



JAKALA'S SUSTAINABILITY WAY

Bilancio di Sostenibilità 2022



Indice

Lettera agli Stakeholder – pag. 3

Il contributo agli SDGs – pag. 4

#WeareJAKALA – pag. 5

#01 *Better, Together. – pag. 6*

#02 *JAKALA Corporate Governance – pag. 14*

#03 *Responsabilità, etica e trasparenza – pag. 32*

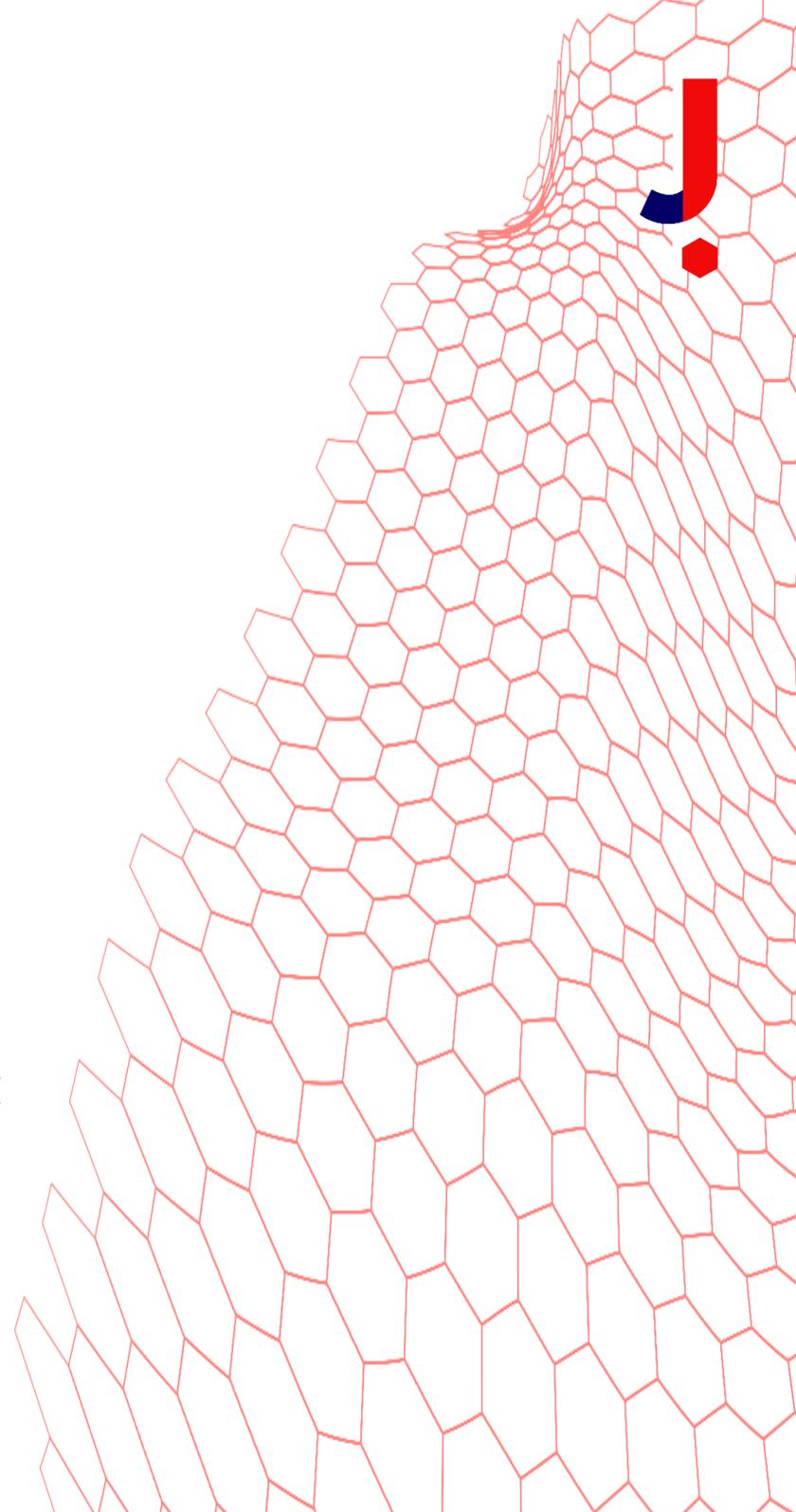
#04 *People – pag. 55*

#05 *Pianeta, clima e biodiversità – pag. 81*

#06 *Partner, prodotti e servizi – pag. 94*

#07 *Collaborazione, coinvolgimento e azione – pag. 111*

#08 *Appendice – pag. 119*



Lettera agli Stakeholder

"Cari Stakeholder,

in questo nuovo anno, desideriamo innanzitutto esprimere la nostra gratitudine per il vostro costante supporto: insieme abbiamo affrontato una serie di sfide e colto innumerevoli opportunità che hanno portato beneficio sia a JAKALA sia alle comunità nelle quali il Gruppo opera.

Con il 2022 si chiude un triennio denso di avvenimenti positivi, che ha visto innanzitutto la Capogruppo JAKALA S.p.A. diventare Società Benefit. Inoltre, sempre nell'ottica di una maggiore responsabilità sociale, abbiamo definito il primo piano pluriennale ESG, ottenuto la *Gold Medal Ecovadis* e monitorato il nostro impatto tramite lo scoring BIA, a ulteriore testimonianza di come il Gruppo JAKALA fissi obiettivi che si traducono in azioni concrete.

Il Gruppo JAKALA è attivo – e continuerà ad esserlo – nel promuovere una cultura della sostenibilità trovando nei Dieci Principi del *Global Compact* e negli *SDGs* definiti dalle Nazioni Unite nel 2015, una base solida su cui costruire le proprie fondamenta.

Fieri del percorso appena conclusosi, guardando al futuro abbiamo, fissato obiettivi ancora più sfidati, a cominciare da questa edizione del Bilancio di Sostenibilità, sulla quale per la prima volta è stata effettuata una attività di *assurance*.

Matteo de Brabant
Founder & Chairman

Continueremo, inoltre, a mettere al centro le nostre Persone, considerate non come mere componenti di business, ma come individui con bisogni, valori e desideri propri.

Nel corso dell'anno, abbiamo rafforzato le nostre politiche sulle Persone e continuato ad implementare un sistema di formazione e sviluppo professionale per i Jakaler affinché siano dotati delle competenze e delle conoscenze necessarie per adattarsi alle sfide future.

La cultura della sostenibilità passa anche dalla catena di approvvigionamento: per questo motivo, JAKALA seleziona fornitori che condividono i valori del Gruppo e che adottano pratiche di produzione sostenibili.

Il Gruppo, inoltre, assume l'impegno di una reale riduzione delle emissioni, che inizialmente avrà riguardo alle due fonti legate alla logistica ed agli spostamenti delle Persone, per poi raggiungere l'ambizioso obiettivo di una riduzione delle emissioni lungo l'intera catena del valore.

Nulla di tutto ciò che è stato fatto sarebbe stato possibile senza il Vostro sostegno e impegno costante ed è per questo che Vi chiediamo di continuare a lavorare al nostro fianco per creare un impatto positivo duraturo.

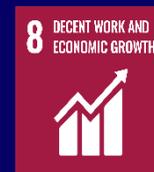
Insieme possiamo fare la differenza.
Together to get there!"

Stefano Pedron
Chief Executive Officer



Il Gruppo JAKALA ha deciso di dare il proprio contributo al raggiungimento dei Sustainable Development Goals: nel declinare i suoi impegni anche come Società Benefit, l'azienda ha scelto di collegare le sue azioni con gli SDGs più affini al core business e alle linee di azione strategica.

TOGETHER TO GET THERE



#WeareJAKALA

Questa edizione del Bilancio di Sostenibilità rappresenta contemporaneamente la fine e l'inizio di un percorso da parte del Gruppo JAKALA nel testimoniare il proprio impegno nel grande mondo della sostenibilità.

Si chiude un triennio di grande impegno, che ha visto la Capogruppo JAKALA S.p.A. diventare Società Benefit, la definizione del primo piano pluriennale ESG, il raggiungimento della Gold medal Ecovadis e dello scoring BIA che consentirebbero la certificazione B Corp, oltre ad una miriade di altre evoluzioni. Nel contempo, si apre una nuova strada nel parlare di sostenibilità, a partire dall'assurance di questo Bilancio, per continuare con la sfida per la compliance alle nuove normative che come uno tsunami stanno travolgendo il modo di comunicare, per terminare - ma ci sarebbe ancora tanto da dire - con gli obiettivi per i prossimi esercizi in merito alle risorse umane, al cambiamento climatico, alla qualità messa a disposizione dei clienti, eccetera.

Capitale Naturale

- **50** tonCO₂eq/people (-38% vs. 2021)*
- **208** tonCO₂eq/milioni€ (-28% vs. 2021)*
- **8%+** energia risparmiata
- Certificazione ISO 14064-1 per JAKALA S.p.A. S.B.
- **85%+** Sedi aziendali certificate ISO 14001:2015**

Capitale Produttivo

- **32+** milioni € di prodotti acquistati con almeno il 90% di materiale sostenibile
- **1,5+** milioni di pezzi acquistati secondo politiche responsabili e sostenibili***
- **80%+** Società del Gruppo certificate ISO 9001:2015****

Capitale Finanziario

- **445** milioni € Valore economico generato (46%+ vs. 2021)
- **404** milioni € Valore economico distribuito (40%+ vs. 2021)
- **219** mila € Erogazioni alla collettività

Capitale Intellettuale

- **60.800** ore di formazione nel Gruppo JAKALA
- **31** ore di formazione pro-capite
- **85%+** Sedi aziendali certificate ISO 27001:2013**
- **4** milioni € per R&S

Capitale Umano

- **1.807** persone in JAKALA
- **36** età media
- **36,91%+** di persone in JAKALA
- **55%+** popolazione femminile
- **85%+** Sedi aziendali certificate ISO 45001:2018**

Capitale Relazionale

- **34** Società del Gruppo in 16 Paesi
- **2.151** fornitori attivi
- Certificazione ISO 37001:2016 per JAKALA S.p.A. S.B.
- Punteggio rating di legalità 

*Market based.

**Dato calcolato sul numero di dipendenti impiegato da JAKALA S.p.A. S.B.

***BCI Better Cotton Initiative.

****Dato calcolato sul numero di dipendenti impiegato dal Gruppo JAKALA.

#01 BETTER, TOGETHER.

pag. 7

23 anni di JAKALA / Una crescita continua

pag. 11

JAKALA behavior / I valori del Gruppo

pag. 13

JAKALA'S Sustainability way

Contributo SDGs



12.6: Incoraggiare le imprese, in particolare le grandi aziende multinazionali, ad adottare pratiche sostenibili e ad integrare le informazioni sulla sostenibilità nei loro resoconti annuali.

12.8: Entro il 2030, accertarsi che tutte le persone, in ogni parte del mondo, abbiano le informazioni rilevanti e la giusta consapevolezza dello sviluppo sostenibile e di uno stile di vita in armonia con la natura.



Il Gruppo in numeri

16 Paesi	58 Uffici	1.807 Dipendenti Gruppo
434.250 € * Fatturato	162.808 € * Gross margin	52.969 € * Ebitda
145.854 € * Ricavi Esteri	11.292 € * Utile netto	13.343 € * Investimenti

*Espresso in euro migliaia.

23 ANNI DI JAKALA / Una crescita continua

Fondata nel 2000 da Matteo de Brabant, JAKALA ha percorso un cammino di sviluppo ed innovazione sorprende fino a diventare oggi uno dei principali player nel mercato internazionale. Questo successo è stato possibile grazie alla formula vincente del Gruppo, basata su un equilibrato mix tra centralità delle persone, visione strategica fornita dall'analisi dei dati, un range rinnovato e integrato di servizi e un costante focus nel saper generare risultati tangibili e misurabili.

Nel 2021, il fondo di investimento privato Ardian ha acquisito una partecipazione di maggioranza in JAKALA, accelerandone ulteriormente il percorso di crescita ed oggi il Gruppo opera in più di 30 paesi in tutto il mondo e impiega oltre 1.800 persone.

Il pay-off di JAKALA: un ecosistema integrato di talenti diversi e soluzioni aziendali innovative, che si uniscono per creare valore per le organizzazioni, le persone e la società. In stretta collaborazione con i clienti, JAKALA lavora per scoprire nuove opportunità, potenziare il processo decisionale e consentire una crescita sostenibile, generando così un impatto positivo per tutti i suoi Stakeholder.

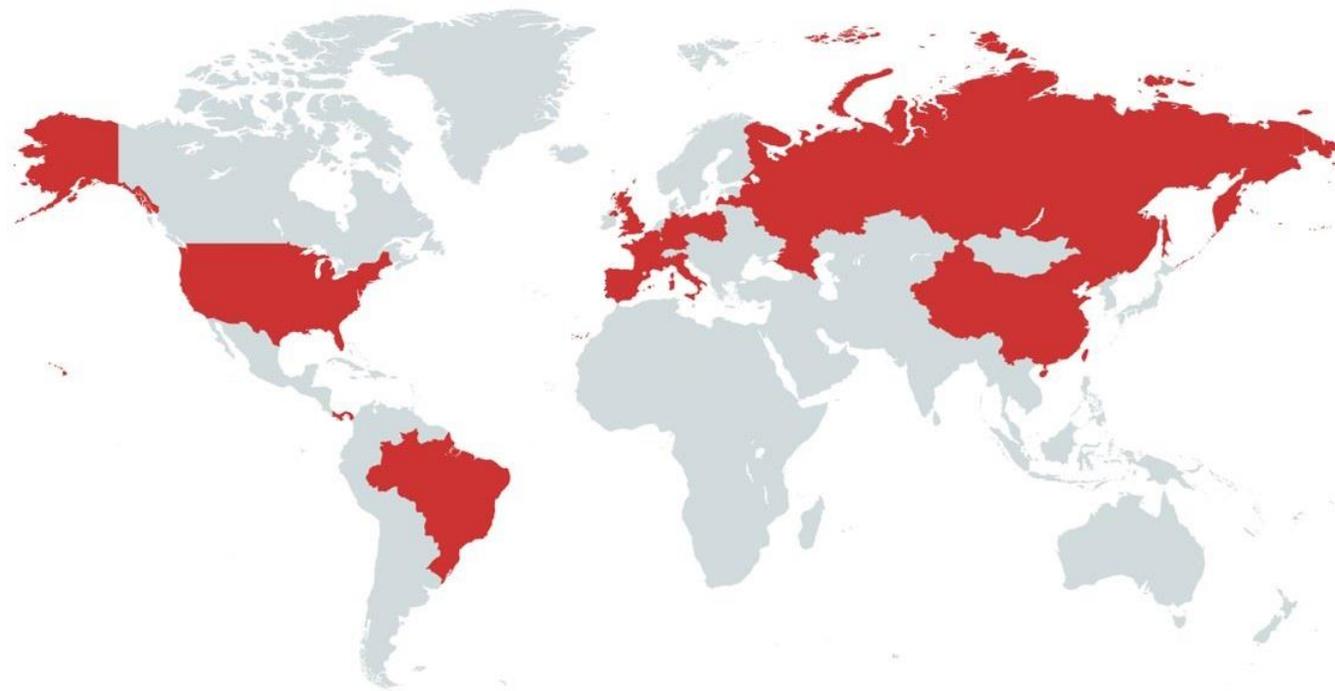


“As individuals, we are strong, but as a team, we grow stronger, together.”

Una realtà nata in Italia, cresciuta nel mondo: gli ultimi dati del 2022 parlano di un fatturato generato per circa il 33,59% all'estero e l'obiettivo dichiarato del Gruppo è di ribaltare le proporzioni attuali Italia/Estero entro i prossimi tre anni.

La struttura organizzativa del Gruppo JAKALA al 31 dicembre 2022 è costituita da 34 società dislocate in 16 Paesi, controllate dalla JAKALA S.p.A. Società Benefit con sede centrale in Italia - che ne garantisce la direzione ed il coordinamento a livello globale: all'interno di ogni singolo Paese le società operano come entità separate e indipendenti nell'ambito del proprio contesto giurisdizionale.

JAKALA NEL MONDO



Italia, Spagna, Germania, Polonia, Portogallo (*branch*), Lussemburgo, Lettonia, Francia, Russia, Gran Bretagna, Svizzera, Brasile, U.S.A. Cina, Taiwan, Hong Kong.

#Growth

Gruppo
JAKALA
34 società,
16 Paesi.



Dal 2019, con il progetto "Mellerio-Velasca - MeVe", l'headquarter di JAKALA S.p.A. S.B. ha sede presso il prestigioso Palazzo Mellerio con affaccio su Piazza Velasca, a Milano in Corso di Porta Romana, 15. Il progetto MeVe ha riletto gli spazi del building alla luce delle esigenze di funzionalità contemporanee, reinterpretando i caratteri storici dell'edificio. Questa sede interpreta con un linguaggio architettonico la storia di JAKALA, un Gruppo nato dall'integrazione di diverse culture ed esperienze.

Sempre con riferimento al territorio italiano, la presenza di JAKALA S.p.A. S.B. è cresciuta in modo capillare e ad oggi sono oltre una decina le unità operative della Capogruppo, registrando peraltro un maggiore incremento degli insediamenti nel Sud Italia con le sedi di Rende, Napoli e Bari in coworking.

Nell'anno di rendicontazione diversi sono stati poi i cambiamenti. Il Gruppo JAKALA, infatti, si è esteso non solo in Italia, ma ha consolidato la propria presenza in Spagna, in Francia e nel mercato del Far East.

Nello specifico, JAKALA ha siglato una partnership strategica con il Gruppo H-FARM ed ha acquisito la business unit H-FARM Consultancy, costituita dalle divisioni Innovation (Maize S.r.l. e la controllata Maize Talent S.r.l.), Digital Marketing (HDM S.r.l.) ed Enabling Solutions (HES S.r.l.), con lo scopo di arricchire il proprio portfolio di soluzioni innovative.

Ed ancora, JAKALA ha acquisito una quota minoritaria pari al 23% della francese Clever Age per continuare a crescere in Europa e ampliare il suo ecosistema di servizi e-commerce.

Come accennato, inoltre, ha rafforzato la sua posizione sul mercato spagnolo e, dopo l'acquisizione di B-Mind nel 2021, ha acquisito

l'intero capitale di Biko 2006 S.L., eccellenza nello sviluppo di interfacce digitali.

In Oriente, il Gruppo JAKALA ha costituito una nuova legal entity a Taiwan - Jakala Marketing Technology Co. Ltd. - a completamento della struttura organizzativa della divisione Loyalty&Engagement già avviata nel 2021, rilanciando con una nuova sfida per il 2022: rafforzare la presenza del Gruppo JAKALA sul versante Advisory&Martech. È nata così ad ottobre 2022 la Jakala Shanghai Consultancy Co. Ltd. per offrire servizi di consulenza e digital marketing, oltre ad una piattaforma di marketplace e touchpoint con strumenti di geolocalizzazione.

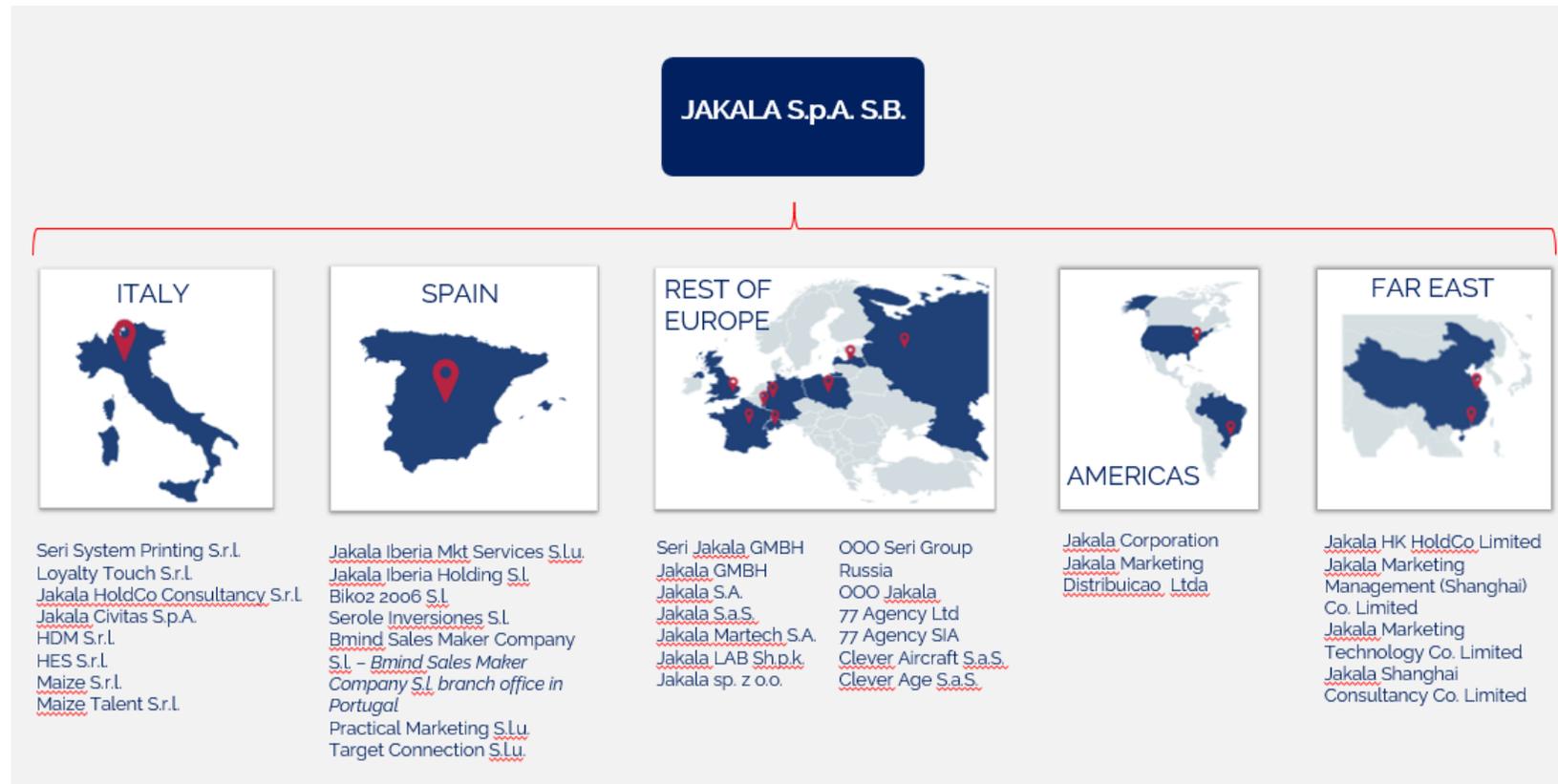
#Internazionalizzazione
JAKALA ha consolidato la sua presenza in Europa e nel Far East.



Inquadra il QRcode e scopri l'headquarter di Milano!

Infine, sempre nel 2022, JAKALA ha costituito una nuova società, JAKALA Civitas S.p.A., per affrontare il mercato della Pubblica Amministrazione sia locale che centrale in termini di nuove iniziative (dal PNRR ai fondi europei, ai progetti di innovazione e digitalizzazione, e così via) partendo dalle attività nel settore tech (compresa la gestione dati ed analisi) e della consulenza aziendale in campo digital.

GRUPPOGRAMMA GRUPPO JAKALA AL 31 DICEMBRE 2022



JAKALA BEHAVIOR / I valori del Gruppo

Il Gruppo JAKALA è un ecosistema integrato di talenti diversi e di soluzioni aziendali innovative che si uniscono per creare valore per le organizzazioni, le persone e la società.

Da sempre l'obiettivo del Gruppo JAKALA è quello di ottenere risultati concreti e misurabili, con un approccio basato sui dati, sostenuto da una formula vincente di strategia, innovazione, trasformazione tecnologica, coinvolgimento e attivazione, che è la pietra miliare del lavoro in JAKALA, e per la quale tutti i Jakaler si impegnano con grande cura a sviluppare soluzioni uniche, efficaci e personalizzate per ogni cliente.

Il Gruppo JAKALA si impegna quotidianamente a creare un cambiamento positivo e duraturo nei settori e nelle comunità servite dai suoi servizi attraverso l'innovazione e la creazione di valore, il tutto in un ambiente di lavoro più sostenibile ed inclusivo.

#TOGETHER TO GET THERE

Questo è lo spirito che guida il Gruppo JAKALA e tutte le sue persone, il suo tratto distintivo.



EMBRACE DATE

JAKALA è un'azienda da sempre data-oriented: questo approccio ha permesso nel tempo di accedere a una grande quantità di informazioni, che a loro volta consentono di fare valutazioni, previsioni e infine prendere le decisioni migliori per i clienti.

Un mix vincente che combina dati di qualità, capacità professionale e creatività per sviluppare intuizioni di business che generano miglioramenti reali per i clienti.



MAKE IT COUNT

JAKALA è focalizzata su ciò che conta: l'obiettivo è creare un valore reale e misurabile in tutto ciò che viene fatto.

Il lavoro di tutti i Jakaler è condotto con entusiasmo, perseveranza, innovazione e iniziativa.

Lo sforzo è quello di creare un impatto positivo e risultati duraturi, trasformando i problemi in soluzioni e i discorsi in azioni.



GROW TOGETHER

I Jakaler sono persone forti, ma come squadra si cresce e si diventa ancora più forti, insieme.

Con i clienti vengono coltivate partnership a lungo termine, condividendo i successi e la loro continua evoluzione.

In JAKALA viene data priorità al benessere dei dipendenti, sostenendo attivamente le loro esigenze e sviluppando il profilo personale e professionale.



DELIVER OUR BEST

L'impegno incessante e la determinazione sono stati la forza trainante del successo del Gruppo.

JAKALA abbraccia l'integrità e l'apertura in tutto ciò che viene fatto. La passione è alla base del suo approccio: questo spinge tutte le sue persone ad eccellere continuamente e ispira gioia durante il viaggio.



JAKALA'S Sustainability way

JAKALA orienta le proprie strategie verso un modello di business sostenibile, capace di sostenere la crescita economica del Gruppo, facendo propri i fondamentali dell'essere una Società dual-purpose, integrando così obiettivi di natura economica e reddituale con aspetti sociali e ambientali che vengono perseguiti attraverso la condivisione del valore generato (sostenibilità economica), la crescita personale (sostenibilità sociale) ed il rispetto per l'ecosistema (sostenibilità ambientale).

Essere Società Benefit è l'ulteriore dimostrazione dell'impegno concreto per l'innovazione sostenibile. La sostenibilità deve essere parte fondamentale del lavoro quotidiano, la strada maestra per garantire una possibilità di futuro alla Società, alle persone che collaborano ogni giorno con il Gruppo ed al pianeta.

Partendo da questo assunto, il modello scelto da JAKALA è quello di trasformare le proprie visioni in progetti concreti, in attività visibili e misurabili, in momenti di successo e soddisfazione per tutti gli Stakeholder.

In questo senso, la scelta fatta nel 2021 di diventare Società Benefit, ovvero acquisire una forma giuridica in grado di riconoscere e proteggere nel lungo periodo i principi ed i valori su cui il Gruppo vuole costruire il proprio percorso di crescita sostenibile, è un tassello, una forte dichiarazione di responsabilità a conseguire le proprie finalità sociali.

L'impegno può essere concreto solo se riesce a coinvolgere tutti gli Stakeholder; i fornitori, nella gestione di una supply chain sostenibile e rispettosa dei diritti umani e dell'ambiente; i clienti, nel proporre soluzioni per la creazione di valore nel lungo periodo; i collaboratori, fornendo loro benessere ed opportunità di crescita personale; l'ambiente che ci circonda, con lo sviluppo di materiali – prodotti – processi con sempre minor impatto; la comunità, nell'intento di diventare punto di riferimento per le istanze del territorio.



**“Società Benefit”
scopri la definizione
con i Jakaler:
inquadra il QRcode!**

#Dual-purpose

Integrare obiettivi di natura economica e reddituale con aspetti sociali e ambientali.



#02 JAKALA CORPORATE GOVERNANCE

pag. 15

La Governance del Gruppo JAKALA

pag. 21

Relazione con gli Stakeholder

pag. 24

I rischi affrontati dal Gruppo JAKALA

Rischi ambientali

Cyber security e Data Protection

Attracting & Retention Talents

Sustainable Supply Chain

pag. 30

Politica fiscale in JAKALA

Contributo SDGs

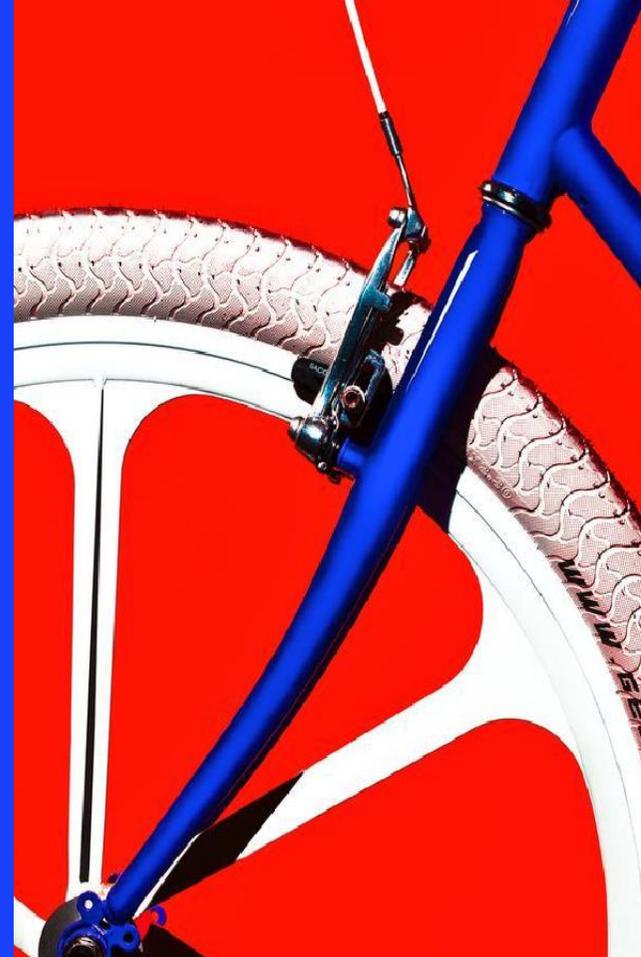


5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

16.4: Entro il 2030, ridurre in maniera significativa il finanziamento illecito e il traffico di armi, potenziare il recupero e la restituzione dei beni rubati e combattere tutte le forme di crimine organizzato.

16.7: Garantire un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.

16.10: Garantire un pubblico accesso all'informazione e proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali.



A handwritten signature in white ink, located in the bottom right corner of the page.

La Governance del Gruppo JAKALA

La struttura di governance di JAKALA è assicurata dall'implementazione di best practices nazionali ed internazionali, da una puntuale definizione dei flussi informativi tra gli organi sociali, oltre che da una definizione efficiente del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

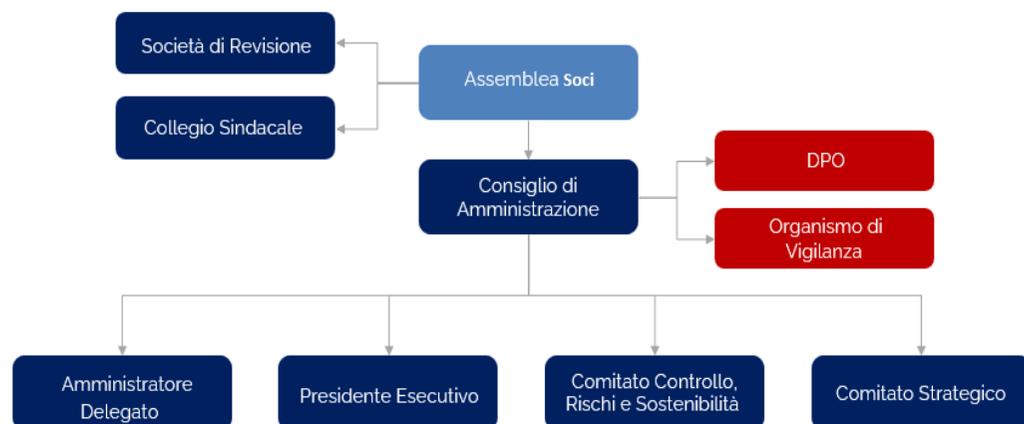
L'attuale modello di governo societario di JAKALA S.p.A. S.B. è conforme al sistema di amministrazione e controllo tradizionale, ai sensi degli artt. 2380-bis e seguenti del Codice Civile.

Esso è articolato in due organi nominati dall'Assemblea dei Soci, ovvero il Consiglio di Amministrazione, titolare dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, e il Collegio Sindacale, con funzione di vigilanza sull'amministrazione e sull'osservanza della legge e dello Statuto sociale.

Al **Consiglio di Amministrazione ("CDA")** compete in via esclusiva la gestione amministrativa e strategica della Società per il conseguimento dell'oggetto sociale; svolge la propria attività, oltre che direttamente e collegialmente, mediante delega di parte delle proprie funzioni al Presidente e all'Amministratore Delegato nei limiti consentiti dalla legge e dallo Statuto.

Altri manager dispongono poi di poteri di firma singola e/o abbinata a seconda della tipologia di operazione e del valore della stessa, secondo un sistema di deleghe e procure strutturato in ragione delle effettive responsabilità, al fine di rendere maggiormente efficienti ed efficaci i processi aziendali.

MODELLO CORPORATE GOVERNANCE JAKALA S.p.A. S.B.



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il CDA è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021 con mandato per tre esercizi, in scadenza con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Composizione: 9 membri, compreso il Presidente, di cui 1 donna. Età media di 45 anni. Nel secondo semestre 2022, sono stati revocati due consiglieri per giusta causa e nominati due nuovi membri con mandato di pari durata al CDA attualmente in carica. Info sul sito internet di Jakala: www.jakala.com, sezione "About Us/Sustainability".

Riunioni: 9 sedute verbalizzate, tasso di partecipazione del 72%.

Indipendenza: non sono presenti membri indipendenti secondo i criteri previsti dal Codice di Corporate Governance.

Esecutivi: Presidente e Amministratore Delegato, destinatari di deleghe gestionali.

Incarichi rilevanti: non si rilevano incarichi rilevanti in capo ai consiglieri tali da pregiudicare la loro attività in JAKALA.

Competenze: tutti i consiglieri possiedono una significativa esperienza su tematiche economiche, sociali, ambientali e dei rischi, ognuno con una specifica area di prevalenza. Nel dettaglio, il Presidente e l'Amministratore Delegato vantano un'esperienza di oltre 20 anni nel settore di riferimento.

