazione e lo sviluppo di competenze aggiornate, innovative e competitive, facilitando i Jakaler a portare qualità ed eccellenza ai clienti, realizzare il loro potenziale, continuando a crescere insieme. L'offerta formativa si articola in cinque pilastri principali:

### 1. SkillLab Academy:

identifica i percorsi formativi di onboarding, volti a sviluppare il set di competenze chiave che i Jakaler, nelle diverse unità di business e di Staff, sono chiamati a consolidare quanto prima per agire il proprio ruolo con la massima efficacia ed efficienza.

### 2. Technical & Core:

l'ambito della formazione tecnica e verticale, per sviluppare e consolidare le competenze specialistiche che vengono portate ai clienti, sempre allineate agli ultimi trend di mercato.

### 3. Leadership and

#### Personal Effectiveness:

si riferisce alle competenze soft, manageriali e di leadership che rispecchiano i valori JAKALA, facilitano il teamwork e rispondono alle ambizioni di crescita personale e professionale dei Jakaler.

### 4. Language Skill:

si concentra sul migliorare le competenze linguistiche delle persone, essenziali in un contesto aziendale internazionale

### 5. Mandatory training:

per promuovere la sicurezza in tutte le sue forme attraverso la formazione e la consapevolezza.

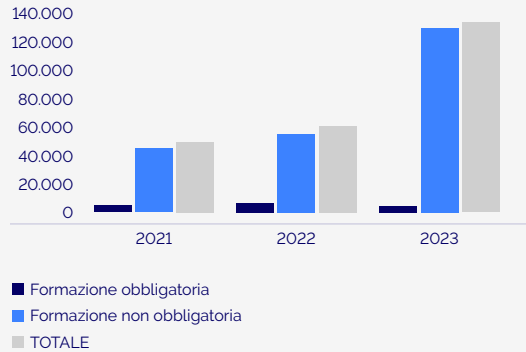
Oltre ai percorsi sopra riportati sono disponibili delle **Self-learning Platforms**, nello specifico piattaforme di autoapprendimento per consentire ai collaboratori e alle collaboratrici di apprendere in modo autonomo e continuo.

Inoltre, nel 2024 sono previste ulteriori opportunità di apprendimento e sviluppo all'interno del **Campus H-Farm**, in un ambiente stimolante e innovativo. L'opportunità formativa presso il campus non sarà rivolta solo ai Jakaler ma anche ad amici e famigliari in modo da aumentare l'impatto sulla comunità.



La formazione include anche corsi obbligatori su tematiche di salute e sicurezza, etica e protezione dei dati personali, oltre a programmi rivolti a promuovere

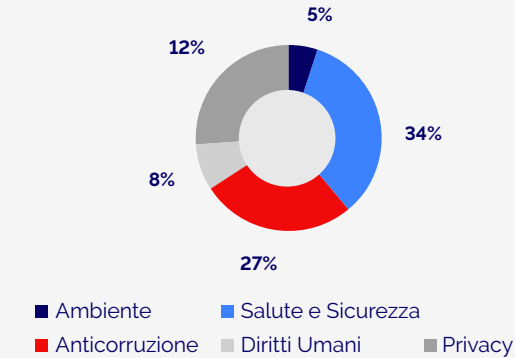
**Ore di formazione**



Ore di formazione su tutto il gruppo per l'anno 2023, gli anni 2021 e 2022 fanno riferimento a solo JAKALA S.p.A. S.B.

la cultura dell'etica e della sostenibilità, con un focus sui temi ESG e sul rafforzamento dei valori aziendali.

**% Ore formazione obbligatoria JAKALA S.p.A. S.B.**



**Formazione**



Suddivisione tra ore di formazione obbligatoria e non obbligatoria su tutto il Gruppo.

**Leadership and Personal Effectiveness**

JAKALA dedica grande attenzione allo sviluppo delle competenze trasversali dei suoi collaboratori e delle sue collaboratrici, con l'obiettivo di massimizzare l'efficacia personale, relazionale e di ruolo, oltre a promuovere il benessere e il coinvolgimento all'interno dei team.

Ad esempio, il programma di sviluppo "JAKALA Lead The Way" è rivolto a Manager e Associate Manager e si concentra sullo sviluppo delle competenze di leadership essenziali per sostenere la crescita dell'azienda e valorizzare i suoi talenti. Attraverso l'innovativo metodo della Flipped Classroom, i partecipanti rafforzano la loro leadership e le capacità relazionali, massimizzando il coinvolgimento del team.

Questo approccio formativo prevede l'utilizzo di video lezioni individuali, sessioni di gruppo per l'elaborazione dei contenuti e applicazioni pratiche attraverso l'uso di strumenti adeguati al contesto organizzativo di JAKALA.

La modalità flessibile in termini di setting e tempistiche facilita la partecipazione attiva, mentre l'elevata trasferibilità degli strumenti nel day-by-day supporta un immediato miglioramento delle performance lavorative.

Il programma offre la possibilità di scegliere tra sette moduli formativi, tra cui Trust Feedback, Goal Setting & Monitoring, Building

a Performing Team, Creative Process & Problem Solving, Team Engagement, Effective Communication as a Team Leader, e Time Management & Priority Setting as a Team Leader.

Ogni partecipante può selezionare i moduli più adatti ai propri obiettivi di sviluppo e performance.

**Technical & Core**

L'obiettivo di questo stream di formazione è quello di promuovere lo sviluppo delle competenze tecniche e pratiche necessarie a ciascun Jakaler per eccellere nel suo ruolo, contribuendo al successo complessivo dell'azienda.

JAKALA offre una formazione unica e variegata per conoscere a fondo l'offering aziendale, condividere best practice progettuali e acquisire e consolidare competenze tecniche. Questa offerta formativa supporta i collaboratori e le collaboratrici nel loro percorso di crescita professionale, migliorando la gestione dei progetti, l'analisi dei dati e l'uso di strumenti tecnici avanzati.

Il project management è cruciale per il successo dei progetti. I corsi specifici dedicati a questo ambito aiutano i Jakaler ad approfondire i concetti base, semplificare la gestione dei task e ottimizzare le risorse e le relazioni all'interno del team. A titolo di esempio, la formazione in ambito UX/UI e su Google

Analytics 4 forniscono una visione completa del comportamento degli utenti e migliorano la capacità di analisi e decision-making. I programmi di Salesforce Automation migliorano l'efficienza delle operazioni di vendita, mentre i webinar e i corsi specifici su tematiche come il Customer Service rafforzano la fidelizzazione dei clienti. I collaboratori e le collaboratrici hanno accesso a strumenti di auto-apprendimento, come i webinar realizzati da trainer interni su tool e strumenti aziendali, sempre reperibili all'interno della Intranet aziendale, supportando l'apprendimento e l'aggiornamento continuo delle competenze. Eventi formativi come il Tech Share favoriscono il knowledge sharing in tema di innovazione tecnologica e di best practice progettuali da cui prendere ispirazione, per continuare a crescere e massimizzare il coinvolgimento del team.

### Language Skill

Nel contesto della crescente esposizione internazionale di JAKALA, potenziare le competenze linguistiche dei Jakaler è essenziale. Per questo, JAKALA offre soluzioni di formazione linguistica personalizzate e flessibili, disponibili sempre e ovunque, con contenuti coinvolgenti. Il percorso formativo è progettato su misura per ciascun collaboratore e collaboratrice, consentendo di migliorare le competenze linguistiche in linea con i propri obiettivi di business e sviluppo professionale.

Ogni Jakaler, dopo aver completato un assessment iniziale per valutare il proprio livello linguistico, può richiedere – in accordo con il proprio o la propria Career Advisor - sessioni di speaking individuali con insegnanti dedicati. Queste sessioni one-to-one offrono un'opportunità unica per affinare le proprie abilità linguistiche in modo mirato e personalizzato, garantendo un apprendimento continuo e di alta qualità.

I vantaggi di questo approccio sono molteplici. Per i collaboratori e le collaboratrici, significa poter contare su un supporto formativo che si adatta perfettamente alle loro esigenze, promuovendo una crescita professionale significativa. La possibilità di accedere alla formazione in qualsiasi momento e da qualsiasi dispositivo assicura inoltre la massima flessibilità, facilitando l'integrazione dell'apprendimento nella routine quotidiana.

Per la comunità aziendale, l'investimento nelle competenze linguistiche dei propri membri rappresenta un valore aggiunto, promuovendo un ambiente di lavoro più inclusivo e collaborativo. Questo approccio formativo contribuisce anche a rafforzare la cultura aziendale, supportando l'interazione internazionale e la coesione tra i team globali.

L'investimento in formazione linguistica non solo potenzia le competenze individuali dei collaboratori e delle collaboratrici, ma rafforza anche la competitività e l'efficacia dell'intera organizzazione, creando un impatto positivo e duraturo sia a livello personale che comunitario essendo prevista la possibilità, per ogni Jakaler, di invitare amici, amiche e famigliari ad utilizzare gratuitamente lo strumento.

### Mandatory training

JAKALA pone grande attenzione alla salute e alla sicurezza dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici, degli Stakeholder e alla protezione dei dati trattati nelle attività quotidiane. L'offerta formativa si concentra su temi essenziali per garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti.

Attraverso una piattaforma e-Learning, JAKALA offre corsi specifici su Privacy – GDPR, Formazione D.lgs.231/2001 e SA8000, assicurando che tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici siano aggiornati sulle pratiche di protezione dei dati e di compliance legale. La formazione include anche corsi sulla sicurezza delle informazioni, fornendo le competenze necessarie per proteggere i dati aziendali.

Inoltre, i corsi di Formazione Generale e Specifica Rischio Basso preparano i collaboratori e le collaboratrici a riconoscere e gestire i rischi sul posto di lavoro, promuovendo una cultura della sicurezza. Webinar su flussi di

ingaggio, contratti, privacy e proprietà intellettuale arricchiscono ulteriormente l'offerta formativa, garantendo un'ampia copertura delle esigenze di compliance e sicurezza.

L'obiettivo è fornire una formazione completa e mirata, assicurando un ambiente di lavoro sicuro e conforme, proteggendo allo stesso tempo i dati e le informazioni sensibili.



### Performance experience

Il sistema di remunerazione Total Reward del Gruppo JAKALA è concepito per attrarre, motivare e trattenere professionisti e professioniste altamente qualificati e qualificate, essenziali per la crescita dell'azienda. Questo sistema si fonda su principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto agli standard di mercato.

La determinazione delle retribuzioni aziendali si basa su criteri ben definiti, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna, le caratteristiche specifiche del ruolo e le responsabilità ad esso associate, nonché le competenze distintive dei dipendenti delle dipendenti, sempre con un approccio obiettivo per evitare qualsiasi forma di discriminazione. In tutti i Paesi in cui opera, JAKALA garantisce che i salari di ingresso siano uguali o superiori al minimo legale o contrattuale, senza distinzione di genere. Inoltre, per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto e le prestazioni pensionistiche, il Gruppo applica le condizioni previste dalle normative locali di riferimento.

Quasi il 60% del personale dipendente del Gruppo JAKALA è coperto da contratti nazionali italiani, prevalentemente nel settore del terziario, distribuzione e servizi. Come anticipato, le società che operano all'estero sono tenute a rispettare tutte le leggi e i regolamenti locali relativi ai salari e alle retribuzioni.

Questo include l'osservanza delle normative riguardanti le ore di lavoro, le pause minime e i periodi di riposo, garantendo che i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici siano rispettati in modo legale e pacifico.

Il 34% del personale dipendente della Capogruppo riceve una retribuzione che comprende una componente fissa e una variabile. Quest'ultima è solitamente legata a obiettivi di breve periodo (Management by Objective, "MBO") e, in parte, a incentivi di lungo periodo (Long Term Incentive).

Il sistema MBO viene attivato al raggiungimento di obiettivi annuali principalmente quantitativi e di natura economico-finanziaria ottenuti dal Gruppo, oltre a obiettivi qualitativi di notevole importanza strategico-operativa, inclusi quelli relativi agli indici di sostenibilità.

Il Gruppo JAKALA utilizza strumenti diversificati come sistema di incentivazione a lungo termine come piani di Stock Option e azioni con rendimento preferenziale (carried interest) a favore dei manager. Questi strumenti permettono di allineare il processo di incentivazione delle figure manageriali e delle risorse chiave del Gruppo ai risultati aziendali effettivi, orientando le strategie verso il raggiungimento di obiettivi sostenibili a medio-lungo termine. Inoltre, allineano gli interessi dei beneficiari e delle beneficiarie con quelli degli azionisti e degli investitori,

favorendo politiche finalizzate ad attrarre e trattenere talenti.

Oltre a questo sistema di remunerazione, il Gruppo JAKALA ha implementato un processo di Salary Review, gestito centralmente dal team HR della Capogruppo, che coinvolge annualmente tutte le filiali e le divisioni aziendali.

In base a criteri prestabiliti, ogni responsabile di funzione indica i collaboratori e le collaboratrici meritevoli, anche in funzione di un budget disponibile per gli aumenti. Gli aumenti decorrono dal 1° luglio di ogni anno.

In un processo volto ad enfatizzare la trasparenza delle relazioni con le proprie risorse, JAKALA utilizza il processo di performance review, un sistema di valutazione delle performance che annualmente analizza le competenze impiegate per il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Questo sistema consente di

verificare l'adeguatezza del singolo al proprio ruolo e di individuare possibili percorsi di formazione e sviluppo. La valutazione si fonda su valori essenziali che ogni collaboratore e ogni collaboratrice deve incarnare e promuovere: integrità, passione, allineamento con la cultura aziendale, capacità di costruire rapporti di fiducia, visione globale, eccellenza nei risultati, innovazione e valorizzazione dei talenti.

Con una prospettiva di medio-lungo termine, questo sistema di valutazione è uno dei processi chiave per la gestione e lo sviluppo del personale, la pianificazione della successione e la fidelizzazione dei talenti. Inoltre, costituisce la base del processo di revisione salariale, garantendo equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

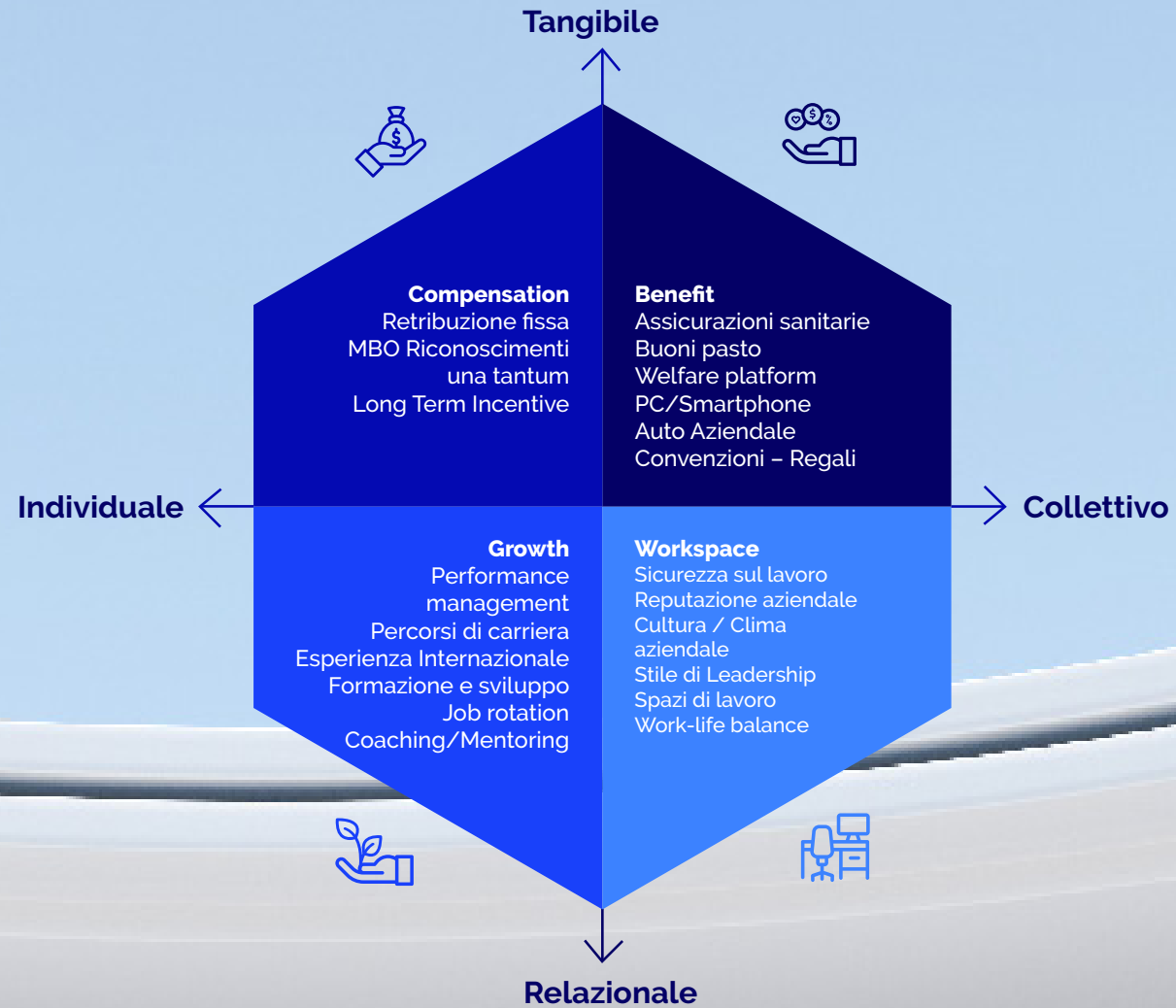
Nel 2023, in JAKALA S.p.A. S.B. sono state valutate 2.205 persone, di cui 1.254 uomini e 951 donne.

	2023			2022		
Dipendenti (che ricevono prestazioni regolari e riesami su sviluppo carriera) che hanno ottenuto feedback dal responsabile	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	86	31	117	13	3	16
Quadri	270	192	462	88	49	137
Impiegati	898	728	1.626	288	312	600
<b>Totale</b>	<b>1.254</b>	<b>951</b>	<b>2.205</b>	<b>389</b>	<b>364</b>	<b>753</b>

**Engagement e Wellbeing**

Per JAKALA, il concetto di "reward" non si limita esclusivamente alla remunerazione in senso stretto: secondo la visione dell'azienda, ciò che viene offerto ai dipendenti e alle dipendenti è molto più ampio e articolato.

Il piano di reward include un ricco programma formativo, la definizione di percorsi di carriera sfidanti, un pacchetto di benefit completo, e un ambiente di lavoro piacevole e dinamico. Tutti questi elementi rappresentano un grande valore aggiunto per i dipendenti e le dipendenti di JAKALA che possono beneficiare di iniziative mirate sia per il loro sviluppo professionale sia per il benessere personale.



Nel corso del 2023, JAKALA ha dato un impulso significativo al progetto "The Jungle Book", una piattaforma digitale innovativa lanciata a fine 2022. Questa piattaforma ha rivoluzionato il modo di conoscere e valorizzare ogni singolo collaboratore e collaboratrice all'interno dell'azienda.

Grazie a "The Jungle Book", ogni Jakaler può creare un profilo personale dettagliato che include competenze, attitudini e storia professionale, permettendo così al team HR di raccogliere informazioni fondamentali per costruire esperienze su misura.

L'obiettivo principale del progetto è personalizzare l'esperienza lavorativa di ogni Jakaler, assicurando che ciascuno possa esprimere al meglio il proprio valore e partecipare ai progetti più adatti alle proprie competenze. Infatti, attraverso la compilazione e il continuo aggiornamento delle informazioni raccolte sul portale, il team HR ha potuto creare percorsi di crescita in linea con le esigenze delle persone, coinvolgerle in progetti e iniziative più adatti alle expertise e contribuire al wellbeing attraverso azioni mirate per ogni persona.

Durante il 2023, "The Jungle Book" ha continuato a evolversi, con interventi trasversali che hanno coinvolto l'intero mondo HR di JAKALA. Queste attività hanno garantito che ogni aspetto dello sviluppo professionale e

*"Grazie a The Jungle Book, ogni Jakaler può creare un profilo personale dettagliato. L'obiettivo principale del progetto è personalizzare l'esperienza lavorativa di ogni Jakaler, garantendo che ciascuno possa esprimere al meglio il proprio valore e consentendo una personalizzazione dell'esperienza lavorativa rispetto al percorso, alle attitudini e alla storia di ciascun collaboratore. Diamo valore all'unicità di ognuno di noi".*  
Gioia Ferrario

personale fosse attentamente curato, rafforzando l'impegno di JAKALA nel promuovere una cultura aziendale inclusiva e dinamica.

JAKALA ha introdotto numerose novità per offrire un reward sempre più su misura per i suoi e le sue dipendenti. Esempi concreti di questo impegno sono le numerose iniziative di scontistica, come i programmi "Family & Friends", che offrono ai dipendenti, alle dipendenti e ai loro familiari l'opportunità di acquistare prodotti e servizi a prezzi scontati. Questi possono includere una vasta gamma di categorie, come prodotti di cura personale, elettronica, abbigliamento, e servizi ricreativi.





Ad esempio, JAKALA ha pensato a una soluzione innovativa per semplificare la compilazione del modulo 730, facendo così risparmiare tempo e migliorando la qualità della vita personale.

Grazie alla collaborazione con una piattaforma online che mette a disposizione professionisti del settore, i dipendenti e le dipendenti hanno avuto la possibilità di usufruire del servizio per la compilazione del modulo 730 con uno sconto dedicato.

Tutto il servizio è completamente online e mette a disposizione dell'utente un professionista dedicato, disponibile in chat per fornire aggiornamenti sullo stato delle pratiche.

Anche nel 2023 è stato rinnovato il piano welfare interno, UpLife, dedicato al personale dipendente della Capogruppo. Questo piano aziendale offre diverse iniziative mirate a promuovere l'equilibrio tra lavoro, vita privata e genitorialità, nonché a valorizzare il benessere fisico e mentale dei dipendenti. Attraverso una piattaforma web dedicata, ogni dipendente può personalizzare le proprie scelte in base alle esigenze individuali e familiari, beneficiando di un credito aggiuntivo alla retribuzione per l'acquisto di prodotti e servizi convenzionati a prezzi vantaggiosi offerti dalla Società.

Inoltre, JAKALA S.p.A. S.B. dispone di una nuova car policy che disciplina l'assegnazione

di autovetture aziendali in base al ruolo e alla divisione di appartenenza dei dipendenti e delle dipendenti. Nel corso del 2023, 207 dipendenti hanno beneficiato di un'auto aziendale. Per maggiori informazioni sulle novità introdotte, si rinvia al capitolo "For future: azioni per il clima" del presente Bilancio.

JAKALA adotta iniziative rivolte alla crescita delle persone a 360° e si propone di sostenerle con azioni concrete in tutte le fasi di importanti cambiamenti della vita. Grazie alla partnership con una scuola di counseling, nata nel 2023 con la divisione Digital & Media ed estesa a tutta JAKALA nel 2024, viene offerta ai e alle dipendenti la possibilità di intraprendere un percorso di counseling, con un pacchetto di 12 incontri della durata di un'ora circa.

Si tratta di uno strumento che può supportare le persone ad affrontare difficoltà emotive, relazionali o decisionali, rafforzando la loro capacità di scelta e cambiamento attraverso strumenti e strategie concrete. Attraverso conversazioni guidate, le persone possono esplorare i loro vissuti e pensieri e acquisire una maggiore consapevolezza di sé.

Con questo approccio, JAKALA ha rinnovato anche nel 2023 la collaborazione con Fondazione Guzzetti, grazie alla quale ogni dipendente può beneficiare di un pacchetto di 10 incontri gratuiti, da fruire all'interno di un

percorso psicologico individuale o di coppia. Inoltre, nel corso dell'anno è stata offerta la possibilità di donare il pacchetto al/alla proprio/a partner: un bel modo per prendersi cura delle persone care.

Infatti, iniziare un percorso di terapia vuol dire intraprendere un viaggio orientato al benessere emotivo e mentale della persona, che, assieme a un professionista del settore, può esplorare e comprendere meglio le proprie emozioni, sviluppare una maggiore consapevolezza di sé, rafforzare le sue relazioni interpersonali e acquisire strumenti pratici per affrontare e risolvere in profondità le situazioni complesse.

Il supporto psicologico offre un ambiente sicuro per esplorare i propri pensieri e sentimenti, promuovendo l'equilibrio mentale e contribuendo significativamente al benessere dell'individuo.

## 4.3 Inclusione, Equità e Diversità

In un mondo del lavoro caratterizzato da dinamiche complesse e in continua evoluzione, la diversità, l'equità e l'inclusione (DE&I) rappresentano non solo un imperativo etico, ma anche una leva strategica per il successo e la sostenibilità a lungo termine. JAKALA ha posto un forte accento su queste tematiche, riconoscendo che le disparità non solo limitano le opportunità individuali, ma generano inefficienze sistemiche che frenano il potenziale collettivo.

JAKALA è una realtà che da anni, grazie al talento delle persone che la compongono, sta creando valore per i suoi stakeholder; l'azienda è in continua crescita e questo la porta a confrontarsi con nuove sfide e opportunità, come l'acquisizione di compagnie che hanno le sedi in diversi stati in Europa e nel mondo. Tutto ciò è possibile perché JAKALA non ha mai smesso di tenere al centro della sua attenzione ciò che la caratterizza e contraddistingue: i talenti e le unicità che la compongono, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro dove ognuno possa esprimere al meglio le proprie capacità, talento e unicità, contribuendo alla crescita e all'innovazione aziendale.

Permettere ai talenti di esprimere le loro unicità è il valore aggiunto che fa la differenza in ogni ambito in cui il Gruppo opera. Negli anni, la sfida è stata quella di tutelare, preservare e favorire l'espressione delle unicità dei talenti, perché sono queste unicità che accelerano il processo di innovazione, progettano prodotti e servizi di alta qualità, sviluppano nuovi modelli di business e promuovono un approccio orientato al miglioramento continuo.

In JAKALA, ciò che comunemente viene definito **diversità** è invece considerato **unicità**. Sebbene nel linguaggio comune si utilizzi spesso il termine diversità, in JAKALA si preferisce parlare di unicità per sottolineare il valore individuale e distintivo di ogni persona. Esempi ne possono essere: il genere, l'età, l'orientamento sessuale, l'etnia, l'abilità o disabilità, il credo religioso, il background socioeconomico; queste differenze all'interno di JAKALA assumono innumerevoli forme e costituiscono l'infrastruttura che caratterizza l'azienda e la sua proposta di valore.



Perché tutto questo si possa concretizzare, il Gruppo tiene sempre in considerazione diversi aspetti che vengono orchestrati per diffondere in modo coordinato il proprio motto "Together to Get There": il fatto che in azienda convivano 4 generazioni contemporaneamente (Boomer, Gen X, Gen Y e Gen Z), la multinazionalità, la multiculturalità, è una sfida importante per mantenere fede alla natura che le ha permesso di crescere.

L'impegno di JAKALA in materia di DE&I si concretizza sia attraverso varie iniziative che con l'ottenimento di specifiche certificazioni; nel 2023, JAKALA S.p.A. S.B. ha ottenuto l'attestazione ISO 30415:2021 per il suo sistema di gestione delle risorse umane, evidenziando un approccio strutturato e riconosciuto alla promozione della diversità, equità e inclusione, mentre Jakala Civitas S.p.A. ha anche conseguito la certificazione secondo la norma UNI/PdR 125:2022, specifica sulla diversità di genere.

Vengono poi create e divulgate molteplici attività con l'intento di diffondere una cultura basata sul rispetto, elemento fondamentale affinché si crei quella fiducia necessaria alla esternazione delle unicità. JAKALA per dimostrare concretamente questo suo intento ha redatto e diffuso nel 2023 il "**Manifesto per l'utilizzo del linguaggio ampio**" dove è stato posto l'accento sull'importanza dell'ascolto

attivo e sull'evitare l'utilizzo di stereotipi che possano mettere a disagio e in un atteggiamento di chiusura gli interlocutori e le interlocutrici.

JAKALA ha, anche, preso esplicita posizione nei confronti della **violenza di genere** collaborando con il Comune di Milano e l'Associazione Cerchi d'Acqua nell'organizzare una sessione di sensibilizzazione sull'argomento. Durante l'evento, vari esperti hanno approfondito temi come il ciclo della violenza e gli stereotipi che si possono perpetrare.

Inoltre, JAKALA ha partecipato all'iniziativa **International LGBTQIA+ Pride Day**, per riaffermare il suo impegno per una società equa e rispettosa, per promuovere una cultura e un ambiente di lavoro inclusivi, supportando anche la Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione che attraverso il **Rainbow Desk** fornisce sostegno a persone LGBTQIA+ vittime di discriminazione e indirizzandole al progetto Housing Casa Arcobaleno, un rifugio per giovani LGBTQIA+ senza una casa sicura.

JAKALA ha tra i suoi obiettivi quello di parlare in modo efficace a tutti i suoi Stakeholder, così durante l'anno organizza, gestisce o partecipa a molte attività di diversa natura con il fine di ampliare gli orizzonti dei suoi collaboratori e delle sue collaboratrici, coinvolgendoli e coinvolgendole e diffondendo idee. Nasce

così la partnership con **Accessibility Days**, un evento dedicato all'accessibilità e alle disabilità, con l'obiettivo di sensibilizzare sul tema dell'accessibilità digitale e promuovere l'inclusività attraverso workshop e discussioni. Con lo stesso intento promuove il torneo **Superleague** di **Playmore**, un evento multisportivo integrato, che coinvolge ragazzi e ragazze con disabilità e dipendenti delle aziende partner con l'obiettivo di favorire la coesione sociale e l'inclusione attraverso lo sport, migliorando il benessere del personale dipendente e promuovendo uno stile di vita attivo.

Ad inizio 2024, da ultimo, sono stati sottoscritti i Women's Empowerment Principles, ribadendo il sostegno alle iniziative dell'ONU per la promozione dei diritti delle donne.

## #SuperLeague

### Playmore!

Anche nel 2023 JAKALA ha partecipato alla Super League di Playmore, un'iniziativa per favorire la coesione sociale e l'inclusione dei ragazzi e ragazze con disabilità.

JAKALA ha vinto il torneo SuperLeague 2023!

Per ulteriori dettagli, si rimanda al Report di Impatto 2023.

#J Goal 4 – Equità & Inclusione.



Inquadra il QRCode e scopri i momenti più belli!



## Valorizzazione del benessere e della cultura inclusiva

Nel 2024, JAKALA ha deciso di estendere a tutte le sedi italiane l'iniziativa di messa a disposizione gratuita di assorbenti igienici nei bagni aziendali. Questo gesto, già implementato con successo nella sede di Milano nel 2023, riflette l'impegno dell'azienda verso il benessere delle dipendenti e la sostenibilità sociale, fornendo materiale eco-compostabile e rispondendo a un bisogno primario con un approccio responsabile e inclusivo.

Questa affronta un tabù culturale e migliora la qualità della vita lavorativa, promuovendo l'uguaglianza e il rispetto per tutte le persone.

La "Policy DE&I" di JAKALA, approvata il 19 giugno 2023, espande questi principi in un contesto operativo, garantendo un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Essa definisce chiaramente obiettivi e responsabilità per promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione in tutte le aree dell'azienda. La policy si applica a tutte le società del gruppo, promuovendo l'adozione di pratiche che eliminano pregiudizi e stereotipi, creando relazioni basate sulla fiducia e il rispetto reciproco.

Nel 2023, JAKALA ha raggiunto una forza lavoro totale di 2.889 dipendenti, di cui 1.218 donne, pari al 42,2% del totale. La contenuta diminuzione rispetto agli esercizi passati è da attribuirsi principalmente a due fattori:

- Le operazioni straordinarie di M&A che hanno portato all'interno del perimetro di Gruppo nuove realtà, con le quali i processi di omogeneizzazione sono appena iniziati;
- L'incremento dell'incidenza di risorse "scientifiche", in quanto ad oggi ben il 40% della popolazione aziendale laureata (a livello Gruppo) lo è in materie scientifiche.

Pochi dati utili ad una lettura analitica: secondo l'ISTAT in Italia nel 2022 (ultimi dati aggiornati) il 23,8% dei giovani tra 24 e 25 anni aveva una laurea nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), 34,5% per gli uomini e 16,6% per le donne.

*L'approccio di JAKALA alla DE&I è intriso nella cultura aziendale e nelle pratiche quotidiane, mirato a creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta valorizzata e inclusa, contribuendo in modo significativo al successo complessivo dell'azienda*



## Comitato Guida per la Parità di Genere e la Diversità

Il Comitato Guida per la Parità di Genere e la Diversità di JAKALA è stato istituito con l'obiettivo di rafforzare le azioni in materia di diversità, equità e inclusione (DE&I) all'interno dell'azienda. Questo comitato ha la funzione di supportare e monitorare le iniziative relative alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e alla valorizzazione delle differenze.

Tra le principali finalità del Comitato vi sono:

**Promuovere la parità di genere:** Garantire che le donne abbiano le stesse opportunità di avanzamento professionale e che la loro presenza sia valorizzata in tutti i livelli aziendali anche in linea con i Women's Empowerment Principles (WEPs) sottoscritti da JAKALA.

**Valorizzare le differenze:** Creare un contesto lavorativo che rispetti e valorizzi le diversità di genere, età, etnia, orientamento sessuale e abilità, riconoscendo che queste diversità rappresentano un valore aggiunto per l'innovazione e la crescita aziendale.

### Monitorare e aggiornare il Piano

**Strategico:** Implementare e verificare l'efficacia del Piano Strategico triennale, che include attività come l'ascolto attivo per raccogliere feedback dalle persone e identificare aree di miglioramento.

Il Comitato si riunisce periodicamente per discutere e deliberare su temi rilevanti, assicurando che le politiche di DE&I siano allineate agli standard internazionali e che le azioni intraprese siano comunicate in modo efficace sia internamente che esternamente.

Questo approccio proattivo garantisce che JAKALA continui a progredire verso un ambiente di lavoro più equo e inclusivo, dove ogni dipendente possa esprimere il proprio potenziale.

Nel 2023, il Comitato Guida per la Parità di Genere e la Diversità di JAKALA ha visto una partecipazione attiva di 6 membri principali, con una rappresentanza di genere equilibrata: 50% donne e 50% uomini.

JAKALA va abbondantemente oltre le medie nazionali in termini di laureati e laureate STEM, e nel contempo riesce a mantenere una componente femminile di gran lunga superiore.

Significativo l'incremento registrato nel 2023 da JAKALA per quanto riguarda la rappresentanza femminile tra dirigenti e quadri, passando – rispettivamente – dal 1,97% al 4,35% e dal 16,58% al 21,35%, con una managerialità femminile (quadri più dirigenti)

complessivamente pari al 35,13%. Nel dettaglio,

**Dirigenti: 53 donne su 197 (26,9%)**

**Quadri: 260 donne su 694 (37,5%)**

**Impiegati: 905 donne su 1.998 (45,3%)**

Questi numeri riflettono un impegno continuo verso l'equità di trattamento lungo tutta l'esperienza di lavoro, dal momento dell'assunzione, agli avanzamenti professionali,

Nel 2023, JAKALA registra una partecipazione femminile del 14,10% negli organi di governo, in linea con l'esercizio precedente. Il 46,15% degli uomini e l'11,54% delle donne nei comitati manageriali appartengono alla fascia d'età 30-50 anni, mentre il 39,74% degli uomini e il 2,56% delle donne hanno oltre 50 anni. Non ci sono rappresentanti sotto i 30 anni.

Disabilità è un termine generico che comprende varie limitazioni funzionali, fisiche, sensoriali, cognitive o mentali che possono

influenzare la capacità di una persona di svolgere attività quotidiane e partecipare pienamente alla società.

L'inclusione sociale e l'integrazione sono obiettivi chiave per garantire che le persone con disabilità possano vivere vite pienamente partecipative e indipendenti.

La disabilità, in ogni caso, è un valore nel mondo del lavoro, grazie alla varietà di esperienze di vita e prospettive uniche che

possono contribuire a soluzioni innovative e ad un approccio più creativo, poiché la diversità di pensiero stimola la creatività e l'innovazione, migliorando la cultura aziendale e contribuendo ad un clima lavorativo più positivo e armonioso.

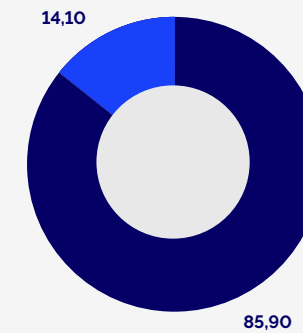
L'attenzione all'accessibilità e all'inclusione può portare a miglioramenti nei processi aziendali e nei prodotti, rendendoli più utilizzabili non solo per le persone con disabilità, ma per tutti gli Stakeholder.

In Italia, il lavoro delle persone con disabilità è tutelato da una normativa dedicata, che lo disciplina in modo specifico con la finalità di garantire pari opportunità con riferimento all'inserimento, integrazione ed alla vita lavorativa all'interno delle organizzazioni. Jakala S.p.A. S.B. osserva le disposizioni previste dalle leggi nazionali in tema di "collocamento" mirato e si adopera nel favorire l'integrazione di persone con gradi diversi di disabilità all'interno del proprio contesto lavorativo, anche prevedendo specifici accordi di collaborazione con gli enti istituzionali che gestiscono i processi di accompagnamento al lavoro mirato.

Percentuale di dipendenti per categoria e genere	2023			2022*			2021			
	u.m	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	%	8,62	4,35	<b>6,82</b>	6,77	1,97	<b>4,6</b>	5,34	1,02	<b>3,26</b>
Quadri	%	25,97	21,35	<b>24,02</b>	22,53	16,58	<b>19,84</b>	20,99	15,75	<b>18,46</b>
Impiegati	%	65,41	74,3	<b>69,16</b>	70,71	81,45	<b>75,55</b>	73,66	83,23	<b>78,28</b>

\* I dati del 2022 sono stati corretti rispetto all'anno scorso, perchè le subsidiaries hanno fornito dati più dettagliati e precisi che hanno permesso di apportare alcuni affinamenti rispetto alla rendicontazione passata.

Numero di componenti degli organi di gover	2023			2022			
	u.m	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Consiglieri - sotto i 30 anni	n	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Consiglieri - da 30 a 50 anni	n	36	9	<b>45</b>	17	7	<b>24</b>
Consiglieri - oltre 50 anni	n	31	2	<b>33</b>	26	0	<b>26</b>
Totale	n	67	11	<b>78</b>	43	7	<b>50</b>



Una recente ricerca pubblicata su People Management ha evidenziato che ben il 46% dei genitori ha lasciato il proprio lavoro nell'ultimo anno o sta prendendo in seria considerazione le dimissioni. In particolare, il 40% delle persone intervistate pensa di lasciare il proprio impiego perché trova difficile bilanciare i propri impegni lavorativi e familiari, con una propensione maggiore tra le persone più giovani, di età compresa tra i 25 e i 34 anni (45%), e delle madri (46%). Un dato confermato anche in Italia, dove, stando a quanto riporta l'Ispettorato del Lavoro, sono state convalidate ben 61.391 dimissioni di padri e madri nel 2022 (+17,1% rispetto all'anno precedente).

La maggior parte di queste sono state rassegnate entro i primi tre anni dalla nascita dei propri figli e perlopiù da giovani di età compresa tra i 29 e i 44 anni (79,4%) e donne (72,8%), attribuendo la causa a una sempre più accentuata difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata (63%). Inoltre, a lasciare il lavoro sono in prevalenza persone in attesa del primo figlio o che hanno un solo figlio.

I dati sottolineano l'importanza di affrontare in modo efficace le sfide legate alla genitorialità sul luogo di lavoro, promuovendo politiche e culture aziendali più inclusive e favorevoli alla famiglia. Basti infatti pensare che in Italia solo

il 12,2% degli occupati lavora da remoto, nonostante per più di 8 lavoratori su 10 lo smart working sarebbe lo strumento principale per consentire di conciliare meglio famiglia, vita privata e lavoro, come riporta il VI Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale.

JAKALA ha da tempo attivato politiche specifiche per lo svolgimento di attività lavorative da remoto, con un approccio ancora più sensibile nei mesi di gravidanza delle dipendenti e nei confronti di coloro che sono genitori.

Nel 2023, il Gruppo JAKALA ha continuato a sostenere coloro che sono

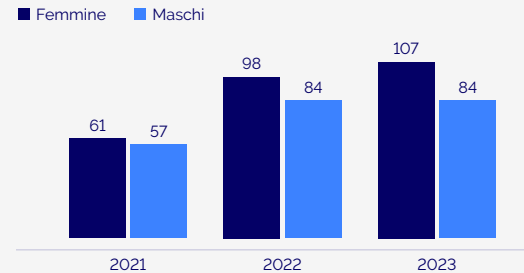
genitori, riconoscendo permessi di paternità e maternità a tutto il personale dipendente. Quest'anno, 100 dipendenti hanno usufruito di questi permessi, dimostrando il suo impegno costante nel supportare l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare.

Analizzando i dati relativi al personale che ha usufruito del congedo parentale ed è tornato al lavoro, si osserva che nei 12 mesi successivi al rientro 3 dipendenti di genere femminile hanno lasciato il Gruppo; nessun dipendente di genere maschile ha lasciato il Gruppo.

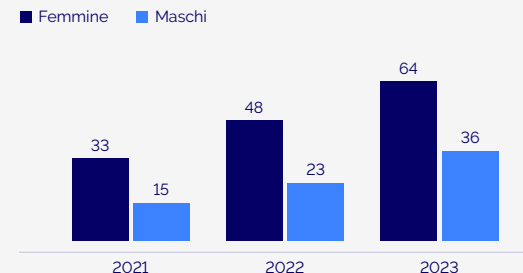
**Numero di dipendenti con disabilità in JAKALA S.p.A. S.B.**



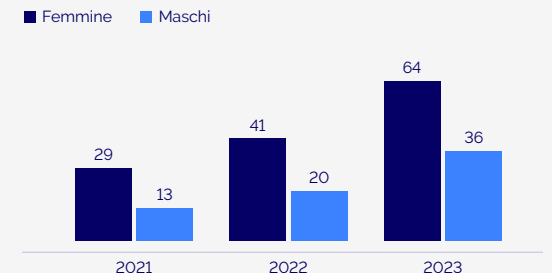
**Diritto congedo parentale**



**Fruizione congedo parentale**



**Dipendenti in forza dopo 12 mesi**



JAKALA, come descritto nel capitolo 3.5 "Impegno globale e iniziative locali per un futuro condiviso", ha attivato un programma di laboratori estivi per i figli dei dipendenti, e delle dipendenti in collaborazione con H-FARM, con l'obiettivo di venire incontro alle esigenze delle famiglie e migliorare la loro qualità della vita. Questo programma è stato progettato per offrire ai bambini e ragazzi di età compresa tra i 5 e i 19 anni l'opportunità unica di apprendimento e divertimento, supportando al contempo i genitori nel conciliare vita professionale e familiare.

E' ben nota la tematica relativa alla presenza di un marcato divario retributivo collegato al genere. Secondo l'analisi condotta da Assolombarda, riferita all'anno 2023, il divario tra le retribuzioni nette mensili di uomini e donne a livello nazionale è del 10,7%, con un aumento al 12,9% a livello dirigenziale. Nel 2023 l'Italia si posiziona al 79° posto nel Global Gender Gap Index del World Economic Forum, evidenziando un peggioramento rispetto alla 63ª posizione del 2022.

Una delle cause principali di questo gap è la concentrazione delle donne in settori e occupazioni con livelli retributivi inferiori alla media, come i servizi alle persone e i servizi sociali. In questi settori, le retribuzioni sono generalmente più basse rispetto a settori come i servizi finanziari e l'ICT, dove le donne sono sottorappresentate.

Inoltre, le donne tendono ad essere meno presenti nelle posizioni dirigenziali, un fenomeno noto come "glass ceiling", e spesso lavorano part-time per poter conciliare le responsabilità di cura familiare, che ricadono più frequentemente su di loro rispetto agli uomini.

Infine, una parte del gap retributivo è imputabile alla discriminazione diretta, per cui a parità di lavoro, mansioni e qualifiche, le donne sono pagate meno dei colleghi uomini.

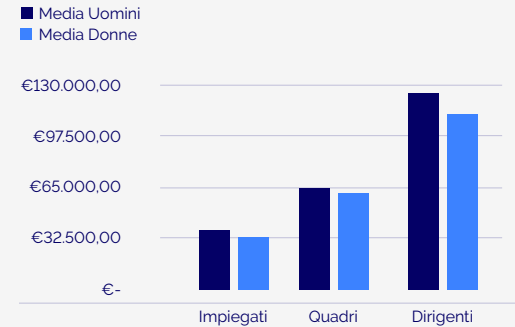
Nel Gruppo JAKALA, il maggiore scostamento tra la remunerazione (intesa come Reddito Annuo Lordo) percepita dalle lavoratrici donne e quella percepita dagli uomini si registra a livello dirigenziale (11,47%), ciò è in parte attribuibile alla diversa anzianità aziendale. Il divario è simile anche tra gli impiegati (11,04%), mentre si riduce sensibilmente tra i quadri (5,79%).