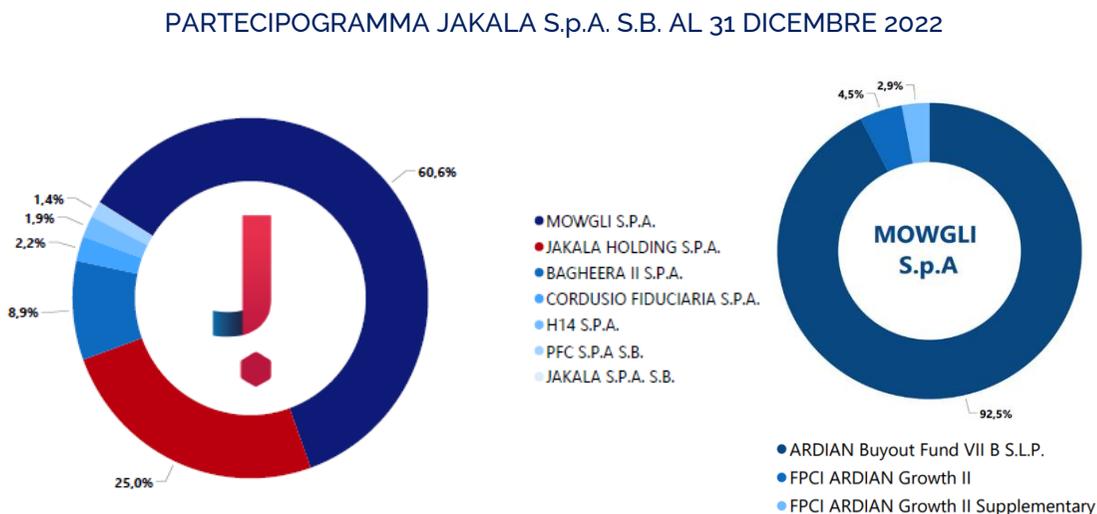
Il CDA ricopre un ruolo centrale nella definizione delle politiche e delle strategie di sostenibilità del Gruppo JAKALA, nell'identificazione di obiettivi annuali e di lungo termine condivisi fra divisioni business e subsidiaries e nella verifica dei relativi risultati, che vengono anche presentati all'Assemblea dei Soci.

All'interno del Consiglio di Amministrazione è stato costituito il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ("CCRS")** con funzioni propositive e consultive in ambito ESG e non solo, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina promosso dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate istituito presso Borsa Italiana S.p.A. L'adesione di JAKALA S.p.A. S.B. alle raccomandazioni del predetto Codice avviene su base volontaria e nessun obbligo sovrviene a JAKALA nel rispettarne le indicazioni.

L'Assemblea è l'organo deliberativo dei Soci. Sono di competenza dell'Assemblea le materie previste dalla legge – quali la delibera sul bilancio d'esercizio, nomina e revoca dei Consiglieri, del Presidente, dei componenti del Collegio Sindacale e dei relativi compensi -, fatta salva l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione della competenza a deliberare su specifiche materie individuate puntualmente dallo Statuto. I membri del Consiglio di Amministrazione sono designati dagli Shareholder di JAKALA S.p.A. S.B., secondo quanto previsto dalle disposizioni statutarie: 5 membri vengono designati dalla maggioranza dei Soci titolari di azioni di categoria "A", 3 membri dalla maggioranza dei Soci titolari di azioni "B" e il restante componente secondo le maggioranze previste dalla legge.

Al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, nonché fondatore di JAKALA, il Consiglio ha attribuito un ruolo centrale nella gestione dell'organizzazione e nella definizione delle strategie aziendali in condivisione con l'Amministratore Delegato, conferendo agli stessi ampie deleghe di potere per la definizione di accordi e progetti di primaria rilevanza per il Gruppo JAKALA, oltre alla rappresentanza sociale.

Al **Collegio Sindacale** compete la funzione di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare,



sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società. Partecipa alle riunioni del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e gestisce flussi informativi formalizzati con la Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza e il Dipartimento Internal Audit & Risk Management.

La **Società di Revisione** è 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. ha altresì adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, del quale si dirà in maniera più approfondita successivamente. In ogni caso, si evidenzia sin da ora la presenza **dell'Organismo di Vigilanza ("OdV")**, organo collegiale nominato dal CDA, composto da 3 membri (due professioniste con competenze in ambito legale ed un membro interno responsabile del Risk Management) e deputato a vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei suoi principi ispiratori.

COMITATO STRATEGICO e STAKEHOLDER

Le attività di informativa e confronto con gli Stakeholder sono propedeutiche alla realizzazione degli obiettivi aziendali, in linea con le indicazioni del Codice di Corporate Governance che affida all'organo di amministrazione il compito di promuovere, nelle forme più opportune, il dialogo con gli azionisti e gli altri stakeholder rilevanti per la società (articolo 1, principio IV).

JAKALA, partendo dalla consapevolezza che le relazioni con gli azionisti e gli altri Stakeholder sono parte integrante di una gestione responsabile e sostenibile del business e sono fondamentali nel processo di creazione di valore nel medio e lungo periodo, ha intrapreso già da anni un percorso di trasparenza volto a rafforzare il processo di dialogo e coinvolgimento dei propri interlocutori.

Nell'ottica di perseguire tali finalità, JAKALA S.p.A. S.B. ha ritenuto opportuno dotarsi fin dagli anni passati di un comitato individuato dal CDA, il **Comitato Strategico**, all'interno del quale azionisti, consiglieri, dipendenti e collaboratori trovano un punto di incontro per la definizione della corretta gestione aziendale. Il mandato conferito ai membri del Comitato Strategico è scaduto con l'approvazione del bilancio d'esercizio 2021 e il CDA, chiamato a rinnovarlo, ha deliberato in favore di una nuova struttura "dinamica" del medesimo, disponendo l'associazione della nomina in funzione del ruolo aziendale. Secondo questo nuovo schema, i membri del Comitato Strategico sono i manager della cosiddetta "C-Suite", ovvero i Chief Level responsabili delle aree funzionali a diretto riporto dell'Amministratore Delegato. Essi rappresentano il livello più elevato di responsabilità manageriale nell'organizzazione aziendale essendo anche direttamente responsabili della performance delle divisioni di cui sono a capo. Resta invariata la mission del Comitato, il quale mantiene la sua funzione consultiva e propositiva nei confronti dell'Organo amministrativo, ancorché non abbia poteri deliberativi. Il Comitato si riunisce con cadenza mensile.

Sono presenti, infine, diversi **Comitati Operativi**, con ruoli che vanno dalla selezione dell'offerta (**Retail Offering Committee**), ai temi specifici di ogni Divisione (**Comitato Loyalty&Engagement** e **Advisory&Martech**), alla continuità operativa in materia di servizi e infrastrutture tecnologiche (**Business Continuity Steering Committee** e **Comitato Security & Compliance**).

Questi ulteriori comitati, pur essendo essenziali per lo svolgimento delle diverse attività di business di JAKALA, non sono formalmente individuati dal Consiglio di Amministrazione; i componenti degli stessi sono individuati in funzione del ruolo aziendale.

#Relazioni

Il rapporto con gli Stakeholder è parte integrante di una gestione responsabile e sostenibile del business.

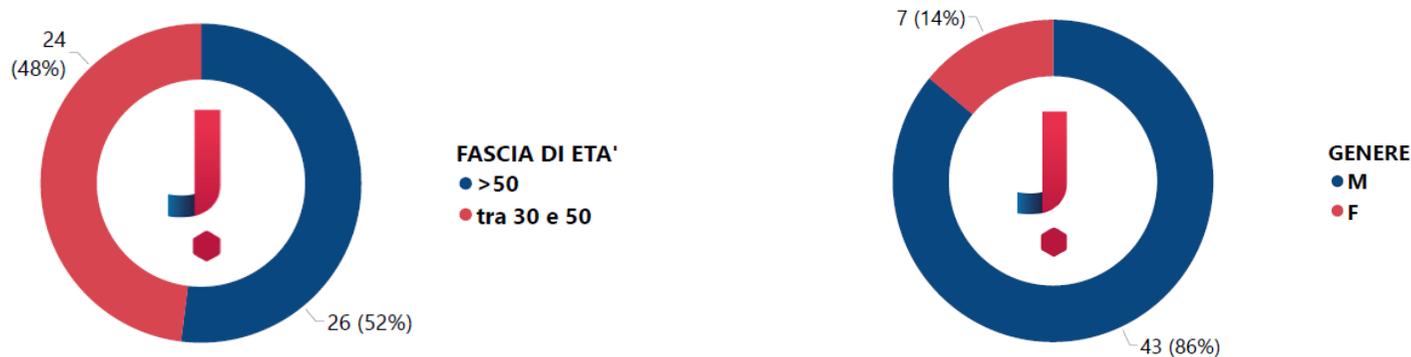
La Capogruppo esercita attività di direzione e coordinamento nei confronti delle società controllate italiane ed estere, fornendo assistenza nella gestione del governo societario.

Il governo societario ed il modello organizzativo – da intendersi complessivamente quale insieme delle regole e metodologie di pianificazione, gestione e controllo necessarie al funzionamento della società - adottati nelle varie subsidiaries vengono definiti in accordo con le normative localmente applicabili, funzionalmente alle strategie di business ed in base alle valutazioni effettuate dal management in termini di rischi-opportunità.

Pur tenendo conto delle peculiarità di ciascun Paese, il modello di governo societario generalmente adottato

prevede organi collegiali a maggioranza locale e coordinamento centralizzato, con poteri operativi ad uno o più amministratori e/o procuratori, oltre ad un network di partner locali che supportano le singole legal entities nella gestione degli aspetti di compliance. Questa struttura organizzativa di Gruppo, sia dal punto di vista del business che dal punto di vista della sostenibilità, concorre ad incrementare il rapporto di fiducia trasparente tra le società, il mercato e gli Stakeholder secondo le specifiche dinamiche dei Paesi in cui opera: si garantisce infatti un ampio grado di autonomia alle subsidiaries, le quali percepiscono con maggior efficacia il sentiment e le necessità degli interlocutori locali, mantenendo in ogni caso una visione ed un indirizzo strategico di Gruppo.

COMPONENTI ORGANI DI GOVERNO DELLE SUBSIDIARIES AL 31 DICEMBRE 2022



Al termine dell'esercizio 2022, sono 50 i membri complessivi degli organi di governo delle subsidiaries italiane ed estere del Gruppo JAKALA. Si precisa che il numero totale viene espresso in termini assoluti poiché alcuni membri ricoprono più di una carica all'interno del Gruppo. Tra questi, prendendo in considerazione i rapporti intrattenuti con le diverse realtà di JAKALA, 11 sono membri indipendenti.

La sostenibilità è punto fermo della struttura organizzativa e di corporate governance del Gruppo JAKALA: resta infatti invariato il ruolo del **B Team** all'interno di JAKALA, al quale prendono parte il Presidente e due consiglieri membri del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, nonché il Global Chief People Officer, il Corporate Communication Manager e il Chief of Staff.

Altro membro del B Team è il **Responsabile di Impatto**: questa figura, formalizzata nel 2021 con nomina consigliere a seguito della decisione di diventare Società Benefit, ha la funzione ed il compito di perseguire le finalità di beneficio comune.

Il B Team ha funzioni consultive e propositive, identifica e segnala aree e progetti di interesse sociale ed ambientale: è quindi un team dedicato alla sostenibilità a 360° e permette non solo di raggiungere gli obiettivi desiderati, ma anche di mantenerli nel tempo.

Agisce con una prospettiva indipendente e imparziale per promuovere le attività di sostenibilità, ne monitora gli impatti, definisce le azioni prioritarie per il raggiungimento degli obiettivi prefissati e le modalità per rafforzare lo status raggiunto, contribuisce allo sviluppo di nuovi progetti di sostenibilità, verificando che la comunicazione sia allineata alle finalità e allo Statuto sociale.

È importante sottolineare come ogni soggetto che prende parte al B Team ha il compito – da un lato – di agevolare il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano d'Impatto, ciascuno per le proprie competenze e la propria area e – dall'altro lato – di creare degli **"Ambasciatori"** che possano sensibilizzare sui temi sociali e ambientali le aree in cui operano, proponendo eventuali iniziative di sostenibilità coerentemente con le strategie del Gruppo.



**B Corp e
Società
Benefit:
facciamo
chiarezza.
Inquadra il
QRcode!**



#Ambasciatori

Il contributo dei Jakaler è importante: dalle loro idee nascono progetti di socialità, inclusività e sostenibilità.

Come anticipato, istituito in prima nomina il 18 dicembre 2020, il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità**, ha il compito di supportare con un'adeguata attività istruttoria, di natura propositiva e consultiva, le valutazioni e le decisioni del CDA relative al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni a carattere finanziario e non, incluso il Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, il CDA ha ritenuto che istituire un comitato specifico, quale il CCRS, fosse la soluzione migliore per poter avere – da un lato – una informativa puntuale e tempestiva in merito alle attività svolte dal Gruppo ed ai risultati conseguiti e – dall'altro lato – poter direttamente indirizzare i processi al fine di massimizzarne gli impatti positivi.

Il CCSR, unitamente all'Amministratore Delegato, incontra trimestralmente la funzione interna responsabile del coordinamento delle attività attinenti alla sostenibilità e, a sua volta, relaziona con periodicità trimestrale al Consiglio di Amministrazione.

Annualmente, il CCSR rivede – unitamente alla predetta funzione – l'ESG Masterplan (il piano di lungo periodo) che viene anche sottoposto all'attenzione dei principali Stakeholder interni.

Con specifico riferimento ad alcune tematiche in materia di risorse umane, quale – ad esempio – l'incidenza del turnover, che vengono ritenute particolarmente rilevanti in termini di velocità di analisi e di applicazione di interventi a riduzione del rischio, il CDA richiede un aggiornamento mensile (nel corso della riunione del Comitato Strategico) al fine di poter effettuare analisi tempestive.

Nell'ambito del progetto di revisione della reportistica aziendale - che andrà a regime nel corso del 2023 -, un adeguato spazio verrà riservato anche alle informazioni di sostenibilità, con l'obiettivo di standardizzare i flussi informativi e renderli disponibili non solo al CDA, ma anche agli Stakeholder interni.

COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITA'

Funzione: supervisione di processi, analisi di iniziative e attività con l'obiettivo di presidiare l'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile lungo la catena del valore nei confronti di tutti gli Stakeholder. Attività di coordinamento e supervisione del CCRS rispetto agli obiettivi previsti dall'ESG Masterplan.

Composizione: 3 consiglieri non esecutivi – nessuno indipendente in ragione dell'attuale composizione del CDA – con mandato fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023. Nel 2022, la composizione del Comitato ha subito delle variazioni a seguito dei cambiamenti avvenuti all'interno dell'organo consiliare di cui in precedenza (uno dei consiglieri revocati era altresì membro del CCRS): il CDA del 25 novembre 2022 ha provveduto all'integrazione nominando un consigliere non esecutivo.

Presidenza: elezione interna al Comitato. Nominata presidente la componente più giovane del CDA, consigliera non esecutiva e non indipendente.

Competenze: tutti i membri del CCRS sono dotati di un'adeguata competenza nei settori di attività in cui opera JAKALA, funzionale a valutare i relativi rischi, oltre ad una ampia conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria.

Attività: 4 riunioni di cui 3 verbalizzate con la partecipazione del Collegio Sindacale e del Chief Audit & Risk Officer. Tasso di partecipazione pari al 53,57 %. durata media delle riunioni: 1 ora e 6 minuti circa.

Relazione con gli Stakeholder

In JAKALA la relazione con i propri Stakeholder è un elemento fondante dell'attività: stabilire e mantenere un confronto stabile e duraturo è indispensabile per la creazione di valore condiviso e di lungo periodo.

JAKALA ha costruito nel tempo un rapporto di confronto e coinvolgimento con tutti i propri Stakeholder, basato su trasparenza e fiducia reciproca, al fine di ascoltarne le aspettative e le priorità, comprenderne il punto di vista, le esigenze e le aree di possibile intervento in termini di rischi-opportunità.

Il dialogo con gli Stakeholder è un momento di incontro e di scambio: gli output di questo rapporto rendono effettiva la responsabilità che il Gruppo ha nei confronti dei diversi interlocutori con i quali si relaziona nei diversi contesti sociali in cui opera.

Dipendenti

Fornitori

Istituzioni

Azionisti

JAKALA
TOGETHER TO GET THERE

Comunità

Clienti

In questo contesto, JAKALA presta particolare attenzione a tutti i portatori di interessi che sono – anche solo potenzialmente – esposti ad un maggiore rischio o vulnerabilità. Rientrano in questa categoria tutti i lavoratori, sia dipendenti che collaboratori, nonché la catena di fornitura, dove per localizzazione o specifica tipologia di settore di attività ci sia un rischio maggiore.

JAKALA e tutte le sue persone hanno costruito una rete relazionale solida, attraverso diverse iniziative e con modalità differenti, come incontri, eventi istituzionali, workshop, iniziative di collaborazione e di formazione.

STAKEHOLDER	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
Azionisti	Assemblea azionisti	Bimestrale
	Reporting periodico	Mensile
	Dialogo diretto continuativo	-
	Sito web istituzionale	-
	Meeting dedicati legati al percorso di sostenibilità	Trimestrali
Dipendenti	Survey interne	Trimestrali
	Dialogo costante con la Direzione HR	-
	Processo di performance management	Annuale
	Newsletter interne su eventi e sostenibilità	Mensili
	Attività di formazione stili di leadership in base a HR rank	Annuale
	Area corporate su intranet aziendale	-
Clienti	Programma on-boarding e inserimento nuovo risorse	Mensile
	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, partner commerciali	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	Settimanale
Istituzioni	Interviste con i vertici aziendali	Occasionalmente
	Eventi e collaborazioni con enti pubblici	Bimensili
	Partecipazione ad eventi e collaborazioni con associazioni	Mensili
	Eventi, workshop e collaborazioni con Università ed istituti di ricerca	Mensili
Comunità	Supporto con competenze ad iniziative di tipo sociale	Mensili
	Collaborazioni con enti no profit	Mensili
	Eventi con associazioni / comitati sportivi	Quadrimestrale

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.

I rischi affrontati dal Gruppo JAKALA

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi di JAKALA è costituito da un insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, valutazione, controllo e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi prefissati; compiti, questi, esercitati dal Consiglio di Amministrazione, anche mediante il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, e con il supporto della funzione interna di Risk Management.

In considerazione del business model del Gruppo, è stata adottata una classificazione dei rischi con la previsione di categorie specifiche (esterni, operativi, finanziari e strategici) e la mappatura periodica dei rischi emergenti.

Rischi esterni

- Concorrenza
- Regolamentare / Normativo
- Nuove Tecnologie
- Comportamento d'acquisto del consumatore
- Eventi naturali
- Contesto politico e macroeconomico

Rischi operativi

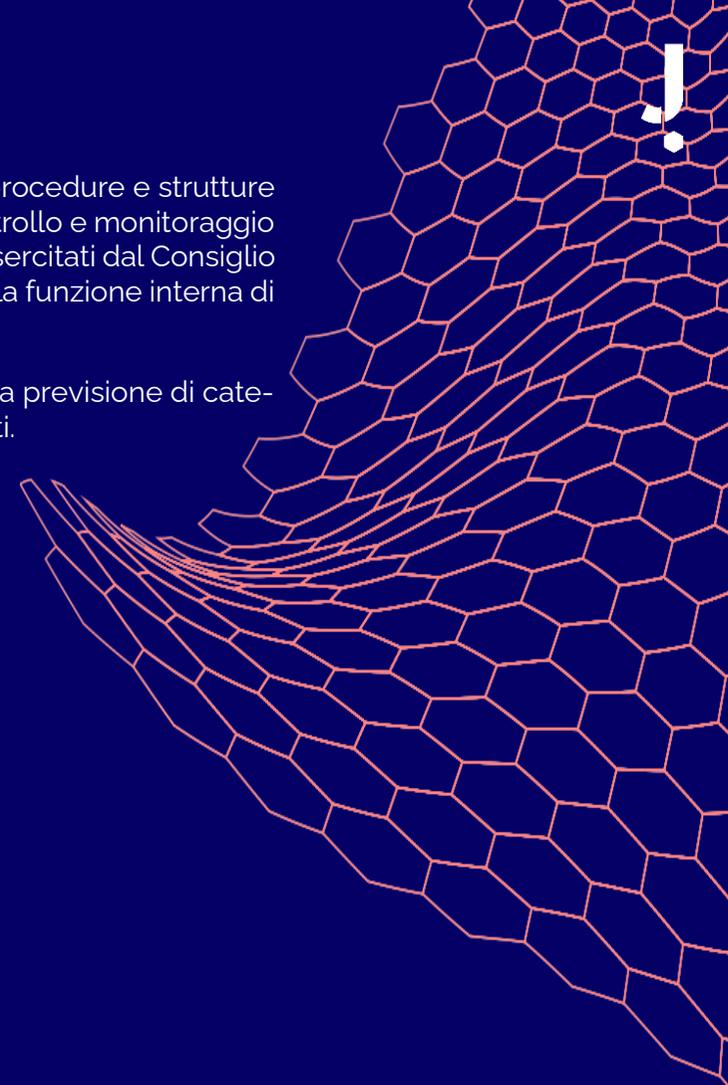
- Risorse Umane
- Salute e sicurezza
- Legale
- Intellectual Property
- Ambiente
- Supply Chain
- Processi e procedure
- Prodotto
- Atti illeciti interni
- Atti illeciti esterni
- Continuità
- Reporting / Compliance
- Cyber / Data Protection

Rischi finanziari

- Tasso di interesse
- Cambio
- Credito
- Liquidità
- Eventi naturali
- Contesto politico e macroeconomico

Rischi strategici

- Definizione strategia
- Attuazione strategia
- Reputazionale & CSR



#EnterpriseRiskManagement

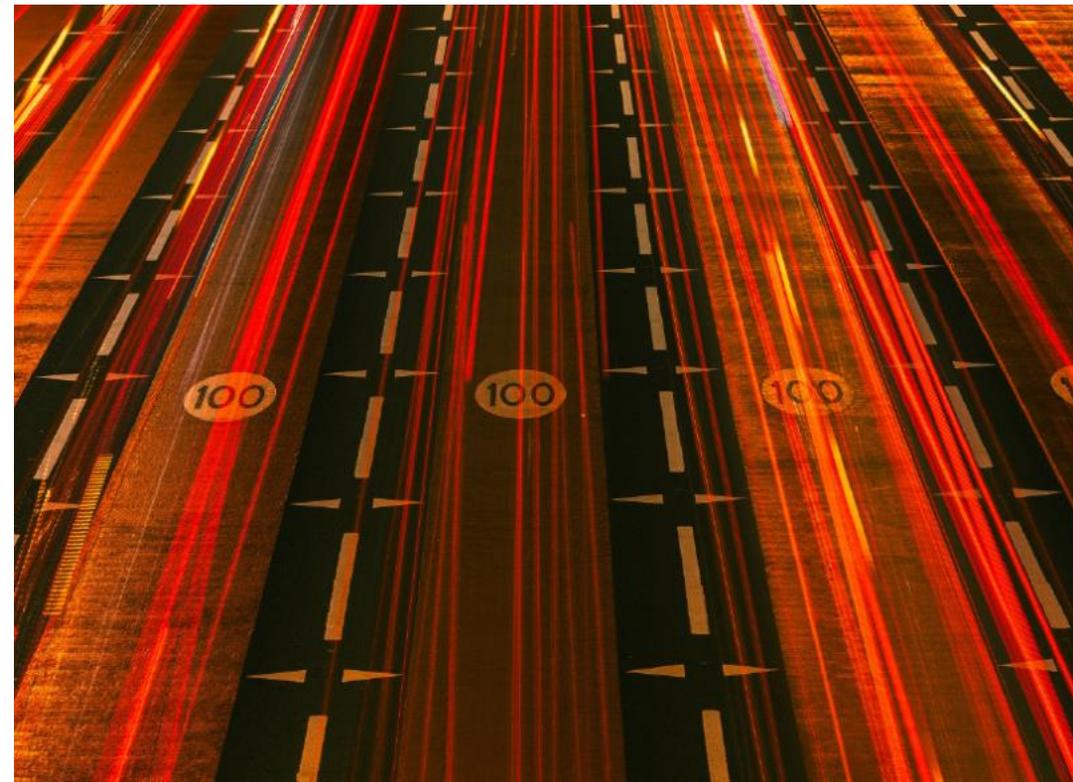
Nel 2022 JAKALA ha ottimizzato il modello ERM esistente al fine di allinearli al piano strategico del Gruppo e alle best practice del settore.

I rischi sono definiti in riferimento a tutto il Gruppo JAKALA e per tutte le strutture interessate nei processi di gestione e di monitoraggio. L'adozione di uno schema comune ne facilita la mappatura e la rappresentazione organica, agevolando così l'identificazione di quelli che impattano i processi di Gruppo e dei ruoli delle unità organizzative coinvolte nella loro gestione.

Nel corso del 2022 è stato ottimizzato il modello di **Enterprise Risk Management** ("ERM") esistente e la relativa metodologia, con l'obiettivo – tra gli altri – di definire un piano di evoluzione del processo stesso in linea con le best practice del settore e con il piano strategico del Gruppo JAKALA. L'attività si è svolta attraverso i seguenti principali interventi:

- rivalutazione dell'impatto economico mediante l'introduzione della valorizzazione del danno reputazionale e da procedimenti penali;
- semplificazione della scala di probabilità;
- revisione del risk mapping secondo la classificazione suesposta;
- rivalutazione dell'idoneità del presidio.

Il Gruppo, nel quadro delle evidenze dell'analisi di materialità esposta successivamente ed alla cui lettura si rimanda per ulteriori e più complete considerazioni, ha approfondito la natura ed il livello di rischio compatibili con i propri obiettivi strategici, includendo in questa valutazione tutti i rischi che possono assumere maggior rilievo nell'ottica della sostenibilità nel medio e lungo periodo.



Rischi Ambientali

Il Gruppo pone particolare attenzione agli aspetti ambientali ed ai rischi correlati sia nello svolgimento delle proprie attività che di quelle dei suoi partner, essendo gli impatti più significativi quelli di natura indiretta.

In generale, nell'ambito dei rischi ambientali, il Gruppo definisce regole, processi e attività di controllo per gestire anche gli eventuali rischi provenienti dai propri fornitori, tramite l'adozione del Codice Etico e del Codice di Condotta dei Fornitori, contenenti disposizioni il cui rispetto viene verificato anche tramite audit svolti con il supporto di soggetti terzi specializzati.

Per quanto attiene, invece, agli impatti ambientali diretti, il Gruppo mette in atto numerose iniziative volte a favorirne la minimizzazione attraverso l'adozione di una politica ambientale, l'implementazione di un sistema di gestione ambientale, la definizione di iniziative volte alla riduzione dei consumi energetici e, attraverso il coinvolgimento e la sensibilizzazione dei propri dipendenti e collaboratori, alla riduzione del consumo di carta, toner e l'incentivazione alla raccolta differenziata dei rifiuti. JAKALA S.p.A. S.B. è certificata ISO 14001:2018 per 5 sedi, pari ad una copertura del 85% del totale dipendenti della Società. Il sistema di gestione ambientale è stato certificato anche per JAKALA Civitas S.p.A. e Seri System Printing S.r.l.

Ciò premesso, il Gruppo ha avviato un percorso di valutazione degli effetti che i cambiamenti climatici e la transizione energetica potrebbero avere sulle attività secondo varie dinamiche.

I rischi fisici di natura estrema riguardano principalmente l'indisponibilità, più o meno prolungata, delle sedi e/o delle infrastrutture in outsourcing (comprese quelle dei fornitori), inclusi costi di ripristino, disagi per i clienti, eccetera.

Il mutamento cronico delle condizioni climatiche espone, invece, a rischi diversi quali, ad esempio, maggiori consumi di energia elettrica dovuti ad estati sempre più calde, parzialmente compensati da minori costi di riscaldamento per inverni più miti. Anche lo scenario climatico di transizione ha un impatto con diversi scenari, verosimilmente richiedendo investimenti in sostenibilità (ad esempio, nel mondo dei trasporti), rappresentanti variabili strategiche per la crescita del Gruppo nel medio periodo.



Nel contempo, esistono rischi legati al mutamento del quadro regolatorio e normativo, all'efficientamento energetico degli edifici, alla gestione della mobilità, rischi reputazionali, e così via.

Il quadro di rischi delineato ha dei potenziali effetti sul business del Gruppo, sia sul lato ricavi (la transizione ed i rischi fisici potrebbero influire sulla domanda di prodotti e servizi), che su quello dei costi (la risposta e la mitigazione dei rischi potrebbe impattare sulla sua struttura di costi).

Alla luce di questo contesto generale, il Gruppo ha attivato delle azioni di gestione e mitigazione del rischio, accettando l'impatto finanziario conseguente ai maggiori costi.

Per quanto concerne il rischio fisico, sono state implementate le attività di manutenzione degli immobili e sono state attivate polizze assicurative ad hoc. Al fine di garantire la continuità operativa, la stragrande maggioranza dei dipendenti e collaboratori è dotata di pc portatili con accesso protetto alle informazioni lavorative e le sale CED sono state dotate di impianti per riscaldamento e raffrescamento. Nella fattispecie, l'impatto finanziario è stato individuato nei maggiori oneri di manutenzione e nei costi crescenti di condizionamento.

Con riferimento ai fenomeni di transizione, è stato implementato un sistema di monitoraggio dei consumi energetici e delle emissioni attive, definendo target della percentuale di acquisti di energia elettrica da fonti rinnovabili ed attivando un progressivo rinnovo della flotta auto aziendale attraverso l'incentivazione alla scelta di mezzi a minor impatto ambientale. L'impatto economico è legato ai maggiori costi connessi alle auto a maggior efficienza ambientale.

Da ultimo, è stato preso in considerazione anche il rischio reputazionale derivante dal verificarsi di eventi climatici con impatto sui clienti e fornitori. Oltre alla gestione dei rischi correlati nell'ERM (come ampiamente descritto in precedenza), il Gruppo si sottopone periodicamente a valutazioni ESG da parte di enti terzi affidabili e riconosciuti ed ha attivato dei piani di comunicazione stabili nei confronti dei principali Stakeholder.

Cyber security e Data Protection

L'Institute of Risk Management definisce "**cyber risk**" qualsiasi rischio di perdita finanziaria, interruzione o danno alla reputazione di un'organizzazione, derivante da eventi accidentali (ad esempio: spegnimento del server) o dolosi (ad esempio: furto dei dati sensibili) ai danni del sistema informatico.

Gli attacchi informatici rappresentano una minaccia per qualsiasi tipo di settore, con un impatto sistemico in ogni aspetto della società, della politica, dell'economia e della geopolitica, con il settore governativo, militare, delle forze dell'ordine e intelligence, con la sanità, la ricerca e istruzione ed i servizi online ai primi posti.

Se da una lato le tecnologie che caratterizzano questa fase economica stanno portando enormi benefici economici e sociali a gran parte della popolazione globale (oggi più del 50% della popolazione mondiale ha accesso ad Internet e circa due terzi dell'umanità possiede un dispositivo mobile – dati World Economic Forum), e ancora grandi spazi sono disponibili per la prossima ondata di tecnologia (medicina di precisione, veicoli autonomi, ecc.), le conseguenze indesiderate di questo enorme potenziale – ed i rischi connessi – sono un costante pericolo per le aziende.

#CyberRisk

JAKALA ha da tempo individuato attività di prevenzione e protezione dei sistemi per garantire riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni.



Il cyber risk può avere diverse forme:

- **eventi accidentali:** sono tutte quelle azioni causate accidentalmente dall'utente, come incompatibilità delle parti hardware, guasti o imprevisti, che possono compromettere la sicurezza del sistema informatico;
- **eventi dolosi:** sono tutte quelle azioni effettuate da parte di utenti non autorizzati al trattamento di dati o all'utilizzo di servizi;
- **attacchi malevoli:** questo tipo di attacchi, realizzati tramite la rete Internet o altra connessione, sono opera di utenti che, utilizzando software particolari, si inseriscono all'interno di un sistema riuscendo ad ottenere la disponibilità della macchina per gestire risorse e dati nonostante siano privi dei requisiti necessari per effettuare tali operazioni.

Alla luce dei danni che gli attacchi informatici possono causare, JAKALA ha già in passato individuato attività di prevenzione e protezione dei sistemi, sia in termini di sicurezza passiva (o sicurezza fisica), che sicurezza attiva (o sicurezza logistica), adottando misure di carattere tecnico e organizzativo per proteggere gli asset informatici e assicurare:

- **riservatezza:** l'accesso protetto e controllato ai dati e la possibilità che solo gli utenti autorizzati possono leggere le informazioni;
- **integrità:** la completezza e leggibilità delle informazioni;
- **disponibilità:** accesso ai dati nei tempi e nei luoghi previsti.

Attracting & Retention Talents

L'aumento d'interesse delle aziende verso le politiche di employee engagement – strategie aziendali che mirano alla creazione di un contesto lavorativo inclusivo e stimolante – è legato all'accresciuta consapevolezza dei danni, traducibili in termini economici, causati dalla perdita di talenti, costi da ricercare non solo in quelli necessari per far fronte al turnover dei dipendenti, ma anche negli effetti che la perdita ha sulla produttività e sulla soddisfazione del cliente, con rischi di ripercussione anche sul clima aziendale.

Studi recenti dichiarano che i lavoratori appartenenti alla generazione dei Millenials cambiano impiego più facilmente in vista di nuove offerte. Superato il periodo pandemico, il mercato del lavoro ha conosciuto una crescita nella mobilità delle risorse, introducendo tra i fattori di successo di un'azienda la capacità di attrarre e mantenere talenti all'interno della propria organizzazione.

Senza entrare nel merito delle azioni implementate da JAKALA, per le quali si rimanda alla sezione del presente Bilancio dedicata alle risorse umane, qua si vuole meramente sottolineare la continua attenzione e monitoraggio che il Gruppo riserva al tema, considerato di assoluta rilevanza nel quadro di un percorso di crescita sostenibile e di creazione di valore duraturo nel tempo.

Sustainable Supply Chain

JAKALA ha raggiunto risultati importanti nell'introdurre considerazioni di impatto ambientale, rispetto dei diritti umani, qualità delle produzioni lungo la propria catena di fornitura; dalla scelta delle materie prime, alla produzione, magazzinaggio, consegna e ogni trasporto intermedio. L'obiettivo è palesemente quello di ridurre al minimo i danni ambientali causati da fattori come l'utilizzo di energia, il consumo di acqua e la produzione di rifiuti, pur avendo un impatto positivo sulle persone e sulle comunità all'interno e intorno alle loro attività.

Al focus su tematiche tradizionali, quali l'affidabilità produttive, le condizioni economiche, l'efficienza delle consegne, JAKALA ha affiancato obiettivi di natura ambientale e sociale. Ciò significa affrontare questioni globali come il cambiamento climatico, la sicurezza idrica, la deforestazione, i diritti umani, le pratiche di lavoro eque e la corruzione, che si traducono, ad esempio, in: dare priorità alle energie rinnovabili, riciclare prodotti o materiali e incoraggiare una maggiore responsabilità sociale tra i fornitori.

La catena di approvvigionamento di JAKALA è responsabile della maggior parte del proprio impatto ambientale. Per sua stessa natura, i processi di fornitura implicano spesso produzioni e trasporto ad alta intensità energetica, mentre le merci vengono prodotte e spostate in tutto il mondo.



Conscia dei rischi insiti nei propri processi di approvvigionamento, i quali potrebbero al limite mettere temporaneamente in difficoltà la continuità operativa (ad esempio per eventi meteorologici estremi o scarsità di materie prime), JAKALA ha dedicato grande attenzione al tema, a beneficio degli interessi aziendali e dei suoi Stakeholder, della comunità e dell'ambiente in genere.

Da non dimenticare, poi, i benefici ulteriori in termini di rapporti con i clienti, i cui consumatori sono sempre più attenti a come vengono realizzati i prodotti; di relazioni con gli investitori, consapevoli dei rischi reputazionali che comportano pratiche non sostenibili nella catena di fornitura, di compliance alle norme internazionali, con alcuni Paesi che stanno introducendo disposizioni specifiche in merito alla trasparenza dei flussi di approvvigionamento, nonché – ultimo ma non ultimo – di cultura aziendale, vista l'attenzione sempre maggiore delle nuove generazioni alla ricerca di uno scopo ulteriore nel loro lavoro.

Politica fiscale in JAKALA

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 del Gruppo 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.