Questa variazione è dovuta alle nuove acquisizioni societarie avvenute durante l'anno e al conseguente assorbimento dei contratti di lavoro preesistenti nelle società acquisite.

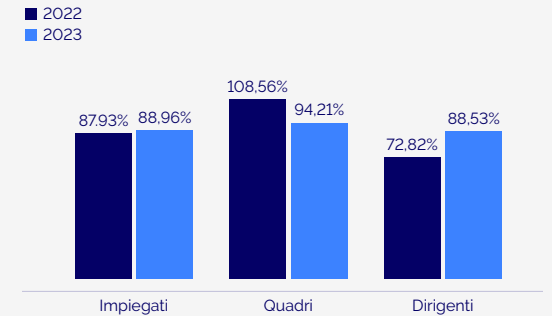
Il dato riporta un valore medio a livello di Gruppo, scontando differenze molto marcate nei livelli retributivi sia tra i vari Paesi, che all'interno di aree diverse di una stessa nazione. Internamente, il Gruppo monitora periodicamente gli andamenti retributivi con riferimento alle singole sedi aziendali.

Stipendio base annuale	Media uomini	Media donne
Dirigenti	125.531,91 €	111.138,55 €
Quadri	65.022,22 €	61.256,45 €
Impiegati	37.489,03 €	33.350,80 €

**RAL media**



**GAP % Donne/Uomini**



## 4.4 Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano un tema di fondamentale importanza per qualsiasi organizzazione. Garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano non solo tutela dipendenti e collaboratori, ma contribuisce anche all'efficienza operativa e alla reputazione aziendale.

Attraverso una **gestione attenta e proattiva dei rischi**, la **formazione continua** e il **supporto al benessere** dei dipendenti, le aziende possono prevenire infortuni e malattie professionali, migliorando al contempo la soddisfazione e l'efficienza lavorativa.

A livello globale, molti Paesi hanno implementato normative rigorose per garantire la sicurezza sul posto di lavoro. Il Decreto Legislativo 81/2008 ("**D.Lgs. 81/08**") in Italia e normative equivalenti come l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) negli Stati Uniti stabiliscono standard dettagliati per la valutazione dei rischi, l'uso di dispositivi di protezione individuale (DPI), e la formazione continua dei lavoratori.

Oltre agli evidenti benefici per la salute dei lavoratori, la sicurezza sul lavoro ha anche un impatto economico significativo.

Secondo la Commissione Europea, le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro costano all'Unione Europea circa 476 miliardi di euro ogni anno, equivalente al 3,3% del PIL complessivo (fonte: EU-OSHA (2017) – "La stima dei costi degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali: un'analisi delle fonti di dati europee"). Questi costi includono perdite di produzione, costi sanitari e sociali, nonché un decremento della produttività a lungo termine.

Inoltre, negli ultimi anni, si è assistito a un incremento dell'attenzione verso la salute mentale e il benessere psicosociale dei lavoratori. Lavorare sotto stress, la mancanza di supporto sociale e il carico di lavoro eccessivo sono fattori che possono influenzare negativamente la salute mentale e fisica dei dipendenti.

Come anticipato, uno degli aspetti fondamentali della gestione della sicurezza sul lavoro è la valutazione dei rischi. JAKALA dispone di procedure per l'identificazione dei potenziali pericoli presenti nell'ambiente di lavoro, l'analisi della probabilità e della gravità dei danni associati e l'adozione di misure preventive e protettive adeguate.

Come requisito minimo, tutte le sedi del Gruppo rispettano le normative locali sulla salute e sicurezza.

In particolare, JAKALA S.p.A. S.B. adotta un Sistema di Gestione Integrato che ricomprende anche i requisiti della norma internazionale ISO 45001:2018, **Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL)**. Questo standard fornisce un quadro di riferimento, con requisiti e buone pratiche per la protezione dei lavoratori, migliorando la sicurezza nei luoghi di lavoro, riducendo i rischi professionali e promuovendo in generale la salute e il benessere delle risorse umane.

Il SSL è stato certificato da un ente terzo già nel 2021 per la sede centrale di Milano, oltre che per due siti a Nichelino (TO) e uno a Montecassiano (MC). Nel corso del 2022, JAKALA ha esteso la certificazione anche alla sede di Rende (CS) e a due società del Gruppo: JAKALA Civitas S.p.A. e Seri System Printing S.r.l., quest'ultima impegnata nella produzione diretta tramite stampa digitale.

L'obiettivo prefissato per il 2023 – estendere il SSL ad almeno un'ulteriore sede di JAKALA – è stato raggiunto con l'estensione del SSL alla nuova sede di Roma della Capogruppo.



e superato con la certificazione di un'altra società del Gruppo, Maize S.r.l.

Al 31 dicembre 2023, il perimetro del SSL certificato comprende oltre la metà dei dipendenti del Gruppo JAKALA (51%), dato calcolato sul numero complessivo di dipendenti. La percentuale di copertura risulta in linea rispetto all'anno precedente in ragione della forte crescita della popolazione aziendale registrata nel 2023.

JAKALA S.p.A. S.B. ha definito chiaramente i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza, tra cui il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), i Dirigenti per la Sicurezza, i Preposti e il Medico Competente che collabora per la sorveglianza sanitaria, i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nonché il personale incaricato della gestione antincendio e delle emergenze, in piena conformità con le normative vigenti.

In Italia, per quanto riguarda la Capogruppo, vengono regolarmente organizzate riunioni periodiche sulla sicurezza (come previsto dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08). A questi incontri partecipano rappresentanti dell'azienda, il medico competente, i responsabili del servizio di prevenzione e protezione e i rappresentanti dei lavoratori. L'obiettivo di tali riunioni è condividere analisi e risultati relativi alla valutazione dei rischi, all'andamento degli

incidenti, alla formazione e agli audit condotti dalla funzione IA e dal Responsabile HSE. Inoltre, annualmente vengono effettuate prove di emergenza presso le sedi aziendali per garantire la familiarità con le procedure da seguire in caso di necessità.

In Italia, conformemente alle disposizioni del D.lgs. 81/08, viene predisposto e aggiornato il documento di valutazione dei rischi (DVR) con la collaborazione di consulenti esterni qualificati.

Non sono state rilevate ulteriori e rilevanti fonti di pericoli sul lavoro che costituiscono un rischio di malattie professionali.

Anche nell'esercizio 2023 è stata revisionata la valutazione del rischio amianto presso alcune sedi della Capogruppo situate a Nichelino (TO). Come in passato, non sono state rilevate situazioni critiche riguardanti la possibile dispersione di fibre da manufatti contenenti amianto. Ad inizio 2024, la Società ha avviato i lavori di ristrutturazione delle coperture, rimuovendo così il materiale contenente fibre di amianto. Le attività straordinarie saranno completate nell'anno in corso.

La formazione e l'informazione dei lavoratori sono pilastri fondamentali per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Ogni lavoratore deve essere adeguatamente informato sui rischi specifici legati alla propria

mansione e formato sulle procedure di sicurezza da seguire.

Come meglio illustrato nel capitolo "PEOPLE at the heart", i dipendenti delle sedi italiane effettuano formazione specifica in tema di salute e sicurezza secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento. Nel dettaglio, in JAKALA S.p.A. S.B. sono state erogate 1.060 ore di formazione per l'esercizio 2023.

Il personale incaricato della gestione delle tematiche antincendio e gli addetti alla gestione delle emergenze, i preposti, i dirigenti per la sicurezza gli RLS e il RSPP effettuano la formazione specifica prevista dalla normativa e relativi aggiornamenti.

Oltre alla sicurezza fisica, come anticipato, è importante promuovere il benessere psicossociale dei lavoratori. Stress, mobbing e burnout sono problematiche che possono avere un impatto significativo sulla salute mentale e fisica dei dipendenti. Le aziende devono adottare politiche e pratiche che favoriscano un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e supportivo.

Proprio per questo, in JAKALA, è nato il servizio **JCare**, in collaborazione con Fondazione Guzzetti, grazie al quale ogni dipendente può beneficiare di un pacchetto di 10 incontri gratuiti, da fruire all'interno di un percorso psicologico individuale o di coppia.

Sempre in questa direzione, l'azienda ha attivato un **percorso di counseling** a favore di tutti i dipendenti, grazie alla partnership con la scuola di counseling Collage. Il counseling è uno strumento che può supportare le persone ad affrontare difficoltà emotive, relazionali o decisionali, rafforzando la loro capacità di scelta e cambiamento attraverso strumenti e strategie concrete. Attraverso conversazioni guidate, gli individui possono esplorare i loro vissuti e pensieri e acquisire una maggiore consapevolezza di sé.

Infine, anche nel 2023, JAKALA S.p.A. S.B. ha effettuato la valutazione del benessere termico – secondo le norme UNI EN ISO 7730:2006 e lo standard ASHRAE 62:200 che la valuta la qualità dell'aria interna – presso le sedi di Milano, Nichelino (TO) e Roma. I risultati di queste verifiche hanno confermato che i locali aziendali, e in particolare il microclima, sono confortevoli e rispettano i parametri stabiliti dagli standard normativi di riferimento. Per maggiori dettagli sulle iniziative di engagement & wellbeing, si rinvia al capitolo "PEOPLE at the heart".



# 05

## For future: Azioni per il clima

- 5.1 Strategie energetiche sostenibili: impegno e transizione
- 5.2 Azione climatica: minimizzare l'impatto carbonico
- 5.3 Smaltimento rifiuti
- 5.4 Biodiversità e gestione del rischio idrico

Contributo SDGs







# For Future: Azioni per il Clima


La sostenibilità ambientale è essenziale per la competitività di JAKALA, che vede il pianeta come un bene comune da preservare per le future generazioni. La responsabilità di JAKALA si manifesta rispettando rigorosamente la normativa ambientale e adottando pratiche che minimizzino l'impatto ecologico, come la gestione sostenibile delle risorse energetiche e delle materie prime. Questa sezione del Bilancio illustra l'impegno del Gruppo verso la decarbonizzazione e lo sviluppo di soluzioni a basso impatto ambientale, in linea con i valori fondamentali dello Statuto della Capogruppo, mirando al progresso collettivo della comunità. Dal 2021, con l'introduzione del Codice di Condotta dei Fornitori, è stato richiesto ai partner di ottimizzare l'uso delle risorse naturali e di ridurre le emissioni nocive e i gas serra.


## Certificazioni ambientali: La strada di JAKALA verso la Gestione Ambientale e la Riduzione dei Gas Serra

**Sezione 1: Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001:2015**

- 

Protezione dell'ambiente  
Prevenzione dell'inquinamento  
Riduzione del consumo di energia e risorse
- 

Percentuale di siti certificati: 51%+
- 

Base di calcolo: numero di dipendenti al 31 dicembre 2023
- 

Nel 2023 si è verificata un'unica non conformità relativa al rimpatrio di materiale accessorio dalla Russia. Tale non conformità è stata causata da un'applicazione errata dei controlli sulla tipologia di materiale

**Sezione 2: Inventario Gas ad Effetto Serra (GHG) ISO 14064-1**

- 

Misurazione dell'impronta di carbonio Certificata per JAKALA S.p.A. S.B.
- 

Basato su criteri e standard tecnico-scientifici riconosciuti
- 

Certificazione delle emissioni del 2022 completata nel 2023
- 

Processo di contabilizzazione e certificazione in corso per il 2023

## Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico

Il Risk Management di JAKALA prende in considerazione i rischi ambientali dovuti ai cambiamenti climatici ed i conseguenti impatti che ne possono derivare sul suo business model e su quello dei partner, essendo gli impatti indiretti quelli più significativi.

Come anticipato al capitolo "Unique Value Proposition" del presente Bilancio, al quale si rinvia per maggiori approfondimenti, la riduzione delle emissioni, l'efficienza energetica e la gestione dei rifiuti sono temi materiali per il Gruppo, e di essi ne vengono valutate la rilevanza e le probabilità di impatto, così come una stima dei rischi ed opportunità di natura finanziaria.

I rischi (e le opportunità) legate ai cambiamenti climatici possono essere classificate come:

 **Rischi fisici**

 **Rischi normativi**

 **Altri**

## Rischi fisici

I rischi fisici comprendono eventi meteorologici estremi a breve termine ed effetti cronici localizzati a lungo termine, come l'aumento delle temperature medie, l'innalzamento del livello del mare o l'aumento dei periodi di siccità. Questi effetti a breve e lungo termine possono provocare danni a proprietà e infrastrutture, influire negativamente sulle operazioni logistiche o causare interruzioni nella catena di approvvigionamento.

Questa categoria di rischi include generalmente anche gli impatti sulle risorse umane in conseguenza di epidemie, pandemie, o altri fenomeni di massa che ne possono in qualche modo limitare la normale capacità operativa.

L'aumento delle temperature medie e del numero di giornate calde portano ad un incremento della domanda di energia per il raffreddamento di macchine, processi e luoghi di lavoro durante i mesi estivi, solo parzialmente compensata da una riduzione del fabbisogno energetico per il riscaldamento degli edifici in inverno.

L'innalzamento del livello del mare implica la necessità di salvaguardare i siti produttivi costieri dalle possibili inondazioni.

Lunghi periodi di siccità possono influenzare la reperibilità di alcune materie prime, oltre ad avere risvolti di natura sociale sulle popolazioni interessate.

Nell'affrontare questi potenziali rischi, il Gruppo conduce periodicamente e regolarmente dei risk assessment, valutando la possibilità di trasferire il rischio a terzi (ad esempio mediante contratti assicurativi) ed aggiornando i piani di business continuity.

Grande attenzione viene posta anche alla catena di fornitura, non solo stimolando i fornitori a adottare le best practice in tema di rispetto ambientale (mediante l'adesione al Codice Etico ed al Codice di Condotta dei Fornitori), ma anche verificando le modalità operative tramite audit – diretti e/o indiretti – e rating attribuiti da terze parti. Fornitori alternativi e rilocalizzazione di alcune attività sono ulteriori azioni volte a mitigare i rischi fisici che potrebbero impattare sulla filiera di approvvigionamento.

Le risorse umane del Gruppo, inoltre, sono in grado di operare da remoto, mediante infrastrutture e sistemi di accesso in linea con le common practice di cyber security.



## Rischi normativi

Le modifiche alla legislazione ambientale e l'introduzione di regolamenti più stringenti potrebbero introdurre criteri più rigidi in materia di efficienza energetica e impiego di energie rinnovabili, con un conseguente aumento dei costi di gestione e adeguamento. Ad esempio, l'incremento delle imposte sulla CO<sub>2</sub> applicate a carburanti e combustibili causerebbe un aumento dei costi per l'energia. Allo stesso modo, una ridotta disponibilità e una qualità minore dell'acqua potrebbero determinare l'applicazione di standard più esigenti.

L'Unione Europea, che interessa la maggior parte dei Paesi nei quali il Gruppo è insediato, è stato uno dei primi attori a livello internazionale ad elaborare un piano sistematico per affrontare i cambiamenti climatici ed i rischi che ne derivano, con il cosiddetto Green Deal Europeo. Questo piano include e valuta varie leggi destinate a disincentivare le importazioni da Paesi con scarse performance energetiche e richiede azioni incisive alle imprese europee per la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>.



## Altri

È necessario considerare, tra i gli "altri" rischi e opportunità, anche quelli legati ai processi di transizione che sono originati dalle nuove tendenze giuridiche, tecnologiche, sociali ed economiche, nonché dalle mutate circostanze generali scaturite dagli effetti del cambiamento climatico.

JAKALA ha implementato una strategia di riduzione delle emissioni che comprende – fra l'altro – l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, la progressiva sostituzione della flotta auto aziendale con mezzi elettrici, l'efficientamento delle dotazioni infrastrutturali, piani di miglioramento con fornitori di servizi logistici.

Inoltre, non si può trascurare la tendenza verso l'uso efficiente delle risorse e un'economia circolare, la quale sta portando a crescenti richieste in termini di qualità, durabilità, e riciclaggio di prodotti. Questi sviluppi potrebbero impattare sul portafoglio prodotti e, conseguentemente, sulle catene di

approvvigionamento. Oltre a ciò, clienti, investitori e dipendenti hanno aspettative crescenti in termini di prodotti e servizi sostenibili ed a basse emissioni di carbonio.

Da ultimo, i rischi reputazionali legati all'impatto ambientale del Gruppo sono entrati stabilmente nei processi di analisi dell'Enterprise Risk Management e sono oggetto di specifiche valutazioni nel piano pluriennale di sostenibilità.

Al di là delle azioni di miglioramento e controllo che sono state in precedenza evidenziate, è stata attivata una campagna di comunicazione interna su temi di sostenibilità dedicata alle risorse umane del Gruppo (oltre all'informativa periodica verso gli Stakeholder in merito alle strategie ed ai risultati raggiunti).

## Obiettivi di Riduzione delle Emissioni

Entro il 2028 Intensità emissioni\* CO<sub>2</sub>Eq:

Obiettivo di riduzione del 44%\* per l'intensità delle emissioni, che includono la catena di approvvigionamento e altri fattori esterni.

Questo obiettivo è parte integrante dell'impegno continuo profuso da

JAKALA per un impatto ambientale ridotto, in linea con le direttive internazionali per il clima e le aspettative degli Stakeholder.

Anno base di riferimento 2021.

\* L'indice "Intensità Emissioni" viene calcolato rapportando il totale di emissioni in relazione al fatturato annuo del Gruppo.

## #ReductionResults2023

**Energia: Riduzione del consumo di energia pari al 10% rispetto al 2022.**

### Scope 1 e Scope 2 CO<sub>2</sub> Neutral

Entro la fine del 2023, JAKALA ha raggiunto la neutralità carbonica per le emissioni dirette e quelle indirette derivanti dall'energia consumata tramite i progetti:

- Renewable Solar Power Project by Mahindra Renewables Private Limited
- The Envira Amazonia Project – A tropical forest Conservation Project in Acre, Brazil

**Riduzione dell'Intensità delle Emissioni calcolate sul fatturato pari al 35% rispetto al 2022.**

## 5.1 Strategie energetiche sostenibili: impegno e transizione



In generale, i consumi energetici di JAKALA sono dovuti principalmente all'utilizzo di energia per il riscaldamento e di energia elettrica acquistata dalla rete sia per gli uffici sia per i magazzini. Nel 2023 i consumi totali di energia sono aumentati rispetto all'esercizio precedente ed ammontano a circa 13.055 GJ. Questo incremento si deve principalmente all'estensione del perimetro di rendicontazione, che ora include anche i consumi di energia delle nuove sedi integrate nel Gruppo

ed al costante aumento del parco auto che, rispetto al 2022, è aumentato di quasi il 19% in termini di mezzi. Nonostante ciò, JAKALA ha continuato a promuovere azioni di riduzione dei consumi energetici, come l'implementazione di ulteriori impianti di riscaldamento a pompa di calore e il rinnovo degli accordi di smart working, in linea con gli obiettivi di sostenibilità aziendale. Nessuna energia è stata autoprodotta all'interno dal Gruppo JAKALA.

Energia Totale Consumata*	u.m.	2023	2022	2021
Energia totale consumata dall'organizzazione	kWh	3.626.425	3.126.941	3.165.505
Energia totale consumata dall'organizzazione in MJ	MJ	13.055.130	11.256.988	11.395.817

\*Il fattore di conversione utilizzato è pari a 1 kWh = 3,6MJ. La sede di Madrid non rientra nel perimetro di rendicontazione dei consumi 2021.

INDICE DI INTENSITA' ENERGETICA*	u.m.	2023	2022	2021
GJ		13.055	11.257	11.396
GJ/People		4,52	7,83	11,25
GJ/milioni €		22,9	25,9	38,49

\*L'indice di "Intensità Energetica" viene calcolato rapportando il totale dei consumi sia rispetto al numero di dipendenti sia in relazione al fatturato annuo del Gruppo.

<b>Energia Elettrica*</b>	<b>u.m.</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Acquisto di energia elettrica da fonti miste: di cui ricevuta	kWh	108.687	55.030	106.012
Acquisto di energia elettrica da fonti miste	kWh	108.687	55.030	106.012
Acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili	kWh	1.228.285	1.124.956	1.036.379
Totale energia elettrica da fonti rinnovabili	kWh	1.228.285	1.124.956	1.036.379
Totale elettrica da fonti rinnovabili in MJ	MJ	4.421.826	4.049.842	3.730.964
Totale energia elettrica acquistata e prodotta	kWh	1.336.971	1.179.986	1.142.391
Totale energia elettrica acquistata e prodotta in MJ	MJ	4.813.095	4.247.948	4.112.608
Percentuale di energia rinnovabile sul totale energia elettrica consumata	%	91,87	95	91

\*I consumi 2023 sono stati ricavati per rilevazione diretta per le società italiane e spagnole del Gruppo, corrispondenti al 99% dell'energia acquistata in valore. I dati 2021 non comprendono la sede di Madrid. La quota rinnovabile è stata rilevata direttamente dai contratti applicati e dai risultati finanziari.

<b>Riscaldamento*</b>	<b>u.m.</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Energia da Gasolio per Riscaldamento	kWh	0	127.129	377.430
Energia da Metano per Riscaldamento	kWh	312.284	440.579	460.826
Energia da GPL per riscaldamento	kWh	37.204	94.434	129.367
Totale energia per riscaldamento	kWh	349.489	662.142	967.623
Totale energia per riscaldamento in MJ	MJ	1.258.162	2.383.711	3.483.441

\*I consumi sono stati ricavati per rilevazione diretta per le sedi di Rende, Milano, Nichelino, Carignano, Roma, Montecassiano. Alcune sedi si riscaldano tramite pompe di calore con alimentazione elettrica ed i consumi sono riportati all'interno della "Tabella Energia Elettrica". I fattori di conversione utilizzati sono stati calcolati dal DEFRA 2023 e sono pari a 9,78 per il gasolio, 10,05 per il metano, 6,76 per il GPL.