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

- rispetto di tutte le leggi, i regolamenti ed assolvere tutti gli adempimenti dichiarativi ivi previsti in materia fiscale in tutti i Paesi in cui opera;
- piena compliance fiscale per ciascuna attività del Gruppo, incentrata al rispetto della responsabilità economica, sociale, civica e ambientale;
- applicazione dei principi OCSE nei rapporti transnazionali con entità del Gruppo JAKALA 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 utilizzo di 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 del rischio fiscale, 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:

- partecipazione al processo di validazione dei nuovi progetti e delle attività/transazioni eccezionali, suggerendo, ove necessario, apposite azioni a mitigazione dei rischi fiscali;
- analisi e verifica della corretta gestione della fiscalità in relazione a operazioni straordinarie e di riorganizzazione societaria;
- definizione delle linee guida relative ai requisiti locali della documentazione transfer pricing e supervisione della predisposizione della documentazione necessaria;
- 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 poste 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 sottoscritte dalla Società di Revisione ai sensi della normativa applicabile.

#03 RESPONSABILITÀ, ETICA E TRASPARENZA

pag. 33
JAKALA per la gestione responsabile del business

pag. 34
Determinazione e distribuzione valore aggiunto

pag. 36
Analisi di materialità

pag. 43
Governance dell'etica

pag. 50
Cyber-resilienza e Data Protection
Il valore dei dati e delle "nuove" discipline

pag. 54
ESG Masterplan

Contributo SDGs



12.2: Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali.

12.6: Incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche.

12.8: Entro il 2030, fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.

16.4: Entro il 2030, ridurre in modo significativo i flussi finanziari e di armi illeciti, rafforzare il recupero e la restituzione dei beni rubati e combattere tutte le forme di criminalità organizzata.

16.7: Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.

16.10: Garantire l'accesso del pubblico alle informazioni e proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali.



A handwritten signature in white ink, located in the bottom right corner of the page.

JAKALA per la gestione responsabile del business

Lo scenario economico e sociale mondiale sta cambiando rapidamente a causa di una serie di fattori, che vanno dalle pandemie ai progressi tecnologici. L'attenzione verso il proprio territorio e la comunità è gradualmente aumentata, ed i parametri di valutazione di un'azienda da parte di investitori e consumatori abbracciano sempre di più fattori non economici.

Nel corso del tempo anche JAKALA ha maturato la consapevolezza di poter dare un contributo sostanziale a questa "rivoluzione" in atto, concretizzando un percorso di crescita, miglioramento e coinvolgimento dei propri Stakeholder che consentisse un effettivo "change of mind" in primis all'interno del Gruppo. La reale inclusione delle tematiche ESG all'interno dell'organizzazione è necessariamente accompagnata da modifiche, spesso radicali, ai processi aziendali, alle prassi utilizzate da sempre, poiché sono un tassello che si aggiunge ed arricchisce il business.

In JAKALA, per rafforzare il commitment all'interno del Gruppo e per garantire la piena integrazione della sostenibilità nella strategia aziendale, è stato scelto infatti, di far redigere il presente Bilancio di Sostenibilità, internamente, dall'ufficio Sustainability, IP, Corporate Affairs ed Internal Audit,

In questo modo, il dialogo con gli Stakeholder è stato costante, ricco di spunti, novità e riflessioni che hanno stimolato gli interessi e guidato il Gruppo verso obiettivi sempre più sfidanti.

Il Gruppo è impegnato in una gestione responsabile del business, che considera tutte le parti interessate, dai clienti ai dipendenti, dai fornitori alla comunità in cui opera. JAKALA si impegna a garantire la massima attenzione alla qualità dei propri prodotti, alla riduzione dell'impatto ambientale e alla valorizzazione delle proprie risorse umane. La collaborazione con i fornitori e la condivisione delle proprie competenze con la comunità sono elementi chiave dell'approccio responsabile del Gruppo, che si impegna ogni giorno a creare valore a lungo termine per tutte le parti coinvolte.

Il desiderio di affiancare i partner per indirizzarli verso scelte consapevoli e per orientarsi insieme verso un percorso di responsabilità e di impegno, guida le azioni del Gruppo, perché... **TOGETHER TO GET THERE!**

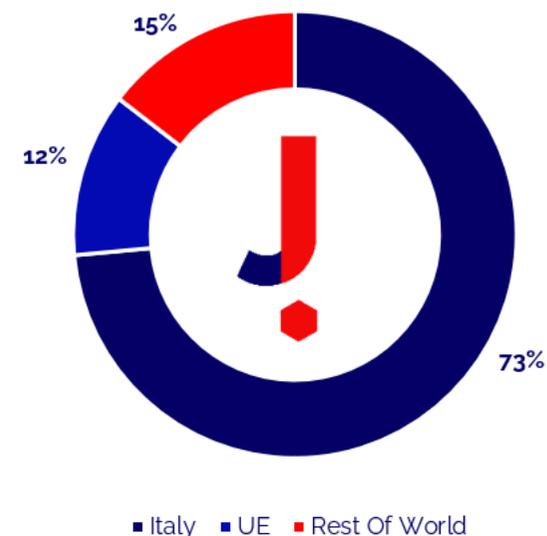


Determinazione e distribuzione valore aggiunto

Il valore economico generato e distribuito rappresenta la capacità di un'azienda di creare ricchezza attraverso le proprie attività e di ripartire la stessa tra i propri stakeholder, misurando l'impatto sulla comunità in cui opera e lungo tutta la catena del valore (GRI 201-1).

Nel 2022, il valore economico generato dal Gruppo JAKALA è stato pari a circa 445 milioni di Euro, con una crescita del 48% rispetto al 2021. L'Italia è ancora il Paese principale di creazione di valore, con un peso pari a circa il 74% del complessivo, mentre il 12% è relativo alla Unione Europea ed il 14% al resto del mondo.

Valore economico generato dal Gruppo

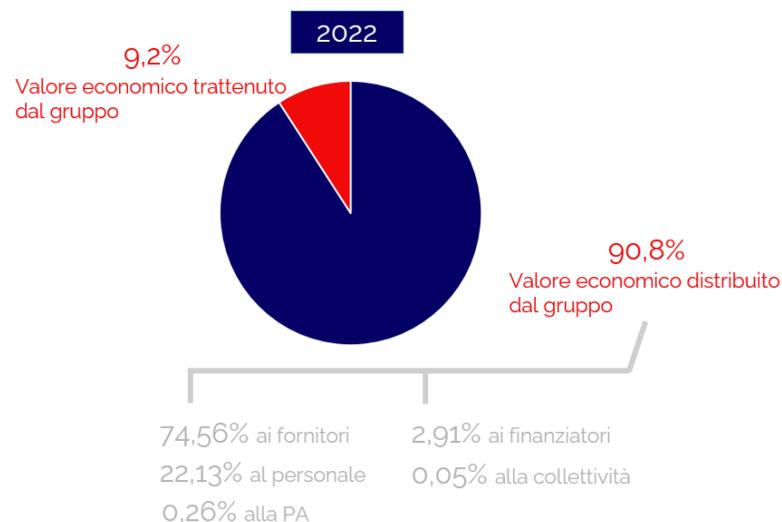
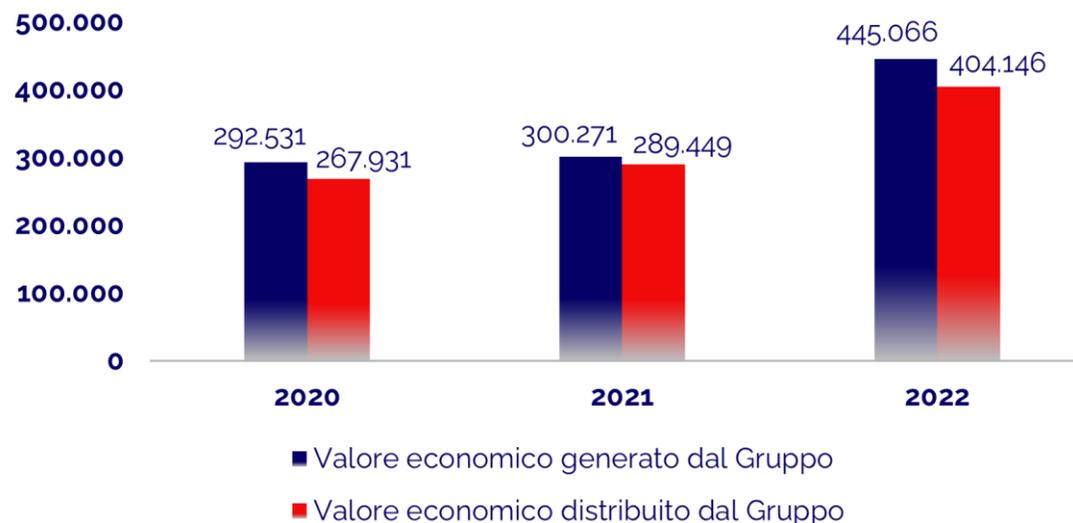


Valore economico direttamente generato e distribuito (€/000)	2022	2021	2020
Valore economico generato dal Gruppo	445.066	300.271	292.531
Ricavi	434.250	296.043	296.356
Altri proventi	3.070	3.489	3.76
Proventi finanziari	4.043	1.257	1.433
Rettifiche di valore di attività finanziarie	-	-	-
Svalutazione crediti	4	(77)	(116)
Differenze di cambio	3.698	(441)	(8.902)
Valore economico distribuito dal Gruppo	404.146	289.449	267.931
Valore economico distribuito ai fornitori	301.311	221.99	217.427
Valore economico distribuito ai collaboratori	89.442	57.725	45.602
Valore economico distribuito ai finanziatori	11.744	7.269	1.82
Valore economico distribuito agli azionisti	389	81	67
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione	1.040	2.236	2.967
Valore economico distribuito alla collettività	219	148	48
Valore economico trattenuto dal Gruppo	40.919	10.822	24.6
Ammortamenti	29.291	18.465	19.16
Accantonamenti	718	2	2
Riserve	10.911	(8)	5.438

Il valore economico distribuito dal Gruppo è passato da 289 milioni di Euro circa a oltre 404 milioni di Euro, in crescita del 40%. Anche in questo caso l'Italia resta l'area di maggior distribuzione (79%) a fronte di un 10% dell'Unione Europea e dell'11% del resto del mondo. E' rimasta pressoché invariata la struttura di distribuzione di valore economico agli Stakeholder, con i fornitori che ovviamente continuano a ricoprire il ruolo principale, attirando circa il 75% del totale. Da evidenziare che il valore economico distribuito ai collaboratori è passato da circa 58 milioni di Euro nel 2021 agli oltre 89 milioni di Euro del 2022, segnando un aumento in voler assoluto pari al +55%.

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

Valore economico direttamente generato e distribuito (€/000)



*Nota ai grafici.
Il dato dei fornitori si riferisce sia a fornitori di beni che di servizi.
Il valore economico distribuito alla pubblica amministrazione include anche le imposte differite.*

Analisi di materialità

In conformità con la revisione del Global Reporting Initiative (**GRI**) Standard, JAKALA ha svolto l'analisi di materialità allo scopo di aggiornare i propri temi materiali e di sondarne la rilevanza.

Il processo di materialità viene utilizzato come base di partenza per sviluppare una rendicontazione di sostenibilità il più possibile, trasparente, chiara, efficace e mirata rispetto alle tematiche maggiormente significative per il Gruppo o che possono influenzare le aspettative degli Stakeholder (GRI 3-1 a.i).

Al fine di individuare i temi di sostenibilità rilevanti, alla luce delle modifiche introdotte nel GRI di riferimento, è stato seguito un percorso riassumibile in quattro passaggi fondamentali:

- Comprensione del contesto dell'organizzazione.
- Identificazione degli impatti dell'organizzazione.
- Valutazione della significatività degli impatti.

- Prioritizzazione degli impatti più significativi per il reporting.

È stata effettuata un'analisi sia dei documenti aziendali (Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001, Codice Etico, Codice di Condotta Fornitori, Policy aziendali, ecc.), che delle pubblicazioni più importanti sul tema (World Economic Forum, Risk and Focus 2022 ECIIA, AXA Future Risks Report, Allianz D&O Risks 2022 ed altri ancora), per poi realizzare un confronto di mercato con le aziende che operano nei settori vicini al business di JAKALA.

Per poter identificare le tematiche più significative dal punto di vista degli Stakeholder, oltre alle attività sopra descritte, è stato inviato un questionario ad una significativa rappresentanza, allo scopo di raccoglierne le valutazioni degli impatti negativi e positivi identificati. Contemporaneamente, un campione di figure apicali aziendali è stato intervistato, nella logica di avere un quadro

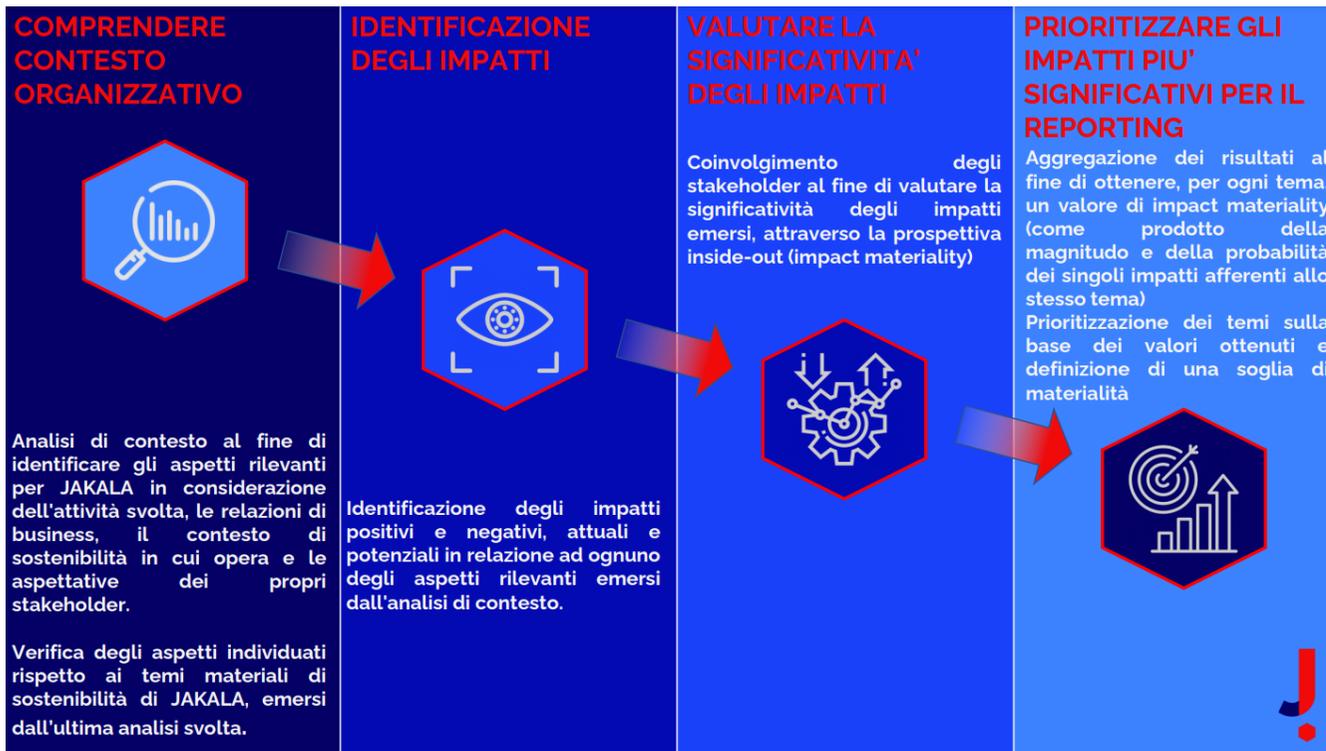
sufficientemente ampio della visione dei vari dipartimenti (GRI 3-1 b).

Al processo sono stati interessati i seguenti Stakeholder di JAKALA: dipendenti, comunità finanziaria, comunità locali e community-based organization, fornitori, partner commerciali e contrattisti, clienti e consumatori, soci, associazioni e organismi associativi, figure apicali aziendali.

Per la valutazione e la prioritizzazione degli impatti, è stata scelta una scala di valutazione che permettesse l'analisi di ogni impatto per significatività e probabilità, sulla base di scala, portata e irrimediabilità. Per ciascun impatto, è stato attribuito un valore (in una scala da 1 a 4) in maniera congiunta tra significatività e probabilità, (GRI 3-1 a.ii).

I risultati dell'attività di valutazione delle tematiche hanno portato alla definizione di un valore soglia di materialità che permette di definire quali temi materiali risultano più importanti per i portatori d'interesse e pertanto dovranno essere rendicontati.





Rispetto al periodo precedente di rendicontazione, alla luce del cambiamento di metodologia nella conduzione dell'analisi, come già accennato in precedenza, quest'anno non viene più utilizzata la matrice di materialità, ma i temi sono riportati in base alla scala di valori ottenuti in termini di probabilità, di portata, della scala e dell'irrimediabilità (quest'ultima in relazione ai soli impatti negativi).

Effettuando comunque un confronto con l'analisi svolta l'anno passato, si rileva come i temi materiali considerati nel 2022 sotto la soglia per il basso interesse degli Stakeholder risultano per la maggior parte essere tali anche nel 2021, con l'unica eccezione che riguarda le "solutions for sustainable applications", che nel 2021 aveva invece ricevuto un forte interesse (GRI 3-2 e GRI 3-3).

VALORE	SCALA	DESCRIZIONE
4	Impatto probabile e significativo	C'è una buona / alta probabilità che Jakala generi l'impatto indicato considerando le attività e i presidi adottati. L'impatto può produrre conseguenze significative e continuative.
3	Impatto improbabile e significativo	Jakala non genera l'impatto / ci sono basse probabilità che Jakala generi l'impatto indicato considerando le attività e i presidi adottati, ma se generato, l'impatto può produrre conseguenze significative e continuative.
2	Impatto probabile e poco significativo	C'è una buona / alta probabilità che Jakala generi l'impatto indicato considerando le attività e i presidi adottati, ma le conseguenze del verificarsi dell'impatto sono nulle / limitate e temporanee.
1	Impatto improbabile e poco significativo	Jakala non genera l'impatto / ci sono basse probabilità che Jakala generi l'impatto indicato considerando le attività e i presidi adottati, e le conseguenze del verificarsi dell'impatto sono nulle / limitate e temporanee.

Criteria di valutazione della significatività

- Portata**
La portata è correlata alla gravità di un impatto negativo o quanti benefici porti un impatto positivo sul dipendente, sulle persone e sulla società.
- Scala**
La scala fa riferimento a quanto diffusi siano gli impatti.
- Irrimediabilità (solo per impatti negativi)**
L'irrimediabilità fa riferimento alla complessità necessaria per rimediare all'impatto negativo generato.



Categoria tematica



Corporate
Governance
and Compliance



People



Products



Environment

Temi materiali e Impatti

1. Cybersecurity & Data Protection (JG6)
2. Brand Reputation (JG1)
3. Business Ethics & Integrity (JG1)
4. Compensation and duties of management team members (JG3)
5. Governance & Transparency (JG1)

1. Attracting and Retention Talents (JG2)
2. Welfare and Work-Life Balance (JG9)
3. Training and Development HR (JG2)
4. Diversity and equal opportunities (JG4)
5. Occupational Health & Safety (JG3)

1. Customer centricity (JG8)
2. Innovation and Tech Development (JG7-JG10)
3. Know-How Protection (JG6)
4. Sustainable Supply Chain (JG4-JG5)
5. Quality Assurance and Safety (JG6)

1. Carbon neutral mobility (JG3-JG7)
2. Energy efficiency (JG3-JG7)
3. Climate action (JG7)

Impatti positivi

- Garanzia di massima sicurezza dei dati e delle informazioni tutelando tutti gli Stakeholder.
- Creare valore per i partner, comunità e proteggere gli investimenti dei soci.
- Promuovere collaborazioni di lungo termine favorendo la crescita e riducendo i costi associati alla ricerca di nuove relazioni.
- Accelerare il raggiungimento di obiettivi di beneficio comune per
- Introdurre e mantenere la cultura di salute e sicurezza per ridurre e migliorare il benessere di tutti.
- Migliorare la qualità dei servizi tramite team professionalmente evoluti e ben organizzati.
- Migliorare equilibrio casa-lavoro, offrendo opportunità di crescita professionale conciliabili con esigenze familiari.
- Valorizzazione delle risorse umane, eliminando barriere
- Coinvolgere clienti nella definizione dei servizi per creare valore di lungo periodo.
- Fornire soluzioni innovative e sostenibili per migliorare tutta la catena del valore.
- Creazione di valore nel lungo periodo, garanzia di qualità e di compliance.
- Ridurre l'impatto ambientale dei prodotti offerti e la sicurezza.
- Migliori condizioni lavorative e opportunità di crescita lungo tutta la catena di fornitura.
- Riduzione di emissioni inquinanti, con l'impiego di soluzioni per diminuire impatti ambientali.
- Riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (carbon neutrality), contribuendo alla lotta al cambiamento climatico.
- Accelerare la transizione energetica responsabilizzando clienti e consumatori.

Categoria tematica

Corporate Governance
and Compliance

People

Products

Environment

Impatti positivi

- gli Stakeholder condividendo strategie di lungo termine.
- Condividere obiettivi di lungo periodo e strategie a livello internazionale per accelerare e creare benefici per dipendenti, partner commerciali e investitori.
- e pregiudizi e abbracciando una cultura di inclusività e diversità per avere successo.
- Fornire formazione interna continua per aggiornamento competenze delle risorse interne per soddisfare i clienti offrendo servizi innovativi e di alta qualità.

Impatti negativi

- Rischio di perdita e diffusione di dati/ informazioni sensibili all'esterno dell'organizzazione, dovuto alle vulnerabilità dei sistemi interni
- Perdite economiche per i partner a causa di pratiche non etiche nella gestione del rapporto.
- Aumento dei costi dei partner commerciali dovuti all'interruzione della business continuity.
- Aumento rischi sul lavoro, violazione di norme imperative e del rispetto dei diritti umani.
- Aumento dello stress lavorativo dovuto a impiego risorse non adeguatamente formate.
- Peggioramento della qualità della vita lavorativa a causa di stress e mancanza di supporto.
- La mancanza di diversità e di pari opportunità sul lavoro produce un aumento del costo sociale ed una minore creazione di valore.
- Maggiori costi per mancata comprensione dei bisogni dei clienti nel servizio sviluppato.
- Offrire soluzioni obsolete ai propri partner con conseguente maggiore impatto ambientale.
- Esposizione del partner commerciale ad eventuali contestazioni di utilizzo dell'asset da parte di terzi.
- Mancata tutela del consumatore esponendolo a rischi sul prodotto ed impatto ambientale non ottimizzato.
- Danni ambientali causati dall'utilizzo di energia non rinnovabile.
- Aumento dell'impronta ecologica aziendale.
- Immissione nel mercato di prodotti a maggior impatto ambientale.
- Riduzione dell'uso di energia elettrica con l'impegno ulteriore di attingere da fonti rinnovabili
- Riduzione delle emissioni climalteranti lungo la catena di trasporto
- Sensibilizzare clienti e consumatori su tematiche e

Categoria tematica

Corporate Governance and Compliance

People

Products

Environment

Impatti negativi

- Focalizzazione sul massimo beneficio sfruttando risorse locali (umane/ambientali).
- Rischio di rallentare il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, con ricadute sugli Stakeholder a causa della mancata applicazione di propositi internazionalmente riconosciuti.
- Rafforzare i presidi a tutela della sicurezza IT/privacy, favorendo la trasparenza e la tracciabilità dei dati.
- Sviluppare presidi di controllo per garantire e favorire rapporti di fiducia trasparenti e la cooperazione tra gli Stakeholder,
- Accrescere la percezione del marchio come realtà sostenibile.
- Allineare la crescita economica del management per il raggiungimento delle finalità di beneficio comune.
- Adesione ad associazioni come UN Global Compact, Carbon Disclosure Project, Science Based Targets.

- Formazione insufficiente delle risorse e scarsa capacità di trasferimento delle competenze, producono inadeguatezza nei servizi erogati e non compliance alle richieste dei clienti.
- Garantire la salute, la sicurezza e l'integrità psicofisica delle persone e dei lavoratori, attraverso corsi formativi e iniziative mirate.
- Sviluppare un ambiente lavorativo che possa attrarre talenti e figure di eccellenza.
- Favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa tramite piani di welfare.
- Garantire un ambiente di lavoro inclusivo, basato sul rispetto e il valore dei diritti e delle libertà fondamentali, ripudiando qualsiasi comportamento discriminatorio.
- Favorire la crescita personale e professionale ai dipendenti, attraverso lo sviluppo e la diffusione delle conoscenze e delle competenze tecniche.

- Effetti sociali e ambientali negativi sulle comunità.
- Coinvolgere direttamente e costantemente il cliente per sviluppare rapporti duraturi di fiducia e aumentare il suo livello di soddisfazione.
- Investire in attività di R&D dei prodotti e dei processi per garantire un costante livello di innovazione, con particolare attenzione ai criteri ESG.
- Proteggere le soluzioni aziendali in ottica dei criteri ESG.
- Assicurare la qualità dei propri prodotti per tutto LCA, rispettando ambiente e persone delle comunità circostanti.
- Migliorare la catena di fornitura in ottica di salvaguardare i principi di sostenibilità ambientale e sociale e sui temi di legalità e trasparenza.

policy ambientali mediante l'utilizzo di prodotti e servizi sostenibili.

I temi materiali di cui sopra trovano riscontro negli obiettivi che sono stati fissati nel piano pluriennale approvato dal Gruppo per gli esercizi 2022-2025, il quale viene assoggettato annualmente a verifica, controllo e revisione, in collaborazione con gli Stakeholder interni (nella fattispecie dipendenti e azionisti).

Finora il Gruppo non ha modificato i propri obiettivi e target, ma il nuovo percorso intrapreso in tempi relativamente recenti ha talvolta messo l'organizzazione davanti alla necessità di rideterminare le tempistiche di raggiungimento di alcuni di essi. In questi casi, la trasparenza nella informativa interna è la soluzione adottata al fine di integrare nei processi e nelle politiche operative le necessarie implementazioni (GRI 3-3, lett. e) ed f).

Le policies sono regolarmente oggetto di analisi nel Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (nel quale, si ricorda, sono presenti consiglieri rappresentanti dei maggiori azionisti) ed occasionalmente, sulla base dell'interesse generale delle singole azioni, nei momenti di incontro tra consiglieri, manager e shareholder.



- ⇒ Policy sulla sicurezza delle informazioni
- ⇒ Policy anticorruzione
- ⇒ Modello organizzativo 231
- ⇒ Codice Etico di Gruppo
- ⇒ Policy in materia di protezione dei diritti umani
- ⇒ Modern Slavery Act
- ⇒ Whistleblowing Policy
- ⇒ Policy Utilizzo beni aziendali e internet
- ⇒ Modello Privacy (manuale e procedure)
- ⇒ Policy Qualità Ambiente Salute e Sicurezza

- ⇒ Policy Qualità Ambiente Salute e Sicurezza
- ⇒ Total reward policy
- ⇒ Talent Onboarding
- ⇒ Processo di Performance review
- ⇒ Processo di salary review
- ⇒ Politiche di formazione aziendale (lunch&learn, J Fluent, J Academy etc..)
- ⇒ Martech Academy
- ⇒ Politica di guida sicura ed ecosostenibile



POLICY

ECOSYSTEM

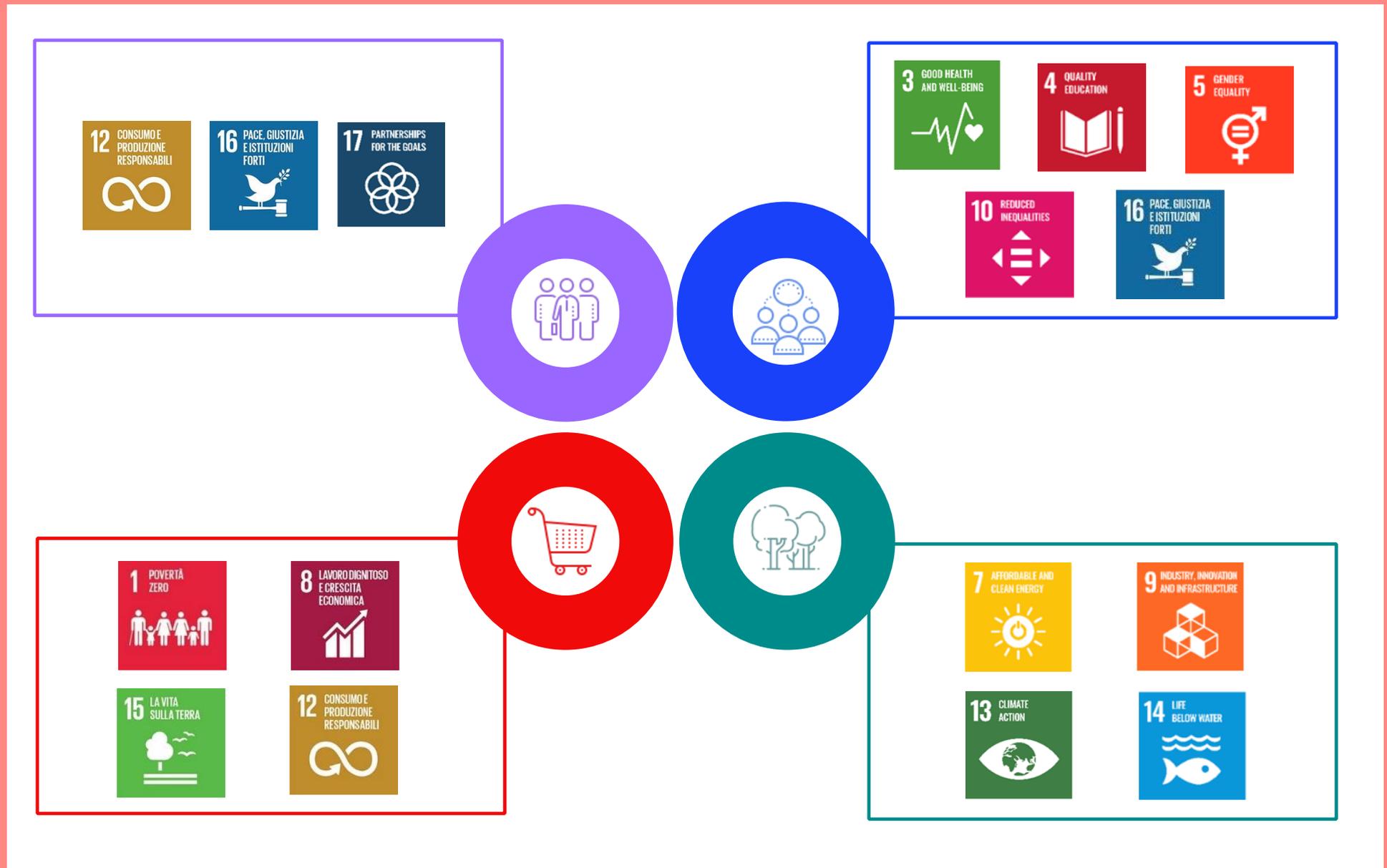


- ⇒ Policy Qualità Ambiente Salute e Sicurezza
- ⇒ Codice Condotta dei fornitori
- ⇒ Sustainability Marketing Strategy
- ⇒ Policy anticorruzione
- ⇒ Modello organizzativo 231
- ⇒ Codice Etico di Gruppo
- ⇒ Policy in materia di protezione dei diritti umani
- ⇒ Modern Slavery Act
- ⇒ LCA Thinking

- ⇒ Policy Qualità Ambiente Salute e Sicurezza
- ⇒ Politica di guida Sicura ed ecosostenibile
- ⇒ 14064 GHG misura Carbon Foot
- ⇒ LCA Thinking
- ⇒ Offsetting Compensazione e progetti di contrasto al cambiamento climatico
- ⇒ Learning Live Moments



Relazione tra temi materiali e SDGs



Governance dell'etica

Nel 2020 la Capogruppo ha attivato un **Sistema di Whistleblowing**, all'interno del quale ha adottato una apposita procedura, con la finalità di gestire in modo accurato e accertare celermente eventuali comportamenti illeciti – oggetto di segnalazioni – rispetto alle norme, regolamenti e procedure interne. Tali procedure – estese a tutto il Gruppo JAKALA – consentono di adottare gli opportuni provvedimenti e garantire allo stesso tempo la possibilità di anonimato al segnalante.

La segnalazione di particolari situazioni non conformi al Codice Etico, sia ad opera di dipendenti che di soggetti esterni, è considerata da JAKALA una tematica rilevante. Qualunque dipendente che, in buona fede, segnali comportamenti anomali, presunte o effettive violazioni del Codice, è tutelato da JAKALA contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Sono, tuttavia, fatti salvi gli obblighi di legge e la salvaguardia dei diritti della singola società, del Gruppo o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Il Gruppo Serole, in Spagna, che fa parte del Gruppo JAKALA, dispone di uno specifico e dedicato canale di whistleblower su piattaforma web, in formato SaaS, che soddisfa tutti i requisiti attuali in relazione alla legge spagnola, sulla protezione degli informatori, sulla protezione dei dati e sulla sicurezza delle informazioni. Esiste un Comitato Compliance che è responsabile dei reclami e delle domande ricevute attraverso il sistema, e deve rispondere e dare seguito ad eventuali segnalazioni. Si sta progressivamente procedendo all'implementazione della società Biko 2006 S.L. nel sistema di compliance del Gruppo Serole.

Nel corso del 2022, in tutto il Gruppo, è pervenuta una sola segnalazione tramite il sistema di whistleblowing, nella società B-Mind in Spagna, che dopo approfondita disamina, non è stata ritenuta rilevante (GRI 2-16).

Tra i vari compiti assegnati alla funzione di Sustainability, IP, Corporate Affairs & Internal Audit vi è senz'altro quella di predisporre le policies di alto livello e coadiuvare le

diverse funzioni per la redazione di prassi per una condotta aziendale responsabile.

La funzione nel tempo è diventata punto di riferimento per ogni dipendente e/o collaboratore, per chiedere consiglio sull'attuazione in generale delle policies di condotta aziendale responsabile, anche se ogni Dipartimento resta responsabile della redazione e dell'applicazione delle policies e delle prassi di loro competenza.

La predetta funzione, inoltre, è tenuta a relazionare il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, sull'applicazione delle procedure e delle policies interne e su eventuali problematiche che potrebbero sorgere.

Nel periodo di rendicontazione, il Gruppo JAKALA non ha rilevato episodi di discriminazione o situazioni anomale.

#Whistleblowing

Dal 2020 JAKALA ha attivato un sistema di whistleblowing a tutela di tutti i suoi Stakeholder.

Come anticipato nel capitolo dedicato alla corporate governance, JAKALA S.p.A. S.B. ha adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("MOG")** ai sensi del D. Lgs. 231/2001: il modello si concretizza in un insieme di principi e regole di comportamento, procedure operative e codice disciplinare, finalizzati a prevenire la commissione di illeciti e a garantire un comportamento etico da parte di coloro che operano per conto della Capogruppo, nel rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza. In particolare, nel 2021 è stato aggiornato il MOG (approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di gennaio 2022) al fine di disciplinare i reati introdotti nel frattempo dalla normativa, tra cui i reati fiscali, di contrabbando e le modifiche in materia di riciclaggio ed autoriciclaggio (GRI 2-26).

La Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza ("**OdV**"), deputato a vigilare in Italia sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei suoi principi ispiratori; esso è collocato in posizione apicale all'interno dell'organizzazione aziendale, a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione, allo scopo di garantire l'autonomia da ogni forma di potenziale interferenza.

È possibile presentare all'OdV, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati ed in particolare di una casella e-mail (organismodivigilanza@jakala.com).