<b>Autotrazione*</b>	<b>u.m.</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Consumo di benzina verde per autotrazione	L	58.511,79	24.775,61	6.837,45
Consumo di diesel per autotrazione	L	142.280,93	106.137,89	99.258,65
Consumo di energia elettrica per autotrazione	kWh	8.755,53	2.077,79	-
Consumo di GPL per autotrazione	L	-	-	-
Energia elettrica per autotrazione	kWh	8.755,53	2.077,79	-
Energia da benzina verde per autotrazione	kWh	318.357,92	223.534,71	62.904,54
Energia da diesel per autotrazione	kWh	1.274.826,32	1.059.200,74	992.586,50
Energia da GPL per autotrazione	kWh	-	-	-
Energia totale da autotrazione	kWh	1.939.963,60	1.284.813,24	1.055.491,04
Energia totale da autotrazione in MJ	MJ	6.983.868,96	4.625.327,63	3.799.767,74

\*I dati di consumo in litri reali sono ricavati dalla fatturazione delle schede carburanti e fanno riferimento al 98% del carburante acquistato in valore. I fattori di conversione utilizzati sono stati calcolati dal DEFRA 2023 e sono pari a 9,8g per il gasolio e 8,96 per la benzina.

<b>Riduzione del consumo di energia*</b>	<b>u.m.</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Riduzione dei consumi energetici ottenuta dalle iniziative di efficientamento Energia da Gasolio per Riscaldamento	MJ	1.125.554	912.744

\*Rispetto al 2022 sono stati convertiti impianti di riscaldamento a gasolio, GPL e metano in pompe di calore.

## 5.2 Azione climatica: minimizzare l'impatto carbonico

In linea con le modalità di rendicontazione internazionale delle emissioni GHG e tenendo in considerazione che le emissioni 2021 e 2022 di JAKALA S.p.A. S.B. sono state certificate secondo lo standard ISO 14064-1, nel 2023 il Gruppo ha continuato a classificare e analizzare le emissioni in tre categorie: **dirette (Scope 1), indirette energetiche (Scope 2) e altre emissioni indirette (Scope 3)**. Per l'anno 2023, le principali emissioni dirette rimangono quelle di anidride carbonica (CO<sub>2</sub>) prodotte dalla combustione di fonti fossili nelle attività operative, come il riscaldamento degli immobili aziendali e il carburante per la flotta aziendale. A differenza degli anni precedenti, JAKALA ha cessato l'uso del calcolatore Quantis-Suite.com per la stima delle emissioni di Scope 3, in quanto non più disponibile, adottando invece i fattori di emissione di gas serra della catena di approvvigionamento v1.2 del NAICS-6 – Catalogo (data.gov), eccezion fatta per le emissioni di Scope 1 e 2, che continuano ad essere rilevate e misurate direttamente dai consumi energetici.

### Scope

<b>1</b>		EMISSIONI DA CONSUMI DIRETTI (riscaldamento, carburanti, ...)	<b>559,9</b> ton CO <sub>2</sub> eq vs 487,32 (2022)	<b>+14,8%</b>
<b>2</b>		EMISSIONI PRODOTTE DAL CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA *	<b>9,63</b> tonCO <sub>2</sub> eq vs 25,12 (2022)	<b>-61%</b>
<b>3</b>		EMISSIONI INDIRETTE A MONTE E A VALLE (Trasporti, trasferte, acquisti in conto capitale, fine vita dei prodotti venduti, ...)	<b>75.622</b> tonCO <sub>2</sub> eq vs 91.012 (2022)	<b>-16%</b>
		OPERAZIONI DI PRESERVAZIONE CO <sub>2</sub> eq	<b>1.102</b> tonCO <sub>2</sub> eq	

**27\***  
tonCO<sub>2</sub>eq/people vs 50 (2022)  
**-47%**

**134\***  
tonCO<sub>2</sub>eq/milioni€ vs 208 (2022)  
**-35%**

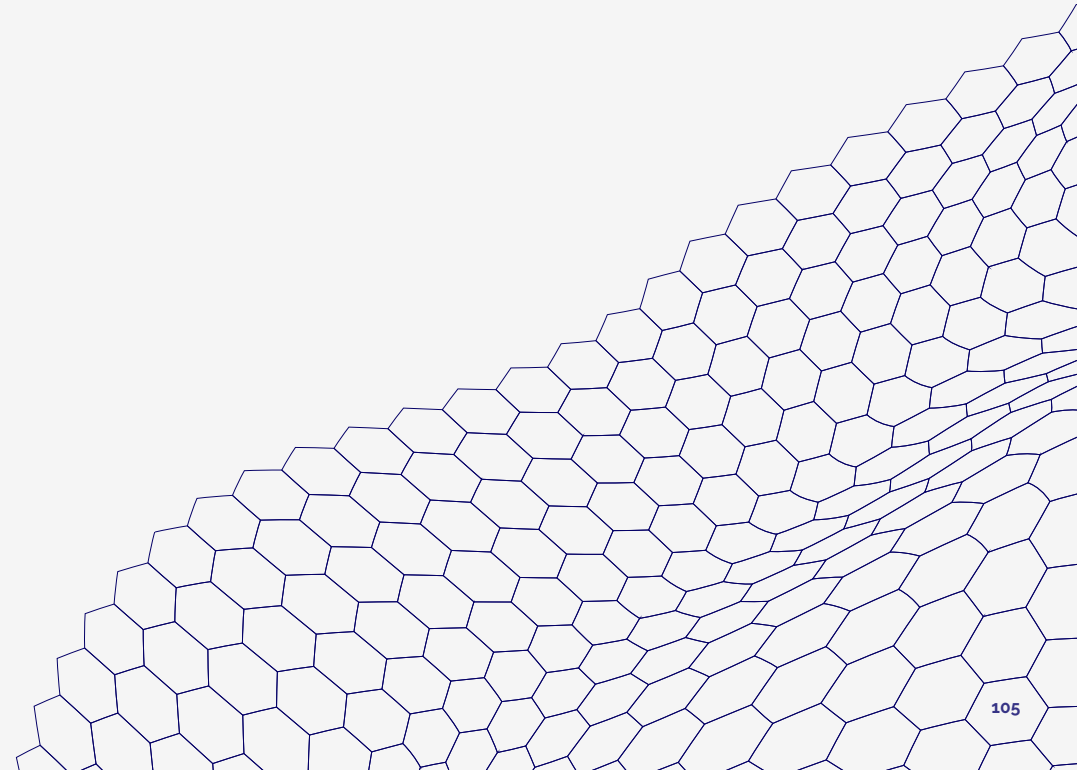
**75.089**  
tonCO<sub>2</sub>eq Scope 1+2+3-Preservazione CO<sub>2</sub>eq

\*Market based.



<b>Emissioni indirette (SCOPE 2) *</b>	<b>u.m.</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Italia LB	tCO <sub>2</sub> eq	327,61	289,42	0,00
Italia MB	tCO <sub>2</sub> eq	3,83	0,47	48,40
Spagna LB	tCO <sub>2</sub> eq	27,48	21,37	0,00
Spagna MB	tCO <sub>2</sub> eq	5,49	24,65	0,00
Germania LB	tCO <sub>2</sub> eq	0,3	n.d.	n.d.
Germania MB	tCO <sub>2</sub> eq	0,3	n.d.	n.d.
<b>Totale Location Based</b>	tCO <sub>2</sub> eq	<b>355,39</b>	<b>310,79</b>	<b>0,00</b>
<b>Totale Market Based</b>	tCO <sub>2</sub> eq	<b>9,63</b>	<b>25,12</b>	<b>48,40</b>

\*Gas inclusi CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O trasformati in CO<sub>2</sub>eq attraverso il fattore di conversione European Residual Mixes 2022 AIB.



“Together to Get a better Future: People, Innovation, Responsibility.”



## Verso una mobilità sostenibile: riduzione dell'impatto carbonico

Nell'ambito della sua strategia di decarbonizzazione, JAKALA ha attuato iniziative mirate alla riduzione delle emissioni generate dalla flotta aziendale, orientandosi verso una mobilità sempre più sostenibile. Tra le azioni intraprese, figura l'ampliamento della car list aziendale, ora interamente elettrica per tutti gli HR rank che godono del benefit auto, segno tangibile dell'impegno verso una transizione ecologica. A tal proposito, si ricorda che presso le sedi di Nichelino (TO) e Montecassiano (MC) erano già state installate colonnine per la ricarica elettrica. Questi punti di ricarica, posizionati strategicamente vicino agli edifici aziendali, sono alimentati esclusivamente da energia elettrica derivante da fonti rinnovabili certificate, promuovendo così l'uso di veicoli elettrici o ibridi.

Come anticipato, nel 2023, la new driver experience ha rappresentato un punto di svolta significativo, consentendo ai dipendenti di scegliere esclusivamente veicoli elettrici dalla car list. In precedenza, infatti, nonostante l'aumento del numero di auto disponibili e la libertà di scelta offerta, non erano stati rilevati miglioramenti significativi degli indicatori di sostenibilità.

Questo ha portato JAKALA a considerare **l'adozione di una flotta totalmente elettrica come la strategia più efficace per accelerare il raggiungimento degli obiettivi ambientali di Gruppo** e, nello specifico, la riduzione delle emissioni di Scope 1.

All'inizio del 2023, le società italiane del Gruppo hanno adottato una politica di guida sicura ed ecosostenibile. Questa iniziativa mira a sensibilizzare dipendenti e collaboratori circa la sicurezza stradale, incoraggiando una guida responsabile e suggerendo tips di mobilità con l'obiettivo di ridurre il numero di incidenti stradali e migliorare la qualità dell'aria. La politica offre consigli pratici per diminuire il consumo di carburante e le emissioni di CO<sub>2</sub>, come accelerare lentamente, mantenere il veicolo in buone condizioni e preferire il carpooling per il tragitto casa-lavoro.

### **Collaborazione con i fornitori per la sostenibilità ambientale**

In merito alla sua strategia per un impatto ambientale ridotto, JAKALA collabora in stretto contatto con fornitori che dimostrano un forte impegno verso la sostenibilità. Un esempio è la partnership con alcuni fornitori che hanno implementato soluzioni di logistica verde per minimizzare l'impronta di carbonio delle operazioni logistiche, attraverso innovazioni

significative come: il CO<sub>2</sub> Reporting che permette di monitorare e gestire le emissioni di carbonio lungo l'intera catena di approvvigionamento, e l'uso di combustibili sostenibili che consentono di ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> fino al 90%.

Queste iniziative non soltanto contribuiscono alla riduzione delle emissioni CO<sub>2</sub> indirette di JAKALA, ma intensificano anche l'impegno e la coscienza ecologica nella selezione dei partner commerciali.

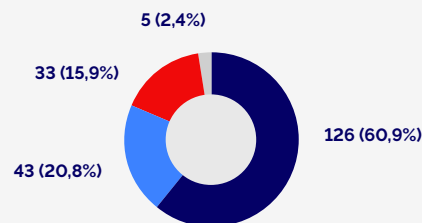
### **Innovazione e sostenibilità urbana: il futuro della mobilità con JAKALA**

Nel contesto del panel "Mobilità urbana ed extraurbana: obiettivo net zero" tenutosi presso la RCS Academy, Paolo Pedersoli, Managing Director di JAKALA, ha condiviso visioni e soluzioni innovative per una mobilità sostenibile, aprendo nuove prospettive nel campo della pianificazione urbana nell'era digitale. Durante l'evento, è stata presentata la

piattaforma hvv Switch di FFW, società del Gruppo, che rappresenta un esempio eccellente di come tecnologia e sostenibilità possano convergere per ridisegnare l'ecosistema urbano. Questa piattaforma all-in-one integra diversi mezzi di trasporto pubblico e privato, facilitando una mobilità urbana più efficiente e sostenibile, riducendo così l'impronta di carbonio e migliorando la qualità della vita nelle aree metropolitane.

Il grafico sottostante illustra l'evoluzione del parco auto di JAKALA S.p.A. S.B., evidenziando il crescente impatto delle politiche ambientali adottate.

**Composizione parco auto 2023**



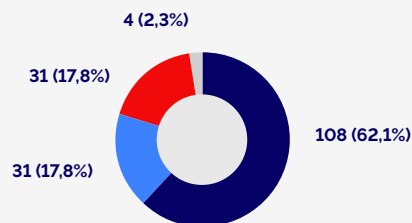
Numero Autoveicoli

**207**

CO<sub>2</sub> g/Km medio per autoveicolo

**136**

**Composizione parco auto 2022**



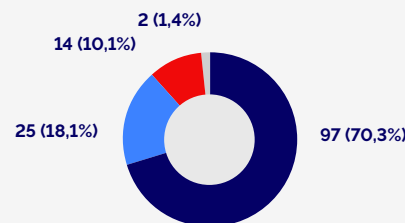
Numero Autoveicoli

**174**

CO<sub>2</sub> g/Km medio per autoveicolo

**132**

**Composizione parco auto 2021**



Numero Autoveicoli

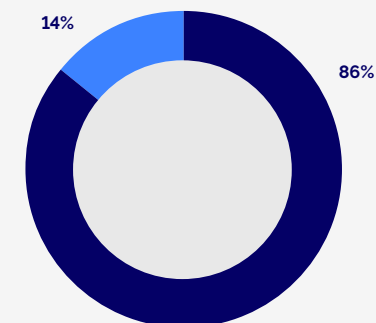
**138**

CO<sub>2</sub> g/Km medio per autoveicolo

**125**

■ Gasolio ■ Benzina ■ Ibrido ■ Elettrico

**Composizione emissioni Scope 1  
Ton CO<sub>2</sub>e**



■ Auto ■ Emissioni facilities

Con l'adozione della Full Electric car policy, JAKALA prevede una significativa riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, stimata in 196 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente. Questo rappresenta il 35% delle emissioni totali dello Scope

1, segnando un passo importante verso la diminuzione dell'impronta carbonica dell'azienda legata alle sue attività dirette.

## Impatto positivo: strategie per il clima

Nel 2023, JAKALA ha scelto di proseguire la partnership avviata nel 2022 con Green Future Project (GFP) per supportare concretamente iniziative volte alla riduzione dell'impronta di carbonio, contribuendo significativamente alla compensazione delle emissioni di CO<sub>2</sub> e generando un impatto positivo per il pianeta e le comunità locali.

Grazie a GFP, **JAKALA ha compensato 1.063 tonCO<sub>2</sub> emissioni**, investendo in progetti positivi per il clima e, in particolare, con la piantumazione di 3.500 mangrovie nel 2023. Gli alberi di JAKALA hanno trovato dimora lungo la costa nord-occidentale del Madagascar, nel sito di piantagione di Marovolavo. La quantità, scelta simbolicamente per rappresentare il numero dei dipendenti, riflette l'impegno verso una crescita responsabile, dove ogni persona può fare la differenza.

I due principali progetti sostenuti nel 2023 sono:

- Renewable Solar Power Project by Mahindra Renewables Private Limited
- The Envira Amazonia Project – A tropical forest Conservation Project in Acre, Brazil

L'impact card riportata riepiloga l'impatto totale dei progetti finanziati tramite Green Future Project per preservare l'ambiente e il clima.



## 5.3 Smaltimento rifiuti

Il Gruppo promuove attivamente comportamenti ecocompatibili sia internamente sia esternamente attraverso diverse iniziative. In tutte le sedi italiane, ad esempio, sono stati installati erogatori di acqua microfiltrata per ridurre l'uso di bottiglie di plastica e favorire l'eliminazione dei prodotti monouso, contribuendo così a limitare l'inquinamento ambientale. Inoltre, viene incentivata la raccolta differenziata.

Nel 2023 sono stati effettuati dei lavori di ripristino di alcuni spazi aziendali che hanno generato rifiuti straordinari non dipendenti dalla normale operatività.

Rifiuti prodotti	u.m.	2023	2022	2021
20.03.07 Rifiuti ingombranti	kg	0,00	0,00	404,00
17.04.05 Rottame ferro	kg	21.470,00	0,00	2.950,00
16.03.06 Rifiuti organici, senza sostanze pericolose	kg	39.460,00	190,00	7.350,00
14.06.03 Altri solventi e miscele di solventi	kg	0,00	190,00	0,00
16.02.16 Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso	kg	20,00	0,00	0,00
15.01.06 Imballaggi in materiali misti	kg	131.480,00	90.140,00	55.200,00
15.01.02 Imballaggi in plastica	kg	980,00	45.260,00	49.570,00
15.01.01 Imballaggi di carta e cartone	kg	68.130,00	110,00	0,00
08.03.18 Toner per stampanti esauriti	kg	41,00	289,50	0,00
08.03.12 Scarti di inchiostro, contenenti sostanze pericolose	kg	22,00	920,00	0,00
17.02.01 Legno	kg	0,00	60,00	0,00
17.09.04 Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione	kg	4.700,00	100,00	0,00
20.01.11 Prodotti tessili	kg	0,00	0,00	0,00
20.01.01 Carta e Cartone	kg	4.900,00	0,00	0,00
20.02.01 Rifiuti Biodegradabili	kg	605,00	0,00	0,00
02.03.04 Scarti inutilizzabili per il consumo o la trasformazione	kg	0,00	0,00	0,00
07.07.04 Altri solventi organici, soluzioni di lavaggio ed acque madri	kg	70,00	0,00	0,00
16.02.14 Apparecchiature fuori uso	kg	280,00	0,00	0,00
16.06.01 Batterie al piombo	kg	190,00	0,00	0,00
20.01.21 Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	kg	70,00	0,00	0,00
<b>Totale rifiuti</b>	<b>kg</b>	<b>272.418,00</b>	<b>137.259,50</b>	<b>115.474,00</b>

## 5.4 Biodiversità e gestione del rischio idrico

La biodiversità, ovvero la varietà di forme di vita sulla Terra, è fondamentale per la produttività degli ecosistemi: contribuisce alla disponibilità di nutrimento, di materie prime e alla mitigazione di calamità naturali. Il suo impoverimento ha quindi ripercussioni avverse sull'economia e sulla società, limitando le risorse a disposizione.

Per contrastare questa perdita di biodiversità, le aziende possono operare in maniera etica optando per fornitori che rispettano l'ambiente, implementando metodi di coltivazione che tutelano gli habitat naturali e promuovendo la diversità biologica all'interno dei loro stabilimenti.

Nel 2023, JAKALA ha proseguito il suo impegno nella conservazione della biodiversità e nella gestione responsabile delle risorse idriche, riconoscendo l'importanza vitale di questi elementi per la sostenibilità ambientale globale.

In particolare, l'attenzione si è focalizzata sul monitoraggio degli impatti delle attività aziendali nelle aree sensibili, inclusi i siti riconosciuti

come patrimonio mondiale dell'UNESCO e le zone rilevanti per la biodiversità. Le sedi di JAKALA, situate vicino a queste zone, non hanno evidenziato impatti negativi significativi, grazie alle misure di mitigazione ambientale adottate e alla natura specifica delle operazioni che vengono svolte.

Parallelamente, la gestione del rischio idrico ha assunto un ruolo centrale nelle strategie di sostenibilità del Gruppo.

JAKALA ha infatti confermato l'assenza di impatti negativi nelle aree protette con una attenta analisi della localizzazione delle sedi aziendali, grazie all'uso del World Database on Protected Areas.

Inoltre, JAKALA si è affidata all'Aqueduct Water Risk Atlas del World Resources Institute per valutare e gestire i rischi idrici nei territori di operatività. Tale strumento ha permesso di identificare aree ad alto rischio, di implementare strategie di mitigazione appropriate per minimizzare l'uso dell'acqua e garantire la sostenibilità delle risorse idriche, ove e se necessario.

### Prelievi idrici

In JAKALA, la destinazione primaria delle risorse idriche è rivolta agli impieghi civili e alla prevenzione incendi, garantita attraverso l'approvvigionamento idrico degli acquedotti. Per preservare tali risorse nella maggior parte degli uffici e degli stabilimenti aziendali sono installati dispositivi per il risparmio dell'acqua, quali rubinetti a basso flusso e sistemi di scarico ottimizzati per minimizzare il consumo idrico.

# 06 Partner & Solutions

- 6.1 Innovazione e sviluppo tecnologico
- 6.2 Sostenibilita' digitale
- 6.3 Valorizzazione e protezione degli Asset
- 6.4 La catena del valore
- 6.5 JAKALA Solutions



Contributo SDGs

<p>4 QUALITY EDUCATION</p>	<p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>
------------------------------------	--	--



## 6.1 Innovazione e sviluppo tecnologico

Stiamo vivendo nel pieno di una rivoluzione in cui la tecnologia e la scienza offrono opportunità mai viste prima, affiancate tuttavia da complessità senza precedenti con una dinamicità evolutiva che non concede – alle imprese ed agli individui – il tempo di adattarsi, invadendo con crescente rapidità ogni ambito, dalla sfera personale, ai servizi pubblici, al business.

I rischi di questo percorso sono legati ai potenziali effetti di un'evoluzione incontrollata che può determinare disuguaglianza e non parità, può essere strumento di ingiustizia sociale qualora non sostenuta da un approccio etico, oppure, ancora, può avere impatti ambientali non sostenibili. La soluzione è intraprendere un percorso di adozione consapevole della tecnologia e dell'innovazione in senso lato, condiviso con tutti gli Stakeholder sotto i profili etico, sociale, economico, ambientale e tecnologico.

Nella propria concezione di "creare innovazione", JAKALA si ispira a principi culturali fondamentali, utili ad indirizzare le energie profuse:

- **Visione:** l'organizzazione si è domandata "perché innovare?" ed ha trovato le proprie risposte attraverso l'elaborazione di una visione di cambiamento che venga costantemente aggiornata nel tempo, in funzione di una velocissima mutevolezza del quadro tecnologico e normativo, delle aspettative del mercato e del contesto in generale;

- **Apertura:** adozione di processi di innovazione che coinvolgano il mondo esterno creando un vero e proprio ecosistema aziendale dell'innovazione: università, fornitori terzi, grandi partnership internazionali;
- **Imprenditorialità:** il Gruppo deve avere la capacità di assumere rischi imprenditoriali, anche riconoscendo di avere eventualmente intrapreso soluzioni errate o senza valore aggiunto;
- **Diversità:** l'innovazione nasce dalla commistione di competenze tecniche e diversità cognitive; per questo l'organizzazione deve strutturarsi per valorizzare la diversità in modo sistematico;
- **Misurazione:** il percorso, gli obiettivi ed i risultati dell'innovazione devono essere misurabili e misurati per comprendere se stia generando valore secondo le aspettative, anche al di là delle sole opportunità economiche: le ricadute positive in termini di competenze acquisite e il beneficio di diffondere nell'organizzazione nuovi modi di operare conferiscono all'organizzazione stessa una maggiore vitalità e resilienza rispetto al contesto competitivo.