Parte integrante e fondamentale del MOG è il **Codice Etico**. Questo documento raggruppa l'insieme dei valori che la Società riconosce, condivide e promuove, nella consapevolezza che condotte ispirate ai principi di diligenza, correttezza e lealtà, costituiscono un importante motore per lo sviluppo economico e sociale. Ai propri dipendenti e collaboratori si richiede di agire con onestà, passione ed integrità e di costruire con gli stakeholder relazioni basate sulla fiducia reciproca, affinché la crescita sia guidata dal principio del valore condiviso.

Il Codice Etico si ispira alle principali normative e regolamentazioni esistenti (ivi compreso il D.Lgs. 231/2001) in tema di responsabilità sociale d'impresa, di corporate governance, di diritti umani e ambiente ed i principi chiave si ritrovano nelle politiche aziendali, quali la Politica Ambiente Qualità Salute e Sicurezza, la Politica Anticorruzione, il Codice di Condotta dei Fornitori, la Policy in materia di Diritti Umani, e le varie procedure fiscali, finanziarie, di gestione delle risorse umane e di protezione degli asset aziendali.

In questo senso, il Codice Etico e le politiche aziendali sono uno dei pilastri del sistema di corporate governance della Società e regolano le decisioni e il modo di operare del Gruppo e dei suoi dipendenti nei confronti dei portatori di interesse.

Al fine di garantire un'applicazione uniforme dei principi in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera, è stato approvato anche un **Codice Etico del Gruppo JAKALA**, allo scopo di rendere applicabile il documento a tutte le società del Gruppo, anche al di fuori del contesto normativo italiano del D.lgs. 231/2001.

ETICA E FORNITORI

L'attenzione del Gruppo agli aspetti etico-sociali e ambientali lungo la catena di fornitura parte fin dalla fase di selezione del fornitore e prosegue con una sistematica attività di sensibilizzazione e monitoraggio. La conoscenza, la tracciabilità, la condivisione di best practice e la verifica sono fondamentali non solo per limitare situazioni di rischio, ma anche e soprattutto per generare cultura e supportare uno sviluppo responsabile e sostenibile del business, a beneficio dell'intera filiera. In tale ambito, i sottoscrittori di un contratto di fornitura o servizio sono tenuti a prendere visione e rispettare i contenuti del Codice Etico, in cui sono delineati i principi e le linee guida che ispirano le attività e orientano il comportamento e le azioni di tutti coloro con i quali il Gruppo si relaziona. Allo scopo di indirizzare in modo ancora più puntuale l'operato dei propri partner, JAKALA si è dotata di un Codice di Condotta dei Fornitori, il quale illustra le aspettative del Gruppo in relazione alle principali aree di un modo di operare responsabile, e contiene i requisiti cui i fornitori devono attenersi per poter instaurare o proseguire una collaborazione con il Gruppo. Con la sottoscrizione dei Codici, i fornitori si impegnano non solo a rispettare direttamente tali principi ma altresì a farli rispettare ai propri subfornitori. La violazione dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce un inadempimento contrattuale, con facoltà, da parte di JAKALA a seconda della gravità, di risoluzione del contratto in essere.

Il monitoraggio sulla catena di fornitura degli aspetti legati ai rischi di corruzione, è effettuata anche tramite piattaforma ESG, che consente una revisione annuale del rating ESG secondo quattro pillars: Ambiente, Lavoro e Diritti Umani, Approvvigionamento sostenibile ed Etica, in cui è compreso anche il rischio di corruzione. In particolare, si evidenzia che dall'anno 2021 è iniziato il monitoraggio sulla catena di fornitura di profili relativi al rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto tramite piattaforma ESG. Nell'anno 2022, i fornitori monitorati sono stati 140. Per maggiori dettagli vedere il capitolo "#6 Partner, prodotti e servizi".

JAKALA S.p.A. S.B. ha in essere un Sistema di Gestione dell'Anticorruzione "**Anti-bribery Management System**", basato sulla ISO 37001:2016, sviluppato nel 2021 e fondato su un risk assessment coordinato con quello realizzato al fine dell'aggiornamento del Modello 231.

Tale sistema di gestione ha analizzato i processi aziendali, i Paesi in cui il Gruppo opera (direttamente o nell'ambito delle catene di fornitura), l'Indice di Corruzione percepito, etc., identificando le aree a rischio teorico di corruzione, ed i controlli interni che dovrebbero essere posti in essere per monitorare in maniera continuativa i rischi corruttivi.

Nel 2022 ha portato la Capogruppo ad ottenere la certificazione ISO 37001 del proprio Sistema di Gestione, insieme alla controllata JAKALA Civitas S.p.A., considerando la rilevanza nel settore pubblico, ove quest'ultima opera, di tale tematica. La norma ISO 37001 stabilisce i requisiti del sistema di gestione progettati per aiutare le imprese a prevenire, rilevare e rispondere alla corruzione, nonché a rispettare le leggi anticorruzione e gli impegni volontari applicabili alle attività dell'organizzazione.

JAKALA S.p.A. S.B., secondo il proprio Sistema di Gestione ISO 37001, attua pertanto una serie di processi e di procedure che garantiscono l'effettiva applicazione degli standard internazionali in tema di lotta e prevenzione alla corruzione (GRI 2-15).

Con specifico riferimento ai conflitti di interesse, la Capogruppo richiede in fase di nomina a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione la sottoscrizione dei seguenti documenti:

- Dichiarazione di accettazione della carica di Consigliere e sussistenza dei requisiti.
- Dichiarazione art.80 D.lgs. 50/2016.
- Dichiarazione carichi pendenti e condanne penali.
- Dichiarazione familiari conviventi maggiorenni.

Annualmente viene effettuato il questionario conflitto interessi, tramite piattaforma, al fine di tenere monitorata la

situazione ed avere visibilità di eventuali cambiamenti che possano influire sulle situazioni di potenziale conflitto rispetto ai consiglieri e manager.

Nel caso in cui si rilevi un conflitto di interesse, si applica la procedura denominata "Gestione dei Conflitti di Interesse" che appartiene al Sistema di Gestione Integrato della Società. Tale procedura regola la comunicazione dei conflitti di interesse agli Stakeholder, includendo in particolare i conflitti relativi al Consiglio di Amministrazione, alle partecipazioni incrociate con fornitori e altri Stakeholder, all'esistenza di azionisti di controllo ed alle parti correlate, loro relazioni, transazioni e saldi in sospeso.

Il questionario ha visto coinvolti dirigenti, manager, collaboratori e soggetti rilevanti della Capogruppo (Amministratori di Sistema, Responsabili sistema AEO), per un totale di 96 soggetti interessati e membri degli organi consiliari delle subsidiaries per un totale di 29 soggetti interessati.

Nel 2022 sono state svolte attività di controllo interno, che rappresentano un efficace sistema di audit, volto sia al monitoraggio periodico dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, sia a costituire la base per il riesame dell'intero sistema di prevenzione della corruzione del Gruppo, nell'ottica di un suo miglioramento continuo.

La forte automazione e digitalizzazione dei processi di cui il Gruppo si avvale, rappresenta una delle principali misure di prevenzione volta non soltanto a garantire tracciabilità, verificabilità e imparzialità dell'operato, ma anche a semplificare e rendere più accessibili e trasparenti le attività. (GRI 205-1). Sono stati effettuati una serie di controlli interni, che hanno preso a campione dei processi chiave di JAKALA S.p.A. S.B, interessando diverse aree e funzioni. Sono state effettuate delle valutazioni preliminari dal punto di vista di rischi legati alla corruzione sia su persone fisiche, che su partners con cui JAKALA S.p.A. S.B e JAKALA Civitas S.p.A. intendevano intraprendere dei rapporti commerciali, ed è stato richiesto, ad un numero sempre maggiore di fornitori, la compilazione dei questionari anticorruzione e conflitto di interessi.



Nel corso del 2022 non sono stati accertati episodi di corruzione, nè consumata nè tentata e/o nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione. Non sono stati accertati neppure 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 nè erano in corso cause legali pubbliche legate alla corruzione contro JAKALA o i suoi dipendenti (GRI 205-3).

Nel 2022 il Gruppo non è stato interessato da casi significativi di non conformità alle leggi e ai regolamenti, neppure in materia sociale ed economica, per i quali sono state comminate multe e/o sanzioni non monetarie, azioni legali relative ad anti-trust o pratiche monopolistiche (GRI 2-27 e GRI 2-27). In passato vi sono state n. 3 azioni legali relative a presunti comportamenti anticoncorrenziali (GRI 206-1), che risultano ancora in corso.

Per JAKALA, i casi significativi di non conformità incidono sul normale svolgimento del business e/o hanno notevole rilevanza da un punto di vista economico e/o hanno un valore o un impatto che sia in grado di influenzare o cambiare le circostanze o le prospettive.

ANALISI RISCHIO CORRUZIONE

Il Gruppo JAKALA anche per il 2022 conferma le seguenti aree come teoricamente esposte a un rischio di corruzione:

- Rapporti con i rappresentanti delle istituzioni pubbliche.
- Rapporti con fornitori, professionisti e consulenti.
- Rapporti con agenti e intermediari.
- Rapporti con partner commerciali per joint venture e dirigenti.
- Gestione donazioni, sponsorizzazioni, spese di rappresentanza, regali e omaggi.
- Gestione delle risorse umane.

#Ethics&Transparency

JAKALA promuove attività di business responsabile presso tutti gli Stakeholder con un percorso di coinvolgimento e creazione di consapevolezza.

Nel corso del 2022, sono stati attuati percorsi di formazione rivolti al personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo, ed alle key people per apprendere i principi base della norma ISO 37001 e delle tematiche relative all'anticorruzione. Destinatari primari sono stati i soggetti della cd. C-line, cioè che dipendono direttamente dall'Amministratore Delegato, ed a seguire tutti i quadri ed i dirigenti e dipendenti, con maggior rischio di corruzione dato dal loro ruolo.

I principali argomenti trattati sono stati la Policy Anticorruzione, il Codice etico e di condotta, la Procedura relativa al conflitto d'interesse, il whistleblowing, le procedure relative al Sistema di Gestione Anticorruzione.

La formazione è stata erogata tramite formazione on-line affidata a soggetti esterni, esperti del settore.

Inoltre, viene regolarmente erogato un programma di formazione on-line per tutti i dipendenti al fine di assicurare la corretta comprensione e lo sviluppo di comportamenti virtuosi e coerenti con le prescrizioni contenute nel Codice Etico.

Nel corso dell'anno 2022, infatti, la quasi totalità della popolazione aziendale di JAKALA S.p.A. S.B. ha fruito del corso di formazione in materia 231 disponibile sulla piattaforma e-learning della Società. Al 31.12.2022 risultano, infatti, avere completato il corso formativo n. 1.269 persone su n. 1.470 invitati al corso, quindi circa 87%. Si tratta di una percentuale consistente alla luce del continuo incremento della popolazione aziendale nella Capogruppo. JAKALA S.p.A. S.B. ha altresì implementato un modulo di on-boarding per tutti i neoassunti, cui prende parte anche

un membro dell'OdV, per assicurare un'adeguata sensibilizzazione delle nuove risorse in merito alle tematiche 231 sin dal momento dell'assunzione e anche prima della fruizione del corso 231 on-line.

Alla fine dell'ultimo trimestre del periodo di rendicontazione, è stata avviata l'erogazione di una formazione, tramite piattaforma on-line, a tutti i dipendenti della Capogruppo e delle controllate italiane, su tematiche ESG, tra cui anche anticorruzione e diritti umani. A fine anno già il 26% delle persone coinvolte risultava aver completato il corso, la cui erogazione continuerà anche nel 2023.

È rilevante per il Gruppo avere contezza non tanto del numero totale di ore, ma dell'effettivo coinvolgimento di tutti i dipendenti. Sono stati infatti interessati sulle politiche o sulle procedure per i diritti umani rilevanti per le attività, n. 1.199 dipendenti.

Infine, per quanto concerne JAKALA Civitas S.p.A., è stata fatta una formazione specifica su diritti umani e su tematiche ESG, a cui ha partecipato quasi la totalità della popolazione aziendale (GRI 205-2).

Nel corso del 2022, il 100% dei membri dell'organo di governo di JAKALA S.p.A. S.B. e JAKALA Civitas S.p.A. è stato informato delle politiche e delle procedure in materia anticorruzione ed hanno ricevuto formazione a riguardo.

Nel medesimo perimetro, il 100% dei dipendenti ha ricevuto comunicazione relativa alle politiche ed alle procedure di anticorruzione, tramite newsletters, sito aziendale e formazione al momento dell'assunzione

#EcosistemaESG

JAKALA ha delineato un ecosistema ESG con prassi e policies diffuse in tutta la catena del valore.

Il Gruppo richiama i propri impegni come membro dell'UN GLOBAL COMPACT, come meglio descritti nel capitolo "#7 Collaborazione, coinvolgimento e azione" ed illustra qui di seguito i propri impegni riguardanti la condotta aziendale responsabile (GRI 2-23).

Gli impegni prevedono il rispetto dei Diritti Umani e JAKALA ha pubblicato la propria **Anti-Slavery Policy**, al fine di rendere trasparente il proprio approccio alla gestione dei temi dei diritti umani. In particolare, il documento descrive le misure adottate per assicurare, così come richiesto dalla legge del Regno Unito "Modern Slavery Act 2015 – Section 54" l'assenza di ogni forma di schiavitù moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani, al proprio interno e lungo la catena di fornitura. Il Gruppo si impegna inoltre a:

- garantire idonee condizioni lavorative salutarie e igieniche e tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori/lavoratrici attraverso l'adozione di elevati standard di salute e sicurezza in ogni sua attività;
- sviluppare il capitale umano attraverso la promozione di iniziative di formazione finalizzate alla crescita professionale e culturale dei propri dipendenti e dei soggetti coinvolti nelle attività del Gruppo;
- promuovere a tutti i livelli il diritto alla libera associazione e alla contrattazione collettiva e impegnarsi attivamente a contrastare ogni forma di abuso o discriminazione nei confronti di soggetti impegnati in attività di organizzazione o rappresentanza dei lavoratori/lavoratrici;
- contrastare ogni forma di lavoro minorile e, non coinvolgere individui di età inferiore agli standard minimi indicati dalla legge;
- negare ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio in tutte le sue forme e dare ai lavoratori/lavoratrici una retribuzione che soddisfi i loro bisogni primari e quelli dei membri della loro famiglia che dipendono da loro direttamente;
- trattare tutti i soggetti che collaborano con JAKALA con dignità per mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di molestia, fisica, verbale o psicologica;
- sostenere in maniera strutturata iniziative e progetti svolti sul territorio per diffondere valori culturali e promuovere il diritto all'istruzione dei giovani, quali l'erogazione di borse di studio, l'organizzazione di corsi di formazione, etc.;

Le POLICIES di BUSINESS RESPONSABILE

- Codice Etico e Codice Etico di Gruppo;
- Codice di Condotta Fornitori;
- Anti-slavery Policy;
- Policy Anticorruzione;
- Policy in materia di Protezione dei Diritti Umani;
- Whistleblowing Policy;
- Policy Sicurezza delle Informazioni;
- Politica Qualità Ambiente e Sicurezza.

- rispettare il diritto alla privacy e alla tutela dei dati e delle informazioni personali di tutti i soggetti coinvolti nelle attività del Gruppo, con attenzione particolare ai clienti e nel rispetto assoluto delle normative in vigore.

La **Policy in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani** (GRI 2-24), approvata dal CDA della Capogruppo nel 2021, individua quali sono i principi previsti dalle normative nazionali e internazionali e dagli standard descritti dalle più importanti organizzazioni internazionali, quali:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- Le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità.
- La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).
- L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals SDGs).
- I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani del 2011 si occupa della gestione del rischio di conseguenze negative sui diritti umani legate all'attività imprenditoriale.
- Il Modern Slavery Act del 2015 ovvero la legge britannica sulla schiavitù moderna.
- Lo standard internazionale ISO 26001 sulla Responsabilità Sociale delle Imprese e delle Organizzazioni (CSR).
- La normativa Conflict Minerals che promuove pratiche responsabili di approvvigionamento dei minerali provenienti da zone ad alto rischio o interessate da conflitti armati.
- La Due Diligence & Corporate Accountability Legislative Report emanata del Parlamento Europeo a marzo 2021.

JAKALA ha messo a disposizione sul proprio sito (sezione "Sustainability", <https://www.jakala.com/sustainability>) tutte le policies di cui si avvale nel framework di business e sviluppo responsabile in cui opera, per fare in modo che tutti i partner ne siano a conoscenza e le accettino. Come meglio approfondito al capitolo "#6 Partner, prodotti e servizi", è prassi di JAKALA S.p.A. S.B., inserire in tutti i contratti di fornitura, la clausola di accettazione da parte dei Partner delle policies di Business Responsabile, che includono anche quelle relative ai diritti umani e si applicano a tutte le società del Gruppo - (punto e) del GRI 2-23).

Tutte le policies presenti nella suddetta sezione del sito web di JAKALA sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ovvero il più alto livello di approvazione.

Si riferisce inoltre che il Consiglio di Amministrazione di JAKALA S.p.A. S.B. ha deciso di affidare al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità l'approvazione degli aggiornamenti periodici di Protocolli, Policies, Manuali e, in generale, dei documenti relativi ai sistemi di gestione, già approvati in precedenza dall'Organo consiliare, per modifiche inerenti ad adeguamenti normativi, procedurali o organizzativi.

L'obiettivo è quello di agevolare e snellire i lavori consiliari della Capogruppo, pur restando salva la facoltà del Comitato di sottoporre tale documentazione all'attenzione del Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga necessario.

Cyber-resilienza e Data Protection

I dati costituiscono per JAKALA un asset fondamentale, un patrimonio che tutto il Gruppo è impegnato a tutelare e a valorizzare.

Tutti gli interventi condotti nel 2022 e previsti nel 2023 in materia di data security sono finalizzati alla strategia di Risk Protection del Gruppo, volta alla massima attenzione ai diritti dei terzi, alla compliance contrattuale e normativa, all'attribuzione di responsabilità interne adeguate e alla formazione delle risorse.

Gli interventi descritti si collocano in un contesto in cui, già a partire dal 2021, è stato predisposto un piano condiviso tra il CISO ed il Dipartimento Sustainability, IP, Corporate Affairs & Internal Audit, per l'introduzione di controlli e verifiche atti a monitorare lo stato dell'arte delle proprie barriere protettive, implementando appositi piani di miglioramento per le procedure, i processi e le dotazioni tecniche. Presupposti, questi, che hanno permesso di ottenere la certificazione ISO 27001 e, nel 2021, la certificazione Cloud Security System Alliance – CSA STAR LEVEL 1, con inserimento nel Registro CSA STAR. Proprio con il conseguimento della certificazione ISO 27001, JAKALA S.p.A. S.B. ha intrapreso un percorso di rafforzamento del proprio sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, in quanto la norma internazionale non è un mero standard di sicurezza informatica ma, oltre alla sicurezza logica, include anche la sicurezza fisica e la struttura organizzativa. Qualsiasi tipo di informazione, trattata con ogni tipo di supporto (compreso il cartaceo), deve essere messa in sicurezza mediante l'integrità degli aspetti tecnologici, operativi, procedurali, umani e ambientali.

Secondo il Rapporto CLUSIT 2023 (Associazione Italiana per la Sicurezza Informatica) tra il 2021 ed il 2022, soprattutto in Italia, si è registrato un aumento, pari al 168% nel numero degli attacchi informatici.

La maggior parte di questi attacchi (93%) è riconducibile ad azioni di Cyber Crime, finalizzate cioè all'ottenimento di profitto: pertanto la tipologia delle attività di JAKALA, il valore, la quantità e la natura dei dati trattati, l'importanza dei clienti, l'esposizione complessiva in termini di visibilità e di servizi erogati rendono l'organizzazione un target ideale.

La capacità di fronteggiare questo rischio crescente di attacchi informatici (finalizzati al furto di informazioni o alla compromissione nella capacità di erogare servizi) è un fattore chiave per garantire la continuità operativa: per questo motivo è necessario, in primo luogo, minimizzare i fattori di rischio, riducendo contestualmente l'impatto con risposte rapide e processi atti a contenere i danni e mantenere la disponibilità dei servizi.

La cyber-resilienza costituisce anche un tassello importante nel costruire un forte rapporto di fiducia nel cliente.

ISO/IEC 27001:2017

Qualità e sicurezza non riguardano solo i prodotti ed i servizi oggetto dell'attività del Gruppo. È innegabile la rilevanza nell'attuale contesto della gestione dei dati, ed anche in questo caso i principi cardine entro cui JAKALA opera ne riguardano la sicurezza e l'utilizzo etico. Se infatti da un lato i big data sono diventati una risorsa, dall'altra il Gruppo è consapevole della propria responsabilità, alla luce della rilevanza degli impatti che un'inadeguata gestione può causare all'impresa e soprattutto ai terzi coinvolti in qualità di individui che confidano in un corretto, e salvaguardato trattamento delle informazioni che li riguardano. La Società affianca alla certificazione ISO 27001 in tema di Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, anche severe procedure nel merito, ad esempio, di un comportamento etico dei data scientist nella raccolta ed analisi dei dati, del rispetto della normativa privacy, nella gestione responsabile dei progetti.

I vettori e le tecniche di attacco sono eterogenei - malware, social engineering, denial of service, vulnerabilità, misconfigurazioni, servizi web esposti - così come molteplici sono gli esiti; quindi, il problema della difesa è complesso e coinvolge aspetti interdisciplinari, non legati unicamente alle tecnologie IT in senso stretto.

A partire dal 2022, pertanto, JAKALA ha aumentato considerevolmente gli investimenti destinati a tutti gli aspetti rilevanti ai fini della sicurezza. In primo luogo, si è attuato un rafforzamento della governance di tutti gli strumenti informatici - PC, dispositivi mobili e IoT, server - con l'introduzione di uno strumento - **SIEM** - in grado di raccogliere, analizzare, porre in relazione tutti gli eventi potenzialmente rilevanti in termini di sicurezza. La presenza di anomalie sia tecniche sia comportamentali genera segnalazioni che possono essere valutate così da attuare rapidamente piani di risposta. Il SIEM analizza attualmente circa 20 milioni di eventi al giorno generati dagli oltre 2.500 dispositivi collegati.

Il numero di dispositivi controllati è in aumento e l'obiettivo è giungere ad una copertura quasi totale entro l'anno 2023.

Lo stato dei sistemi e dei servizi viene controllato periodicamente con audit di terza parte che verificano la presenza di vulnerabilità sui servizi esposti sia internamente sia, soprattutto, esternamente. La rilevazione di vulnerabilità e possibili vettori di attacco innesca procedure di risk assessment sulla base delle quali vengono attuati i piani di remediation.

Le soluzioni adottate, inoltre, vengono valutate e progettate con il supporto di figure dedicate dai principali fornitori di servizi cloud di cui JAKALA si avvale.

Un ulteriore aspetto centrale è costituito dai sistemi e dalle procedure di autenticazione e autorizzazione degli utenti. L'accesso alla quasi totalità degli strumenti aziendali (server, pc, e-mail, portali) avviene tramite SSO o comunque a partire da un database utenti unificato ed a controllo centralizzato.

I servizi e le attività di JAKALA si collocano in un ecosistema di cui fanno parte, con molteplici integrazioni, clienti, partner e fornitori, che quindi devono essere tenuti in considerazione per una valutazione complessiva della sicurezza. Per questa finalità JAKALA si avvale di servizi offerti da fornitori esterni specializzati in Cybersecurity Rating per osservare la postura in termini di sicurezza delle aziende con cui avvengono interazioni, così da valutare i rischi connessi e per non introdurre possibili elementi di debolezza.

Uno dei vettori principali di attacco è costituito dalla social engineering, agevolata da comportamenti inadeguati o superficiali degli utenti; pertanto, l'attenzione non può essere concentrata unicamente sugli aspetti tecnologici. Considerata la centralità del fattore umano, parte degli sforzi e degli investimenti viene indirizzata alla creazione di una cultura della sicurezza, mediante attività di sensibilizzazione a partire dall'on-boarding dei dipendenti e attraverso percorsi di formazione mirati per le diverse funzioni aziendali.

#CyberSecurity

In JAKALA vengono analizzati circa **20 milioni di eventi** al giorno, generati **da oltre 2.500 dispositivi** collegati.

L'identificazione di possibili elementi di rischio legati a questo aspetto deriva anche da attività di Cyber Threat Analysis, di cui è stata commissionata una prima Proof of Concept, così da capire, partendo da informazioni pubblicamente disponibili (OSINT=Open Source Intelligence), se emergano indizi di possibili minacce e/o punti deboli, il cui sfruttamento può permettere accessi non autorizzati e/o azioni volte a danneggiare la reputazione aziendale.

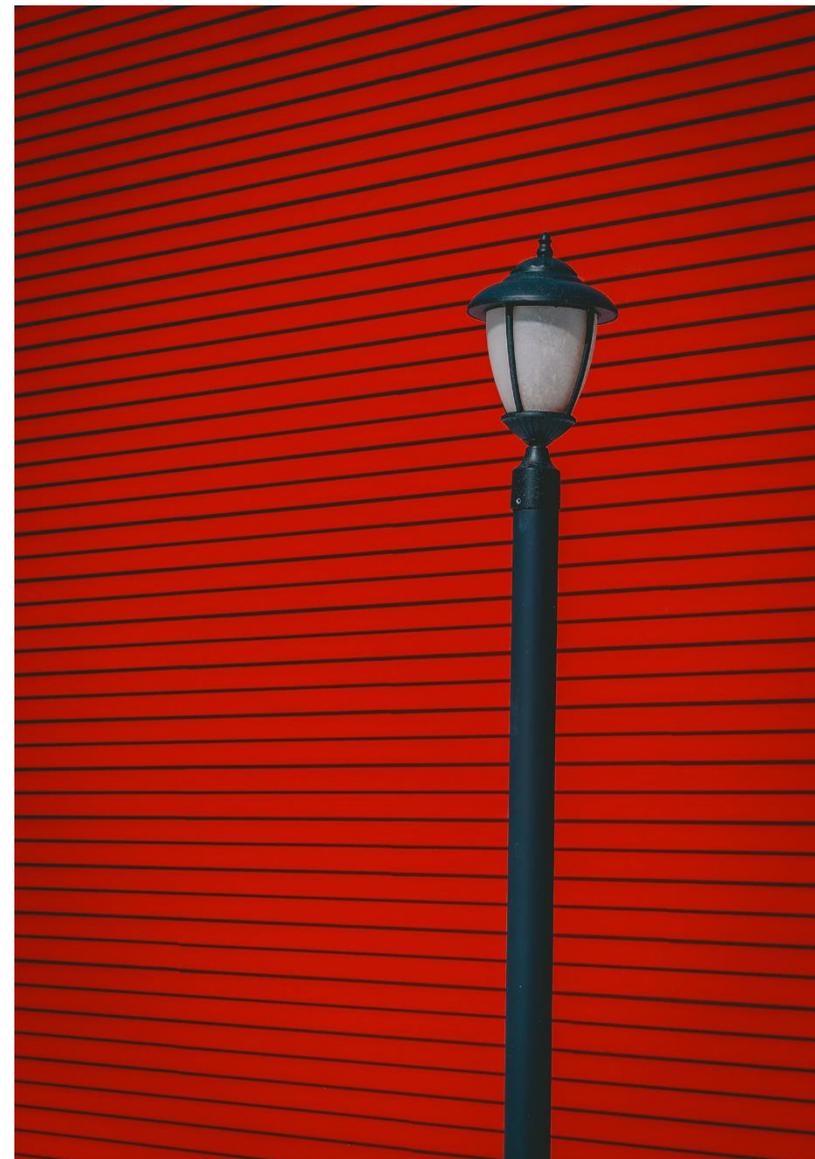
Per quanto riguarda la continuità operativa, è necessario garantire la continuità dei processi sia diretti, legati alla delivery di servizi e prodotti, sia indiretti, ossia i processi aziendali che supportano le attività di business.

Punto di partenza per il Business Continuity Plan è la Business Impact Analysis (BIA), che è stata condotta nel corso del 2022 ed ha portato alla mappatura dei processi aziendali, identificandone livello di criticità, vincoli temporali (Recovery Time Objective ed Recovery Point Objective), correlazione con altri processi, fattori umani e tecnologici coinvolti. L'analisi dei processi ha permesso di valutarne gli aspetti più problematici: identificati i più critici è stato predisposto un piano di continuità con la definizione delle azioni di ripristino rispetto agli scenari previsti di indisponibilità.

Nel corso del 2023 sono previsti interventi mirati alla formalizzazione di un nuovo framework di business continuity, che prevede l'aggiornamento del modello di governance, il processo per arrivare alla definizione di un Disaster Recovery Plan (DRP) e formazione del personale.

Da un punto di vista prettamente di privacy, non risultano denunce comprovate ricevute riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e/o casi/reclami segnalati dal Garante Privacy, mentre risulta, solo nel 2021, una fuga, furto o perdite di dati dei clienti, cui JAKALA S.p.A. S.B. si è trovata indirettamente coinvolta (GRI 418-1)

Nell'anno in esame, le risposte a richieste di esercizio dei diritti privacy dei clienti indirizzate al Customer Care del Gruppo sono state n. 436, quasi la metà rispetto al 2021 (n. 793), e di poco superiori rispetto al 2020 (n. 304). Le risposte a richieste di esercizio dei diritti privacy indirizzate da clienti del Gruppo direttamente al Data Protection Officer sono state n. 14 nel 2022, n. 26 nel 2021 e n. 19 nel 2020.



#CyberThreatAnalysis

Tecniche OSINT e Dark Web Assessment per l'individuazione di minacce.

Il valore dei dati e delle “nuove” discipline

Il Gruppo JAKALA, è sempre stata una “data-driven company”, e grazie al suo approccio distintivo è in grado di accedere a una grande quantità di informazioni, per effettuare valutazioni, previsioni e decisioni ed indirizzare i clienti, che possono essere anche enti pubblici, a prendere le decisioni migliori per i consumatori e cittadini. Grazie ad un ecosistema integrato di diversi talenti e soluzioni aziendali innovative che si uniscono per generare valore per le organizzazioni, le persone e la società, il Gruppo lavora a stretto contatto con i propri clienti per potenziare il loro processo decisionale, consentendo una crescita sostenibile e la generazione di un impatto positivo sulle loro attività.

Combinando dati di qualità, intuizione professionale e creatività per sviluppare soluzioni aziendali che consentono miglioramenti reali e significativi per i clienti, e quindi di conseguenza per la comunità.

Dopo l'ingresso di nuove società, il cui asset fondamentale è l'intelligenza artificiale, in JAKALA è stato avviato un processo per la definizione di un manifesto relativo alla gestione dei dati, non solo da un punto di vista di sicurezza e di privacy, ma anche tenendo in considerazione altri fattori, come l'inclusione, la trasparenza, la responsabilità, il coinvolgimento e l'ambiente.

Le direttive entro cui si muove il Gruppo, sono i principi dettati dall'Unione Europea, che trovano fondamento nei Trattati UE, nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e nella legge internazionale dei Diritti Umani. Il punto di partenza ed il principio cardine è che l'uomo deve essere al centro, e le “nuove” tecnologie devono essere al servizio del bene comune per migliorare il benessere e garantire la libertà.

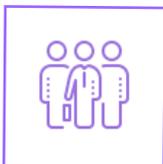
Vi sono diritti inderogabili e linee guida che devono essere rispettate anche per l'utilizzo di sistemi quali l'intelligenza artificiale, quali la solidità tecnica e la sicurezza, l'affidabilità degli algoritmi e dei software sviluppati, l'inclusione di tutte le capacità e le abilità umane, con il fine ultimo di garantire l'accessibilità a tutti, la tracciabilità e la responsabilità, per minimizzare gli eventuali impatti negativi e l'utilizzo di questi strumenti per sostenere cambiamenti ambientali positivi e perseguire obiettivi di sviluppo sostenibile.

L'innovazione, se correttamente veicolata, può consentire in primis di potenziare gli esseri umani con la tecnologia, aprendo una frontiera di nuove capacità e opportunità, che esseri umani e macchine possono svolgere insieme ed in secondo luogo può offrire l'opportunità di accrescere e potenziare la forza lavoro con strumenti e piattaforme.



ESG Masterplan

JAKALA ha presentato ai Soci l'aggiornamento del Piano Strategico 2022-2025, di cui qui di seguito si illustra una breve sintesi, evidenziando per ogni area di interesse, gli aspetti sostanziali su cui si sta concentrando la strategia del Gruppo. Sono stati illustrati i risultati raggiunti e sono state analizzate le azioni e le attività di miglioramento necessarie per arrivare al completamento del piano ed al raggiungimento di tutti i KPI, in ambito ESG, che il Gruppo si è posto. Qui di seguito una breve sintesi.



Strong Ethics & Trasparency
Mission & Committment
Civic Engagement & Donations



Financial Security
Health, wellbeing & safety
Professional Development
Involvement & Satisfaction
Diversity, Equity & Inclusion



Improve the Impact
Eco design strategy
Life Cycle Assessment



Enviroment KPI of products
CO2 Monitoring and Compensation

#04 People

pag. 56

Le persone di JAKALA: to be JAKALER

pag. 59

La valorizzazione delle differenze

pag. 64

La gestione dei talenti

Turnover

Nuovi talenti

pag. 69

Il supporto alla crescita

Lo sviluppo delle competenze

Attenzione e cura per le persone

pag. 77

**Salute e sicurezza in
JAKALA**

Contributo SDGs



3.4: Entro il 2030, ridurre di un terzo la mortalità prematura da malattie non trasmissibili attraverso la prevenzione e la cura e promuovere la salute mentale e il benessere.

4.7: Garantire entro il 2030 che tutti i discenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite un'educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.

5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.

5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

5 c: Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.

8.3: Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari

8.5: Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.

10.3: Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in questo senso.



Le persone di JAKALA: to be JAKALER

"Il Gruppo JAKALA ricerca i migliori talenti ed investe nella loro crescita professionale e nella promozione del loro benessere."

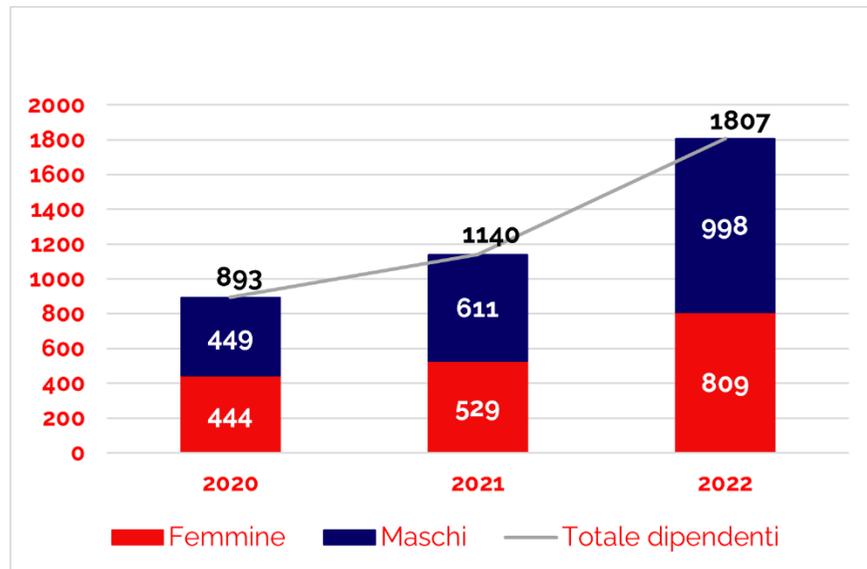
La rete di persone che fanno parte del mondo JAKALA costituisce un tassello fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e del successo del Gruppo in un contesto di rapida trasformazione, il quale richiede sempre più che un'organizzazione sia motivata, agile, preparata e pronta ad affrontare le sfide presenti e future.

JAKALA si impegna pertanto a valorizzare le sue persone, svilupparne la professionalità, coinvolgerle in un processo di ascolto con una gestione trasparente, favorendone un ruolo attivo e propositivo.

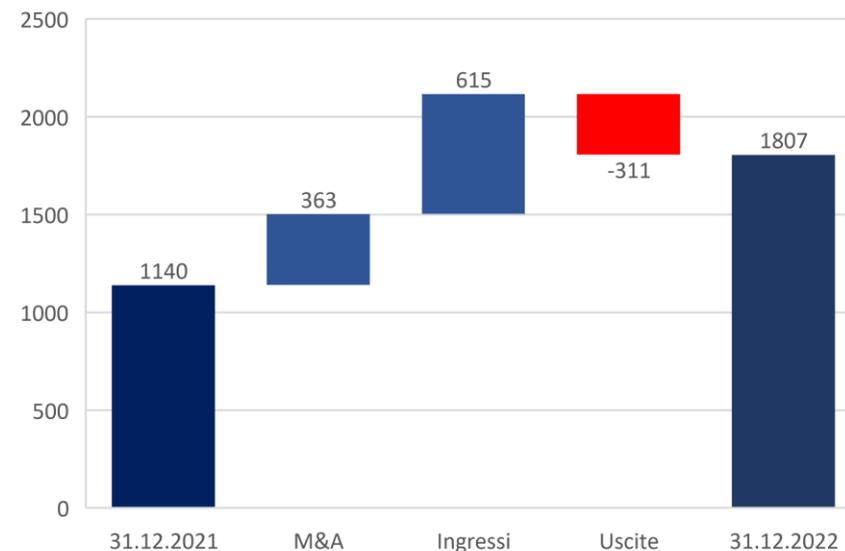
Far emergere talenti e formare professionalità diversificate e attinenti allo sviluppo di nuovi business e creare un ambiente di lavoro inclusivo, dove diversità e pluralità sono tutelate e valorizzate, sono elementi imprescindibili nell'operato di JAKALA.

Il percorso di crescita e la volontà di integrare nuovi know-how e competenze ha portato ad un progressivo aumento della popolazione aziendale. Al 31 dicembre 2022, sono 1.807 le persone del Gruppo JAKALA, aumentate del 36,91% rispetto al 2021, in conseguenza di 363 nuove risorse derivanti da operazioni straordinarie e 615 nuovi ingressi.

NUMERO DI DIPENDENTI PER SESSO



MOVIMENTI ANNO 2022



L'Italia resta il Paese che impiega il maggior numero di dipendenti (1.434, pari a quasi l'80% delle risorse umane), seguita dalla Spagna (297, pari ad oltre il 16%) e dal Regno Unito (1,5%).

La maggior concentrazione dei dipendenti è nella fascia d'età tra i 30 e i 50 anni, che rappresenta il 64,55 % della popolazione del Gruppo.

Coerentemente con l'impegno della Società a dare opportunità professionali ai giovani, JAKALA S.p.A. S.B. resta un'azienda giovane, con una età media di 35 anni.

Il rapporto di lavoro offerto da JAKALA è stabile e continuativo; infatti, oltre l'88% delle persone ha sottoscritto un contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti alla fine del loro percorso di apprendistato (162 apprendisti al 31 dicembre 2022 in JAKALA S.p.A. S.B.).

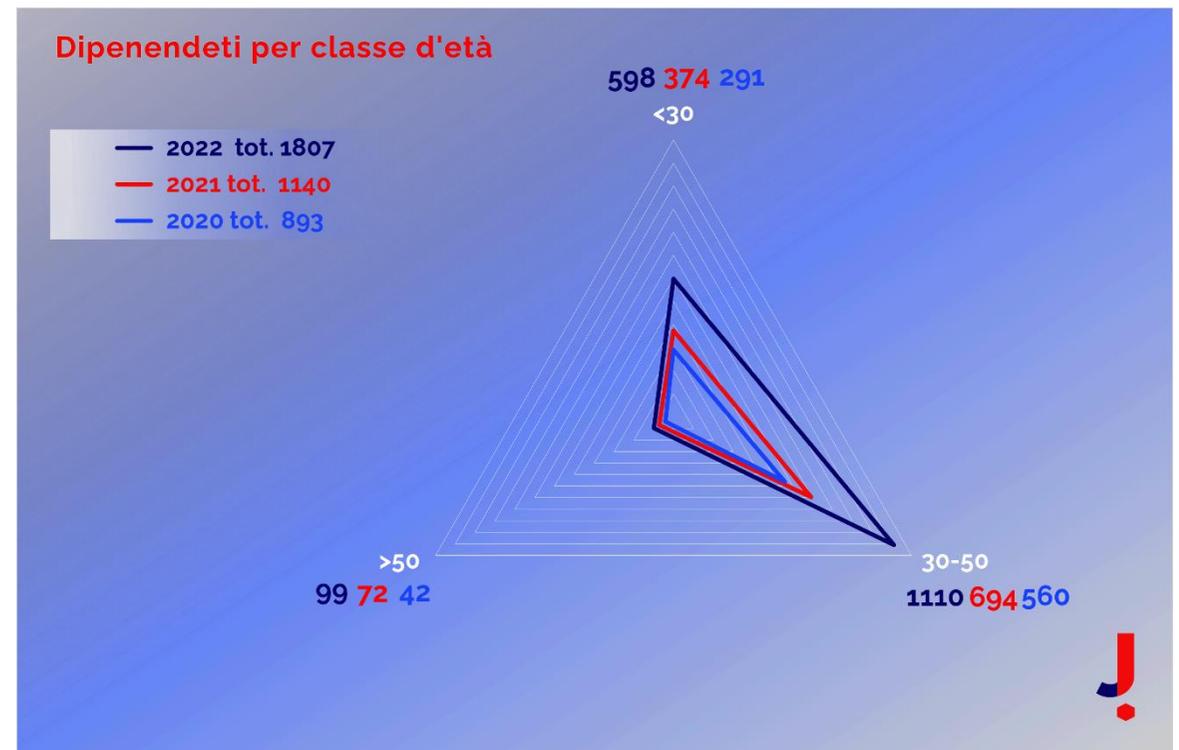
JAKALA S.p.A. S.B. cerca di venire incontro alle esigenze di bilanciamento tra famiglia e attività lavorativa, consentendo l'instaurazione di rapporti di lavoro con contratti a tempo parziale; al 31 dicembre 2022 erano attivi 27 rapporti part-time, di cui 25 relativi a risorse femminili e 2 maschili.

A completamento, si riferisce che la Capogruppo contava, al 31 dicembre 2022, 16 persone legate alla Società con contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Per ulteriori informazioni si rimanda alle tabelle riportate in Appendice, "Allegati tecnici".

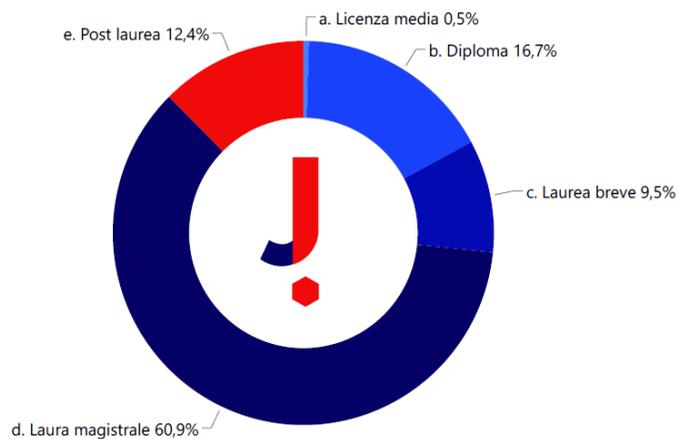
#Workplace

JAKALA offre un ambiente di lavoro sicuro, meritocratico e stimolante, dove le diversità sono valorizzate e dove ogni persona è messa nella condizione di meglio esprimere le proprie capacità, potenzialità, talento e unicità.



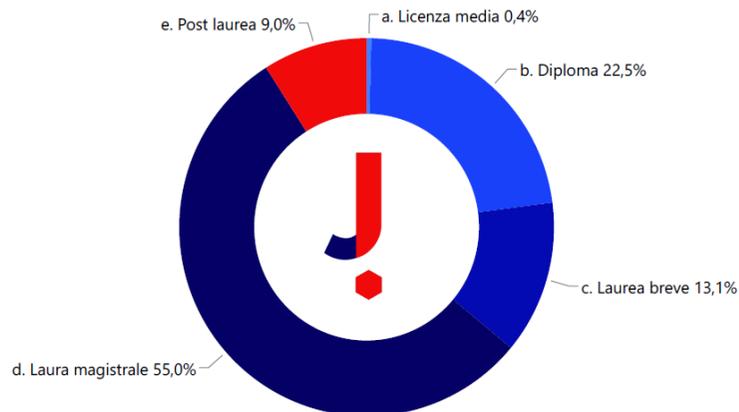
JAKALA rivolge la propria attenzione a personale qualificato e specializzato: la maggior parte dei dipendenti del Gruppo ha un titolo di studio medio-alto (laurea breve e magistrale), vedi grafici sottostanti.

Maschi



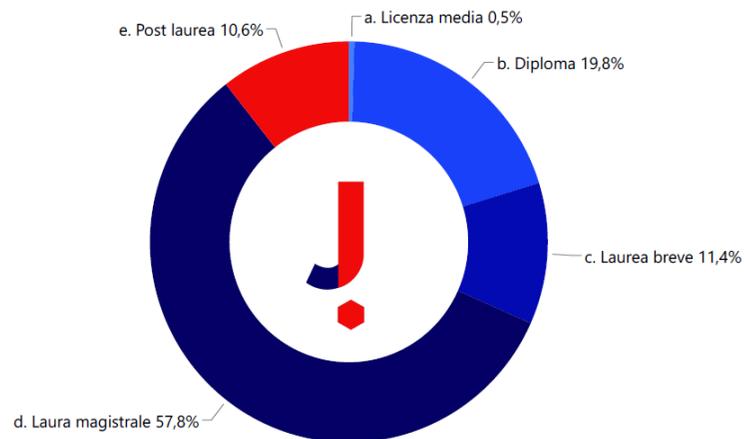
Qualifica ● a. Licenza media ● b. Diploma ● c. Laurea breve ● d. Laurea magistrale ● e. Post laurea

Femmine



Qualifica ● a. Licenza media ● b. Diploma ● c. Laurea breve ● d. Laurea magistrale ● e. Post laurea

Gruppo JAKALA



Qualifica ● a. Licenza media ● b. Diploma ● c. Laurea breve ● d. Laurea magistrale ● e. Post laurea

Nota grafici:
 nel 2022 è stato possibile rilevare il titolo di studio di 1.368 dipendenti del Gruppo JAKALA (su un totale di 1.807 persone). I dati riportati nei grafici esprimono in % il grado di qualifica delle persone del Gruppo JAKALA e sono stati calcolati sulla base dei dati disponibili per il 2022. Per "laurea magistrale" si intendono anche le lauree vecchio ordinamento.

La valorizzazione delle differenze

“La parità di genere si riferisce alla parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici e sociali. La parità di genere si ottiene quando uomini e donne hanno gli stessi diritti, responsabilità e opportunità in tutti i settori della società e quando i diversi interessi, bisogni e priorità di uomini e donne sono ugualmente valutati.”

Fonte: Agenzia dell'UE per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Sono molteplici le dimensioni all'interno delle quali misurare il livello di parità di genere: il mercato del lavoro e le possibilità di conciliazione della vita privata e professionale, la copertura di ruoli “decisionali”, alla guida di imprese o in posizioni apicali all'interno delle istituzioni, fino alle forme più gravi di violenza sulle donne, all'interno delle mura domestiche così come sui luoghi di lavoro.

Parità di genere, inoltre, implica lo sradicamento degli stereotipi che relegano le donne in “luoghi comuni”, le concentrano solo in determinati settori economici, le discriminano dal punto di vista salariale e privano l'intera comunità di tutte le competenze che le donne potrebbero mettere in campo e che invece non sono pienamente valorizzate.

Nel mercato del lavoro italiano, la partecipazione femminile è associata al tema della conciliazione tra vita privata e vita professionale.

L'analisi dei tassi di occupazione mostra come in Italia, all'aumentare del numero di figli, l'impegno di cura tradizionalmente delegato alle donne riduca la loro partecipazione al mercato del lavoro.

In Italia il tasso di occupazione (25-64 anni) dei genitori passa da 80,6% con 1 figlio a 83% con 3 o più figli per i maschi, mentre diminuisce da 56,7% a 43,7% per le donne¹.

¹ Assolombarda, ALERT Centro Studi, “Parità di genere: lavoro, imprenditoria femminile, percorsi formativi”.



Con l'intento di favorire la permanenza in azienda dei dipendenti che sono genitori, il Gruppo JAKALA riconosce i permessi relativi a paternità e maternità a tutti i dipendenti.

Nel 2022, 182 dipendenti della Capogruppo hanno avuto diritto a fruirla, 84 maschi e 98 femmine.

Analizzando i dati relativi ai dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro, si registrano 41 dipendenti di sesso femminile e 20 di sesso maschile che hanno abbandonato il Gruppo.

Oltre a quanto sopra, è indubbio che esista anche un riconosciuto tema di gap retributivo.

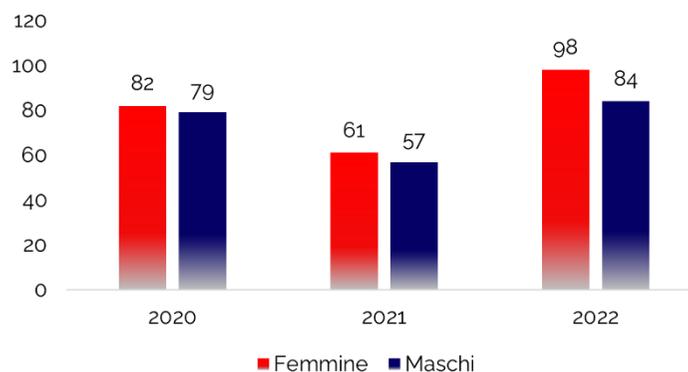
Secondo un'analisi condotta da Assolombarda in collaborazione con l'Istituto per la ricerca sociale IRS (Donne e lavoro in Lombardia: ricerca realizzata da Assolombarda in collaborazione con IRS, 2021) sui dati delle retribuzioni nette mensili riportate nell'indagine Istat sulle Forze di lavoro, infatti, il gap fra le retribuzioni nette mensili di uomini e donne è consistente a livello nazionale, raggiungendo il 19%.

Una prima causa è imputabile al fatto che le donne tendono a concentrarsi in settori e occupazioni con livelli retributivi inferiori alla media, come i servizi alle persone e i servizi sociali, mentre sono sottorappresentate in settori e mansioni, come i servizi finanziari e ICT, tipicamente caratterizzati da maggiori salari.

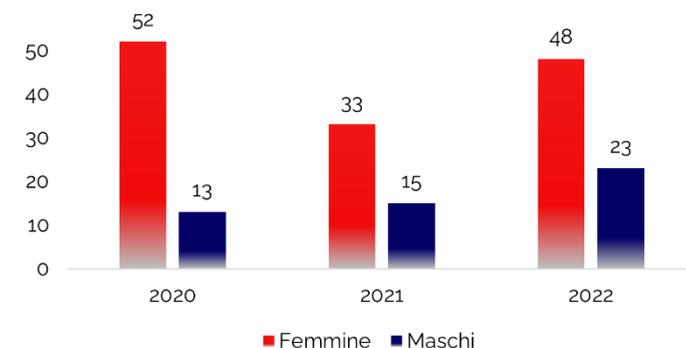
Le donne tendono anche ad essere meno rappresentate nelle posizioni apicali (cd. glass ceiling) e a lavorare part-time, perché su di esse spesso ricadono le responsabilità di cura all'interno delle famiglie.

Infine, rimane una componente residuale imputabile alla cosiddetta discriminazione diretta, per cui a parità di lavoro, mansioni e qualifiche una donna viene pagata meno di un collega uomo.

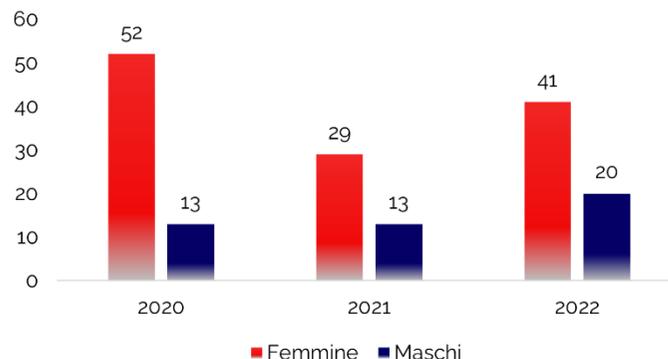
DIRITTO CONGEDO PARENTALE



FRUIZIONE CONGEDO PARENTALE



DIPENDENTI IN FORZA DOPO 12 MESI

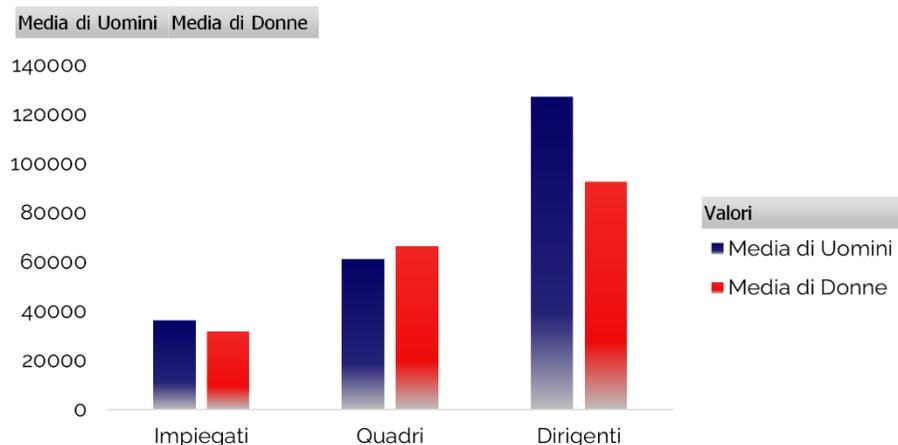


Nota grafici: i dati si riferiscono ai dipendenti della JAKALA S.p.A. S.B. al 31.12.2022.

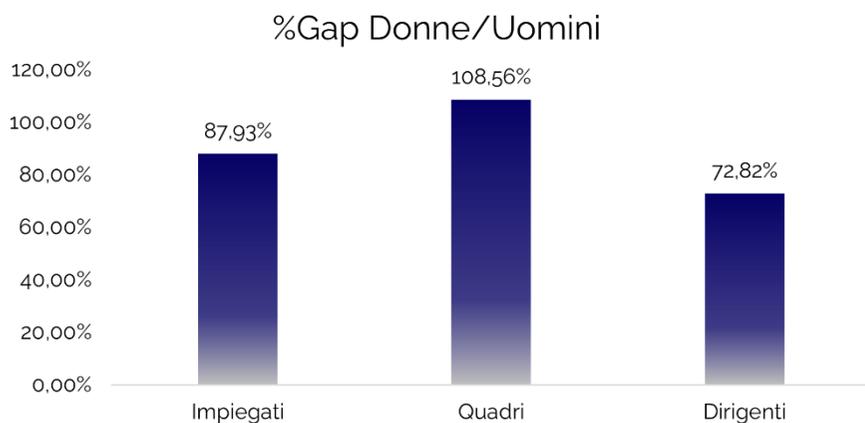


Dal 2022 è attivo il progetto JARVIS: un servizio che punta a favorire un migliore work-life balance ai Jakaler, oltre che offrire una possibilità di crescita e riscatto a giovani in difficoltà. Infatti, attraverso l'iniziativa "La Bottega di quartiere" dell'Associazione Amici di Edoardo - che aiuta i NEET, giovani esclusi da percorsi formativi e vita lavorativa - i Jakaler dell'headquarter possono contare su una risorsa presente in sede per lo svolgimento di incombenze quotidiane, come acquisti di beni personali, consegna e ritiro di documenti, gestione pagamenti e commissioni.

Nel Gruppo JAKALA, il maggior scostamento tra la remunerazione (intesa come Reddito Annuo Lordo) percepita dalle lavoratrici donne e quella percepita dagli uomini si registra a livello dirigenziale; questo risultato si deve in parte alla differente anzianità aziendale tra uomini e donne all'interno della categoria. Si evidenzia, invece, che nella qualifica quadri la retribuzione media femminile è superiore di circa il 9% a quella maschile.



Stipendio base annuale (RAL) medio per genere e categoria



Nota grafici: i dati si riferiscono a 1.702 dipendenti su 1.807 totali del Gruppo JAKALA.

#BWONDER

Women for Women: JAKALA a supporto delle imprese a guida femminile

Anche nel 2022 JAKALA ha partecipato al progetto B-Wonder promosso da B-Heroes e nato per superare il gender business gap e divulgare la cultura della leadership al femminile.

Un team di professioniste JAKALA ha messo a disposizione i propri expertise in customer experience, content strategy e Social & ADV per supportare le imprenditrici che hanno avuto accesso al programma di accelerazione e mentorship.

Contribuire a scardinare il pregiudizio su donne e imprenditoria e fornire alle start-up strumenti per compiere un ulteriore passo verso il futuro della loro impresa, che allo stesso tempo fa evolvere il contesto in cui tutti operiamo, è uno degli obiettivi del piano di sostenibilità del Gruppo.



La parità di genere, per le imprese, non è solo un tema di competitività, ma anche di efficienza. Come osserva l'economista Marianne Bertrand, infatti, *"in un mondo in cui il talento è distribuito equamente tra donne e uomini, un'economia che non attinge pienamente alle capacità di leadership delle donne è necessariamente inefficiente"*.

A livello europeo le donne rappresentano il 33% dei manager; in Italia la quota scende al 28% (Eurostat, 2019). Tuttavia, è doveroso sottolineare che anche nei paesi più virtuosi la quota di donne manager non raggiunge mai il 50%. Le incidenze maggiori si osservano in Lettonia (46%), Polonia (43%), Svezia e Slovenia (entrambe 40%).

JAKALA ha intrapreso da alcuni anni un percorso per la crescita nella propria piramide organizzativa delle figure di sesso femminile.

Al 31 dicembre 2022, l'intera popolazione manageriale era composta per il 31,6% da dipendenti di sesso femminile, mentre – con riguardo al senior management – la percentuale si attesta al 18,8%.

Il mercato del lavoro è fortemente connesso al processo di formazione del capitale umano. In Italia persiste, da tempo, una netta polarizzazione di genere nei percorsi formativi.

Già a partire dalla scuola secondaria di secondo grado, fino ai più elevati livelli di formazione (laurea e post-laurea), le ragazze tendono a concentrare la loro presenza in determinati ambiti disciplinari.

Si prendano ad esempio gli iscritti ai corsi di laurea. Le studentesse rappresentano più del 50% degli iscritti (56,5% a livello italiano a.a. 2021-22), ma sono sottorappresentate in ambito STEM: tra gli iscritti STEM rappresentano infatti, in Italia, il 37%.

Tutto questo si riflette, necessariamente, sulla concentrazione degli occupati maschi e femmine in determinati settori.

Gli stereotipi di genere influenzano le scelte dei giovani e, di conseguenza, quelle della loro professione.

Il test PISA (un test internazionale che confronta le competenze dei quindicenni) realizzato nel 2018 ha esaminato le aspettative di carriera dei quindicenni italiani top performer, ossia quelli con i livelli di preparazione più elevati.

Dall'analisi è risultato che solo lo 0,3% delle ragazze italiane si immaginavano proiettate in professioni ICT, contro il 7% dei ragazzi; un gap che si presenta anche nelle professioni in ambito scientifico o ingegneristico (6,2% femmine vs. 13,1% maschi).

Aspettative che poi si traducono in scelte formative e successivamente occupazionali.



Le disparità nel mondo del lavoro comportano non solo minori opportunità individuali, ma determinano una inefficienza ad alto livello per tutta la società nel suo insieme: la collettività non sfrutta pienamente le potenzialità di cui dispone e questo aspetto riguarda tutti, a prescindere dalla tipologia di occupazione svolta, dal settore e dal contesto specifico.

I divari tra genere non sono gli unici ad affliggere la collettività: diversità e inclusione sono oggi al centro dell'attenzione, sia all'interno del mondo lavorativo che fuori.

Ma cosa si intende con diversità? Diversità significa comprendere, accettare e valorizzare le differenze tra le persone, oltre il genere, come l'età, l'orientamento sessuale, l'appartenenza etnica, il background socio-economico, la religione, la personalità, le diverse abilità, solo per citarne alcune.

Tra queste, la disabilità è una ridotta capacità d'interazione con l'ambiente sociale-culturale-fisico e, pertanto, è una condizione che, nel corso della vita, tutti possono sperimentare. Le persone con disabilità hanno il diritto di lavorare su basi paritarie e in

un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e accessibile: il lavoro, infatti, ha un impatto importante sulla possibilità di una vita autonoma, partecipativa ed indipendente.

In questo senso, JAKALA si impegna nel mettere a disposizione ambienti di lavoro, postazioni, soluzioni digitali e tecnologiche in grado di rispondere ai bisogni delle persone, siano esse persone con disabilità o meno. L'impegno profuso nel rendere l'ambiente di lavoro accessibile e sicuro non contribuisce solo all'inclusività ma, in generale, migliora le condizioni di lavoro – in termini di sicurezza e prevenzione – per tutte le risorse a prescindere dalle loro abilità.

In Italia, il lavoro delle persone con disabilità è tutelato da una normativa dedicata che lo disciplina in modo specifico al fine di garantire pari opportunità con riferimento all'inserimento, all'integrazione e 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.

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

Anno 2021

Anno 2022

21

22



#SuperLeague Playmore!

JAKALA ha partecipato a SuperLeague un'iniziativa organizzata da Playmore per favorire la coesione sociale e l'inclusione di persone con diverse abilità. Il torneo multisportivo si è svolto tra il 9 e 16 giugno 2022 e ha visto la partecipazione di squadre miste, composte da Jakaler e giocatori provenienti da diversi progetti sociali, facendo sì che la diversità si trasformi in valore.

Per maggiori dettagli si rinvia al Report di Impatto 2022,

#J Goal 4 – Equità & Inclusione.

Inquadra il QRcode e scopri i momenti più belli!



La gestione dei talenti

Turnover

“Secondo il Bureau of Labor Statistics americano, il numero di dipendenti statunitensi che lasciano volontariamente il lavoro è aumentato dal 2021 in una tendenza nota come “The Great Resignation”, ovvero dimissioni di massa”.

Ciò è particolarmente evidente in settori come i servizi professionali e aziendali, la produzione e la vendita al dettaglio.

Sempre a livello mondiale, McKinsey a settembre 2022 ha comunicato che i mesi successivi avrebbero visto circa il 40% dei lavoratori abbandonare il proprio impiego corrente in favore di un altro.

Anche in Italia, dove oltre a dimissioni di massa si potrebbe usare l'espressione “fuga di talenti”, per l'Osservatorio sul precariato dell'Inps il 2022 ha segnato un +33% circa di dimissioni sul 2021.

Ulteriori dettagli che aiutano a comporre il puzzle delle condizioni del mondo del lavoro in Italia sono emersi dai dati del Ministero del Lavoro: in nove mesi del 2022 quasi 1,7 milioni di lavoratori/lavoratrici ha lasciato il proprio posto di lavoro in favore di un altro.

Di più: in uno studio dell'Osservatorio HR Innovation Practice della School of Management del Politecnico di Milano del maggio 2022 emerge come nell'ultimo anno il tasso di turnover sia aumentato per il 73% delle aziende con il 45% degli occupati che dichiara di aver cambiato lavoro nell'ultimo anno o di avere intenzione di farlo da qui a 18 mesi.

Numeri che crescono per i giovani (18-30 anni), per determinati settori (ICT, Servizi e Finance) e per alcuni profili (professionalità digitali).



Da uno studio di Assolombarda pubblicato nel 2022 e relativo al 2021, si registra un tasso di turnover medio del 23,9%, in crescita di 5,6 punti percentuali rispetto al 18,3% rilevato nel 2020.

Il tasso di turnover maggiore si registra nelle piccole imprese e nei servizi, mentre un tasso comparabile con la realtà di JAKALA è probabilmente un valore superiore al 25%, tenuto conto della dimensione e del settore di attività.

Tutti hanno coscienza del fatto che un alto tasso di rotazione dei dipendenti si trascini dietro degli oneri sia in termini economici che in termini organizzativi.

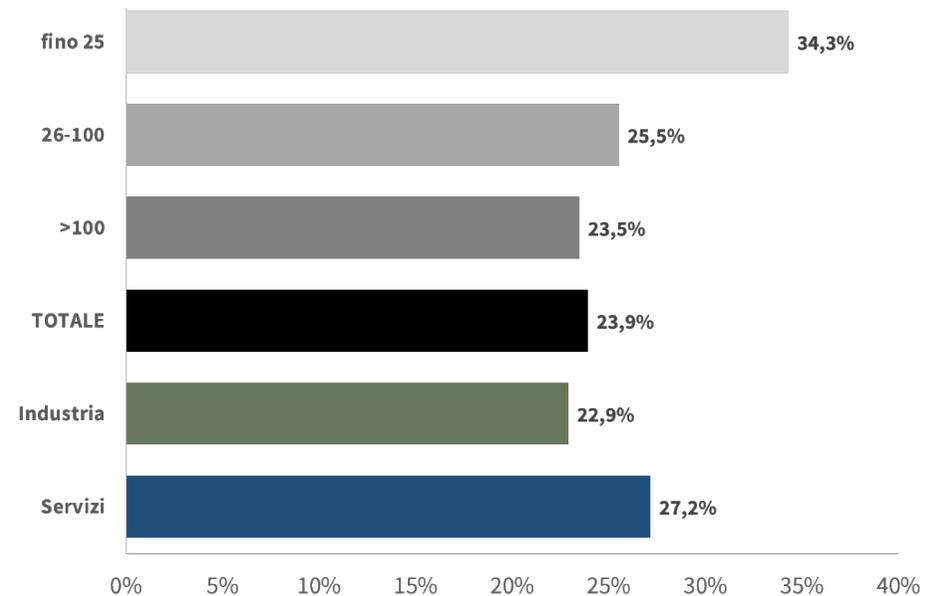
Ma quanto costa effettivamente sostituire un dipendente?

Numerosi studi al riguardo, nel tenere conto delle varie componenti, stimano tra il 50% ed il 250% della retribuzione annua lorda il costo che l'azienda deve sostenere, a seconda del ruolo, del livello e dell'anzianità del dipendente.

Cercando di restringere la forbice, mediamente il costo si assesta tra il 50% ed il 75% della retribuzione annua, con punte del 100%-150% per figure tecniche, alla luce degli ovvi maggiori costi di selezione, reclutamento e formazione.

TASSO DI TURNOVER PER DIMENSIONE E SETTORE 2021

Fonte: Area Centro Studi Assolombarda, Dispensa n.06/2002 "I numeri per le risorse umane".



I COSTI DEL TURNOVER

- **Costi di assunzione:** i costi diretti dell'assunzione di un nuovo dipendente, inclusi pubblicità, colloqui, selezione e assunzione.
- **Costi di inserimento:** il costo dell'assunzione di una nuova persona, inclusi formazione e tempo di gestione.
- **Produttività persa:** un nuovo dipendente può impiegare da uno a due anni per raggiungere la produttività di una persona esistente, con conseguenti costi indiretti per l'organizzazione.
- **Perdita di coinvolgimento e impatto sul morale dei dipendenti:** gli altri dipendenti che vedono un elevato turnover nel team tendono a perdere motivazioni e produttività.
- **Servizio clienti ed errori:** i nuovi dipendenti impiegano più tempo a completare il proprio lavoro e spesso sono meno abili nel risolvere i problemi.
- **Costi di formazione:** nell'arco di due o tre anni, un'azienda probabilmente investe dal 10% al 20% dello stipendio di un dipendente nella formazione.
- **Perdita di know-how:** quando i dipendenti altamente qualificati o di maggiore anzianità aziendale escono dall'organizzazione, questa perde conoscenze istituzionali o una combinazione di competenze ed esperienze dell'azienda.

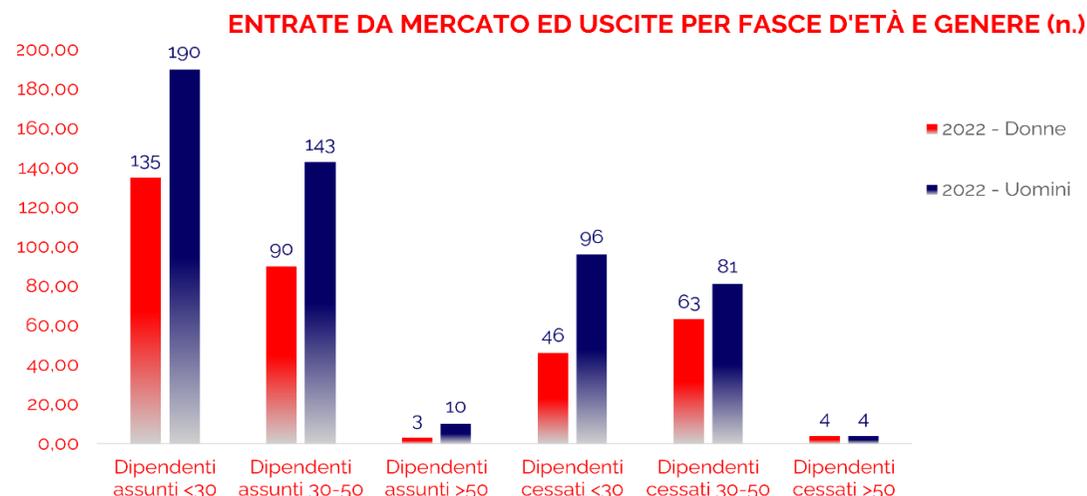
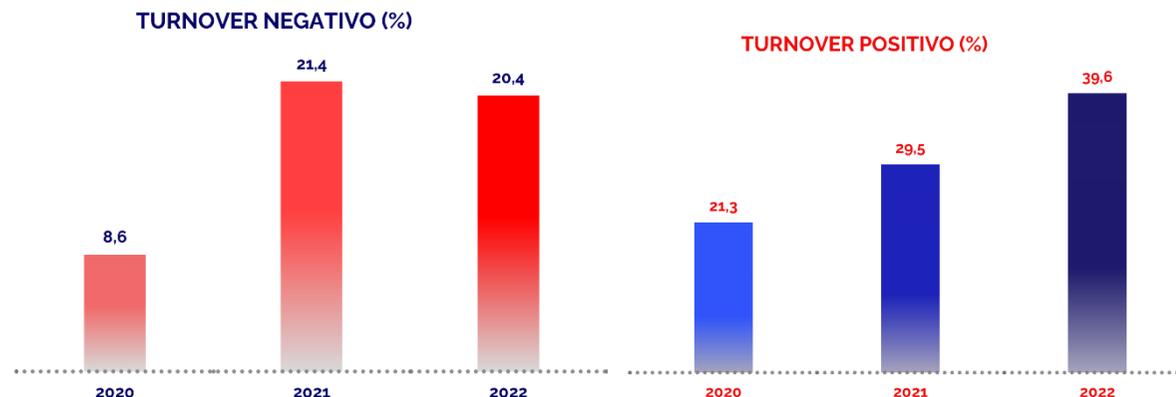
JAKALA da sempre ha individuato, nel proprio Enterprise Risk Management, i rischi legati alle risorse umane come prioritari e – tra questi – quello di un turnover eccessivo uno dei più impattanti sulle proprie capacità di performance.