L'adozione di questi principi aiuta a consolidare la propria Governance, incrementando l'efficacia dell'innovazione e quindi le opportunità di business, creando le condizioni per una cultura dell'innovazione diffusa che stimoli la creatività di dipendenti e Stakeholder e favorisca l'emergere di nuove proposte di valore coerenti con l'evoluzione del mercato.

L'approccio del Gruppo non si basa su attività tattiche o estemporanee, bensì su un metodo che colga risultati in modo continuo e fortemente radicato nel modo di lavorare stesso. JAKALA si interfaccia con contesti estremamente regolamentati (banche, assicurazioni, utility), così come a forte impatto sociale (pharma), oppure con filiere complesse (automotive), dove l'innovazione deve nascere dalla collaborazione di molti attori e con obiettivi chiari e definiti in termini di etica, responsabilità sociale ed uguaglianza.

Quindi, la coerenza con i propri principi culturali e la propria visione, la generazione di valore attraverso idee innovative, una leadership orientata al futuro, una cultura dell'innovazione intesa come asset strategico per lo sviluppo di soluzioni mirate a soddisfare le esigenze dei clienti, la gestione dell'incertezza e la mitigazione dei rischi, la proattività e la resilienza sono le linee guida da cui trae fondamento questo approccio.

Il Gruppo si è recentemente avvicinato al mondo della Pubblica Amministrazione attraverso una controllata (ancora in fase di start-up) che ha raccolto la sfida di fornire servizi digitali efficienti a favore di cittadini e strutture del settore pubblico. Questa nuova sfida si pone come obiettivi la realizzazione di migliori infrastrutture digitali, la valorizzazione dei dati ed il miglioramento della loro fruibilità, la creazione di nuove competenze digitali, così da abilitare, agevolare, ottimizzare la transizione verso la digitalizzazione.

L'automazione, le nuove tecnologie e, in generale, l'innovazione stanno trasformando il mondo del lavoro, contribuendo alla creazione di lavori inediti che richiedono nuove competenze e aggiornamento continuo. Nonostante l'indubbio "fascino" di questo scenario, studi, ricerche, classifiche evidenziano unanimemente la distanza tra i percorsi scolastici e le esigenze del mondo del futuro.

JAKALA in tale scenario si è posta l'obiettivo di far avvicinare i più giovani al mondo dell'innovazione, accendere in loro la passione ed ispirare le loro scelte future, promuovendo, da un lato, percorsi di formazione e avvicinamento per gli studenti, e offrendo, contestualmente, anche formazione continua e "reskilling" dei lavoratori, intese anche come forma di tutela che permetta loro di crescere e adattarsi proficuamente alle nuove tipologie di attività richieste.

Tra i principi su cui JAKALA fonda la propria idea di **"creare innovazione"** è stata indicata l'apertura, intesa come confronto e collaborazione con il mondo esterno, con le comunità innovative. Il successo e i risultati dell'innovazione sono determinati dalla qualità e dall'intensità delle interazioni tra attori diversi (mondo accademico, business community, settore pubblico) e della velocità delle relazioni tra di essi nell'ambito di un modello non lineare, ma, viceversa, costituito da relazione interdipendenti.

**Apertura**, però, significa anche integrazione e collaborazione tra competenze diverse all'interno del mondo JAKALA. La multiculturalità che da sempre contraddistingue il Gruppo, e le diverse figure che operano nell'ambito dello sviluppo (data scientists, machine learning engineer, geostatistical analyst, open data expert, ...), richiedono infatti una struttura organizzativa capace di generare cooperazione ed interazione tra le varie aree scientifiche.

A fronte di tale obiettivo, il Gruppo ha individuato le seguenti come componenti necessarie per far fiorire un ecosistema di innovazione:

- capacità di attrarre nuovi talenti e nuove forze intellettuali;
- capacità di valorizzare le competenze esistenti;
- produzione di innovazioni sostanziali e discontinuità;

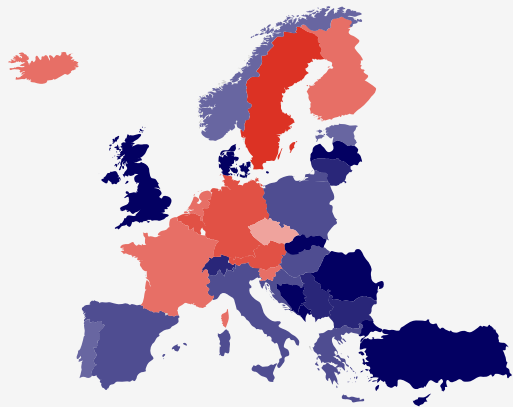
- capacità di anticipare i mercati sulle tendenze più rilevanti;
- propensione al "rischio" di innovare e cultura diffusa dell'innovazione;
- concentrazione di infrastrutture di ricerca e sviluppo eco-sistemico a livello internazionale.



Ricerca e sviluppo sono i principali motori dell'innovazione e proprio la spesa e l'intensità della R&S sono tra gli indicatori chiave utilizzati per monitorare le risorse dedicate alla scienza ed alla tecnologia. L'Italia investe in ricerca, sviluppo e innovazione appena l'1,3% del PIL, meno della metà dei Paesi più innovativi, dato molto lontano dal 3,0% obiettivo europeo.

**% PIL dei Paesi UE investita in Ricerca e Sviluppo**

Fonte: Eurostat, anno 2022



I dati Eurostat relativi al 2022 (pubblicati a dicembre 2023) riportano una spesa totale nell'Unione in R&S di 352 miliardi di euro, in aumento del 6,34% rispetto al 2021. Per quanto riguarda, invece, l'intensità di R&S (ovvero la spesa in R&S in percentuale del PIL) i dati mostrano un calo del 2,27% sul 2021. La performance migliore è quella del Belgio (3,44%) mentre la più bassa in Romania (0,46%).

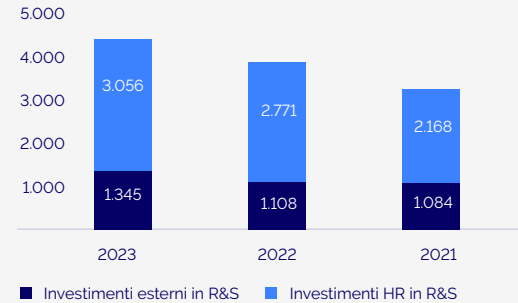
In Italia, gli investimenti in R&S seguono la tendenza europea e riscontrano una lieve contrazione: a fronte di circa 16 miliardi di euro di spesa complessiva l'intensità di ricerca è scesa dall'1,43% del 2021 ad un più basso 1,33% nel 2022, con un 66% circa degli investimenti totali rappresentato dalle imprese private.

La Capogruppo monitora in Italia con attenzione gli investimenti in R&S, che sono allineati al valore nazionale, nell'ordine del 1,34% dei ricavi netti nel 2023, con una percentuale pressoché costante negli anni. La Società ha mantenuto nel tempo un volume adeguato di attività R&S, anche a fronte di un crescita sostenuta dei ricavi netti (oltre il 32% tra il 2021 ed il 2023).

Nel corso del 2023 sono state 229 le persone coinvolte nei processi R&S, con oltre 80mila ore impiegate ed un investimento complessivo di 4,4 milioni di Euro.

Storicamente, l'attività di R&S nella Capogruppo è effettuata anche con collaborazioni esterne, che incidono mediamente per circa il 30% dell'attività complessiva.

**Investimenti R&S Capogruppo**



Il complesso degli investimenti in attività immateriali è influenzato nei singoli esercizi dalle eventuali acquisizioni di nuove licenze, che possono incidere sensibilmente sul valore. Nel 2023 essi ammontano ad Euro 9.067 mila nella Capogruppo, ed Euro 10.542 mila nel Gruppo, con una incidenza rispettivamente del 2,76% e 2,29% sui ricavi netti.

All'interno del tema materiale relativo all'innovazione ed alle nuove tecnologie merita un focus particolare l'intelligenza artificiale, su cui il Gruppo sta facendo importanti investimenti in termini di strumenti e di risorse. Obiettivo della Capogruppo è essere compliant alla regolamentazione

sull'intelligenza artificiale (AI), introducendo un insieme di linee guida per garantire che, durante tutto il ciclo di vita di un sistema di IA, siano preservati la sicurezza, la tutela, l'equità, la trasparenza, nonché la qualità dei dati e dei sistemi stessi.

Per tale scopo, JAKALA nella sua regolamentazione interna si è ispirata sia ai principi statunitensi dell'**AI Risk Management Framework** pubblicato dal NIST a marzo 2023, sia dell'Unione Europea, che con la Legge sull'Intelligenza Artificiale (**AI Act**), che mira a bilanciare i benefici dell'IA con la protezione dei diritti fondamentali e dei principi dell'Unione Europea ha l'obiettivo di preservare la leadership tecnologica dell'UE e garantire che i cittadini possano beneficiare delle nuove tecnologie in conformità con i valori e i diritti dell'Unione.

In tale quadro regolamentare, a fine anno, si è inserita anche la pubblicazione da parte dell'ISO della **ISO/IEC 42001 – Information Technology – Artificial Intelligence – Management System**, che fornisce delle linee guida alle organizzazioni, nello sviluppo, fornitura, uso e monitoraggio responsabile di prodotti o servizi basati sull'intelligenza artificiale.

La norma fornisce un importante contributo al quadro regolamentare sull'AI, offrendo alle organizzazioni un insieme di strumenti

e requisiti per gestire i rischi e garantire che l'utilizzo dell'intelligenza artificiale sia conforme ai **principi di sicurezza, equità e trasparenza**, al fine di tutelare i diritti fondamentali e promuovere un impiego etico e responsabile di questa tecnologia.

La Capogruppo ha iniziato a lavorare attivamente sull'adozione della norma, al fine di garantire, sia internamente che ai propri clienti l'adozione di tutti gli strumenti utili per garantire sicurezza, tutela, equità, trasparenza, qualità dei dati e dei sistemi nell'utilizzo dell'IA.

All'interno del Gruppo, Marco Di Dio Roccazzella, Managing Director della Divisione Advisory&Martech, e il suo team hanno introdotto il concetto di **RET-AI-L**, una fusione innovativa tra l'intelligenza artificiale e il settore del retail. Questo approccio pone l'accento su sette aree chiave in cui l'AI sta rivoluzionando il retail: dall'esperienza di acquisto personalizzata alla gestione ottimizzata dell'inventario, dall'utilizzo di chatbot e assistenti virtuali alla definizione dinamica dei prezzi, dalla rilevazione di frodi alla ottimizzazione della catena di approvvigionamento. Tanti sono i contributi di Jakala alla tematica dell'intelligenza artificiale: dai libri alle partecipazioni a conferenze di risonanza mondiale. Dopo un intenso lavoro di ricerca durato anni, il risultato è stata la pubblicazione di diversi libri, di cui quello relativo all'aumento della Customer Experience con IA, che nasce da una

ricerca su AI Innovazione e CX insieme a Sda Bocconi, ed è stata premiata come una delle ricerche più importanti nella storia della Sda.

Il team ha inoltre presentato **J-Risk**, un modello avanzato di AI sviluppato da Jakala per la valutazione accurata e affidabile della

reputazione dei fornitori, garantendo così collaborazioni sicure e proteggendo il brand da potenziali rischi reputazionali.

**Marco Di Dio Roccazzella e Frank Pagano, a proposito del libro scritto in collaborazione con il Sole 24 ore commentano:**

*"Ci auspichiamo che questo libro venga letto non solo dalle persone interessate alla tecnologia e all'innovazione, ma anche dai CEO, C-Level e management di tutte le aziende private, dai dirigenti della pubblica amministrazione, dagli imprenditori, dagli educatori e dagli studenti. Attraverso un'analisi approfondita e stimolante, siamo invitati a riflettere sulle questioni etiche, morali e filosofiche che sorgono dal nostro rapporto con l'Intelligenza Artificiale"*



La collaborazione con Il Sole 24 Ore, la partecipazione a conferenze mondiali come speaker, dimostrano come JAKALA sia protagonista della trasformazione digitale in tantissimi settori tra cui quello retail, banche,



utility, pharma etc...., distinguendosi oggi con soluzioni innovative guidate dall'intelligenza artificiale. Marco Di Dio Roccazzella, evidenzia come l'AI offra vantaggi significativi nell'ottimizzazione operativa, nell'esperienza del cliente e nella gestione strategica del business. JAKALA sta ridefinendo il concetto di omnicanalità nel retail, anticipando le tendenze di mercato e sfruttando tecnologie avanzate.

## 6.2 Sostenibilità digitale

Non si può iniziare a trattare un tema quale la sostenibilità digitale prescindendo dal darne una definizione. Molti si sono cimentati nel farlo, ed ognuno di essi ha fornito un contributo importante nel comprenderne aspetti e contenuti che – per natura stessa della materia – sono in continua e profonda evoluzione e trasformazione.

- 1

*“La sostenibilità digitale definisce il ruolo sistemico del digitale rispetto alla sostenibilità, guardando ad esso da una parte come strumento di supporto per il perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, dall'altra come elemento da indirizzare attraverso criteri di sostenibilità. In questo duplice ruolo, la*

*sostenibilità digitale riguarda quindi le interazioni della digitalizzazione e della trasformazione digitale rispetto a sostenibilità ambientale, economica e sociale.”*

Fonte: Fondazione Sostenibilità Digitale (FSD)
- 2

*“La sostenibilità digitale riguarda le attività organizzative che promuovono l'avanzamento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile attraverso l'implementazione creativa di tecnologie che creano, utilizzano, trasmettono o ottengono dati elettronici.”*

Fonte: George, G., Merrill, R. K., & Schillebeeckx, S. J. (2021). Digital sustainability and entrepreneurship: How digital innovations are helping tackle climate change and sustainable development. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(5), 999-1027.
- 3

*“Ci riferiamo alla sostenibilità digitale come al cluster di valori che, se applicati, coordinano gli sforzi umani nello sviluppo e nell'adozione delle tecnologie digitali per un futuro sostenibile.”*

Fonte: Sparviero, S., & Ragnedda, M. (2021). Towards digital sustainability: the long journey to the sustainable development goals 2030. *Digital Policy, Regulation and Governance*
- 4

*“La sostenibilità digitale è un approccio che sfrutta una delle forze più potenti per il cambiamento sociale, vale a dire la digitalizzazione, per fornire ciò di cui abbiamo bisogno e desideriamo in modo sostenibile. [...] La sostenibilità digitale riguarda il ruolo delle TIC, della digitalizzazione, della connettività, dell'Internet*

*delle cose (IoT) e così via, in altre parole, la "struttura della conoscenza" della società del 21° secolo e come questa struttura può contribuire a garantire o minare la sostenibilità.”*

Fonte: Flyborg et al (2021). Digital Sustainability, Global sustainability as a driver of innovation and growth, Cybercom Group (2021)

Qualunque sia la definizione (o il mix di esse) nelle quali ci si riconosce maggiormente, quello che emerge senza ombra dubbio è che il mondo digitale e la sostenibilità oggi stanno convergendo e le rispettive tendenze si indirizzano verso una modalità di fare impresa sostenibile anche nella gestione delle tecnologie digitali.

Intelligenza artificiale, big data, IoT, eccetera, affinché possano generare benefici sostenibili per l'impresa vanno gestite con una attenzione costantemente rivolta all'impatto che esse hanno sulle persone, sull'ambiente e sulle comunità.

E' probabile che digitalizzazione e sostenibilità siano le sfide chiave di questi tempi, sia per il ruolo che le tecnologie digitali possono giocare per lo sviluppo di un futuro sostenibile, sia per il percorso che devono intraprendere perché esse stesse siano governate da criteri di sostenibilità. In questa duplice veste, la sostenibilità digitale riguarda quindi le interazioni tra i processi e gli strumenti di digitalizzazione ed il rispetto delle risorse ambientali ed umane e le comunità con cui interagiscono le imprese.

Quello che si intende è che i progetti digitali devono essere loro stessi sostenibili, ad esempio in quanto fonte di emissioni di CO<sub>2</sub> nella produzione e nell'utilizzo di tutta la catena tecnologica (reti, elaboratori,

applicazioni, dispositivi), e contemporaneamente ragione di rilevante impatto sulle decisioni individuali e/o delle imprese grazie ad algoritmi, intelligenza artificiale, reti interconnesse, eccetera.

Alla luce di quanto sopra, gli impatti e le conseguenze socio-economiche della tecnologia sui processi aziendali e sui comportamenti delle persone dovrebbero spingere le imprese a percorsi di continua ridefinizione del proprio modello di business, in maniera funzionale a soddisfare i mutevoli bisogni del mercato in un contesto (interno ed esterno) orientato alla sostenibilità, con la consapevolezza che sono elementi costitutivi della creazione del valore non solo i fattori economici, ma parimenti quelli sociali ed ambientali.

Un processo virtuoso che deve partire ex-ante, costituendo base per i propri progetti e diventare opportunità di crescita e sviluppo nel medio e lungo periodo, dove digitalizzazione (intesa come impatto dell'IT sui processi) e trasformazione digitale (quale modifica al quadro socio-economico indotta dalla pervasività del digitale) sono ingredienti caratterizzanti il percorso di cambiamento orientato alla sostenibilità.

La prassi UNI/Pdr 147:2003, pubblicata il 6 luglio 2023, sottolinea come – mediante un sistema di indicatori di performance – ogni singolo progetto possa essere rappresentato

in maniera coerente agli obiettivi dell'Agenda 2030, considerando che ognuno possa avere impatti su undici dei diciassette Sustainable

Development Goals (SDGs).

SDG 1		<b>Sconfiggere la povertà</b>
SDG 3		<b>Salute e Benessere</b>
SDG 4		<b>Istruzione di qualità</b>
SDG 5		<b>Parità di genere</b>
SDG 7		<b>Energia pulita ed accessibile</b>
SDG 8		<b>Lavoro dignitoso e crescita economica</b>
SDG 9		<b>Imprese, innovazione ed infrastrutture</b>
SDG 10		<b>Ridurre le disuguaglianze</b>
SDG 11		<b>Città e comunità sostenibili</b>
SDG 12		<b>Consumo e produzione responsabili</b>
SDG 13		<b>Lotta contro il cambiamento climatico</b>



**L'analisi di doppia materialità** effettuata da JAKALA ha portato alla luce l'importanza fondamentale della sostenibilità digitale come aspetto rilevante per il suo modello di business. Questo risultato non solo sottolinea il peso significativo che le **tecnologie digitali** hanno sul business del Gruppo, ma mette anche in evidenza le ampie implicazioni che queste possono avere sull'ambiente, sul tessuto sociale e sulla governance interna. La diffusione e l'evoluzione continua delle soluzioni digitali, infatti, portano con sé potenziali sfide e opportunità che vanno ben oltre l'aspetto tecnologico: influenzando direttamente la sostenibilità ambientale e sociale, nonché l'etica e la trasparenza aziendale.

Di fronte a questo scenario, emerge con chiarezza la necessità per JAKALA di adottare un **approccio olistico e consapevole** verso l'innovazione digitale. Questo significa impegnarsi attivamente nella gestione delle proprie iniziative digitali in modo che esse non solo rispettino, ma anche promuovano principi di sostenibilità. In altre parole, il Gruppo è chiamato a **valutare ogni progetto di trasformazione digitale** e pianificare attentamente gli obiettivi per ottimizzare i benefici per la comunità e l'ambiente circostante. Per fare ciò, Jakala ha intrapreso un importante percorso di determinazione della **"maturità" interna** su queste tematiche con il fine ultimo di incorporare nella sua strategia digitale considerazioni etiche e ambientali relative

ai servizi offerti, l'impatto sociale delle sue tecnologie, e assicurando che la governance dell'innovazione digitale sia allineata con i più alti standard di responsabilità e trasparenza e le best practices europee.

Nel fare ciò ha scelto come linea guida la norma **UNI/PdR 147:2023**, che offre un quadro comprensivo per valutare e guidare la sostenibilità dei progetti di trasformazione digitale in azienda.

Questa **prassi di riferimento** mira a integrare i progetti digitali con i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030 attraverso l'adozione di specifici indicatori di prestazione. Questi KPI sono strutturati per valutare l'impatto dei progetti digitali in termini di sostenibilità ambientale, economica e sociale, enfatizzando la necessità di un approccio olistico che consideri l'intero ciclo di vita di un progetto, dalla sua ideazione alla conclusione.

La norma stabilisce che **la digitalizzazione e la sostenibilità** sono intrinsecamente collegate e che le tecnologie digitali dovrebbero essere utilizzate come strumenti per promuovere uno sviluppo sostenibile. Allo stesso tempo, è fondamentale indirizzare le pratiche digitali secondo criteri di sostenibilità per **mitigare i potenziali impatti negativi** sull'ambiente, sulla società e sull'economia.

L'analisi effettuata ha evidenziato la volontà di ampliare i servizi offerti per creare maggiore consapevolezza sul mercato in merito alla sostenibilità digitale. La difficoltà è legata al fatto che le questioni digitali, ancora non sono percepite come un settore di urgenza, in quanto la focalizzazione primaria del mercato resta sulle problematiche legate alla sostenibilità nell'ambito della produzione.

L'obiettivo di Jakala resta comunque quello di sviluppare internamente un **approccio strutturato e misurabile** per integrare la sostenibilità nei progetti digitali, allineando le iniziative agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e fare in modo che anche la tecnologia digitale sia utilizzata in maniera etica, ponendosi come leader responsabile nel panorama digitale.

Le influenze sui singoli Obiettivi dipendono dai diversi ambiti della gestione del progetto: dalle infrastrutture utilizzate, dalle architetture informatiche, dalla scrittura dei codici, l'accessibilità, fino agli aspetti organizzativi dei team di progetto ed ai criteri di sviluppo.

Questo approccio facilita la comprensione di come i progetti digitali possano **contribuire positivamente** agli SDG e dove possono essere necessarie modifiche per ridurre gli impatti negativi, identificando le aree di miglioramento e le opportunità di intervento più efficaci ed ha lo scopo di costruire una cultura aziendale che valorizzi e promuova attivamente la sostenibilità in ogni aspetto del processo produttivo.

**Per JAKALA**, focalizzarsi sulla sostenibilità digitale significa intraprendere un percorso che non solo risponde alle esigenze attuali senza compromettere quelle future, ma che utilizzi la **tecnologia digitale** come leva per un impatto positivo, allineando le iniziative digitali con gli obiettivi globali di sviluppo sostenibile.