L'Azienda analizza mensilmente i propri indici di turnover, dettagliatamente per ogni singola service line, per HR rank, per genere e per anzianità aziendale, identificando periodicamente – attraverso interviste dirette con i dimissionari – le tre principali ragioni di uscita dal Gruppo.

Il turnover negativo del 2022 registrato dal Gruppo è leggermente inferiore rispetto all'esercizio precedente, con una diminuzione di circa il 5%, passando da 21,4% a 20,4%. L'incidenza maggiore la si registra nella Divisione Advisory & Martech, mentre le percentuali inferiori sono nella Direzione Generale e nei dipartimenti di staff.

Il fenomeno del turnover colpisce maggiormente le risorse che rientrano nella fascia d'età 30-50 anni con una seniority aziendale di medio livello, risorse queste molto spesso formate direttamente da JAKALA stessa.

Il turnover fa perdere risorse a JAKALA, colpendo anche i top performer, contribuendo così a dissipare valore creato con lo sviluppo delle risorse umane; ancor di più se si pensa che i dimissionari frequentemente riconoscono come fattore positivo dell'esperienza nel Gruppo lo sviluppo di competenze grazie alla formazione ed all'esperienza diretta sui progetti.



#JakalaERM

JAKALA ha individuato, nel proprio Enterprise Risk Management, i rischi legati alle risorse umane come prioritari – e tra questi – quello di un turnover eccessivo.

Nota grafici: i dati si riferiscono ai dipendenti del Gruppo JAKALA al 31.12.2022, escluse HDM S.r.l. HES S.r.l., Maize S.r.l., Maize Talent S.r.l. e Biko 2006 S.l.

Nuovi Talenti

A giugno 2022 l'Unione Italiana delle Camere di Commercio comunica che – come risulta dai propri monitoraggi – il 39% delle aziende italiane (contro il 30% del 2021) dichiara difficoltà nel reperimento di risorse umane coerenti con i profili richiesti a causa prevalentemente della mancanza di candidati per i profili ricercati.

Tra i profili più difficili da reperire gli specialisti in scienze matematiche, informatiche e scientifiche per i quali il gap domanda-offerta sarebbe addirittura superiore al 55%.

Questo significa che il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da una grande richiesta e, allo stesso tempo, da una grande scarsità di competenze in ambito digitale. Una posizione aperta su cinque riguarda proprio professionalità digitali e la quasi totalità delle organizzazioni, il 96%, ha difficoltà ad attrarre e sviluppare le competenze necessarie per affrontare la trasformazione digitale.

In questo contesto, e con oltre 600 nuovi ingressi nel Gruppo, si muove JAKALA, attraverso un processo che parte dalla relazione con il mondo universitario, prosegue con la selezione, per terminare poi con i progetti di valorizzazione e crescita di cui si dirà nei paragrafi successivi.

Obiettivo primario di questo percorso è la ricerca di talenti mediante iniziative e creazione di opportunità lavorative che riescano a far esprimere al meglio le potenzialità dei giovani fin dal loro ingresso nel Gruppo.

Particolarmente importanti sono le collaborazioni con le Scuole Professionali, le Università e le Business School, con le quali JAKALA ha rapporti ormai consolidati, che prevedono percorsi di stage per studenti e neolaureati, sviluppo di progetti, partecipazioni a gruppi di lavoro e visite presso le sedi operative.

Le attività di employer branding, infatti, rappresentano un'ottima occasione di far conoscere JAKALA nella sua costante evoluzione, accrescere la sua attrattività ed entrare in contatto con un numero elevato di talenti.

Tra gli istituti interessati: Università Cattolica, Bocconi, Bicocca, Università di Parma, LUISS, Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria e Università della Calabria, per proseguire con il Milano Fashion Institute e l'Istituto di Arte Applicata e Design e, per la prima volta nel 2022, l'Università La Sapienza di Roma.



#62STAGE

in JAKALA S.p.A. S.B. al 31 dicembre 2022, di cui 29 maschi e 33 femmine.

#120RISORSE

in stage assunte nel 2022.

KPI EMPLOYER BRANDING 2022

33 eventi nel 2022

- 15 career day
- 8 tailor-made event
- 10 attività di orientamento

20% analyst assunti

Questa è la % di analyst assunti attraverso attività di employer branding nel 2022.

18 Business Ambassador

Il numero di Business Ambassador che supportano JAKALA nella sua attività di employer branding.

Ingegneria informatica, Ingegneria Gestionale, Statistica, Data Science Communication design, Digital Communication design, Product design, Interior design, Transportation design, Textile & Fashion design e Social Innovation Design, le competenze coinvolte.

Career days, career fairs, professional days, incontri one-to-one, eventi personalizzati, attività di orientamento, giornate in JAKALA tra le varie occasioni di conoscenza reciproca tra azienda e candidati.

Il processo di selezione supporta la ricerca di profili eterogenei per provenienza e formazione al fine di garantire una forza lavoro performante, complementare, diversa ed inclusiva dove ciascuno ricopre esattamente il ruolo giusto all'interno di una realtà aziendale che garantisce pari opportunità a tutti.

Proprio l'ambiente di lavoro internazionale, l'opportunità di lavorare su progetti stimolanti, nei quali le diversità sono valorizzate e dove ogni persona è messa nella condizione di esprimere le proprie capacità e potenzialità,

unito al grande impegno del Gruppo verso uno sviluppo sostenibile, costituiscono gli elementi chiave che rendono l'employer branding e la cultura di JAKALA attraente per i talenti, specialmente tra le generazioni più giovani.

L'attrattiva del Gruppo è stata confermata dal numero significativo di candidature ricevute anche nel 2022. In particolare, nel corso dell'anno, i curricula pervenuti tramite il portale aziendale sono stati migliaia confermando il trend degli anni passati.

Il Gruppo favorisce poi la job rotation e l'international mobility, anche attraverso un sistema di Internal Job Posting.

Grazie agli strumenti aziendali, i dipendenti interessati possono candidarsi alle posizioni aperte maggiormente allineate con il proprio profilo, livello di esperienza ed aspirazioni.

Il supporto alla crescita

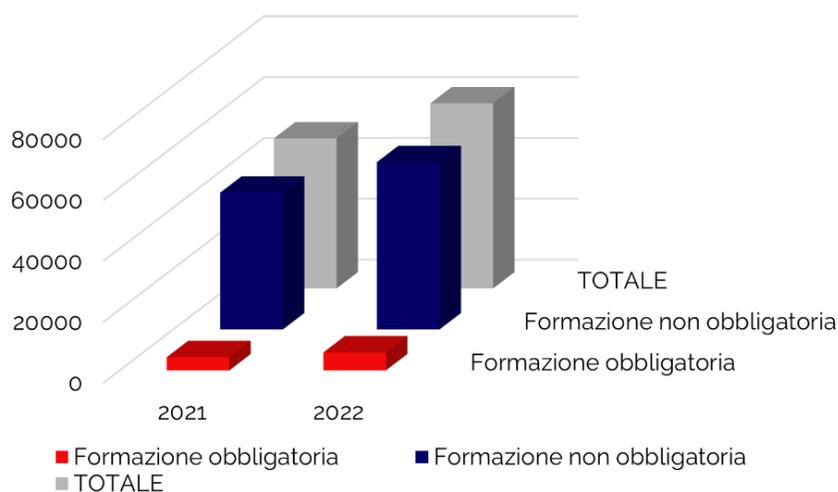
Lo sviluppo delle competenze

La formazione svolge un ruolo chiave nel processo di valorizzazione delle persone. E', infatti, uno strumento fondamentale per sviluppare e consolidare le competenze individuali, per contribuire all'adeguamento delle proprie conoscenze quando necessario a supporto delle continue evoluzioni del business e, infine, per diffondere i valori e la strategia del Gruppo, sostenendone la crescita e l'evoluzione culturale e organizzativa.

Lo sviluppo delle competenze e la condivisione del sapere rappresentano un asset strategico in JAKALA: favorire l'esplorazione e la fioritura dei talenti e del potenziale delle persone è una priorità assoluta del Gruppo.

Inoltre, i momenti formativi rappresentano un'occasione di incontro, conoscenza reciproca e condivisione di esperienze, oltre che di crescita e sviluppo. A tal fine, parte delle attività formative di JAKALA sono organizzate in modalità ibrida, con giornate in presenza presso le sedi aziendali affiancate alla formazione digitale (con aule virtuali e webinar).

ORE FORMAZIONE JAKALA



I pillar del modello formativo di JAKALA

#1 Experience management

Lo sviluppo personale e professionale è legato principalmente alle esperienze di ogni giorno, attraverso:

- Affiancamento
- Mentorship
- Attività nuove e sfidanti
- Eventuali piani di job rotation

#2 Coaching conversation

Nelle conversazioni di coaching si sposta il focus dal dare feedback e consigli professionali ad ascoltare attivamente e fare domande, per aiutare le persone ad ottenere nuove consapevolezza per liberare il proprio potenziale e vincere le proprie sfide.

#3 Learning

Percorsi di formazione e/o certificazione possono essere attivati sulla base:

- della strategia aziendale / di divisione
- di esigenze progettuali
- degli obiettivi di sviluppo

#4 Continuous feedback

È fondamentale fornire/richiedere proattivamente e formalizzare feedback aperti, tempestivi e frequenti durante l'anno, come previsto dal consolidato processo di performance review.

Lo sviluppo professionale in JAKALA passa dalla **JAcademy** con un'offerta formativa costruita su misura, che mira allo sviluppo di skills trasversali per massimizzare l'efficacia personale, relazionale e di ruolo, il benessere e il coinvolgimento delle risorse all'interno del team di riferimento.

L'offerta formativa di JAKALA è ampia, articolata e diversificata in base al ruolo, al perimetro di responsabilità gestite, alla natura delle attività e dei progetti: si passa così da percorsi formativi di natura tecnica finalizzati all'acquisizione e al consolidamento di competenze specifiche a corsi pensati per consolidare le skills di leadership, l'efficacia di ruolo e quella interpersonale, in linea con i valori del Gruppo.

Grande attenzione, come da tradizione, viene riservata alla formazione tecnico-specialistica, in risposta alle esigenze delle professioni presenti in azienda.

La finalità è accrescere e allineare le competenze di ciascuna funzione ai nuovi bisogni e cogliere l'opportunità di

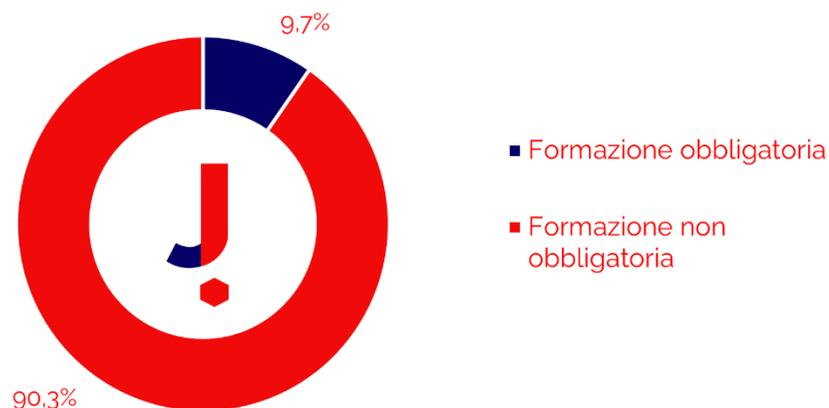
acquisire e migliorare le professionalità chiave nel contesto aziendale di oggi.

Anche la formazione sui tools Office rappresenta una parte sostanziale dell'offerta formativa. Nel corso del 2022 ci si è concentrati sulle funzionalità di Excel e PowerPoint, con la finalità di portare le persone ad un livello di autonomia ed efficacia adeguato all'attività svolta, mediante un progetto che ha coinvolto un centinaio di risorse delle funzioni di staff e della Divisione Loyalty & Engagement e delle Divisioni di staff.

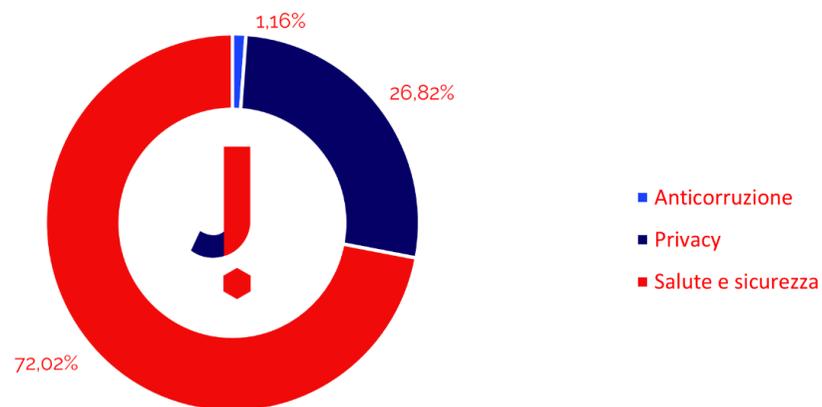
In Italia i dipendenti del Gruppo sono soggetti ad attività di formazione obbligatoria, in tema ad esempio di salute e sicurezza, rispetto dei principi etici del Gruppo e protezione dei dati personali.

Inoltre, JAKALA promuove programmi formativi volti a rafforzare la cultura dell'etica e della sostenibilità e, a questo proposito, a dicembre 2022 è stato realizzato un nuovo corso di formazione dedicato ai temi ESG che proseguirà anche nel nuovo anno.

FORMAZIONE JAKALA S.p.A. S.B.



% ORE FORMAZIONE OBBLIGATORIA JAKALA S.p.A. S.B.



È stato rinnovato anche il programma JFluent, piattaforma e-learning di apprendimento linguistico che JAKALA mette a disposizione di ogni Jakaler – a prescindere dall'HR Rank. Grazie a JFluent, infatti, tutte le persone di JAKALA hanno la possibilità di apprendere 12 lingue diverse con contenuti sempre nuovi e su misura. Non solo apprendimento, ma anche gamification con JFluent: nel 2022 è stato lanciato il programma "JFluent ti premia", un vero e proprio concorso interno che premia ogni quadrimestre i migliori utilizzatori della piattaforma.

Nel 2022 sono state erogate attraverso questo strumento aziendale oltre 2.600 ore di formazione.

I nuovi Jakaler sono una risorsa preziosa ed è fondamentale per JAKALA farli sentire subito parte del Gruppo, fin dal primo giorno di lavoro. Per questo motivo, a partire dal 2021, JAKALA ha attivato un processo di on-boarding training che consente ai neoassunti di conoscere da vicino l'organizzazione, apprendendo le informazioni necessarie per la quotidianità all'interno dell'azienda, come servizi generali, assistenza e benefit.

L'on-boarding training non è soltanto un momento di accoglienza, ma un vero e proprio percorso di inserimento dei nuovi collaboratori all'interno di JAKALA, che promuove la diffusione della cultura aziendale, l'integrazione, il senso di appartenenza al Gruppo e la

creazione di relazioni positive con i colleghi. Si tratta di un processo strutturato in più fasi e gestito con la massima dedizione da parte della divisione HR: prevede un one-day di full on-boarding nella sede di Milano per incontrare responsabili di funzione e per conoscere l'headquarter, la distribuzione di un welcome kit dedicato dove si possono trovare le informazioni utili per poter navigare in azienda in autonomia, corsi di formazione specifici e referente diretto che seguirà l'inserimento nel day-by-day, colloqui di confronto dedicati al percorso di inserimento a circa 1 e 6 mesi dall'ingresso per garantire il percorso di inserimento più adatto.

In occasione della giornata di full on-boarding, i nuovi collaboratori hanno anche la possibilità di conoscere l'approccio di JAKALA al mondo della sostenibilità grazie all'intervento della Responsabile di Impatto. Per maggiori dettagli si rinvia al Report di Impatto 2022, #J Goal 2 – Sviluppo Professionale e Personale.

Questo processo è rilevante non solo per la nuova risorsa che entra a far parte del Gruppo, ma anche per la Società che mira a proteggere e tutelare l'investimento di ricerca di talenti in termini di retention; nel 2022, Il Gruppo JAKALA ha infatti erogato oltre 700 ore di formazione on-boarding.

WELCOME TO THE JUNGLE!
On-boarding in JAKALA: inquadra il QRcode per scoprire il full-day!



IMPARA LE LINGUE GIOCANDO

Si apre la **nuova edizione 2022 JFluent ti premia**.

I punteggi ripartiranno da zero e saranno premiate le nuove persone più attive sulla piattaforma!

#60.800 ore di formazione erogate in JAKALA nel 2022

#5.884 ore formazione obbligatoria

#54.916 ore formazione non obbligatoria

#31 ore formazione pro-capite

#744 euro investimento

medio pro-capite formazione

Nota: i dati sopra esposti sono stati calcolati includendo i dipendenti in stage e l'investimento comprende sia il costo delle risorse che del formatore esterno.

#MartechCaffè

Un ciclo di conversazioni informali e ricche di stimoli con leader illuminati e key player del mondo MarTech.

Oltre alla JAcademy, all'interno del proprio sistema di welfare, il Gruppo mette a disposizione un cospicuo catalogo di formazione online.

Nel corso del 2022 l'offerta si è arricchita con la formazione gestita dalla SDA Bocconi in tema di Data Analysis, Python, Bilancio e Accounting ed altri ancora. I programmi sono on demand, disponibili 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, accessibili da qualsiasi postazione e con qualsiasi device digitale.

I casi sono arricchiti da video e animazioni interattive, case study e interviste a manager e imprenditori. Il completamento dei corsi permette di acquisire il certificato di partecipazione SDA Bocconi.

In JAKALA, formazione e condivisione del know-how rappresentano una priorità assoluta: la proposta formativa viene costantemente aggiornata per favorire la fioritura dei talenti e del potenziale delle persone. Con questo spirito, JAKALA ha istituito nel 2022 i Martech Caffè, un ciclo di conversazioni informali, un prezioso momento di formazione per le persone JAKALA, che ospita leader di spicco del mondo MarTech. I migliori professionisti del settore hanno contribuito così a ispirare i Jakaler attraverso la propria storia personale e professionale.

Infine, nel mese di dicembre 2022, la Divisione HR ha lanciato un nuovo ed importante progetto "The Jungle Book", una piattaforma digitale che in modo facile e coinvolgente ha consentito ad ogni Jakaler di creare un profilo personale e di competenze.

L'obiettivo è quello di raccogliere informazioni utili che consentiranno al team HR di costruire percorsi di crescita in linea con le esigenze delle persone di JAKALA, di coinvolgerle nei progetti più adatti alle expertise, crescere ed esprimere al meglio il valore di ogni risorsa.

Conclusa questa prima fase di raccolta delle informazioni, il progetto proseguirà nel 2023 con interventi trasversali su tutto il mondo HR di JAKALA.

#PEOPLE #BUSINESS

**LA CARICA DEL CAFFÈ,
L'ENERGIA DEL MARTECH**

**Scopri gli highlights del primo
appuntamento del Martech Caffè:
inquadra il QRcode!**

**Tutti gli episodi 2022 del Martech
Caffè sono disponibili sul profilo
YouTube di JAKALA.**



La crescita economica

Il sistema di remunerazione del Gruppo JAKALA è definito in modo tale da attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del business. Esso si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

Nei Paesi in cui opera, il Gruppo offre, senza differenze tra uomini e donne, livelli salariali di ingresso uguali o superiori al minimo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Ugualmente per trattamento di fine rapporto e prestazioni di pensionamento, il Gruppo applica le condizioni previste dalla normativa locale di riferimento.

Quasi l'80% dei dipendenti del Gruppo è soggetta a contratti nazionali italiani, per la maggioranza contratto del terziario, distribuzione e servizi. Come anticipato, anche le società operanti in territori extranazionali sono tenute a riconoscere ai propri dipendenti salari e compensi conformi a tutte le leggi e ai regolamenti applicabili localmente. Esse sono quindi tenute a fare riferimento a tutte le leggi e ai regolamenti relativi alle ore di lavoro, le pause minime ed i periodi di riposo ed a garantire i diritti dei lavoratori/lavoratrici in modo pacifico ed a norma di legge.

Il 55% dei dipendenti della Capogruppo ha una remunerazione composta da una parte fissa e una variabile, che normalmente è di breve periodo (Management By Objective, "MBO") e, parzialmente, di lungo periodo (Long Term Incentive).

Il sistema MBO si attiva al conseguimento di obiettivi basati su risultati annuali prevalentemente quantitativi, di

natura economico-finanziaria conseguiti dal Gruppo, e obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa, tra cui quelli legati a indici di sostenibilità.

Come sistema di incentivazione di lungo periodo, il Gruppo JAKALA si avvale di un piano di Stock Option ed ha emesso azioni a favore dei manager con rendimento preferenziale (carried interest).

Tali sistemi permettono di legare il processo di incentivazione delle figure manageriali e delle risorse chiave del Gruppo all'effettivo risultato aziendale, orientare le persone verso strategie volte al perseguimento di risultati sostenibili di medio-lungo termine, allineare gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti ed investitori e sviluppare politiche finalizzate ad attrarre e trattenere professionisti di talento.

Oltre alla tipologia di remunerazione, il Gruppo JAKALA ha implementato un processo di **Salary Review**, gestito centralmente dal team HR Development & Reward della Capogruppo, che coinvolge con cadenza annuale tutte le subsidiaries e tutte le divisioni aziendali. In particolare, vengono identificati dei criteri di eleggibilità: data di ingresso (assunti entro il 30/09 dell'anno), performance individuale positiva (sulla base del J Performance Review Process di cui si dirà nel prosieguo), almeno 3 mesi di lavoro durante l'anno.

Sulla base di questi criteri, ciascun responsabile di funzione indicherà i soggetti meritevoli, anche in funzione di un wallet da gestire per gli aumenti. Gli aumenti decorrono dal 1° luglio di ogni anno.

Il **59%** dei dipendenti della JAKALA S.p.A. S.B., pari a **613** Jakaler, ha usufruito nel 2022 di benefit previsti da policies aziendali, come welfare bonus, commissions sales, MBO.

L'individuazione dei migliori talenti e la loro fidelizzazione in JAKALA è un tema cruciale. Nell'ottica di valorizzare e sviluppare le persone, JAKALA applica un sistema di valutazione della performance - **J Performance Review Process** -, che misura annualmente le competenze messe in atto per raggiungere gli obiettivi assegnati. Ciò permette di verificare il livello di aderenza del singolo al proprio ruolo, determinando possibili percorsi di formazione e sviluppo.

Alla base della valutazione, vi sono aspetti valoriali di cui ogni collaboratore deve essere ambasciatore e promotore: l'integrità, la passione, la sintonia con la cultura aziendale, la capacità di stabilire rapporti basati sulla fiducia, la visione su scala globale, l'eccellenza dei risultati, l'innovazione e la valorizzazione del talento. Il sistema di valutazione, che mira a migliorare la performance d'impresa, ha una prospettiva di medio-lungo periodo ed è, pertanto, uno dei processi chiave per la gestione, lo sviluppo delle persone, la definizione di piani di successione e la fidelizzazione dei migliori talenti, ponendosi alla base del processo di revisione retributiva essendo in grado di garantire equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

Nel 2022, nel Gruppo JAKALA 1.109 dipendenti di cui 584 maschi e 525 femmine hanno preso parte al processo di performance review*.

Sesso	2022*		2021**	
	In Valutazione	Non Valutato	In Valutazione	Non Valutato
Maschio	90,12%	9,88%	44%	7,70%
Femmina	91,94%	8,06%	40,30%	8%
Totale	90,98%	11,22%	84,3%	15,7%

*Perimetro: Gruppo JAKALA, i dati si riferiscono a 1.219 dipendenti escluse HDM S.r.l., HES S.r.l. Maize S.r.l. Maize Talent S.r.l., Gruppo Serole e Biko 2006 S.l. I dati sono disponibili al 31.12.2022 per genere e non per categoria contrattuale.

**Escluso Gruppo Serole al 31.12.2021.

Le fasi del J Performance Review

Goal Setting

In questa fase, ogni Counselor definisce con i propri Counselee gli obiettivi di business e di sviluppo per l'anno in corso. Gli obiettivi dovranno essere quindi inseriti in piattaforma digitale dal Counselee e successivamente validati dal Counselor.

Check-in

Il Counselee e il Counselor si confrontano in modo continuo e tempestivo per monitorare la performance, con la possibilità di salvare in piattaforma digitale delle minute degli incontri di Check-in. In parallelo, è possibile iniziare a richiedere feedback.

Feedback

In accordo e/o su suggerimento del Counselor, il Counselee richiede feedback a colleghi di HR rank almeno pari e/o superiore con cui ha lavorato su attività e progetti per un numero significativo di ore.

Autovalutazione

Il Counselee autovaluta la sua performance (what and how) rispetto all'anno appena trascorso, anche alla luce del check-in e dei feedback raccolti nei mesi precedenti.

Valutazione

Il Counselor valuta la performance dei suoi Counselee, rispetto al raggiungimento degli obiettivi concordati ad inizio anno e l'adesione ai valori JAKALA.

Visualizzazione

A valle di un incontro individuale di restituzione della performance, le valutazioni formalizzate in piattaforma digitale dal Counselor divengono visualizzabili dai Counselee.

Attenzione e cura per le persone

Dopo l'accelerazione vissuta nel 2020, e le conferme dell'anno scorso, la modalità di lavoro in smart working ha continuato a essere utilizzata in tutte le sedi del Gruppo in modo consistente anche nel corso del 2022, trasformandolo progressivamente da condizione emergenziale a normale modalità organizzativa, garantendo la continuità del business in un contesto ancora difficile e imprevedibile.

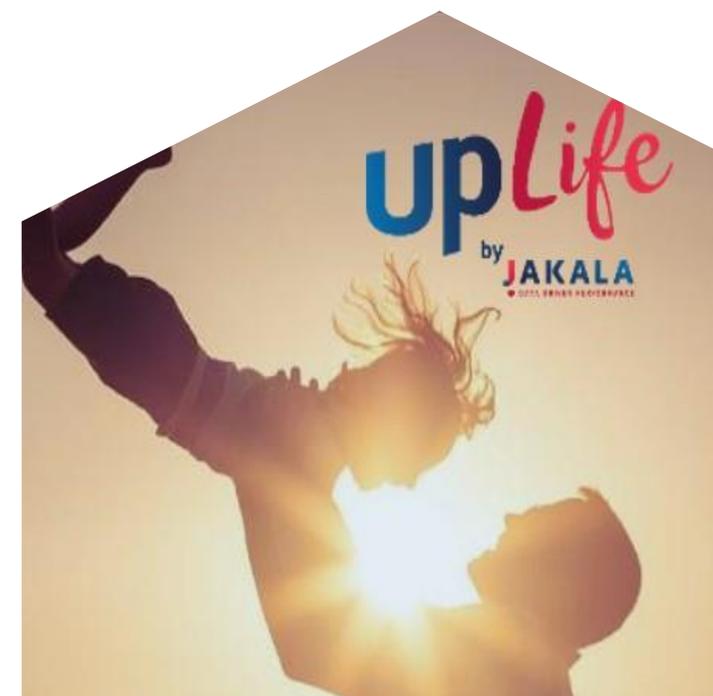
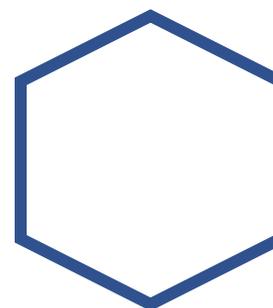
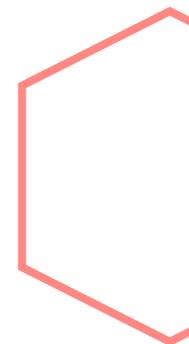
Nel headquarter di Milano, più di 900 persone hanno avuto la possibilità di lavorare in smart working, per un totale di oltre 74.466 giornate di lavoro da remoto. Oltre alle ore nel traffico risparmiate, maggiore è il più tempo a disposizione da dedicare alle proprie passioni e/o alla propria famiglia.

Per JAKALA, il benessere delle persone rappresenta un valore primario e, a questo proposito, anche nel 2022 è stata rinnovato il piano welfare interno, **UpLife**. Ai dipendenti della Capogruppo viene riservato infatti un piano di welfare aziendale, attraverso il quale la Società sviluppa molteplici iniziative volte a favorire l'equilibrio tra lavoro, vita privata e genitorialità, valorizzare il benessere fisico e mentale dei propri dipendenti e offrire strumenti innovativi per la gestione della propria attività lavorativa.

Ogni dipendente interessato dal programma può selezionare liberamente, attraverso apposita piattaforma web dedicata, le opzioni che meglio rispondono alle esigenze individuali e familiari ed effettuare, grazie all'ampia offerta di convenzioni, l'acquisto di prodotti e servizi a prezzi vantaggiosi, tramite il credito on top alla retribuzione messo a disposizione dalla Società.

JAKALA S.p.A. S.B. dispone inoltre di una Policy auto in base alla quale vengono definiti i parametri di assegnazione di autovetture aziendali in funzione di ruolo e divisione di appartenenza.

Nel 2022, 174 persone hanno potuto beneficiare di un'auto aziendale. Per maggiori dettagli sulla flotta aziendale, si rinvia al capitolo "#05 Pianeta, clima e biodiversità" del presente Bilancio.



L'attenzione e la cura verso le persone passano anche dai piccoli gesti. Ed è per questo che non mancano le occasioni per ringraziare i Jakaler del loro contributo, della loro dedizione e passione, o semplicemente per festeggiare una ricorrenza come il compleanno o l'anniversario aziendale!

In queste occasioni, infatti, la Società riconosce delle gift card di importi variabili da utilizzare sulla piattaforma e-commerce Very Price di JAKALA.

Questo canale e-commerce è sempre accessibile ai dipendenti della Capogruppo e offre la possibilità di acquistare prodotti e servizi a prezzi vantaggiosi.

Inoltre, i Jakaler possono beneficiare di sconti e promozioni dedicate per acquistare prodotti e servizi di varia natura – dai viaggi, al mondo tech, moda, tempo libero - facilmente fruibili grazie ad una piattaforma digitale dedicata. Le convezioni sono costantemente aggiornate e vengono comunicate internamente anche tramite newsletter con cadenza mensile.

TOTAL REWARD

Un nuovo modo per augurarvi un buon anniversario lavorativo!

Per alcuni di voi si sta avvicinando una data da ricordare, il giorno del vostro anniversario in azienda! Abbiamo deciso di festeggiare con voi questo importante traguardo ogni 5 anni. Dal 1° Gennaio 2022 nel giorno del vostro 5°, 10°, 15° etc. anno insieme a noi, Jakala ha deciso di regalare un voucher da spendere sulla nostra piattaforma VeryPrice, una piccola sorpresa per il tempo, l'impegno e la dedizione mostrati in tutti questi anni.

Da Jakala un immenso grazie a tutti voi!



Salute e sicurezza in JAKALA

In tutto il mondo milioni di lavoratrici e i lavoratori sono esposti a molteplici rischi nei luoghi di lavoro, come ad esempio quelli attinenti ad agenti biologici, chimici e fisici fino ad arrivare ai rischi che intaccano la sfera psico-sociale o ancora quelli ergonomici.

A questi fattori di rischio, si aggiungono nuove dinamiche che stanno influenzando il mondo del lavoro e di conseguenza anche la salute e sicurezza sul posto di lavoro: basti pensare alla pandemia da COVID-19 e alla rilevanza che ha assunto in quel contesto la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro o agli impatti che il cambiamento climatico e gli eventi meteorologici estremi generano in tutti gli aspetti della vita umana, compresa la sfera lavorativa.

In questo contesto, non possono poi essere tralasciati gli aspetti legati alla salute mentale di lavoratrici e lavoratori: è infatti noto che ambienti di lavoro insalubri, non sicuri o stressanti gravano sul benessere psicologico delle persone.

La sicurezza sui luoghi di lavoro è importante quindi sotto molteplici aspetti, ma il più rilevante riguarda la salute delle persone: JAKALA presta la massima attenzione alla salute di tutti i Jakaler promuovendo una politica di informazione e formazione sulla sicurezza aziendale e provvedendo alla corretta gestione di un sistema di salute e sicurezza.

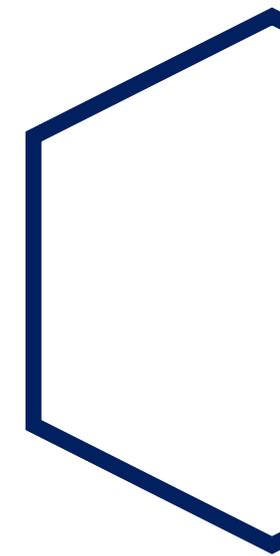
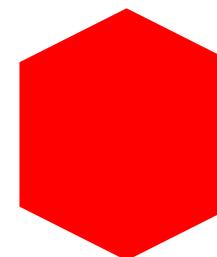
Il Gruppo, come requisito minimo, rispetta le norme locali e internazionali in tema di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici in tutte le sedi di lavoro.

Da molti anni JAKALA S.p.A. S.B. dispone di un Sistema di Gestione Qualità basato sullo standard di riferimento ISO 9001:2015; a partire dal 2021, questo Sistema è stato integrato secondo i requisiti previsti dalla norma internazionale ISO 45001:2018 - Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ("**SSL**"): questo standard stabilisce un quadro di riferimento – requisiti e buone pratiche – per la protezione dei lavoratori, rendendo più sicuri i luoghi di lavoro, riducendo i rischi in ambito lavorativo e, più in generale, migliorando la salute e il benessere delle risorse umane.

Secondariamente, oltre al benessere psico-fisico dei lavoratori, il SSL consente all'organizzazione stessa di assicurare una performance di livello e proattiva in termini di riduzione complessiva di assenze prolungate per incidenti occorsi sul luogo di lavoro.

Il SSL è stato certificato da parte di ente terzo già nel 2021 per l'headquarter a Milano, oltre a due siti di Nichelino (TO) e uno a Montecassiano (MC) e, nel corso del 2022, JAKALA S.p.A. S.B. ha esteso la certificazione anche alla sede di Rende (CS) e a due società del Gruppo ovvero la JAKALA Civitas S.p.A. e la Seri System Printing S.r.l., unica realtà che svolge attività di produzione diretta – stampa digitale.

L'obiettivo prefissato nel precedente esercizio è stato così non solo raggiunto, ma anche superato con la certificazione di altre due società del Gruppo. La sfida si rinnova per il 2023: estendere il SSL ad almeno un'ulteriore sede di JAKALA, fermo restando il mantenimento e miglioramento continuo del SSL per i siti già certificati.



Al 31 dicembre 2022, il perimetro del SSL certificato comprende oltre la metà dei dipendenti del Gruppo JAKALA (54,47% vs. 98,83 del 2021); la percentuale di copertura risulta inferiore rispetto al 2021 in ragione della rapida crescita della popolazione aziendale che ha caratterizzato il precedente esercizio.

Ancorché in tutte le sedi del Gruppo vengano rispettate le norme locali in materia di salute e sicurezza, JAKALA ha definito una chiara strategia di ampliamento del suo SSL quale strumento complementare nel proteggere la salute delle sue persone: l'obiettivo è quello di estendere progressivamente il sistema alle diverse realtà aziendali, in rapporto al numero di risorse impiegate, al contesto e alla tipologia di attività svolta.

Le persone del Gruppo JAKALA svolgono complessivamente attività che non espongono il personale dipendente a particolari rischi per la salute e sicurezza, anche grazie all'attività di formazione effettuata e ai Sistemi di gestione implementati. La totalità dei dipendenti del Gruppo viene classificata – da un punto di vista normativo – nella cd. categoria "addetti ufficio", ovvero personale dipendente che svolge il proprio lavoro attraverso l'utilizzo di videoterminali e altre attrezzature di ufficio. Unica eccezione, come anticipato, è la Seri System Printing S.r.l. dove sono presenti anche figure professionali appartenenti alla categoria degli "addetti stampa digitale".

A riprova del basso rischio in termini di salute e sicurezza che contraddistingue il settore in cui opera il Gruppo, JAKALA S.p.A. S.B. ha registrato un numero esiguo di infortuni sul lavoro, ovvero 5 eventi – uno in meno rispetto all'anno precedente, per la maggior parte in itinere (in nessun caso si sono verificate conseguenze gravi con più di 6 mesi di assenza).

Ancorché il tasso di infortuni sia pari al 2,52% per il 2022, JAKALA ha adottato una specifica policy "**Politica di guida sicura ed ecosostenibile**" che si propone di sensibilizzare tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo JAKALA affinché pongano cura e diligenza massima durante la guida di autoveicoli aziendali o mezzi privati, con fine ultimo di incoraggiare il personale a tenere dei comportamenti che riducano le probabilità d'incidente stradale (causa principale di incidenti sul lavoro del Gruppo). Il documento contiene inoltre alcuni consigli di guida per diminuire consumi ed emissioni di CO2. Per maggiori dettagli si rinvia al Capitolo "#5 Pianeta, clima e biodiversità" del presente Bilancio.

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

#SafetyOnTheRoad

JAKALA S.p.A. S.B. promuove la sicurezza stradale attraverso la Politica di Guida sicura ed Ecosostenibile.

#JCARE

Per un supporto
psicologico.

Il 10 ottobre 2022, in occasione della Giornata Mondiale della Salute Mentale, JAKALA ha ricordato l'importanza del benessere psicologico delle persone e di quanto sia necessario supportarlo attraverso azioni concrete, anche nel mondo del lavoro.

Per questo JAKALA S.p.A. S.B., in collaborazione con Fondazione Guzzetti, ha dato vita al servizio JCare, 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.

JAKALA S.p.A. S.B. ha provveduto all'individuazione dei soggetti a cui sono affidati ruoli e responsabilità in materia di sicurezza, quali ad esempio il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ("**RSPP**"), il Medico Competente – che collabora con l'organizzazione anche con riguardo alla sorveglianza sanitaria -, i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza ("**RLS**"), oltre alle persone incaricate della gestione delle tematiche antincendio e gli addetti alla gestione delle emergenze, in conformità alle prescrizioni di legge.

Nel 2022, il Datore di Lavoro di JAKALA S.p.A. S.B. ha provveduto a nominare due Dirigenti per la Sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e sono altresì stati individuati i Preposti responsabili per le sedi italiane.

Considerata la specificità dello scenario normativo in tema di salute e sicurezza e il suo continuo aggiornamento, JAKALA S.p.A. S.B. si avvale della collaborazione di una società specializzata esperta del settore ed ha individuato il Responsabile Health, Safety & Environment ("**Responsabile HSE**"), figura professionale esterna all'azienda che supporta l'organizzazione nel conseguimento dei relativi obiettivi in ambito HSE Management. Grazie al suo supporto, ed in collaborazione con la funzione Internal Audit, vengono effettuati audit fisici in tema di salute e sicurezza in tutte le sedi italiane con cadenza annuale. A questi sopralluoghi, si aggiungono poi gli audit effettuati rispetto al SSL.

Come anticipato nei precedenti paragrafi, 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 4.228 ore di formazione per l'esercizio 2022.

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

Sempre con riferimento alle sedi italiane, l'organizzazione provvede all'aggiornamento dei rispettivi Documenti di Valutazione dei Rischi ("**DVR**") ai sensi del D.Lgs. 81/2008 con la collaborazione di consulenti esterni qualificati.

Nel 2022, limitatamente ad alcune sedi della Capogruppo in Nichelino (TO), è stata aggiornata la valutazione del "rischio amianto": anche in questo caso, come negli anni precedenti, non è emersa alcuna criticità derivante da una potenziale dispersione di fibre da parte di manufatti contenenti amianto.

VALUTAZIONE DEL BENESSERE TERMICO

Nel 2022, JAKALA S.p.A. S.B. ha effettuato la valutazione del benessere termico presso le sedi di Milano, Nichelino (TO) e Montecassiano (MC): si tratta di una verifica condotta con l'ausilio di consulenti esterni, secondo le norme UNI EN ISO 7730:2006 e lo standard ASHRAE 62:200 che la valuta la qualità dell'aria interna.

I risultati di queste verifiche hanno confermato che i locali aziendali e, più precisamente, il microclima sono confortevoli e in linea con i parametri individuati dagli standard normativi di riferimento.

In Italia, con riferimento alla Capogruppo, vengono organizzate riunioni periodiche sul tema della sicurezza (ex art. 35 del D.Lgs n. 81/2008), a cui partecipano rappresentanti dell'azienda, medico competente, responsabili del servizio di prevenzione e protezione ed i rappresentanti dei lavoratori, al fine di condividere analisi e risultati relativamente alla valutazione dei rischi, all'andamento degli infortuni, alla formazione e agli audit effettuati dalla funzione Internal Audit e dal Responsabile HSE.

Inoltre, vengono effettuate annualmente le prove di emergenza presso le varie sedi aziendali allo scopo di familiarizzare con le procedure da mettere in caso di necessità.

In ogni caso, oltre agli incontri istituzionali, i lavoratori e le lavoratrici della Società possono comunicare eventuali criticità ai RLS, ai responsabili del servizio di protezione e prevenzione nonché alla Divisione HR, ai Preposti e ai Dirigenti per la Sicurezza. A questo proposito, sono stati messi a disposizione contatti dedicati per richiesta di informazioni, supporto e assistenza da parte della funzione HR.

Anche nel 2022 non è mancato poi l'appuntamento mensile con la newsletter "**JPeople**" e "**HR Monthly Newsletter**" con informazioni e aggiornamenti dal mondo HR.

Limitatamente alla JAKALA Civitas S.p.A., certificata SA8000, è stato costituito il Comitato di Salute e Sicurezza secondo i requisiti previsti dal predetto standard internazionale: questo Comitato contribuisce alla valutazione dei rischi al fine di identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza sul lavoro.



#05 PIANETA, CLIMA E BIODIVERSITÀ

pag. 82
Pianeta, un bene comune

pag. 83
Consumi energetici ed energia da fonti rinnovabili

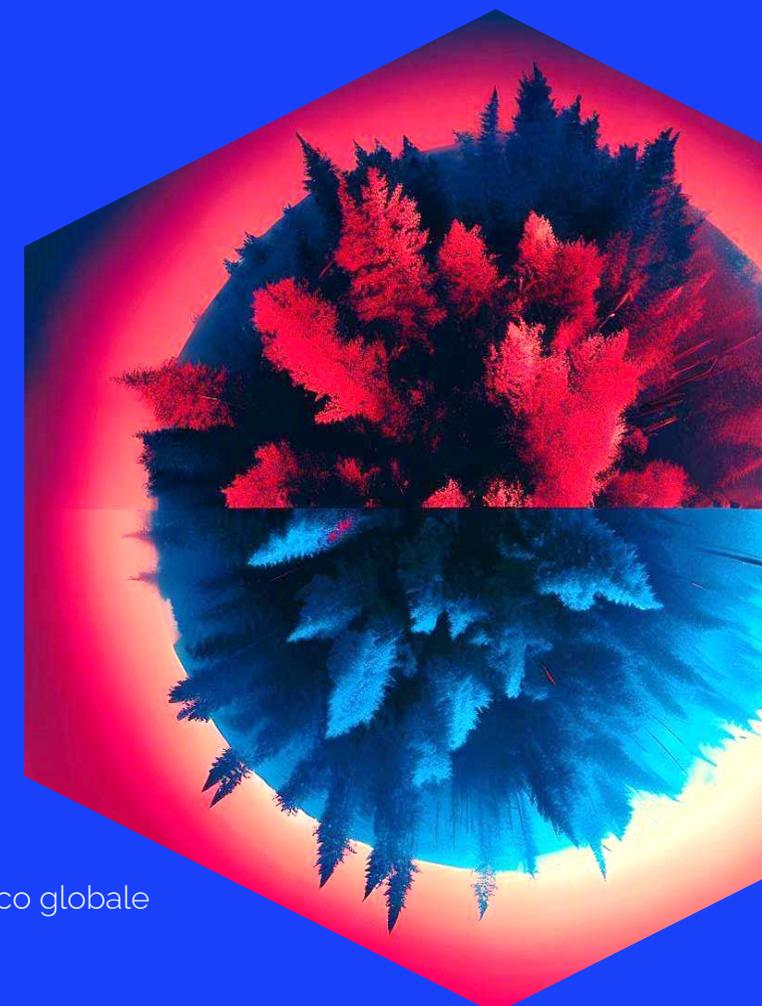
pag. 86
Ridurre le emissioni per il clima
Carbon neutral mobility

pag. 90
Biodiversità

pag. 92
Progetti positivi per il Pianeta

pag. 93
Economia rigenerativa

Contributo SDGs



7.2: Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale

7.3: Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica

9.4: Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità

12.5: Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo

13.2: Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici

13.3: Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici.

A handwritten signature in white ink, located in the bottom right corner of the page.

Pianeta, un bene comune

Il rispetto per l'ambiente rappresenta un fattore chiave di competitività e sostenibilità del Gruppo, il quale considera il pianeta patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere, come responsabilità verso le generazioni future.

Tale rispetto si concretizza, in primo luogo, attraverso l'osservanza della normativa applicabile in materia ambientale. In secondo luogo, il Gruppo si impegna a adottare atteggiamenti responsabili di salvaguardia dell'ambiente, evitando comportamenti dannosi e promuovendo una gestione responsabile delle risorse energetiche e delle materie prime.

In questa sezione del Bilancio si vuole descrivere l'impegno di JAKALA nel suo percorso di decarbonizzazione che, in linea con lo Statuto societario, mira allo sviluppo e alla commercializzazione di un'offerta a minor impatto ambientale a beneficio dell'intera comunità.

In questo senso, al fine di costruire consapevolezza ed incrementare il proprio impatto a monte, JAKALA ha adottato già a partire dal 2021 il Codice di Condotta dei Fornitori con il quale si richiede agli stessi l'impegno di ottimizzare l'uso delle risorse naturali, ridurre le emissioni nocive per l'ambiente e quelle dei gas ritenuti responsabili dell'effetto serra.

#ReductionTarget

Nell'ultimo anno JAKALA ha definito una strategia di decarbonizzazione con la quale si prefigge l'obiettivo di raggiungere la **neutralità carbonica Scope 1, 2** entro il **2025** ed entro lo stesso anno ridurre l'intensità di emissioni di **scope 3** di almeno il **20%**.

SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE ISO 14001:2015

Il sistema di gestione ambientale è lo strumento che consente alle aziende di gestire i propri processi ambientali nel rispetto della propria politica di:

- **protezione dell'ambiente;**
- **prevenzione dell'inquinamento;**
- **riduzione del consumo di energia e risorse.**

È certificato più del **54% dei siti** del Gruppo, calcolati sulla base del numero complessivo dei dipendenti impiegati al 31 dicembre 2022.

Nel 2022, non si sono registrate non conformità a leggi e/o alle normative ambientali.

INVENTARIO GAS AD EFFETTO SERRA (GHG) ISO 14064-1

Il punto di partenza per l'implementazione di una corretta e credibile strategia di **riduzione del proprio impatto climatico** è la **misura** dell'impronta di carbonio della propria attività aziendale, da quantificare sulla base di criteri e **standard tecnico-scientifici riconosciuti** a livello internazionale, allo scopo di ottenere un risultato **oggettivo e ripetibile** negli anni.

JAKALA S.p.A. S.B. ha certificato le proprie emissioni nel 2022 relativamente all'anno 2021 e sta procedendo alla contabilizzazione e certificazione per l'anno 2022.

Consumi energetici ed energia da fonti rinnovabili

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 che per i magazzini.

Nel 2022 i consumi totali di energia sono inferiori rispetto all'esercizio precedente ed ammontano a circa 11.257 GJ: la diminuzione in valore assoluto rispetto al 2021 si deve alle azioni di riduzione dei consumi energetici promosse da JAKALA S.p.A. S.B., come ad esempio la rimozione di una caldaia a gasolio per il riscaldamento presso una sede di Nichelino (TO) sostituita con impianto di riscaldamento tramite pompa di calore e alimentata da energia elettrica, la dismissione di una sede di Montecassiano (MC) resa possibile per mezzo dell'attuale policy di smart working ed in generale ad un minor consumo di metano.

Inoltre, il risultato raggiunto nel 2022 in termini di riduzione dei consumi risulta ancor più positivo se si considera la maggiore estensione del perimetro di rendicontazione nel periodo in esame, che include anche i valori del gruppo spagnolo Serole. Non viene autoprodotta energia all'interno dal Gruppo JAKALA.

Energia Totale Consumata*	u.m.	2022	2021	2020
Energia totale consumata dall'organizzazione	kWh	3.126.941	3.165.505	2.544.671
Energia totale consumata dall'organizzazione in MJ	MJ	11.256.988	11.395.817	9.160.815

*I consumi sono stati ricavati per rilevazione diretta per le sedi di Rende, Milano, Nichelino, Carignano, Roma, Montecassiano, Madrid. Il fattore di conversione utilizzato è pari a 1 kWh = 3,6MJ. La sede di Madrid non è calcolata nei consumi 2021.

INDICE DI INTENSITA' ENERGETICA		
2022	2021	2020
11.257 GJ	11.396 GJ	9.161 GJ
7,83 GJ/people	12,26 GJ/people	10,26 GJ/people
25,9 GJ/milioni€	45,41 GJ/milioni€	30,9 GJ/milioni€

#Efficientamento

8%+ di energia risparmiata nel 2022 tramite azioni di efficientamento energetico.

Energia Elettrica*	u.m.	2022	2021	2020
Acquisto di energia elettrica da fonti miste	kWh	55.030	106.012	1.053.969
Acquisto di energia elettrica da fonti miste: di cui ricevuta	kWh	55.030	106.012	1.053.969
Acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili	kWh	1.124.956	1.036.379	ND
Totale energia elettrica acquistata e prodotta	kWh	1.179.986	1.142.391	1.053.969
Acquisto energia elettrica da fonti miste in MJ	MJ	198.106	381.644	ND
Acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili in MJ	MJ	4.049.842	3.730.964	ND
Totale energia elettrica acquistata e prodotta in MJ	MJ	4.247.948	4.112.608	3.794.288
Percentuale di energia rinnovabile sul totale energia elettrica consumata	%	95	91	ND

*I consumi 2022 sono stati ricavati per rilevazione diretta per le sedi di Rende, Milano, Nichelino, Carignano, Roma, Montecassiano, Madrid. Il fattore di conversione utilizzato è pari a 1 kWh = 3,6MJ. I dati 2021 non comprendono la sede di Madrid. La quota rinnovabile è stata rilevata direttamente dai contratti applicati.

Riscaldamento*	u.m.	2022	2021	2020
Energia da Gasolio per Riscaldamento	kWh	127.129	377.430	280.600
Energia da Metano per Riscaldamento	kWh	440.579	460.826**	241.870
Energia da GPL per riscaldamento	kWh	94.434	129.367	94.862
Totale energia per riscaldamento	kWh	662.142	967.623	617.332
Totale energia per riscaldamento in MJ	MJ	2.383.711	3.483.441	2.222.394

*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 2022 e sono pari a 9,78 per il gasolio, 9,96 per il metano, 6,78 per il GPL.

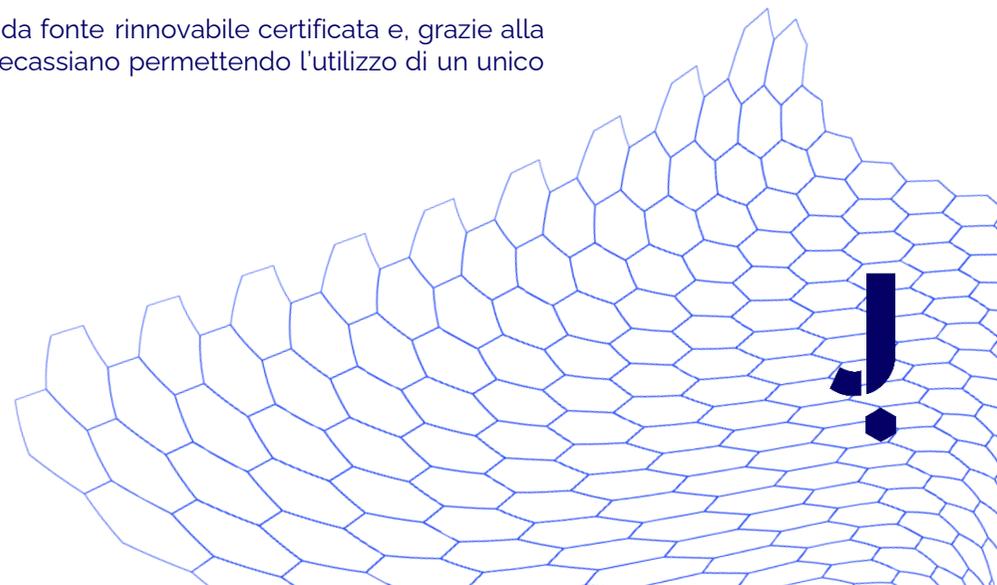
**Corretto un dato di consumo del 2021 rispetto al Bilancio di Sostenibilità 2021.

Autotrazione*	u.m.	2022	2021	2020
Consumo di benzina verde per autotrazione	l	24.775,61	6.837,45	7.175,00
Consumo di diesel per autotrazione	l	106.137,89	99.258,65	80.736,00
Consumo di etanolo per autotrazione	kWh	2.077,79	-	-
Consumo di GPL per autotrazione	l	-	-	-
Energia elettrica per autotrazione	kWh	2.077,79	-	-
Energia da benzina verde per autotrazione	kWh	223.534,71	62.904,54	66.010,00
Energia da diesel per autotrazione	kWh	1.059.200,74	992.586,50	807.360,00
Energia da GPL per autotrazione	kWh	-	-	-
Energia totale da autotrazione	kWh	1.284.813,24	1.055.491,04	873.370,00
Energia totale da autotrazione in MJ	MJ	4.625.327,63	3.799.767,74	3.144.132,00

*I dati di consumo in litri reali sono ricavati dalla fatturazione delle schede carburanti. I fattori di conversione utilizzati sono stati calcolati dal DEFRA 2022 e sono pari a 9,98 per il gasolio e 9,02 per la benzina.

Riduzione del consumo di energia*	u.m.	2022
Riduzione dei consumi energetici ottenuta dalle iniziative di efficientamento	MJ	912.744,40

*Rispetto al 2021 è stata sostituita una caldaia a gasolio con pompa di calore alimentata da fonte rinnovabile certificata e, grazie alla politica di smart working, sono stati ottimizzati gli spazi di lavoro presso la sede di Montecassiano permettendo l'utilizzo di un unico building.



Ridurre le emissioni per il clima

In linea con le modalità di rendicontazione internazionale delle emissioni GHG - tenendo come anno di riferimento il 2021 in cui le emissioni sono state certificate in conformità allo standard ISO 14064-1 per JAKALA S.p.A. S.B. -, le emissioni della Capogruppo e Gruppo Serole sono state suddivise e analizzate secondo la seguente ripartizione: dirette (**Scope 1**), indirette energetiche (**Scope 2**) e altre emissioni indirette (**Scope 3**), quest'ultime calcolate mediante rilevazione diretta e tramite l'ausilio del calcolatore <https://quantis-suite.com/Scope-3-Evaluator/>.

Le principali emissioni dirette sono quelle di anidride carbonica (CO₂) prodotte dalla combustione di fonti fossili per le attività operative (riscaldamento per i siti aziendali e carburante per flotta aziendale).

Scope

1



EMISSIONI DA
CONSUMI DIRETTI
(riscaldamento,
carburanti, ...)

487,32
tonCO₂eq
vs 556,16 (2021)
-12%

2



EMISSIONI PRODOTTE
DAL CONSUMO DI ENER-
GIA ELETTRICA *

25,12 tonCO₂eq
vs 48,40 (2021)
-48%

3



EMISSIONI INDIRETTE A
MONTE E A VALLE
(Trasporti, trasferte, acquisti
in conto capitale, fine vita dei
prodotti venduti, ...)

91.012 tonCO₂eq
vs 82.139 (2021)
+11%



OPERAZIONI DI PRESERVA-
ZIONE CO₂eq

1.291 tonCO₂eq

50*
tonCO₂eq/people
vs 89 (2021)
-43,9 %

208*
tonCO₂eq/milioni€
vs 330 (2021)
-37%

90.234*
tonCO₂eq
Scope1+2+3-Preserva-
zione CO₂eq

*Market based.



Emissioni indirette (SCOPE 2) *	u.m.	2022	2021
Italia LB	tCO ₂ eq	289,42	ND
Italia MB	tCO ₂ eq	0,47	48,40
Spagna LB	tCO ₂ eq	21,37	ND
Spagna MB	tCO ₂ eq	24,65	ND
Totale Location Based	tCO ₂ eq	310,79	ND
Totale Market Based	tCO ₂ eq	25,12	48,40

*Gas inclusi CO₂, CH₄, N₂O trasformati in CO₂eq attraverso il fattore di conversione residual MIX AIB 2021.



“Together to get a better world.”

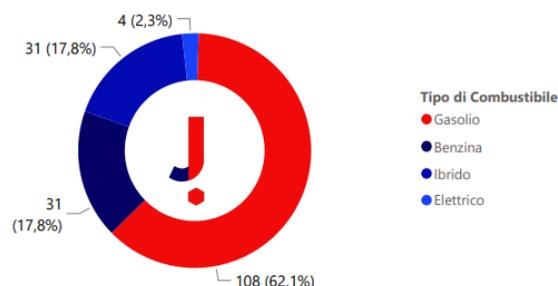
Carbon neutral mobility

Nell'ambito della propria strategia di decarbonizzazione, JAKALA ha previsto interventi volti alla riduzione delle emissioni della propria flotta aziendale, cercando di andare verso una mobilità sempre più sostenibile.

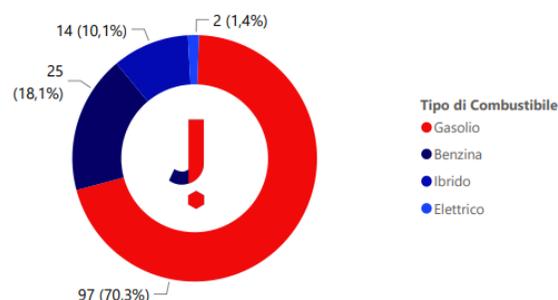
Oltre all'inserimento di auto elettriche nella car list per tutti gli HR rank che beneficiano dell'auto aziendale, la Capogruppo ha installato presso le sedi di Nichelino (TO) e Montecassiano (MC) colonnine per la ricarica elettrica al fine di incentivare maggiormente la scelta di auto elettriche o ibride. I punti di ricarica sono stati collocati presso i siti che non dispongono del servizio in prossimità degli edifici aziendali e sono peraltro serviti da energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate.

Nel 2023 si prevede di incrementare sempre più la quota relativa alla mobilità sostenibile con la nuova policy auto. Nel grafico sottostante viene rappresentata l'evoluzione del parco auto di JAKALA S.p.A. S.B.

Composizione parco auto 2022



Composizione parco auto 2021



Numero Autoveicoli 2022	Numero Autoveicoli 2021	Numero Autoveicoli 2020
174	138	143

CO2 g/Km medio per autoveicolo - 2022	CO2 g/Km medio per autoveicolo - 2021	CO2 g/Km medio per autoveicolo - 2020
132,00	125,18	128,80

Gas NOx g/Km medio*1000 - 2022	Gas NOx g/Km medio*1000 - 2021	Gas NOx g/Km medio*1000 - 2020
29,95	38,37	48,82

Nota al grafico: i dati dei consumi CO2 g/Km sono stati ricavati dal portale: www.automobilista.it.

Il dato non tiene conto dei minori consumi generati dai motori ibridi ma registra solo quelli legati al funzionamento termico.

Stimando un risparmio medio del 15% per le vetture ibride (fonte: www.motori.it), il dato scenderebbe a 128,45 CO2 g/Km.

Ad inizio 2023 è stata divulgata presso le società italiane del Gruppo JAKALA la Policy di guida sicura ed ecosostenibile; la sicurezza delle persone deve essere sempre al primo posto e promuovendo una guida sicura non solo si riducono i rischi di incidenti stradali – e di infortuni sul lavoro - ma si contribuisce anche a migliorare la qualità dell'aria con alcune piccole azioni,

Questa politica, oltre a sensibilizzare i Jakaler e i collaboratori del Gruppo sui rischi stradali, contiene infatti alcuni consigli di guida utili a diminuire consumi ed emissioni di CO2 come ad esempio accelerare gradualmente, eseguire una corretta manutenzione del mezzo o predere in considerazione la condivisione dell'auto durante il tragitto casa-lavoro.

Con riferimento al gruppo spagnolo Serole, si evidenzia un'ulteriore iniziativa che contribuisce a rendere più sostenibile gli spostamenti casa-lavoro grazie alla partnership stipulata con BUSUP. Questo accordo consente infatti ai Jakalar di Madrid di poter usufruire di un servizio di trasferimento in autobus da-per la nuova sede che migliora le condizioni di spostamento giornaliero e riduce la quantità complessiva di emissioni di CO2.

Le subsidiaries spagnole, partecipando a questo progetto, hanno ottenuto il premio Viridis Mundi Award, riconoscimento attribuito alle aziende impegnate nella sostenibilità ambientale.

Quando si parla di mobilità non si può non pensare che grande parte dell'impatto derivi dal trasporto delle merci.

Su questo fronte, JAKALA è fortemente impegnata nella diminuzione dell'impatto derivante dal trasporto merce tramite la sottoscrizione di accordi con operatori logistici attenti al tema ambientale, che operano nel rispetto del Pianeta, orientanti alla riduzione delle proprie emissioni e alla compensazione delle rimanenti.

Nel dettaglio, JAKALA S.p.A. S.B. ha iniziato questo percorso a fine 2022 affidando alcune operazioni di trasporto a valle a fornitori selezionati e che rilasciano il certificato CO2 Neutral Mobility.

Queste azioni hanno portato un primo risultato positivo con un abbattimento di circa 52 TonCO2eq.



#CO2eqMobility

L'8% delle emissioni di JAKALA sono dovute alla mobilità, di cui più del 90% derivante dal trasporto merce. Su questo fronte JAKALA pone la massima attenzione e impegno per trovare soluzioni più sostenibili.

Biodiversità

La biodiversità può essere definita come la varietà delle forme di vita presenti sulla Terra, sia a livello di specie, di ecosistemi o di habitat. Questa varietà non si riferisce solo alla forma degli esseri viventi, ma comprende anche la diversità intesa in termini di quantità, distribuzione e interazione tra le diverse componenti del sistema.

Perché è importante la biodiversità? La biodiversità contribuisce alla produttività degli ecosistemi in diversi modi: favorisce il nutrimento per vegetali e animali, accresce la disponibilità di materie prime per la produzione di energia e beni (ad esempio legno, fibre per tessuti), oltre a contrastare le calamità naturali e la siccità.

In altri termini, la perdita di biodiversità ha impatti negativi non solo sugli ecosistemi naturali ma anche sull'economia e sulla società nella misura in cui la disponibilità di risorse alimentari ed energetiche viene ridotta.

La collettività è chiamata quindi a rispettare la biodiversità e a promuovere azioni a salvaguardia di questo equilibrio.

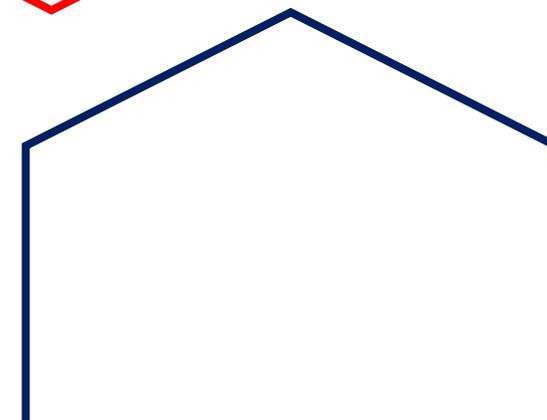
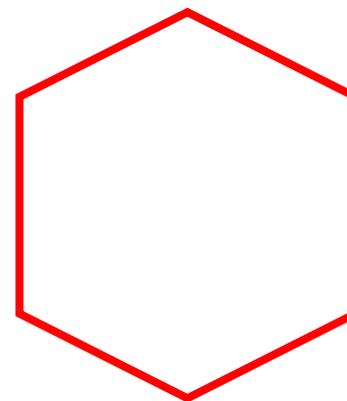
Per le imprese questo significa, ad esempio, scegliere fornitori che non utilizzano specie a rischio nell'approvvigionamento di materie prime, adottare tecniche agricole sostenibili che non compromettano gli habitat naturali, creare aree verdi all'interno dei propri siti produttivi per favorire la ripopolazione di specie animali e vegetali, e valutare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente e sulla biodiversità degli ecosistemi circostanti.

In questo senso, lo stesso Parlamento Europeo sta lavorando per definire una direttiva relativa alla due diligence delle imprese ai fini della sostenibilità.

Guardando con attenzione a questi nuovi scenari, il Gruppo JAKALA ha monitorato nel 2022 le attività aziendali di tutto il Gruppo prendendo in considerazione i suoi siti aziendali in relazione alle zone che sono particolarmente importanti per la conservazione della biodiversità, come quelle inserite nella rete internazionale Natura 2000, siti patrimonio mondiale dell'UNESCO e le cosiddette aree chiave per la biodiversità.

Dall'analisi è emerso che le attività svolte da JAKALA nei suoi siti aziendali non producono impatti ambientali negativi nelle suddette zone sensibili, nonostante alcune sedi italiane - Nichelino, Roma, Roncade e Bari - siano ubicate a meno di 1km dalle aree chiave.

In particolare, nelle di sedi Roma, Roncade e Bari si svolgono esclusivamente attività d'ufficio; mentre nei siti di Nichelino si aggiungono anche attività di magazzinaggio e distribuzione e, per questo motivo, saranno oggetto nel corso del nuovo anno di maggiori approfondimenti e analisi.

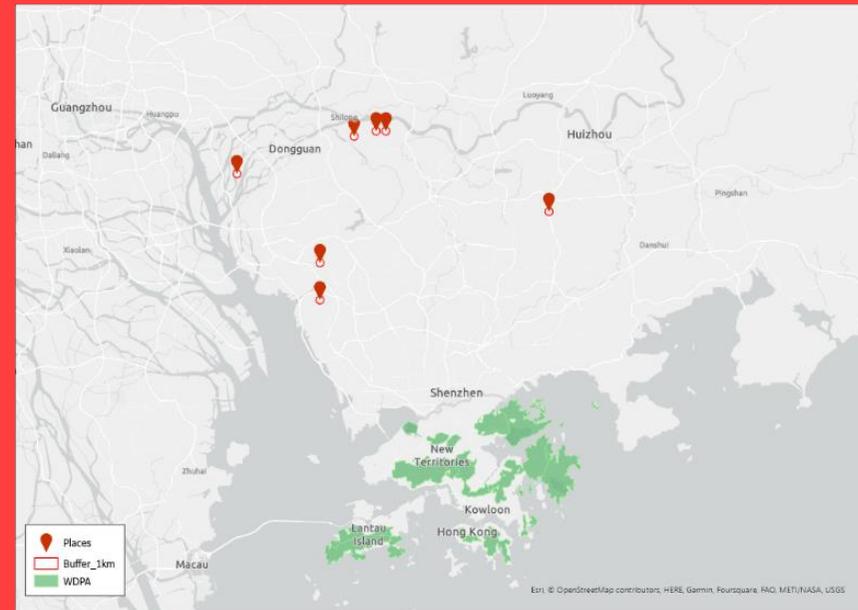




#LocationIntelligence

Grazie alle competenze di Geo Analytics, JAKALA ha potuto agevolmente mappare i suoi siti operativi e 31 stabilimenti di produzione dei fornitori.

In ottica di monitoraggio e verifica per la gestione del rischio, JAKALA ha effettuato la supervisione di 31 siti produttivi dei propri fornitori, utilizzando come riferimento il World Database on Protected Areas (WDPA), il più completo database mondiale sulle aree marine e terrestri protette. Tale database viene aggiornato mensilmente ed è considerato uno dei principali set di dati sulla biodiversità a livello globale, utilizzato da scienziati, imprese, governi, segretariati internazionali e altri soggetti, al fine di supportare la pianificazione, le decisioni politiche e la gestione del territorio. I risultati ottenuti hanno confermato l'assenza di siti produttivi di terzi a meno di 1 km da aree sensibili.



Esempi di analisi location intelligence.

Progetti positivi per il Pianeta

Non solo riduzione delle emissioni di CO₂ ma anche compensazione: JAKALA S.p.A. S.B. nel 2022 ha sottoscritto una partnership con la società Green Future Project ("GFP") per sostenere progetti di riduzione della propria carbon footprint e contribuire così ad un impatto positivo per il Pianeta e le comunità locali.

Attraverso GFP, **JAKALA ha compensato 610,6 tonCO₂ emissioni**, investendo in progetti "climate-positive":

- **PROGETTO DI ENERGIA RINNOVABILE**

contribuendo alla generazione di energia pulita in India attraverso il Tamil Nadu Wind Farm. Ciò non solo ridurrà la domanda di combustibili fossili, ma creerà anche posti di lavoro verdi per la comunità locale.

- **PROGETTI DI CONSERVAZIONE**

- evitando la deforestazione nelle foreste torbiere del Kalimantan Centrale in Indonesia dovuta alla conversione del territorio in piantagioni di palme da olio, e creando così una zona cuscinetto per proteggere un parco nazionale ad alta biodiversità;
- piantumazione di 1.655 mangrovie a Vilamatsa, una zona costiera del Madagascar, per aumentare la biodiversità terrestre e marina.

I progetti sono certificati tramite la tecnologia di Green Future Project che garantisce trasparenza e tracciabilità della filiera del Carbon Credit, aggiungendo così valore socio-ambientale per partner commerciali, produttori e consumatori.

#CO₂Offset

Nel 2002 JAKALA ha investito in progetti "climate-positive", preservando oltre di 1.200 ton CO₂eq e contribuendo alla piantumazione di 1.655 mangrovie.



Inoltre, con Valore Oasi di WWF Italia, JAKALA ha contribuito alla protezione di più di 88.000 m2 dell'oasi Macchiagrande di Roma, contrastando l'inquinamento atmosferico dovuto al pendolarismo e alle trasferte dei dipendenti con un'equivalente di CO2 emessa pari a circa 630 tonCO2

Le Oasi WWF sono un esempio di come luoghi naturali protetti e salvati dal degrado creino benefici per la biodiversità, per il territorio e per l'umanità in quanto forniscono importantissimi servizi ecosistemici, come il sequestro e lo stoccaggio di CO2.

Economia rigenerativa

La promozione di comportamenti responsabili verso l'ambiente viene incentivata sia esternamente che internamente al Gruppo mediante diverse iniziative. In particolare, in tutte le sedi italiane sono presenti erogatori di acqua microfiltrata, per ridurre il consumo di acqua imbottigliata allo scopo di promuovere l'eliminazione di prodotti monouso e limitare l'inquinamento ambientale. Inoltre, viene promossa la raccolta differenziata.