SDG 1		<b>Sconfiggere la povertà</b>	JG 5	JG 8			
SDG 3		<b>Salute e Benessere</b>	JG 3				
SDG 4		<b>Istruzione di qualità</b>	JG 2				
SDG 5		<b>Parità di genere</b>	JG 4				
SDG 7		<b>Energia pulita ed accessibile</b>	JG 7	JG 9			
SDG 8		<b>Lavoro dignitoso e crescita economica</b>	JG 2	JG 4	JG 5	JG 7	JG 10
SDG 9		<b>Imprese, innovazione ed infrastrutture</b>	JG 1	JG 6	JG 7	JG 8	JG 10
SDG 10		<b>Ridurre le disuguaglianze</b>	JG 4	JG 5	JG 10		
SDG 11		<b>Città e comunità sostenibili</b>	JG 7	JG 9			
SDG 12		<b>Consumo e produzione responsabili</b>	JG 3	JG 7	JG 8	JG 9	
SDG 13		<b>Lotta contro il cambiamento climatico</b>	JG 6	JG 7			



## 6.3 Valorizzazione e protezione degli Asset

Nell'era della globalizzazione e della digitalizzazione, la proprietà intellettuale (IP) rappresenta un pilastro fondamentale per la crescita economica, l'innovazione e la competitività, e come viene tutelata e sfruttata diventa, in JAKALA, una leva strategica per l'innovazione e lo sviluppo.

Nel contesto internazionale, i due report della **World Intellectual Property Organization (WIPO)** hanno offerto una panoramica esaustiva e delle direttive politiche per sfruttare strategicamente l'innovazione per il progresso economico e culturale.

Il "World Intellectual Property Indicators 2023" e il "World Intellectual Property Report 2024" insieme delineano infatti un quadro della situazione attuale e delle prospettive future nel mondo della proprietà intellettuale.

Il report del 2023 rivela un anno record per le domande di brevetto, con un impressionante incremento delle domande a livello globale, raggiungendo quasi 3,5 milioni. Questo picco è stato spinto in particolare dall'Asia, con Cina e India al centro di questa crescita esponenziale. Questo fenomeno non solo riflette **l'avanzamento tecnologico e la crescente digitalizzazione** ma sottolinea

anche **l'importanza dell'innovazione nei settori dell'informatica e della comunicazione digitale.**

Inoltre, il report ha messo in evidenza l'importanza delle economie creative come motori essenziali dello sviluppo economico e culturale, evidenziando come l'innovazione e la creatività siano fondamentali per una crescita sostenibile.

Il report del 2024 si addentra nell'analisi delle politiche di innovazione, proponendo che queste siano attentamente calibrate per sfruttare le capacità di innovazione a livello nazionale e regionale. Il documento esplora come le politiche possano essere impiegate strategicamente per catalizzare non solo lo sviluppo economico ma anche per **rafforzare la competitività globale** attraverso un utilizzo efficace della proprietà intellettuale.

L'importanza economica della Proprietà intellettuale è fondamentale, in quanto stimola l'innovazione e sostiene la competitività globale, con industrie ad "alta intensità" di IP che generano significativi volumi di occupazione e attività economica.



Il **software** ha un ruolo sempre più centrale per organizzazioni pubbliche e private, così come nella vita e nella società. Il codice da cui è composto e gli algoritmi che ne regolano il funzionamento, impattando su scelte, comportamenti e decisioni, hanno un peso crescente per singoli individui, istituzioni ed aziende nel determinare le condizioni di sostenibilità sia ambientale che economica e sociale. Per quanto riguarda la sostenibilità ambientale, il software – che pure può essere un importante strumento a supporto della sostenibilità ambientale – è esso stesso, naturalmente, **fonte di emissioni di CO<sub>2</sub>** da parte degli elaboratori che lo eseguono. Emissioni che, quanto più il software è ottimizzato e sviluppato secondo specifici criteri, tanto più **possono essere ridotte ed ottimizzate**. È fondamentale quindi progettare programmi che siano pensati per non impattare troppo pesantemente sui consumi energetici, così da contenerne l'impatto ambientale.

Le modalità con le quali viene sviluppato tale software, ed in particolare le regole sulla base delle quali sono sviluppati gli algoritmi che lo gestiscono, sono determinanti per definire il suo impatto sociale ed economico. Ciò vale sia per chi lo sviluppa (in relazione ad esempio alle condizioni del lavoro dei team di sviluppo) che per chi lo utilizza (in relazione ad esempio agli impatti concreti delle scelte fatte a partire da algoritmi): in entrambi i casi, quindi, il software va sviluppato con grande attenzione

ai principi di sostenibilità, perché sia **"sostenibile by design"** ed induca – con il suo funzionamento – processi anch'essi sostenibili.

Per cogliere le sfide di Agenda 2030 è quindi indispensabile che il software assuma il ruolo di motore di sviluppo sostenibile, da una parte rispettando i criteri di sostenibilità in tutte le fasi del suo ciclo di sviluppo e di vita, dall'altra prevedendo processi di adozione da parte degli utenti che siano orientati anch'essi a supportare comportamenti sostenibili.

L'Unione Europea continua a impegnarsi attivamente su vari fronti, inclusa la negoziazione di accordi commerciali che comprendono capitoli robusti sugli IP e la promozione di programmi di cooperazione tecnica per rafforzare la protezione degli IP nei paesi terzi.

Le sfide restano ancora tante, tra cui la necessità di maggiore trasparenza e coerenza nelle decisioni giudiziarie. In questo scenario resta quindi di importanza strategica una protezione efficace dell'IP per la **sostenibilità della competitività economica** nel contesto globale.

Per valorizzare gli investimenti associati all'utilizzo delle informazioni e degli altri asset sviluppati, il Gruppo ha implementato processi efficaci per ridurre i rischi legati alla gestione delle Proprietà Intelletuali all'interno dell'organizzazione attraverso l'identificazione e la protezione dell'IP.

L'obiettivo è la protezione efficace del portafoglio di intangibles, che rappresenta un elemento chiave della valorizzazione aziendale e per promuovere l'innovazione. Di conseguenza, la tutela degli asset interni è estesa anche a software banche dati, attraverso l'integrazione di know-how diversificato, la collaborazione di team interfunzionali ed uno scambio proattivo di idee.

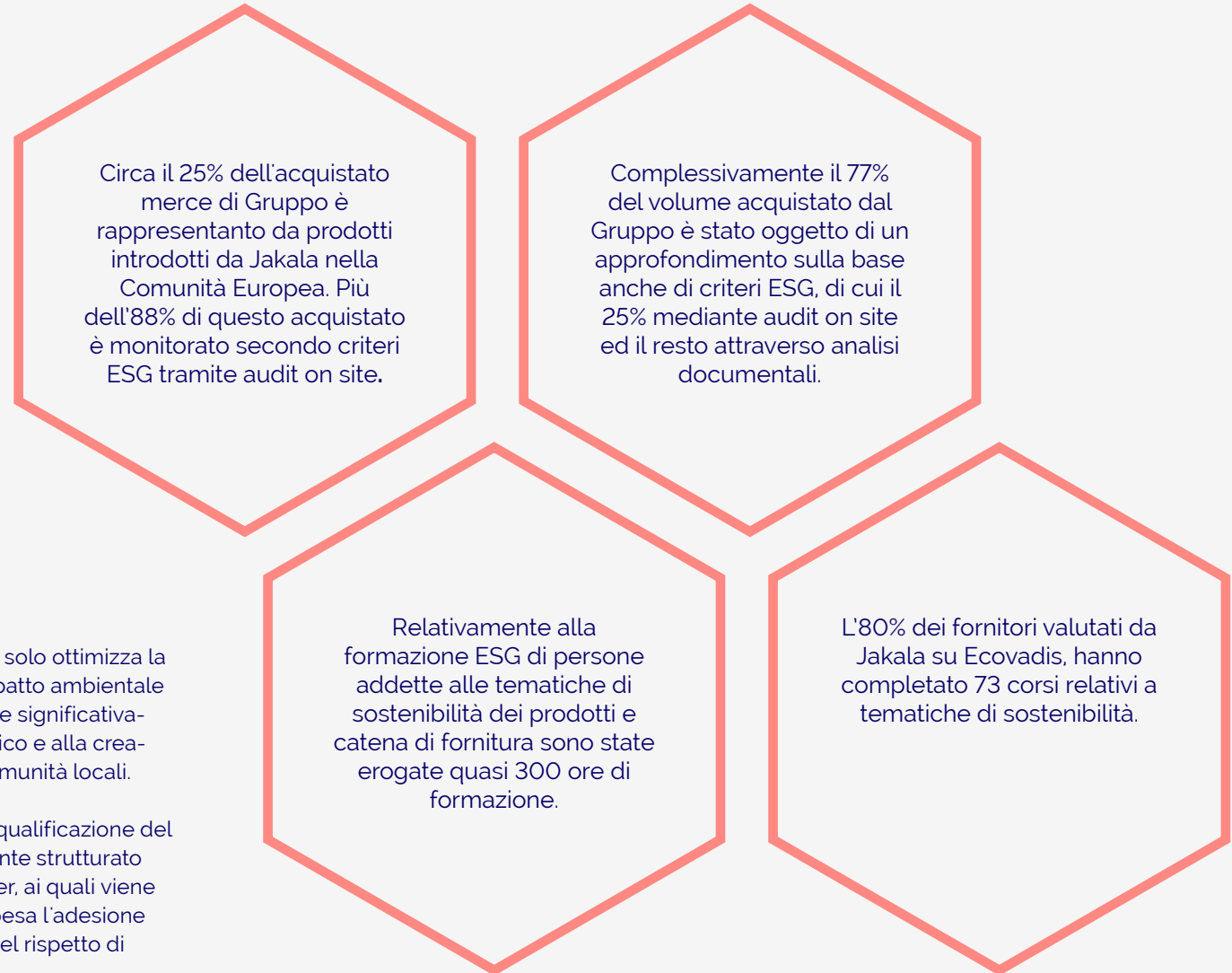
## 6.4 La catena del valore

La selezione dei fornitori di JAKALA non si basa solo sull'efficienza economica, ma anche sull'adesione a criteri di sostenibilità ambientale e sociale. Questo approccio si traduce in una scelta preferenziale per partner che detengono certificazioni di sostenibilità e che dimostrano, tramite audit indipendenti, di operare in maniera etica e responsabile. Questo processo include la valutazione delle certificazioni di sostenibilità come ISO 14001, Amfori BSCI, SMETA-Sedex, Oeko-Tex, Global Recycled Standard, FSC(R), che attestano la conformità a standard riconosciuti per pratiche etiche e ambientali responsabili. Inoltre, a partire da settembre 2023, la Capogruppo è diventata membro di Amfori BSCI e BEPI. L'azienda considera questi standard come un prerequisito fondamentale per entrare a far parte della sua rete di fornitori, garantendo che la catena di approvvigionamento contribuisca positivamente agli obiettivi di sostenibilità complessivi.

Inoltre, la strategia di diversificazione dei fornitori mira a ridurre la dipendenza da singole fonti, aumentando la stabilità operativa e diminuendo i rischi aziendali. Sono privilegiati i fornitori situati nelle vicinanze delle sedi del Gruppo, in quanto di strategica importanza per sostenere le economie locali.

Questa scelta strategica non solo ottimizza la nostra logistica e riduce l'impatto ambientale del trasporto, ma contribuisce significativamente allo sviluppo economico e alla creazione di opportunità nelle comunità locali.

Il programma di selezione e qualificazione del portfolio fornitori è chiaramente strutturato e comunicato ai propri partner, ai quali viene richiesto, in base a limiti di spesa l'adesione a principi etici e la garanzia del rispetto di standard ESG.



Durante l'anno, il numero di fornitori totali attivi per il Gruppo Jakala è di **2.952**, con una preferenza marcata per quelli situati nelle vicinanze delle sedi principali di Jakala. Questa strategia non solo ha ottimizzato la logistica e ridotto l'impatto ambientale associato al trasporto delle merci, ma ha anche contribuito allo sviluppo economico e alla creazione di opportunità lavorative nelle comunità locali, evidenziando l'impatto sociale positivo dell'azienda.

JAKALA ha inoltre lavorato attivamente per minimizzare la dipendenza da singoli fornitori, diversificando le sue fonti di approvvigionamento per garantire una maggiore stabilità operativa e ridurre i rischi per il business.

JAKALA ha infatti espanso la sua base di fornitori includendo aziende che non solo soddisfano stabili standard di sostenibilità, ma che sono anche geograficamente diversificate. Questo aiuta l'azienda a mitigare gli impatti delle interruzioni di mercato o dei problemi logistici, garantendo continuità e efficienza nella produzione.

Nell'ambito della sostenibilità, Jakala ha intrapreso iniziative per accompagnare i suoi fornitori in un percorso di miglioramento continuo, sottolineando l'importanza di aderire ai principi etici e ambientali delineati nei Codici di Condotta e nel Modello 231. La formazione,

la sensibilizzazione e il monitoraggio costante hanno rafforzato l'impegno condiviso verso pratiche di business responsabili, consolidando la posizione di JAKALA come soggetto che promuove una catena di fornitura etica e sostenibile.

L'impegno di Jakala non si limita quindi alla mera conformità contrattuale, ma si estende anche al rispetto delle best practice in ambito etico e sociale. La violazione di tali principi viene usata come leva per promuovere un percorso di miglioramento e correzione, testimoniando la preferenza del Gruppo per un approccio proattivo e costruttivo alla sostenibilità.

Questo approccio si inserisce all'interno di una strategia più ampia, che vede l'uso estensivo di piattaforme per una valutazione approfondita delle performance di sostenibilità dei fornitori, basata su indicatori chiave come il numero di dipendenti, l'origine geografica e il settore di appartenenza, che viene utilizzata anche per incentivare i nuovi partner ad unirsi alle piattaforme per un monitoraggio continuo e migliorato.

L'attenzione di JAKALA non si ferma infatti alla fase iniziale di selezione dei fornitori; prosegue con un monitoraggio costante e sistematico per assicurare la conformità alle policies aziendali e per promuovere un livello

crescente di consapevolezza sulla sostenibilità all'interno della catena di approvvigionamento. In aggiunta, l'approccio di JAKALA include il rispetto delle tematiche ESG, integrando queste considerazioni nelle procedure di controllo interno per un impegno etico che va oltre i requisiti minimi.

JAKALA pone particolare attenzione a tutte le fasi del processo di introduzione dei prodotti nel territorio della Comunità Europea - che rappresentano circa il 25% dell'acquistato merce del Gruppo - grazie a team di persone qualificate e di professionisti esterni di alto profilo. Più dell'88% di questo acquistato è monitorato secondo criteri ESG tramite audit on site. Questa attività di verifica copre temi cruciali come il rispetto dei diritti umani, le condizioni di lavoro e la sostenibilità ambientale, garantendo che ogni fornitore non solo rispetti gli standard richiesti ma si impegni anche in un processo di miglioramento continuo.

L'audit dei fornitori ha riguardato così nel 2023 un numero significativo di partner, dimostrando l'efficacia dei controlli implementati da Jakala e l'assenza di impatti sociali o ambientali negativi di rilievo.

In relazione agli altri acquisti (pari conseguentemente al 75% del totale) il controllo ESG è principalmente su base documentale e copre

più del 72% del volume acquistato (di cui 6% audit on site).

Complessivamente il 77% del volume acquistato dal Gruppo è stato oggetto di un approfondimento sulla base anche di criteri ESG, di cui il 25% mediante audit on site ed il resto attraverso analisi documentali.

Per quanto riguarda l'accettazione dei principi etici e di condotta del Gruppo, l'approccio è generalizzato nei confronti di tutti i fornitori, con un focus particolare sui fornitori di prodotti fisici, a cui viene richiesto, anche tramite obblighi contrattuali, il pieno rispetto delle politiche di Business responsabile che JAKALA adotta.

Relativamente alla formazione ESG di persone addette alle tematiche di sostenibilità dei prodotti e catena di fornitura sono state erogate quasi 300 ore di formazione a 36 persone dell'ufficio Procurement&Sourcing.

L'80% dei fornitori valutati da Jakala su Ecovadis che hanno accesso alla piattaforma, hanno completato 73 corsi relativi a tematiche di sostenibilità.

Nel perseguire questi obiettivi, Jakala ha mantenuto lo status di AEO F, riconoscimento della sua affidabilità e conformità nelle pratiche di fornitura internazionale. Questo status non solo evidenzia l'impegno di Jakala nella sicurezza della supply chain ma anche la sua dedizione a operare in maniera eticamente responsabile su scala globale.

Il Gruppo non si limita a imporre standard elevati; lavora attivamente con i fornitori per garantire il rispetto continuo delle linee guida

etiche attraverso programmi di formazione e miglioramento continuo. Questi sforzi sono volti a consolidare una cultura di responsabilità condivisa lungo tutta la catena di valore, rafforzando le relazioni di fiducia e trasparenza con i partner commerciali.

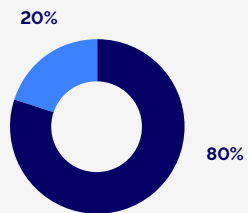
Nel 2023, Jakala ha infatti raggiunto un traguardo significativo, ottenendo la medaglia d'oro da EcoVadis con un punteggio di 73/100, un risultato che riflette l'alto livello di impegno verso pratiche lavorative etiche,

diritti umani e l'ambiente. Questo successo non solo conferma l'efficacia della collaborazione tra Jakala e i suoi fornitori ma sottolinea anche l'importanza di un dialogo costruttivo e di un impegno condiviso verso obiettivi di sostenibilità comuni.

**Access to EcoVadis Academy**

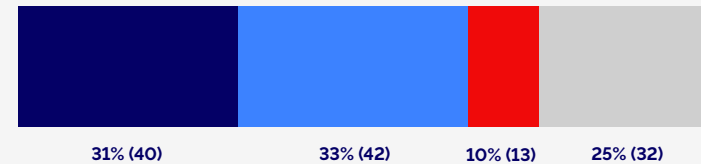
**80%**

127 out of 158 partners with access to EcoVadis Academy



**Engagement**

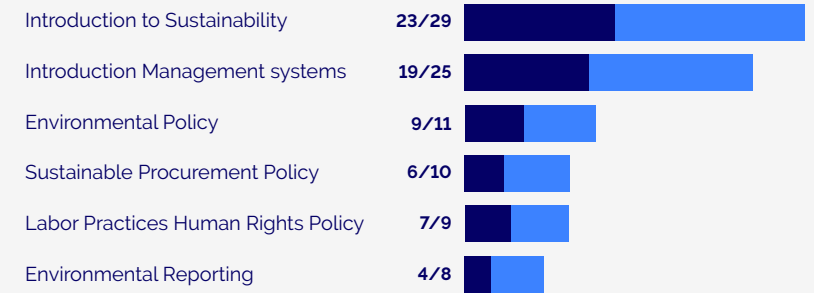
For partners with access to EcoVadis Academy



- Partners that have not logged in to EcoVadis Academy
- Partners with at least one user logged in; no course started
- Partners with at least one started course
- Partners with at least one finished course

**Most popular courses**

By number of partners that started the course (one or more users)



- Partners started the course (one or more users)
- Partners finished the course (one or more users)

**Scorecard** – Publication date: 27 Jun 2023

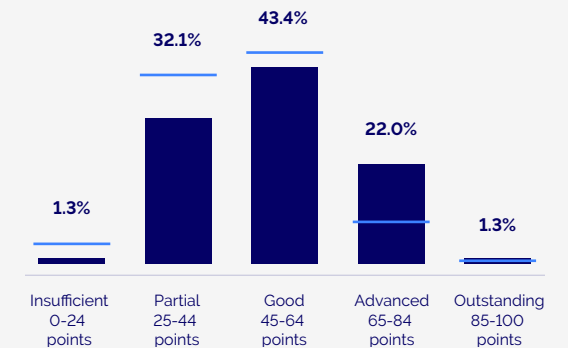


**Congratulations, your company has been awarded a gold medal in recognition of sustainability achievement!**



Come si evince dalla tabella e dal grafico sottostante, il posizionamento della catena del valore di Jakala è superiore rispetto al benchmark, ed i partner con un posizionamento buono, sono quasi la metà rispetto al parco fornitori.

**Number of partners by Maturity Medal Threshold**



Number of partners <b>159</b>	Overall <b>53.0</b> +6.6 compared with benchmark	Environment <b>54.2</b> +7.5 compared with benchmark	Labor & Humans Rights <b>56.0</b> +6.8 compared with benchmark	Ethics <b>49.4</b> +5.5 compared with benchmark	Sustainable Procurement <b>45.7</b> +7.7 compared with benchmark
----------------------------------	---	---	---	--	---

Jakala ha inoltre partecipato come speaker all'evento Sustain 2023, evento organizzato da Ecovadis, di risonanza internazionale, che ha come focus l'approvvigionamento sostenibile, la Corporate Social Responsibility e la misurazione dell'impatto.

L'approccio olistico di Jakala nella promozione di pratiche etiche, mostra che è possibile integrare responsabilità sociale e ambientale in un modello di business che non solo rispetta l'ambiente ma lo valorizza come una risorsa vitale per il futuro dell'azienda e del pianeta. Ecco come Jakala ha attuato questi principi:

- **Formazione e Coinvolgimento Attivo dei Fornitori** Jakala lavora a stretto contatto con i suoi fornitori per garantire che comprendano e implementino i principi etici e le aspettative di sostenibilità dell'azienda. Attraverso programmi di formazione regolari e iniziative di sensibilizzazione, l'azienda assicura che i suoi partner siano completamente allineati con i suoi standard etici, inclusi il rispetto dei diritti dei lavoratori e la protezione dell'ambiente. Questo processo di impegno attivo aiuta a costruire una base solida per pratiche di business responsabili e trasparenti lungo l'intera catena di valore.
- **Implementazione di Codici di Condotta** Jakala richiede ai suoi fornitori di aderire a codici di condotta dettagliati, che

delineano aspettative chiare in termini di comportamento etico, responsabilità sociale e ambientale. Questi documenti servono come guida per i fornitori e come strumento di valutazione per Jakala, assicurando che ogni aspetto della produzione e del commercio sia gestito con integrità e rispetto per gli standard elevati richiesti.

- **Audit e Valutazione Continua** L'azienda conduce regolarmente audit indipendenti per verificare la conformità dei fornitori con i suoi standard etici e ambientali. Questi controlli sono fondamentali per mantenere la trasparenza e per identificare aree di miglioramento. Gli audit permettono a Jakala di intervenire tempestivamente in caso di non conformità, promuovendo un percorso di miglioramento continuo e rafforzando la fiducia tra l'azienda, i suoi partner e i consumatori.
- **Sostenibilità e Etica come Criteri di Selezione** Nel processo di selezione dei fornitori, Jakala non valuta solo l'efficienza economica ma pone un forte accento sull'impegno dei fornitori verso la sostenibilità e l'etica. Questo approccio garantisce che la catena di approvvigionamento dell'azienda non solo sia efficiente dal punto di vista dei costi, ma anche responsabile e rispettosa dell'ambiente e della società. Questo criterio di selezione riflette



*"Nel percorso con EcoVadis abbiamo acquisito una maggiore consapevolezza sull'impatto positivo che può generare JAKALA", afferma Fulvio Fragola, Chief Sourcing & Procurement Officer di JAKALA, "così come sull'importanza di coinvolgere e di sensibilizzare la catena di fornitura. Insieme a EcoVadis vogliamo accompagnare i nostri partner in un processo di miglioramento rispetto a tematiche quali diritti umani, lavoro, etica, ambiente e approvvigionamento sostenibile".*

l'impegno di Jakala verso una visione di business che trascende il profitto per abbracciare un impatto positivo più ampio.

- **Risposta Proattiva alle Violazioni** Jakala utilizza eventuali violazioni dei principi etici come opportunità per promuovere un miglioramento. Invece di limitarsi a penalizzare i fornitori per le non conformità, l'azienda li incoraggia e supporta nel percorrere un cammino di miglioramento, sottolineando l'importanza di adottare pratiche responsabili come norma, piuttosto che come eccezione.

Nel processo di sviluppo, i prodotti e servizi sono concepiti sotto la guida attenta di JAKALA, richiedendo ai partner il rispetto sia delle normative locali e internazionali che dei

rigorosi standard prestazionali concordati con i clienti, talvolta superiori ai requisiti legislativi.

In termini di sicurezza dei prodotti, JAKALA adotta procedure regolari di test e certificazione, realizzate in collaborazione con laboratori terzi qualificati, per verificare le caratteristiche ed assicurare la conformità dei prodotti.

Per incrementare la sicurezza e la trasparenza verso i consumatori, il Gruppo ha centralizzato il processo di etichettatura, gestito centralmente dalla Capogruppo, coordinando tutte le filiali del Gruppo per garantire il rispetto dei requisiti normativi specifici di ogni paese.

Tale procedura si applica a tutti i prodotti realizzati direttamente da JAKALA e assicura che le etichette indichino chiaramente la

provenienza dei componenti, il contenuto dei prodotti o servizi e, se necessario, le informazioni relative alla presenza di sostanze con potenziale impatto ambientale o sociale. Inoltre, è obbligatorio includere istruzioni per l'uso sicuro dei prodotti e le corrette procedure di smaltimento del packaging.

Nel corso dell'anno è stato sviluppato il QR Code per la gestione delle tematiche relative all'Etichettatura Ambientale dei packaging e dei prodotti.

Per quanto riguarda i servizi, un ruolo cruciale è svolto dal processo attraverso il quale vengono erogati. JAKALA riconosce l'importanza di adottare processi operativi standardizzati come base per l'implementazione di strategie di miglioramento continuo che orientano le operazioni aziendali; questo sempre in stretta collaborazione con i clienti JAKALA, garantendo che ogni progetto sia sviluppato in risposta alle loro esigenze specifiche.

Nel corso del 2023, all'interno del Gruppo non sono stati registrati casi di non conformità alle normative relative alla sicurezza dei prodotti che abbiano richiesto l'intervento della polizza di richiamo prodotti. Inoltre, non sono stati rilevati casi di non conformità in relazione alle normative o ai codici di autoregolamentazione riguardanti l'informazione e l'etichettatura dei prodotti.

Dal punto di vista delle comunicazioni di marketing e dei progetti realizzati, non si sono verificati incidenti legati a pubblicità ingannevole o alla diffusione di informazioni false o fuorvianti al mercato. Il Gruppo continua a considerare la gestione delle comunicazioni con gli Stakeholder, inclusi clienti e consumatori, un elemento fondamentale della sua strategia di crescita. L'obiettivo è mantenere pratiche commerciali eque, chiare, trasparenti e responsabili, rafforzando così i rapporti d'affari e l'impegno verso la sostenibilità.

Il team di Compliance & Quality Control della Capogruppo si occupa di analizzare i rischi relativi alla sicurezza dei prodotti che produce e di applicare conseguentemente gli standard di riferimento previsti per ciascun settore merceologico, attivando audit e processi di certificazione specifici. Per quanto riguarda i servizi, data la loro specificità, è in corso la definizione della metodologia più adeguata per analizzare tali impatti in modo che siano funzionali agli obiettivi di business.

Durante il 2022, non sono stati rilevati casi di non conformità con le normative o i codici di autoregolamentazione relativi agli impatti sulla salute e sulla sicurezza dei prodotti e servizi offerti.

La qualità e la sicurezza dei prodotti e dei servizi rimangono al centro dell'impegno di JAKALA. Il Gruppo presta particolare

attenzione alla qualità dei materiali, alla sicurezza nell'uso, a questioni etiche e alla conformità normativa. Continua inoltre a rafforzare le competenze tecniche interne per garantire una supervisione costante di tutte le fasi di progettazione, analisi, industrializzazione, sviluppo, pre-produzione e consegna, comprese quelle realizzate presso le sedi dei partner.

Questo approccio meticoloso assicura un'alta qualità nell'esecuzione dei processi a monte, contribuendo a minimizzare le potenziali non conformità nei prodotti e nei servizi. Prodotti e servizi sono ideati e realizzati sotto la guida di JAKALA, che richiede ai partner il rispetto delle normative locali e internazionali applicabili e dei requisiti prestazionali concordati con il cliente, che talvolta possono superare i parametri legislativi.

In conclusione, le tre direttive su cui si muove la strategia di acquisti di JAKALA, sono le seguenti:

- Supporto allo Sviluppo Economico Locale** Preferendo fornitori situati nelle vicinanze delle sue sedi principali, JAKALA ottimizza la logistica e riduce l'impatto ambientale legato al trasporto delle merci. Questa strategia non solo contribuisce alla riduzione dell'impronta di carbonio dell'azienda ma favorisce anche lo sviluppo economico delle comunità locali. Facilitando la creazione di posti di lavoro e supportando

l'economia locale, JAKALA rafforza la sua immagine come impresa responsabile e radicata nei territori in cui opera.

- Promozione dell'Etica e della Trasparenza** Diversificare i fornitori permette a JAKALA di selezionare quelli che adottano pratiche sostenibili e responsabili, contribuendo così a un impatto ambientale e sociale positivo. Oltre a questo, viene incoraggiata la concorrenza leale: utilizzando più fornitori, si promuove la concorrenza leale tra di loro, spingendo i fornitori a migliorare le proprie pratiche etiche. La diversificazione offre la possibilità a JAKALA di sostenere diverse economie locali, contribuendo alla crescita economica e al benessere delle comunità in cui questi fornitori operano.

- Mitigazione dei Rischi e Flessibilità Operativa** Ampliando il suo portafoglio di fornitori, JAKALA migliora la sua capacità di rispondere con flessibilità alle variazioni della domanda e ad altri cambiamenti del mercato. Questo aspetto è particolarmente critico in un ambiente globale caratterizzato da incertezze economiche e politiche. Avere una base di fornitori diversificata consente a JAKALA di reagire rapidamente e in modo più efficace a tali sfide, mantenendo la continuità operativa e soddisfacendo le esigenze dei clienti senza interruzioni.



## 6.5 JAKALA Solutions

Con una presenza consolidata nel mercato internazionale, JAKALA si distingue come un punto di riferimento per i clienti, grazie alla sua abilità nell'offrire prodotti e servizi di valore, combinando identità, esperienza, collaborazioni solide e un'incredibile versatilità nella creazione di progetti per aziende di ogni dimensione e settore. La Società supporta i clienti nella definizione delle loro strategie integrando tecnologie, analisi dei

dati e contenuti, fornendo tutti gli elementi essenziali per prendere decisioni che generano valore concreto e sostenibile nel tempo.

Il Gruppo si impegna attivamente nel promuovere una cultura di eccellenza e sicurezza dei prodotti e dei servizi, attraverso una costante collaborazione con i propri partner per selezionare i migliori materiali, tecnologie e soluzioni, sempre sotto il segno della sostenibilità economica, sociale ed ambientale. Particolare attenzione è dedicata alla protezione dell'ambiente, alla sensibilizzazione di clienti e consumatori riguardo le politiche e le problematiche ambientali, sia mediante progetti che utilizzano prodotti e servizi eco-compatibili, sia riducendo gli sprechi lungo tutta la filiera.

Un esempio concreto di queste iniziative è rappresentato dai programmi di fedeltà, nei quali JAKALA offre ai suoi clienti una sezione del catalogo interamente dedicata alla sostenibilità, arricchita da premi sia digitali che fisici, spesso creati utilizzando materiali e/o processi tramite filiere controllate ed incoraggiando l'adozione di comportamenti a basso impatto da parte del consumatore.

Il know-how e l'expertise del Gruppo è incentrato inoltre su dati, IA ed experience

da parte dei consumatori, e si impegna per avere un impatto che porti a risultati duraturi e significativi.

Nel progetto **Territori intelligenti**, ad esempio, Jakala ha confermato la capacità di accrescere l'attrattività di un territorio, grazie allo svolgersi di uno o più eventi in loco, approfondendo anche le modalità di realizzazione e gestione dell'evento in ottica di impatto ambientale. In particolare, sono state mappate sia le emissioni di CO<sub>2</sub> dirette dell'evento (provenienti da processi e operazioni interne) sia le emissioni indirette (derivanti dall'erogazione di servizi e dalla loro conseguente gestione) ed in base ai criteri individuati dall'Unione Europea è stato possibile quantificare l'impatto generato.

Con questi dati a disposizione la Pubblica Amministrazione può attuare una compensazione delle emissioni attraverso progetti socio-ambientali da sviluppare in loco, oppure grazie all'ottimizzazione del territorio sulla base di informazioni socio-demografiche è possibile identificare opportunità di sviluppo sostenibili, di riqualifica delle aree e dello strato sociale.

In ambito sanitario, il Gruppo fa leva sulle capability di location analytics ed artificial intelligence per migliorare la predittività dei modelli di programmazione a livello regionale e/o distrettuale.

**Altri risultati ottenuti dal progetto “Territorio Intelligente” sono:**

**Categorizzazione del territorio**

Collezione di insight utili sul territorio e sulla popolazione. Dashboard e report per un monitoraggio cadenzato che assicuri la creazione e la frequentazione di servizi di base adeguati per tutti i cittadini.

**Analisi dell'economia locale**

Identificazione del numero di persone per Punti di Interesse per favorire la permanenza di turisti e dei visitatori, alimentando l'economia locale e puntando a un'urbanizzazione inclusiva.

**Proiezioni di rischio**

Proiezioni di situazioni rischiose attraverso l'incrocio di dati georeferenziati come traffico, meteo e criminalità, in modo da evitare disastri prevedibili, aumentando la capacità di adattamento dei territori e la sicurezza urbana.

**Quantificare l'impatto ambientale**

Quantificazione dell'impatto ambientale determinato da un evento per bilanciare le emissioni di CO<sub>2</sub>.

**Monitoraggio delle categorie di servizi**

Mappa della distribuzione dei servizi e dei Punti di Interesse, nei periodi di maggior affluenza. Identificazione delle aree in cui collocare e ricollocare le attività e i servizi per il cittadino.

**Mappatura mobilità**

Prospetto delle esigenze di spostamento dei cittadini, delle necessità delle fasce più vulnerabili per fornire soluzioni di mobilità sostenibile e migliorare la viabilità e la sicurezza stradale.

Le partnership di JAKALA hanno rilevanza internazionale, infatti collabora con **Esri** per offrire ai propri clienti, servizi e soluzioni sempre più all'avanguardia basate sulla location intelligence in ottica data-centric, per rispondere alle esigenze dei clienti in maniera sostenibile, generando valore per tutto l'ecosistema.

il Gruppo ha inoltre partecipato alla **Conferenza Esri Italia 2023**, l'appuntamento sulle novità delle tecnologie di #GeographicInformationSystems quest'anno dedicato al tema "GeoDigital Twin per un Futuro Eco-Sostenibile". Durante il panel #DigitalTwin e #sostenibilità, Jakala ha raccontato come i dati territoriali siano un driver fondamentale per orientare il settore #RealEstate in ottica #ESG, attraverso strategie di sostenibilità a tutela dell'ambiente, regolamentando le responsabilità e guidando le scelte decisionali.

L'Università degli Studi di Milano ha inoltre scelto Jakala per il centenario dalla fondazione. Jakala ha supportato l'ateneo milanese nella realizzazione dell'identità visiva, dell'immagine coordinata, del mini-sito del centenario e collabora anche nell'ambito del progetto VUMM, il Museo Virtuale dell'Ateneo presentato durante l'evento di apertura delle celebrazioni del centenario.

L'attività, a stretto contatto con i clienti di tutto il mondo, definisce percorsi di crescita a partire da dati e informazioni preziose per garantire risultati misurabili e concreti, grazie all'approfondita conoscenza tecnologica e analitica, il Gruppo implementa soluzioni a lungo termine, integrate e di grande valore. L'obiettivo è ottenere risultati sempre misurabili e concreti attraverso soluzioni di activation basate sui dati, per creare valore tangibile e ottimizzare l'allocatione degli investimenti di marketing andando incontro alle esigenze dei clienti.

**JAKALA**

**Il centenario  
dell'Università  
degli Studi di Milano**

**UNIMI sceglie  
JAKALA**



Foto Marco Riva, su gentile concessione dell'Università di Milano.

# 07 Appendice

- Allegati tecnici
- Nota metodologica
- GRI Content Index
- Relazione società di Revisione

# 7.1 Allegati tecnici

## GRI 2-7 Dipendenti

Perimetro: Jakala Group

Numero totale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e genere	u.m.	2023			2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	1.611	1.155	2.766	987	781	1.768	604	506	1.110
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	60	63	123	5	31	36	3	27	30
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE)	n	1.671	1.218	2.889	992	812	1.804	607	533	1.140
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	1.489	1.018	2.507	889	705	1.594	526	448	974
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	59	60	119	4	29	33	1	24	25
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE)	n	1.548	1.078	2.626	893	734	1.627	527	472	999
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	122	137	259	98	76	174	80	58	138
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	1	3	4	1	2	3	14	10	24
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE)	n	123	140	263	99	78	177	94	68	162
Numero di dipendenti a ore non garantite (numero di persone / FTE)	n	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Numero totale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e area geografica	u.m.	2023			2022			2021		
		Italia	Altro	Totale	Italia	Altro	Totale	Italia	Altro	Totale
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	1.650	1.116	2.766	1.400	369	1.769	912	196	1.108
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	37	86	123	34	1	35	29	1	30
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE)	n	1.687	1.202	2.889	1.434	370	1.804	941	197	1.138
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	1.394	1.113	2.507	1.226	368	1.594	776	196	972
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	35	84	119	32	1	33	24	1	25
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE)	n	1.429	1.197	2.626	1.258	369	1.627	800	197	997
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	256	3	259	174	2	176	138	0	138
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	2	2	4	2	1	3	3	2	5
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE)	n	258	5	263	176	3	179	141	2	143
Numero di dipendenti a ore non garantite (numero di persone / FTE)	n	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		<b>Tempo</b>	<b>Genere</b>							
				<b>2023</b>			<b>2022</b>			<b>2021</b>
<b>Numero totale di dipendenti per genere</b>	<b>u.m.</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Personale con contratto di lavoro somministrato	n	1	4	5	2	7	9	4	5	9
Totale personale a payroll	n	1.671	1.218	2.889	992	812	1.804	607	533	1.140
Totale complessivo	n	1.672	1.222	2.894	994	819	1.813	611	538	1.149

## GRI 202-1 Rapporto tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale.

### Perimetro: Jakala S.p.A. S.B., Civitas, Maize

ANNO 2023 - Compenso totale annuo 2023 per il dipendente con la più alta RAL: 575.000€

Rapporto di RAL totale annua: 575.000 €/48.154 € = 11,94

RAL totale annua mediana per tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la RAL più elevata: 41.449,71 €

#### RAPPORTO ANNO 2023/2022

Tasso aumento RAL più alta= 575.000 € /575.000 € = 100% -> AUMENTO 0%

RAL totale annua mediana per tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la RAL più elevata: 48.154 €

ANNO 2022 - Compenso totale annuo 2022 per il dipendente con la più alta RAL: 575.000 €

Rapporto di RAL totale annua: 575.000 €/41.449,71 € = 13,87

Tasso aumento RAL media = 48.154 € /41.449,71 € = 16,17 %

Livello	u.m.	Media RAL		Minimi Tabellari	Rapporto RAL/Minimo Tab.	
		Uomini	Donne		Uomini	Donne
DIRIGENTI	€	107.166,73 €	115.600,00 €	54.460,00 €	1,97	2,12
QUADRI	€	63.091,95 €	73.170,97 €	38.757,88 €	1,63	1,89
IMP.LIV.1	€	43.662,59 €	44.358,90 €	32.354,28 €	1,35	1,37
IMP.LIV.2	€	34.970,38 €	34.656,31 €	28.956,76 €	1,21	1,20
IMP.LIV.3	€	31.144,01 €	27.790,13 €	25.664,38 €	1,21	1,08
IMP.LIV.4	€	24.432,60 €	25.879,31 €	23.280,46 €	1,05	1,11
IMP.LIV.5	€	23.428,59 €	23.574,30 €	21.727,02 €	1,08	1,09

## GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover

### Perimetro: Jakala Group

Dipendenti assunti e cessati durante l'anno per fascia d'età e genere

	u.m.	Tempo			Genere					
		2023			2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti assunti <30	n	137	140	277	190	135	325	93	67	160
Dipendenti assunti 30-50	n	160	95	255	142	89	231	77	53	130
Dipendenti assunti >50	n	17	4	21	10	3	13	4	5	9
Dipendenti cessati <30	n	62	44	106	95	46	141	39	48	87
Dipendenti cessati 30-50	n	98	66	164	82	63	145	71	38	109
Dipendenti cessati >50	n	12	3	15	4	4	8	5	3	8

Dipendenti assunti e cessati durante l'anno per genere

	u.m.	Tempo		Genere			
		2023		2022*		2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti assunti	n	314,00	239,00	342,00	227,00	174,00	125,00
Dipendenti cessati	n	172,00	113,00	181,00	113,00	115,00	89,00
<b>Totale Dipendenti netti</b>	<b>n</b>	<b>486,00</b>	<b>352,00</b>	<b>523,00</b>	<b>340,00</b>	<b>289,00</b>	<b>214,00</b>

\* I dati del 2022 sono stati corretti rispetto all'anno scorso, perchè le subsidiaries hanno fornito dati più dettagliati e precisi che hanno permesso di apportare alcuni affinamenti rispetto alla rendicontazione passata.



**Tasso di turnover per genere**

	u.m.	Tempo		Genere		2023		2022		2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Dipendenti assunti	n	314,00	239,00	342,00	227,00	174,00	125,00				
Dipendenti al 31 dicembre (turnover positivo)	n	1.671,00	1.218,00	992,00	812,00	524,00	489,00				
Tasso di turnover positivo	%	18,79	19,62	34,48	27,96	33,21	25,56				
Dipendenti cessati	n	171,00	114,00	181,00	113,00	115,00	89,00				
Dipendenti al 31 dicembre (turnover negativo)	n	1.671,00	1.218,00	992,00	812,00	524,00	489,00				
Tasso di turnover negativo	%	10,23	9,36	18,25	13,92	21,95	18,20				

**Tasso di turnover per fasce d'età**

	u.m.	Tempo			Età			2023			2022			2021		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dipendenti assunti	n	278,00	255,00	20,00	268,00	284,00	17,00	160,00	130,00	9,00						
Dipendenti al 31 dicembre (turnover positivo)	n	853,00	1.835,00	201,00	540,00	1.161,00	103,00	313,00	633,00	67,00						
Tasso di turnover positivo	%	32,59	13,90	9,95	49,63	24,46	16,50	51,12	20,54	13,43						
Dipendenti cessati	n	106,00	164,00	15,00	105,00	178,00	11,00	87,00	109,00	8,00						
Dipendenti al 31 dicembre (turnover negativo)	n	853,00	1.835,00	201,00	540,00	1.161,00	103,00	313,00	633,00	67,00						
Tasso di turnover negativo	%	12,43	8,94	7,46	19,44	15,33	10,68	27,80	17,22	11,94						

## GRI 401-2 2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato.

Perimetro: Jakala S.p.A S.B.

**Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato**

	2023	2022	2021
Assicurazione sulla vita	No	No	No
Assistenza sanitaria	Si	Si	Si
Copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità	Si	Si	Si
Congedo parentale	Si	Si	Si
Contributi pensionistici	Si	Si	Si
Partecipazione azionaria	Si	Si	Si
Altro	-	-	-

## GRI 401-3 Congedo parentale

### Perimetro: Jakala S.p.A. S.B.

\*dipendenti con figli di età inferiore 12 anni

#### Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale

		2023	2022	2021
Donne	n	84,00	84,00	57,00
Uomini	n	107,00	98,00	61,00
<b>Totale complessivo</b>		<b>191,00</b>	<b>182,00</b>	<b>118,00</b>

#### Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione, dopo aver usufruito del congedo parentale

		2023	2022	2021
Donne	n	64,00	43,00	29,00
Uomini	n	36,00	23,00	13,00
<b>Totale complessivo</b>		<b>100,00</b>	<b>66,00</b>	<b>42,00</b>

#### Tasso di rientro al lavoro in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

	u.m.	2023	2022	2021
Donne	%	100,00	89,58	87,88
Uomini	%	100,00	100,00	86,67
<b>Percentuale totale di rientro</b>	<b>%</b>	<b>100,00</b>	<b>92,96</b>	<b>87,50</b>

#### Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

SottoIndicatore	u.m.	2023	2022	2021
Donne	%	100,00	85,42	87,88
Uomini	%	100,00	86,96	86,67
<b>Percentuale totale di retention</b>	<b>%</b>	<b>100,00</b>	<b>85,92</b>	<b>87,50</b>

## GRI 401-3 Congedo parentale

### Perimetro: Gruppo

#### Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

		2023
Donne	n	83,00
Uomini	n	55,00
<b>Totale complessivo</b>		<b>138,00</b>

#### Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione, dopo aver usufruito del congedo parentale

		2023
Donne	n	81,00
Uomini	n	55,00
<b>Totale complessivo</b>		<b>136,00</b>

#### Tasso di rientro al lavoro in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

	u.m.	2023
Donne	%	100,00
Uomini	%	97,59
<b>Percentuale totale di rientro</b>	<b>%</b>	<b>98,55</b>

#### Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

SottoIndicatore	u.m.	2023
Donne	%	100,00
Uomini	%	96,39
<b>Percentuale totale di retention</b>	<b>%</b>	<b>97,83</b>

## GRI 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Perimetro: Jakala S.p.A S.B.

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	u.m.	Tempo	Età
		2023	2022
Ore di formazione in materia di salute e sicurezza	<b>h</b>	1.060,80	4.234,82
Ore totali di formazione	<b>h</b>	127.774,00	54.036,35
Percentuale di ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul totale	<b>%</b>	0,83	7,84

## GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Perimetro: Jakala S.p.A. S.B.

Indicatori relativi agli infortuni	u.m.	2023	2022	2021
Numero infortuni (esclusi in itinere)	<b>n</b>	0,00	1,00	0,00
Indice di gravità (giorni convenzionali perduti per infortunio ogni mille ore lavorate)	<b>gg/h</b>	0,00	0,00	0,00
Indice di frequenza (n° infortuni/ore totali lavorate/1.000.000)	<b>n/h</b>	0,00	0,00	0,00
Durata media infortuni in giorni	<b>gg</b>	0,00	3,00	0,00
Indice di improduttività (ore perdute per infortunio ogni mille lavorate)	<b>h</b>	0,00	0,02	0,00
Infortuni x 100 lavoratori	<b>%</b>	0,00	0,01	0,00

## GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente donne rispetto agli uomini

Perimetro: Jakala Group

Numero totale di ore di formazione non obbligatoria erogate ai dipendenti	u.m.	2023			2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	1.676,90	1.255,17	<b>2.932,07</b>	1.151,40	228,90	<b>1.380,30</b>	658,00	199,00	<b>857,00</b>
Quadri	n	15.125,95	7.816,70	<b>22.942,65</b>	5.756,45	2.939,80	<b>8.696,25</b>	4.031,00	2.572,00	<b>6.603,00</b>
Impiegati	n	62.315,80	41.356,47	<b>103.672,27</b>	28.395,00	17.754,63	<b>46.149,63</b>	14.202,00	12.470,00	<b>26.672,00</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>79.118,65</b>	<b>50.428,34</b>	<b>129.546,99</b>	<b>35.302,85</b>	<b>20.923,33</b>	<b>56.226,18</b>	<b>18.891,00</b>	<b>15.241,00</b>	<b>34.132,00</b>

Ore di formazione obbligatoria erogate ai dipendenti per tipologia di formazione	u.m.	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ambiente	n	62,5	101,0	<b>163,5</b>	-	-	-
Anticorruzione	n	614,5	225,5	<b>840,0</b>	35,2	33,4	<b>68,6</b>
Diritti Umani	n	78,2	152,6	<b>230,8</b>	-	-	-
Privacy	n	707,3	604,2	<b>1.311,5</b>	829,4	749,4	<b>1.578,8</b>
Salute e sicurezza	n	774,6	615,2	<b>1.389,8</b>	2.320,5	1.960,4	<b>4.281,0</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>2.237,1</b>	<b>1.698,5</b>	<b>3.935,6</b>	<b>3.185,1</b>	<b>2.743,2</b>	<b>5.928,4</b>

Ore medie di formazione erogate ai dipendenti	u.m.	2023		2022		2022	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	h/n	11,65	23,68	23,68	12,72	28,61	39,80
Quadri	h/n	34,85	30,06	30,06	24,91	38,39	39,57
Impiegati	h/n	57,01	45,70	45,70	26,38	29,65	26,93

## GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

### Perimetro: Jakala Group

Numero di dipendenti per categoria e genere	u.m.	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	144	53	197	67	16	83
Quadri	n	434	260	694	223	135	358
Impiegati	n	1.093	905	1.998	700	663	1.363
<b>Totale complessivo</b>	<b>n</b>	<b>1.671</b>	<b>1.218</b>	<b>2.889</b>	<b>990</b>	<b>814</b>	<b>1.804</b>

Percentuale di dipendenti per categoria e genere	u.m.	2023		2022	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	%	8,62	4,35	6,77	1,97
Quadri	%	25,97	21,35	22,53	16,58
Impiegati	%	65,41	74,30	70,71	81,45

Dirigenti per fascia d'età e genere	u.m.	2023		
		Uomini	Donne	Uomini
Età superiore ai 50 anni	n	37,00	15,00	52,00
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n	104,00	38,00	142,00
Età inferiore ai 30 anni	n	3,00	0,00	3,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>n</b>	<b>144,00</b>	<b>53,00</b>	<b>197,00</b>



Percentuale di dirigenti per fascia d'età e genere	u.m.	2023	
		Uomini	Donne
Età superiore ai 50 anni	%	25,69	28,30
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	72,22	71,70
Età inferiore ai 30 anni	%	2,08	0,00

Quadri per fascia d'età e genere	u.m.	2023		
		Uomini	Donne	Totale
Età superiore ai 50 anni	n	35,00	22,00	57,00
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n	367,00	220,00	587,00
Età inferiore ai 30 anni	n	32,00	18,00	50,00
<b>Totale complessivo</b>		<b>434,00</b>	<b>260,00</b>	<b>694,00</b>

Percentuale di Quadri per fascia d'età e genere	u.m.	2023		
		Uomini	Donne	Totale
Età superiore ai 50 anni	%	8,06	8,46	8,21
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	84,56	84,62	84,58
Età inferiore ai 30 anni	%	7,37	6,92	7,20

Impiegati per fascia d'età e genere	u.m.	2023		
		Uomini	Donne	Totale
Età superiore ai 50 anni	n	48,00	46,00	94,00
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n	610,00	485,00	1.095,00
Età inferiore ai 30 anni	n	435,00	374,00	809,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>n</b>	<b>1.093,00</b>	<b>905,00</b>	<b>1.998,00</b>

Percentuale di impiegati per fascia d'età e genere	u.m.	2023		
		Uomini	Donne	Totale
Età superiore ai 50 anni	%	4,39	5,08	4,70
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	55,81	53,59	54,80
Età inferiore ai 30 anni	%	39,80	41,33	40,49

## GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

Perimetro: Jakala Group

<b>Emissioni dirette di GHG (Scope 1)</b>	<b>u.m.</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Emissioni da gruppi elettrogeni	tCO <sub>2</sub> eq	0,00	0,00	0,00
Emissioni di CO <sub>2</sub> da Autotrazione - benzina verde	tCO <sub>2</sub> eq	122,73	53,56	15,00
Emissioni di CO <sub>2</sub> da Autotrazione - etanolo	tCO <sub>2</sub> eq	0,00	0,00	0,00
Emissioni di CO <sub>2</sub> da Autotrazione - gasolio	tCO <sub>2</sub> eq	357,43	271,48	265,00
Emissioni di CO <sub>2</sub> da Autotrazione - macchine elettriche	tCO <sub>2</sub> eq	4,00	0,95	0,00
Emissioni di CO <sub>2</sub> da gasolio per riscaldamento	tCO <sub>2</sub> eq	0,00	49,28	101,00
Emissioni di CO <sub>2</sub> da gpl per riscaldamento	tCO <sub>2</sub> eq	8,34	21,09	29,00
Emissioni di CO <sub>2</sub> da metano per riscaldamento	tCO <sub>2</sub> eq	65,02	89,12	145,00
Emissioni di CO <sub>2</sub> da trigenerazione	tCO <sub>2</sub> eq	0,00	0,00	0,00
Emissioni di GHG dirette (Scope 1)	tCO <sub>2</sub> eq	557,51	485,48	555,00
Totale emissioni di CO <sub>2</sub> da Autotrazione	tCO <sub>2</sub> eq	484,15	325,99	280,00
Totale emissioni di CO <sub>2</sub> da Riscaldamento	tCO <sub>2</sub> eq	73,35	159,49	275,00
<b>Emissioni di CO<sub>2</sub> di origine biogenica</b>	<b>u.m.</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Emissioni di CO <sub>2</sub> di origine biogenica	tCO <sub>2</sub> eq	2,23	1,84	1,16

## GRI 305-5 Riduzione delle emissioni GHG

<b>Riduzione e compensazione delle emissioni GHG</b>	<b>u.m.</b>	<b>2023</b>
Compensazione di CO <sub>2</sub> in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti	tCO <sub>2</sub> eq	1.192,60
Riduzione di Emissioni di CO <sub>2</sub> in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti Scope 1	tCO <sub>2</sub> eq	-72,48
Riduzione di Emissioni di CO <sub>2</sub> in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti Scope 2	tCO <sub>2</sub> eq	15,49
Riduzione di Emissioni di CO <sub>2</sub> in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti Scope 3	tCO <sub>2</sub> eq	15.390,00

## 7.2 Nota metodologica

Questa nota metodologica intende fornire una panoramica completa del processo di redazione del Bilancio di sostenibilità di JAKALA, evidenziando l'approccio adottato e l'importanza dell'introduzione ad un metodo di doppia materialità nell'analisi delle tematiche di sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo JAKALA, giunto alla quarta edizione, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo il 27 maggio 2023, redatto "in accordance" con gli standard di rendicontazione del Global Reporting Initiative (GRI) ed ha l'obiettivo di rendicontare le attività svolte durante il 2023. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, con i suoi 17 Sustainable Development Goals (SDGs), ha ispirato e guidato il lavoro del Gruppo, e i relativi SDGs sono indicati nei vari capitoli del documento. L'adesione a tali standard di rendicontazione è volontaria.

Il perimetro di rendicontazione include tutte le società appartenenti al Gruppo, ma per taluni aspetti - come ben dettagliato nel documento - non contempla i dati relativi alle unità operative estere ritenute poco impattanti (se rapportate al totale complessivo del Gruppo),

in ragione della loro incidenza in termini di fatturato, di dipendenti e, soprattutto, della tipologia di attività: trattasi infatti di società all'interno delle quali le attività svolte sono essenzialmente di tipo commerciale o interne al Gruppo stesso. Le società normalmente rientrano nel perimetro di rendicontazione e di disclosure a decorrere dalla data da cui viene acquisito il controllo.

Per meglio chiarire la terminologia utilizzata all'interno del Bilancio, nel presente documento per Capogruppo e/o Società si intende JAKALA S.p.A. S.B., sita in Italia, con sede legale a Milano e unità locali operative principali in Nichelino (TO), Montecassiano (MC), Roma, Roncade (TV) e Rende (CS). Per Gruppo JAKALA (il "Gruppo" e/o "JAKALA") si intende la Jakala S.p.A. S.B. e tutte le società da questa controllate direttamente ed indirettamente, in tutto il mondo, e consolidate integralmente al 31 Dicembre 2023, così come disposto nel bilancio consolidato a tale data. Eventuali limitazioni a tale perimetro sono opportunamente indicate all'interno del documento. Inoltre, nel GRI Content Index vengono indicate le ragioni di omissioni per ciascun indicatore.

Il periodo di rendicontazione preso in esame va dal 01 Gennaio al 31 Dicembre 2023.

In linea con la Direttiva della Commissione Europea sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD), che ha introdotto il principio della doppia materialità, JAKALA ha avviato una prima valutazione dei rischi e delle opportunità, al fine di integrare progressivamente nel processo di analisi di materialità anche la dimensione della financial materiality.

Per ottenere questa prospettiva d'impatto, è stata effettuata una specifica analisi interna - coinvolgendo il top management con un'expertise sulle performance finanziarie - allo scopo di valutare come e quanto una tematica possa influenzare la capacità dell'impresa di creare valore in termini di rischi e opportunità. Per maggiori dettagli, si prega di consultare il capitolo 2 del presente Bilancio.

In termini di controllo interno, l'analisi di materialità è stata sottoposta, in data 05.02.2023, ad esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Il Bilancio è stato redatto dalla funzione Sustainability & Corporate Affairs (Sustainability, Intellectual Properties, Corporate Affairs and Internal Audit), con il coinvolgimento di tutte le strutture aziendali responsabili degli ambiti rilevanti, che, nel quadro di un processo di miglioramento della rendicontazione di sostenibilità, hanno fornito dati ed informazioni attraverso una piattaforma informatica dedicata, volta a garantire la tracciabilità dei dati stessi. Le informazioni contenute nel Bilancio, ove indicato, sono confrontate con quelle relative agli anni precedenti. Le differenze nella metodologia di rendicontazione rispetto ai precedenti Bilanci di Sostenibilità sono il risultato dell'evoluzione e del miglioramento dei metodi e dei processi adottati. Inoltre, sempre nell'ambito del perfezionamento della rendicontazione di sostenibilità, al fine di garantire al meglio l'attendibilità dei dati si è cercato di ridurre al minimo l'uso di stime. Nel caso in cui siano state necessarie, tali stime sono state adeguatamente segnalate e basate sulle migliori metodologie disponibili.

In termini di controllo esterno il Bilancio è stato sottoposto a giudizio di conformità ("limited assurance engagement") secondo i

criteri indicati dal "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI – Global Reporting Initiative, da parte di KPMG S.p.A., che si esprime con apposita "Relazione della Società di Revisione Indipendente su bilancio di sostenibilità" riportata di seguito nel documento. Tale esame non si estende alle informazioni relative alla materialità finanziaria che sono indicate nel paragrafo "Analisi di materialità". Successivamente il Bilancio verrà pubblicato sul sito internet aziendale, al fine di renderlo disponibile in maniera trasparente a tutti gli Stakeholder.

L'impegno di JAKALA è volto a continuare a migliorare i processi di reporting e di coinvolgimento attivo degli Stakeholder, per adottare strategie che minimizzino i rischi e massimizzino le opportunità legate alla sostenibilità e rafforzare l'impegno del Gruppo verso gli stakeholder attraverso una maggiore trasparenza e responsabilità.

Per ulteriori informazioni sul Bilancio di Sostenibilità o per fornire feedback, vi invitiamo a contattarci all'indirizzo email: [sustainability@jakala.com](mailto:sustainability@jakala.com).

Gruppo JAKALA



## 7.3 GRI Content Index

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
2-1	Dettagli organizzativi	pag. 8, 9	
2-2	Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione	pag. 7, 147, 148	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatto del referente	pag. 147, 148	
2-4	Rielaborazione delle informazioni	pag. 91, 133, 134, 135	
2-5	Assurance esterna	pag. 154, 155	
2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	pag. 14, 15, 123	
2-7	Dipendenti	pag. 72, 73, 89, 133, 134	Perimetro: Gruppo JAKALA
2-8	Lavoratori non dipendenti	pag. 74	
2-9	Struttura e composizione della governance	pag. 10, 11	
2-10	Nomina e selezione del più alto organi di governo	pag. 10,11	
2-11	Presidente del più alto organo di governo	pag. 11	
2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	pag. 46, 47	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	pag. 47	
2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	pag. 47	
2-15	Conflitto d'interessi	pag. 67	
2-16	Comunicazione delle criticità	pag. 67, 128	
2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	pag. 7 QRCode	
2-18	Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo	pag. 10, 11	Non Applicabile: La Società non è soggetta ad alcun obbligo di valutazione
2-19	Politiche di renumerazione	pag. 48	
2-20	Processo di determinazione della remunerazione	pag. 83	
2-21	Rapporto annuale di retribuzione totale	pag. 135	Perimetro: Gruppo JAKALA

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	pag.57	
2-23	Politiche aziendali	pag.57	
2-24	Attuazione delle politiche aziendali	pag.57	
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	pag. 66, 67	
2-26	Meccanismi per chiedere consigli e sollevare preoccupazioni	pag. 66	
2-27	Conformità con le leggi e i regolamenti	pag. 67, 97, 128	
2-28	Associazioni di categoria	pag. 25	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	da pag.22 a pag. 25	
2-30	Contrattazione collettiva	pag. 83	
3-1	Processo per l'identificazione dei temi materiali	da pag. 26 a pag. 36	
3-2	Lista di temi materiali	da pag. 26 a pag. 36	
3-3	Gestione dei temi materiali	da pag. 26 a pag. 36	
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	pag. 42	
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	pag. 67	
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	pag. 47, 81	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	pag. 67	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Pag. 12, 13, 14	
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	pag. 98, 99	
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	pag. 67	
207-1	Approccio alla fiscalità	pag. 67, 68	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	da pag.17 a pag. 21 e pag. 69	
3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 50	
3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 56	

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	pag.56, da pag. 58 a pag. 65	
413-2	Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali	pag.56, da pag. 58 a pag. 65	
417-3	Episodi di non conformità in materia di comunicazioni di marketing	pag. 128	
204-1	Porzione di spesa su fornitori locali	pag. 14, 15, 123, 124	
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	da pag. 123 a pag. 128	
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	pag. 111 e da pag. 123 a pag. 128	
414-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali	da pag. 123 a pag. 128	
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi.	pag. 128	
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	pag. 128	
417-1	Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	pag. 128	
417-2	Episodi di non conformità in merito alle informazioni e all'etichettatura di prodotti e servizi	pag. 128	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 94, 95	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pag. 94	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	pag. 95	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 95	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 81, 95	Perimetro: JAKALA SpA SB e Seri System Printing Srl
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pag. 95	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pag. 94, 95	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 95	
403-9	Infortuni sul lavoro	pag. 141	Perimetro: JAKALA SpA SB, Seri System Printing Srl e JAKALA Civitas SpA

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
403-10	Malattie professionali	pag. 95	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	pag. 77, 136, 137	Perimetro: Gruppo JAKALA escluso Gruppo FFW, Gruppo JAKALA France Sas e Roibox SIA
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	pag.84, 138	Perimetro: JAKALA SpA SB
401-3	Congedo parentale	pag. 92	Perimetro: Gruppo JAKALA
202-1	Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	pag. 135	Perimetro: JAKALA SpA SB, Seri System Printing Srl, JAKALA Civitas SpA, Maize Srl
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	pag. 90, 91	Perimetro: Gruppo JAKALA
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	pag. 92	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	pag. 67	
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	da pag.79 a pag. 82 e pag.141, 142, 143	Perimetro: Gruppo JAKALA
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	da pag.79 a pag. 82	Perimetro: Gruppo JAKALA
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	pag. 83	Informazione non completa: i dati si riferiscono a 2.205 dipendenti su 2.889 totali
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi legati ai rifiuti	pag. 110	Rendicontate le sedi di Nichelino (TO), Carignano (TO); Montecassiano (MC)
306-2	Gestione degli impatti significativi legati ai rifiuti	pag. 110	Rendicontate le sedi di Nichelino (TO), Carignano (TO); Montecassiano (MC)
306-3	Rifiuti prodotti	pag. 110	Rendicontate le sedi di Nichelino (TO), Carignano (TO); Montecassiano (MC)
306-4	Rifiuti non destinati allo smaltimento		Dato non rendicontato in quanto non disponibile
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento		Dato non rendicontato in quanto non disponibile
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	da pag. 101 a pag. 103	Perimetro: Gruppo JAKALA
302-3	Intensità energetica	pag. 101	Perimetro: Gruppo JAKALA
302-4	Riduzione del consumo di energia	pag. 103	Perimetro: Gruppo JAKALA
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	pag. 111	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	pag. 111	
303-5	Consumo di acqua	pag. 111	



GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	pag. 104, 108, 146	Perimetro: Gruppo JAKALA
305-2	Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	pag. 105	Perimetro: Gruppo JAKALA
305-4	Intensità delle emissioni GHG	pag. 104	Perimetro: Gruppo JAKALA
305-5	Riduzione delle emissioni GHG	da pag. 107 a pag. 109 e pag. 146	Perimetro: Gruppo JAKALA

# 7.4 Relazione società di Revisione



KPMG S.p.A.  
 Revisione e organizzazione contabile  
 Corso Vittorio Emanuele II, 48  
 10123 TORINO TO  
 Telefono +39 011 8395144  
 Email it-fmaudit@kpmg.it  
 PEC kpmgspe@pec.kpmg.it

## Relazione della società di revisione indipendente sul bilancio di sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della Jakala S.p.A. Società Benefit

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") del bilancio di sostenibilità del Gruppo Jakala (di seguito anche il "Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

### Responsabilità degli Amministratori per il bilancio di sostenibilità

Gli Amministratori della Jakala S.p.A. Società Benefit sono responsabili per la redazione del bilancio di sostenibilità in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI – Global Reporting Initiative ("GRI Standards").

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

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

### Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code) emesso dall'International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'International Standard on Quality Management 1 (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.



Jakala S.p.A. Società Benefit  
 Relazione della società di revisione  
 31 dicembre 2023

## Responsabilità della società di revisione

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

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel bilancio di sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "1.2 Valore economico generato e distribuito" del bilancio di sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel bilancio di sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Jakala S.p.A. Società Benefit e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del bilancio di sostenibilità.

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

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

KPMG S.p.A. è un'entità di diritto italiano. Il nostro studio è la parte del sistema KPMG a livello internazionale, formato da KPMG member firms. KPMG member firms are not affiliated with each other.

Andrea Sini Roggero  
 Dirigente Responsabile  
 Caterina Costa & Associati S.p.A.  
 Luca Sforza & Associati S.p.A.  
 Massimo Pignatelli Sforza Pignatelli  
 Nicola Sforza Sforza Pignatelli  
 Tommaso Sforza Pignatelli

MEMBERSHIP NUMBER  
 CHINA 410001  
 HONG KONG 410002  
 INDIA 410003  
 ITALY 410004  
 JAPAN 410005  
 KOREA 410006  
 MEXICO 410007  
 POLAND 410008  
 PORTUGAL 410009  
 RUSSIA 410010  
 SINGAPORE 410011  
 SWITZERLAND 410012  
 U.S.A. 410013  
 U.K. 410014



**Jakala S.p.A. Società Benefit**  
Relazione della società di revisione  
31 dicembre 2023

#### **Conclusioni**

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il bilancio di sostenibilità del Gruppo Jakala relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards.

#### **Altri aspetti**

I dati comparativi presentati nel bilancio di sostenibilità in relazione all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sono stati sottoposti a verifica.

Torino, 31 luglio 2024

KPMG S.p.A.

Riccardo Donadeo  
Socio

# JAKALA

◆ TOGETHER TO GET THERE

Questo rapporto è stato progettato da **Bysted**, una società del gruppo JAKALA