Codice rifiuto	Tipologia	u.m.	2022	2021	2020
20.03.07	Rifiuti ingombranti	Kg	0	404	3.040
17.04.05	Rottame ferro	Kg	0	2.950	0
16.03.06	Rifiuti organici, senza sostanze pericolose	Kg	190	7.350	0
14.06.03	Altri solventi e miscele di solventi	Kg	190	0	0
16.02.16	Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso	Kg	0	0	26
15.01.06	Imballaggi in materiali misti	Kg	90.140	55.200	143.160
15.01.01	Imballaggi di carta e cartone	Kg	45.260	49.570	65.920
08.03.18	Toner per stampa esauriti	Kg	110	0	48
08.03.12	Scarti di inchiostro, contenenti sostanze pericolose	Kg	289,5	0	0
17.02.01	Legno	Kg	920	0	0
20.01.11	Prodotti tessili	Kg	60	0	0
02.03.04	Scarti inutilizzabili per il consumo o la trasformazione	Kg	100	0	0
Totale rifiuti		Kg	137.260	115.474	222.936

PRELIEVI IDRICI

La principale destinazione delle risorse idriche è per usi civili e antincendio, che viene soddisfatta tramite l'utilizzo di acquedotti. Al fine di conservare le risorse idriche, la maggior parte degli uffici e degli stabilimenti aziendali hanno implementato metodi di risparmio idrico, che comprendono principalmente l'installazione di rubinetti e scarichi per ridurre il consumo di acqua.

#06 PARTNER, PRODOTTI E SERVIZI

pag. 95
Partner del Gruppo JAKALA

pag. 96
Sostenibilità: parola-chiave per una scelta responsabile

Il monitoraggio della filiera
Materie prime & Packaging
Parola d'ordine: Miglioramento!

pag. 107
L'offerta sostenibile per i clienti

pag. 110
Innovazione ed Integrazione

Contributo SDGs



1.a: Garantire una significativa mobilitazione di risorse da una varietà di fonti, anche attraverso la cooperazione allo sviluppo rafforzata, al fine di fornire mezzi adeguati e prevedibili per i paesi in via di sviluppo, in particolare per i paesi meno sviluppati, ad attuare programmi e politiche per porre fine alla povertà in tutte le sue dimensioni.

8.7: Adottare misure immediate ed efficaci per eliminare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e al traffico di esseri umani e assicurare la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, incluso il reclutamento e l'impiego di bambini-soldato, e, entro il 2025, porre fine al lavoro minorile in tutte le sue forme.

8.8: Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario.

12.4: Entro il 2020, ottenere la gestione ecocompatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti in tutto il loro ciclo di vita, in accordo con i quadri internazionali concordati, e ridurre significativamente il loro rilascio in aria, acqua e suolo, al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e l'ambiente.

12.5: Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.

12.6: Incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche.

12.b: Sviluppare e applicare strumenti per monitorare gli impatti di sviluppo sostenibile per il turismo sostenibile, che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali.

15.1: Entro il 2020, garantire la conservazione, il ripristino e l'uso sostenibile degli ecosistemi di acqua dolce terrestri e nell'entroterra e dei loro servizi, in particolare le foreste, le zone umide, le montagne e le zone aride, in linea con gli obblighi derivanti dagli accordi internazionali.

15.2: Entro il 2020, promuovere l'attuazione di una gestione sostenibile di tutti i tipi di foreste, fermare la deforestazione, promuovere il ripristino delle foreste degradate e aumentare notevolmente l'afforestazione e riforestazione a livello globale.

A handwritten signature in white ink, appearing to be 'Piero', is located in the bottom right corner of the page.

Partner del Gruppo JAKALA

Il Gruppo JAKALA è consapevole che il rapporto con i propri partner debba necessariamente essere basato su fiducia ed autenticità; requisiti, questi, che non possono prescindere dalla forte attenzione alla salute ed alla sicurezza, al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, oltre che dell'ambiente.

Ecco, quindi, che diventa fondamentale l'adozione di una politica responsabile di approvvigionamento e gestione delle risorse, che tenga conto non solo del valore intrinseco dato dalla qualità dei prodotti e dei servizi, ma anche dell'origine e dei processi di lavorazione e produzione cui sono sottoposti.

Per tale ragione, nello scegliere i propri fornitori il Gruppo JAKALA non guarda solo al vantaggio economico, ma tiene in considerazione anche l'impegno dagli stessi profuso nelle tematiche legate alla sostenibilità, sia ambientale che sociale, basando la selezione su requisiti specifici. Ad esempio, il fornitore deve aver ottenuto certificazioni di prodotto con caratteristiche di sostenibilità ovvero l'essere in possesso di requisiti sociali disponibili secondo le norme ISO, SMETA, FAMA, BSCI o, ancora, deve superare positivamente audit sociali richiesti direttamente da JAKALA o dai suoi clienti.

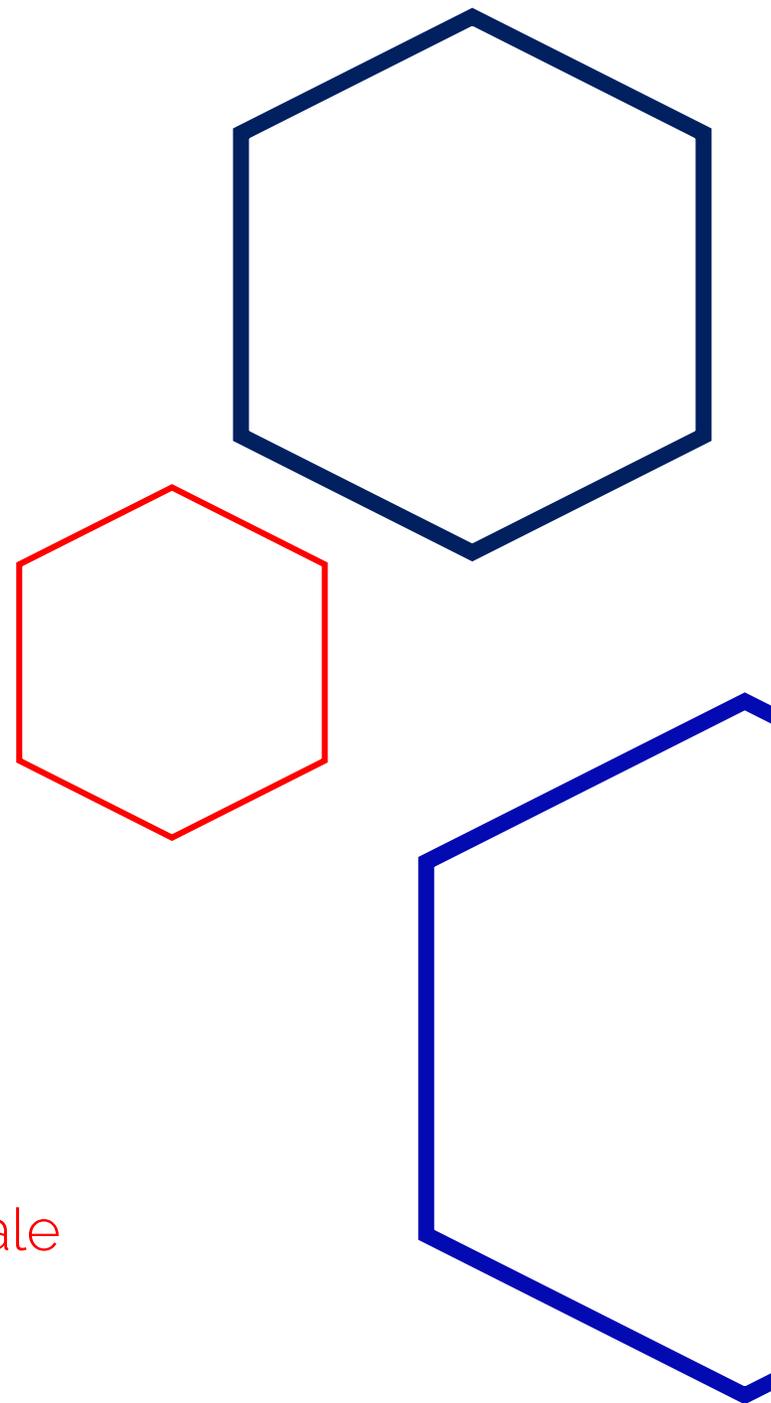
Nel corso del 2022 i fornitori attivi sono stati circa 2.151 e, ove possibile, si preferiscono partner ubicati nei pressi delle principali sedi. Questo consente a JAKALA non solo di beneficiare di vantaggi logistici, con conseguente riduzione dell'impatto ambientale dato dalla movimentazione di merci, ma anche di fornire un contributo fattivo nella generazione di reddito e nella creazione di opportunità di lavoro presso le Comunità in cui il Gruppo opera, aspetto questo di indubbia valenza sociale.

È importante, inoltre, sottolineare come JAKALA sia fortemente concentrata ad evitare di creare situazioni di dipendenza di approvvigionamento dai propri fornitori, al fine di non incappare in discontinuità di fornitura, anche solo potenziali, mitigando così il rischio per il business.

I fornitori che fanno parte della catena di valore del Gruppo JAKALA sono suddivisi in quattro macrocategorie: soluzioni, prodotti, licenze e servizi.

#FiduciaAutenticità

In JAKALA il rapporto con i partner è fondamentale per costruire un business etico e trasparente.



Sostenibilità: parola-chiave per una scelta responsabile

Affinché gli sforzi profusi dal Gruppo JAKALA non restino finì a sé stessi, è necessario che tutta la catena di fornitura sia accompagnata in un percorso articolato di coinvolgimento attivo, volto al raggiungimento dell'eccellenza, intesa non solo nel senso di prodotti/servizi forniti, ma anche e soprattutto quale implementazione di una strategia che punti alla sostenibilità della fornitura, rispettosa dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici ed a tutela dell'ambiente.

Per poter implementare questo programma di azioni, la funzione Sustainability, IP, Corporate Affairs and Internal Audit lavora a supporto delle direzioni responsabili degli acquisti per tutti i temi sociali e ambientali riguardanti la filiera, sia nella fase di selezione sia nelle successive attività di sensibilizzazione e monitoraggio.

Ecco, quindi, che ad ogni fornitore selezionato, a prescindere dalla fonte contrattuale o meno del rapporto, viene chiesto di prendere visione e rispettare i contenuti del Codice Etico, del Modello ex D.Lgs. 231/2001 e del Codice di Condotta dei Fornitori, in cui sono delineati i principi e le linee guida che ispirano le attività della Società e orientano il comportamento e le azioni di tutti coloro con i quali JAKALA si relaziona.

L'impegno assunto da parte dei fornitori con la sottoscrizione dei Codici non si limita al solo orientamento della loro condotta, ma fa sì che gli stessi fornitori si assumano l'impegno di far rispettare i principi in essi contenuti anche ai subfornitori.

L'importanza che JAKALA riserva al Codice Etico ed al Codice di Condotta dei Fornitori viene evidenziata anche dal

fatto che una violazione delle norme di comportamento in essi contenute costituisce grave inadempimento contrattuale, con facoltà, da parte di JAKALA, a seconda della gravità, di risolvere immediatamente il contratto in essere. Una politica responsabile, però, non può passare solo attraverso comportamenti "punitivi" in caso di mancata conformità ai principi etico-sostenibili. Consapevole di questo, JAKALA accompagna la propria filiera di fornitura in un percorso di miglioramento continuo, anche mediante azioni correttive laddove se ne rilevasse la necessità.

Riassumendo, il Gruppo JAKALA è consapevole dell'importanza degli impatti positivi, sia ambientali che sociali, lasciati dal proprio business. È consapevole che il proprio impegno etico-ambientale non può prescindere da una serrata collaborazione con la propria supply chain, sia al momento della selezione sia nello svolgimento del rapporto; ed è altresì consapevole che nessun impegno possa essere preso senza lo scrupoloso rispetto delle norme locali ed internazionali.

In questa logica, JAKALA S.p.A S.B. prosegue il suo percorso con l'autorizzazione dello status di AEO F, ovvero Full Authorized Economic Operator (previsto dal Codice Doganale dell'Unione Europea), qualifica rilasciata alle aziende considerate affidabili in materia di sicurezza nella catena internazionale di fornitura.

L'autorizzazione certifica, tra le altre cose, la conformità alla normativa doganale e fiscale, l'assenza di reati gravi connessi con l'attività economica, il possesso di un efficace sistema di gestione documentale ed adeguati standard di competenza e sicurezza.

#Impatti

Una roadmap per ridurre gli impatti negativi e per potenziare quelli positivi.



FORNITORI DI SOLUZIONI

Forniscono tecnologie atte a sviluppare soluzioni strategiche e innovative volte alla creazione di nuovi vantaggi competitivi.

FORNITORI DI PRODOTTI

Possiedono quel know-how tecnico cui JAKALA si affida per la realizzazione del prodotto finito. L'obiettivo è immettere sul mercato prodotti di appeal, studiati in ogni minimo dettaglio, dal concept al design, alla scelta dei materiali, sino al prototipo finale, che rispecchino i livelli di qualità attesi dal cliente.



FORNITORI DI LICENZE

I Partner di JAKALA sono normalmente marchi conosciuti a livello mondiale. Si parte da un'accurata ricerca dei brand, al fine di instaurare relazioni di lungo periodo e massimizzare gli investimenti dello sviluppo prodotto.



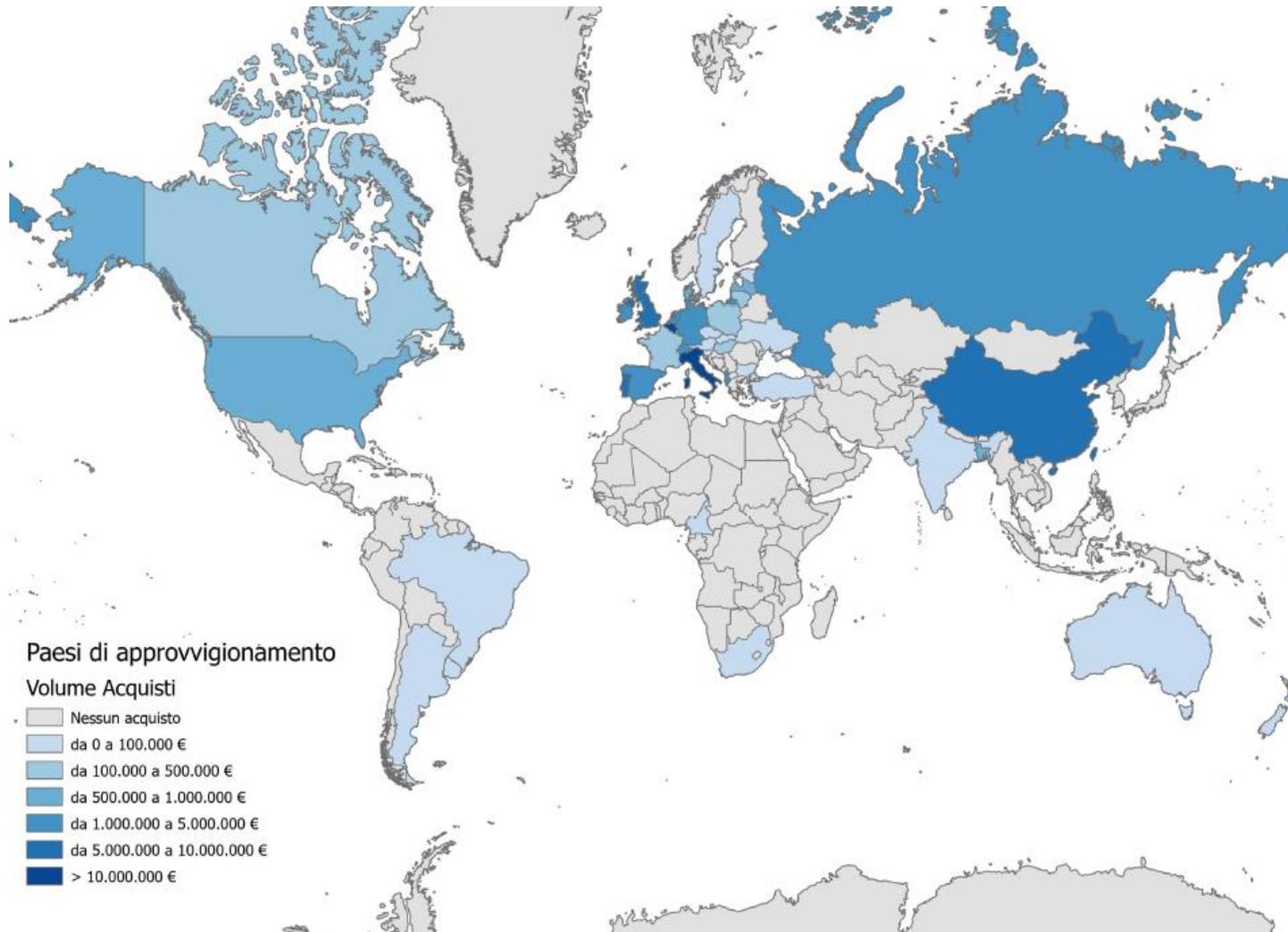
FORNITORI DI SERVIZI

Supportano JAKALA in tutti quei processi non internalizzati, e sono situati prevalentemente nelle vicinanze della Società. Nei loro confronti il criterio principale di valutazione deriva dalla qualità del servizio erogato, cui si sta gradualmente affiancando una valutazione relativa a tematiche etiche, sociali ed ambientali.

Come più volte ricordato, il Gruppo opera su base internazionale, approvvigionandosi in aree dove la tradizione locale garantisce conoscenze tecniche e capacità produttiva, tenuto anche conto della complessità delle attività richieste.

Il modello di business del Gruppo richiede una continua ricerca e selezione di partner o potenziali tali, ed in una logica di continua evoluzione viene privilegiata una localizzazione limitrofa alle sedi di operatività.

La mappa sottostante evidenzia i principali Paesi di approvvigionamento (a colore più intenso corrisponde un maggior volume di acquisti).

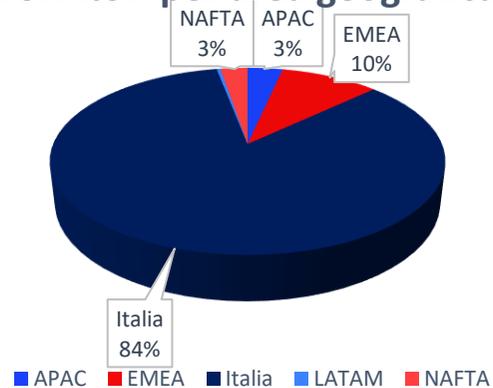


Per quanto riguarda JAKALA S.p.A. S.B. più del 60% degli acquisti della Società è fatto entro gli 80 km dalle proprie sedi (GRI 204-1). Come sedi operative significative, si intendono quelle con base in Italia, vedi mappa Italia raffigurata a lato.

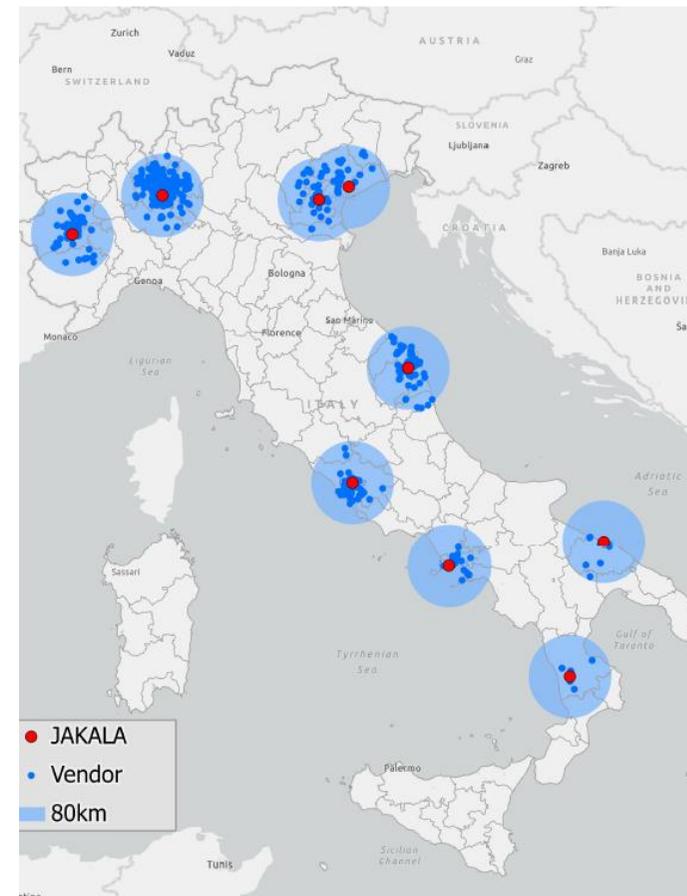
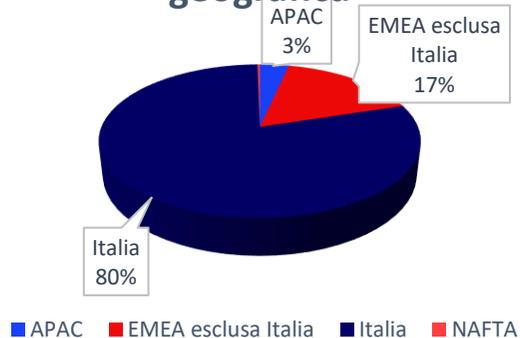
La maggior parte degli acquisti (quasi l'80%) è localizzato in Italia, a dimostrazione dell'importanza che JAKALA riconosce al proprio territorio, alla propria identità ed a filiere produttive che sono il cuore pulsante dell'economia italiana.

JAKALA distribuisce il proprio fatturato d'acquisto evitando di creare situazioni di dipendenza di approvvigionamento dai propri fornitori che potrebbero rappresentare dei rischi per il business.

Fornitori per area geografica



Valore acquistato per area geografica



Il monitoraggio della filiera

Secondo lo standard JAKALA l'accreditamento dei nuovi fornitori prevede non solo l'accettazione del Codice Etico e del Codice di Condotta, ma anche la compilazione di un questionario dedicato alla sostenibilità. Nel 2022 è proseguita e si è sviluppata l'adozione del sistema esterno per il monitoraggio delle performance di sostenibilità dei fornitori mediante l'utilizzo della piattaforma EcoVadis.

EcoVadis invia questionari customizzati ai fornitori in base a specifici indicatori, quali il numero di lavoratori, il paese di origine e il settore merceologico. Una volta ricevuto, il questionario viene compilato dal fornitore, le cui risposte devono essere supportate da documentazione. In base alle risposte, vengono assegnati ai fornitori sia un punteggio generale sulle performance della società che un punteggio specifico per i temi di sostenibilità.

Nel 2022, il numero di fornitori invitati a partecipare a questo assessment sulla piattaforma è stato ampliato, aggiungendo a quelli di JAKALA S.p.A. S.B., una selezione di fornitori di Seri Sistem Printing S.r.l.

L'obiettivo nel medio-lungo periodo (tre anni), prevede di arrivare a coprire il 75% dei fornitori più significativi per il Gruppo in termini di fatturato. Ai fornitori strategici e ricorrenti, la valutazione sulla piattaforma EcoVadis è sempre richiesta, ed attribuisce un "plus" nella loro valutazione.

I nuovi fornitori, invece, sono incoraggiati a iscriversi alla piattaforma per la relativa valutazione, la quale viene ripetuta con una periodicità diversa in base ai punteggi ottenuti.

#Responsabili&Verificati

Nella consapevolezza che qualità non debba prescindere da responsabilità e sostenibilità.

CODICE DI CONDOTTA

Approvato nel 2021, il Codice di Condotta dei Fornitori integra e rafforza i principi di gestione responsabile della catena di fornitura.

Il Codice si ispira alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e alle convenzioni dell'OIL, ed illustra le aspettative del Gruppo in relazione alle principali aree di approvvigionamento responsabile e disciplina: Lavoro e Diritti Umani, Ambiente, Etica Aziendale.

Il progetto prevede di rendere efficace il Codice presso fornitori e sub-fornitori, anche con attività di sensibilizzazione sulle sue disposizioni.

Chiunque abbia relazioni d'affari con il Gruppo JAKALA deve attenersi al Codice di Condotta: per renderlo più comprensibile e supportare i fornitori nell'implementazione operativa dei suoi requisiti, il documento è disponibile sul sito in diverse lingue, insieme al Codice Etico, e con esso esplicita le aspettative di JAKALA relativamente a condizioni di lavoro sicure e rispetto dei diritti dei lavoratori e dell'ambiente, fornendo soluzioni operative ed esempi pratici.

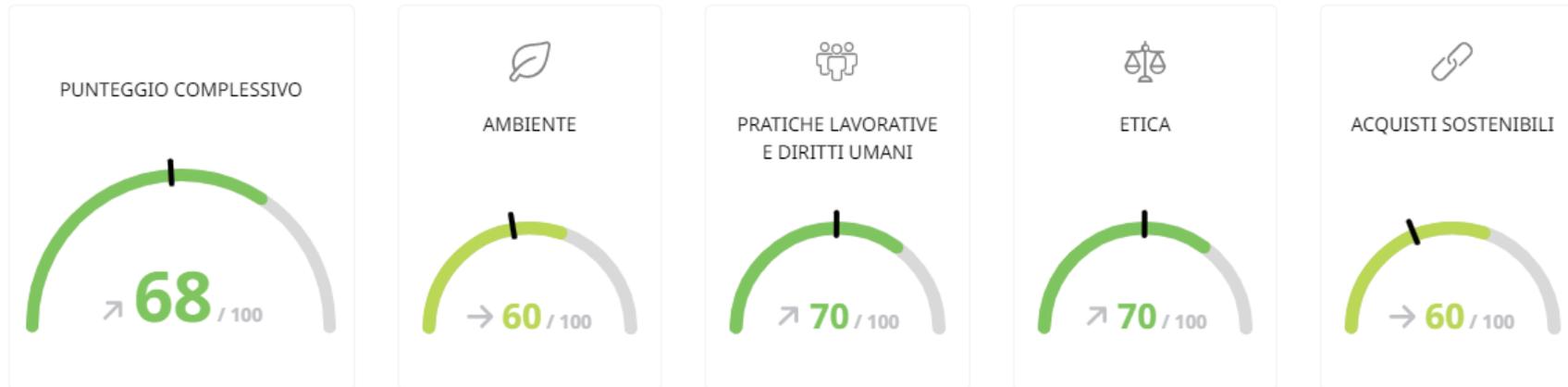
Utilizzando la piattaforma EcoVadis, JAKALA S.p.A. S.B. può valutare le aree di rischio nella catena di fornitura e capire come lavorare al meglio con essa nell'ottica di un miglioramento continuo, aumentando il grado di consapevolezza e definendo KPI che contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi globali.

JAKALA S.p.A. S.B. nel 2022 ha ottenuto la medaglia d'oro EcoVadis, raggiungendo il punteggio di 68/100. Dei quattro pilastri su cui si basa la valutazione da parte degli esperti di EcoVadis, le sezioni dedicate a Pratiche Lavorative e Diritti Umani ed Etica sono state determinanti per il buon esito finale, a ulteriore conferma del grande impegno congiunto su questi temi da parte del Gruppo JAKALA.



Il monitoraggio della propria filiera, come detto, non si esaurisce al momento della selezione, ma prosegue negli anni con una sistematica attività di controllo della conformità alle policies aziendali al fine di migliorare il livello di sostenibilità della catena di fornitura. Inoltre, in stretta continuità con l'evoluzione delle procedure di controllo interno, anche nel corso del 2022, JAKALA ha preso in considerazione il rispetto anche delle tematiche ESG.

Nel corso dell'anno appena trascorso, JAKALA ha condotto audit aventi impatti sociali e/o ambientali, su 175 fornitori, tra verifiche affidate a Terze Parti e audit interni - rispetto ai 38 dell'anno precedente. Da questo dato vengono esclusi i 32 audit ESG che, dalla piattaforma, risultano ancora in corso. Non sono risultati fornitori con impatti sociali e/o ambientali negativi significativi, potenziali e attuali, anche, identificati nella catena di fornitura (GRI 308-1 e 308-2).



Tutti gli audit condotti da JAKALA S.p.A. S.B. e/o da enti terzi dalla stessa incaricati, prendono in esame anche tematiche sociali ed ambientali, con livelli di approfondimento ed analisi differenti a seconda del partner, del territorio in cui opera e dell'operazione.

Le procedure di audit partono già dalla fase di selezione del fornitore, al quale vengono richieste informazioni e documenti utili a comprenderne l'effettivo impegno in detti ambiti. Specialisti interni e/o enti terzi qualificati eseguono, per conto del Gruppo, visite e verifiche preliminari su tali aspetti prima della stipula del rapporto commerciale.

Garantendo equità e trasparenza nel valutare le offerte ricevute dai diversi fornitori, a parità di condizioni il Gruppo privilegia fornitori e prodotti che adottano validi standard di comportamento su tematiche quali, ad esempio, il rispetto dei diritti umani, con particolare attenzione al lavoro forzato ed al lavoro minorile, le condizioni di salute e sicurezza degli ambienti di lavoro e dei lavoratori e lavoratrici, la compliance dei requisiti ambientali richiesti.

L'importanza per il Gruppo di monitorare la performance di sostenibilità dei propri fornitori è testimoniata anche dall'implementazione di corsi di formazione sui temi di sostenibilità destinati al personale appartenente alla Direzione Acquisti: nel 2022, circa 40 dipendenti sia in Italia che in Francia hanno partecipato a una formazione tecnica sull'uso della piattaforma e ad incontri formativi sui temi degli acquisti sostenibili.

Da ultimo, menzione speciale merita l'atteggiamento del Gruppo nei confronti di tutti quei fornitori presenti all'interno dell'area del Far East.

La presenza a Shanghai di un team insediato in loco consente al Gruppo di gestire direttamente sul territorio attività di controllo della predetta area, occupandosi della ricerca continua di possibili partner (verificandone i requisiti di base) per poi attivare procedure di verifica e controllo qualità durante tutto il rapporto con il fornitore (Pre-Production inspection, During-Production inspection, Pre-shipment inspection).

Il dialogo è instaurato attraverso diversi canali: dalla collaborazione e cooperazione con la Divisione Procurement e la Funzione Quality Management per lo sviluppo di nuovi prodotti, gli audit ed i processi di valutazione, agli incontri istituzionali, alle fiere ed agli eventi di settore.

#SustainabilityPurchase

1,5+ milioni di pezzi acquistati
secondo politiche responsabili e sostenibili.²



² BCI Better Cotton Initiative

Materie prime & Packaging

#Riciclare&Rigenerare

Le iniziative che vedono coinvolto il Gruppo fanno riferimento, principalmente, all'utilizzo di materie prime di seconda generazione provenienti da riciclo o rigenerazione, ovvero di materiali di origine organica.

Nel corso del 2022 sono proseguiti i miglioramenti nel confezionamento, focalizzati sulla riduzione della plastica, sull'utilizzo di materie prime riciclate o di origine organica e sulla semplificazione delle soluzioni di imballaggio. Tutti gli interventi sono stati effettuati anche al fine di massimizzare la riciclabilità ed il recupero dei singoli materiali.

Il Gruppo ha voluto adeguare ai migliori standard anche i materiali utilizzati nelle attività di logistica, al fine di ottimizzare il packaging, nel rispetto della qualità del prodotto e del servizio. Questi cambiamenti mirano ad incrementare l'uso di materiali riciclabili o con contenuto di riciclato.

Grazie alla collaborazione costante con i partner, JAKALA S.p.A. S.B. sta adottando le ultime soluzioni disponibili sul mercato volte a ridurre la propria impronta ambientale. Nel dettaglio, si è cercato sempre più di sostituire o diminuire i prodotti per imballaggio in materiale plastico a favore di materiale in carta Kraft (ad esempio nastri per pacchi ad alta resistenza), prodotti in plastica riciclata (pluriball e polybag 100% riciclati) o con un micronaggio inferiore.

Sono stati utilizzati un totale di 403 tonnellate di cartone di imballi certificati FSC®; questo si traduce in 1.600 tonnellate di legname (più di 1.400 abeti adulti) derivante da foreste gestite in linea con stringenti requisiti ambientali, sociali ed economici (calcolo effettuato con c.environmentalpaper.org).

32+ milioni di euro

**Prodotti acquistati con
almeno il 90% di
materiale sostenibile***

**Dato calcolato utilizzando il costo standard.*

Certificazione secondo i Recycled Claim Standard (RCS)

RCS si propone di valorizzare l'impiego di materiali da riciclo per favorire un modello di produzione e consumo sostenibile che punta alla riduzione del consumo di risorse (materie prime vergini, acqua ed energia). Questo standard fornisce una dichiarazione ambientale verificata da parte terza che comprova il contenuto di materiali da riciclo dei prodotti (sia intermedi che finiti). Possono essere certificati RCS tutti i prodotti che siano composti per almeno il 5% da materiali da riciclo pre-consumo e post-consumo. Come per la GRS, anche in questo caso le sedi certificate sono le sedi di Milano, Montecassiano (MC) ed una sede di Nichelino (TO).

Certificazione Forest Stewardship Council® (FSC®)

Una delle unità aziendali di Nichelino (TO) si è vista confermata, nell'anno 2021, la certificazione Forest Stewardship Council® (FSC®), con validità fino al 2026; di conseguenza, anche per il 2022 è stato certificato che la materia prima utilizzata rispetto alla commercializzazione di materiale pubblicitario, etichette adesive, imballaggi di cartone/cartoncino, carta per confezionare ed imballare, giocattoli e giochi in carta FSC® Misto e FSC® Riciclato proviene da foreste nelle quali sono rispettati rigorosi standard ambientali, sociali ed economici, assicurando la massima tutela delle risorse ambientali e dei diritti delle popolazioni locali.

Certificazione secondo i Global Recycling Standard (GRS)

Certificazione di prodotto tesa a valorizzare gli articoli realizzati con materiali da riciclo nel rispetto di determinati criteri ambientali e sociali relativamente alle fasi di: (i) riciclo dei materiali; (ii) processi manifatturieri attraverso i quali il materiale riciclato viene impiegato per realizzare prodotti intermedi (ad esempio, filati e tessuti) o prodotti finiti destinati al consumatore.

Le aziende certificate devono inoltre garantire di operare nel pieno rispetto di normative nazionali in merito alla salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici e dei luoghi di lavoro, assicurando la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, oltre che retribuzioni e orari di lavoro adeguati. Il GRS, oltre che definire criteri ambientali, sociali ed etici, molto restrittivi e da rispettare in tutte le fasi della filiera produttiva, garantisce che:

- i prodotti contengano almeno il 20% da materiali da riciclo (pre-consumo e post-consumo);
- il mantenimento della tracciabilità lungo l'intero processo produttivo;
- i prodotti chimici utilizzati nella lavorazione dei prodotti tessili siano conformi ai requisiti richiesti, tramite opportuna valutazione e previa verifica delle caratteristiche tossicologiche ed eco-tossicologiche.

Le sedi certificate ad oggi sono le sedi di Milano, Montecassiano (MC) ed una sede di Nichelino (TO).

Parola d'ordine: Miglioramento!

Migliorarsi è il proposito che JAKALA mette in atto quotidianamente, in ogni scelta.

Non vi può essere miglioramento senza che esso coinvolga anche la qualità e la sicurezza dei prodotti e dei servizi. Il Gruppo pone particolare attenzione alla qualità dei materiali, alla sicurezza nell'utilizzo, a tematiche etiche ed alla compliance normativa.

Prodotti e servizi vengono ideati e realizzati con il coordinamento di JAKALA e viene richiesto ai propri partner il rispetto delle disposizioni locali ed internazionali applicabili e dei requisiti prestazionali concordati con il cliente, che in alcuni casi possono essere anche più restrittivi dei parametri normativi.

Per quanto riguarda la sicurezza dei prodotti sono costantemente attive procedure di test e certificazione dei materiali e dei prodotti in collaborazione con qualificati laboratori terzi, aventi ad oggetto le caratteristiche fisiche ed i requisiti chimici e di conformità.

Per garantire maggiore sicurezza e trasparenza nei confronti del consumatore, il Gruppo ha deciso di centralizzare la procedura di etichettatura (GRI 417-1). Essa, infatti, viene seguita centralmente dall'ufficio Procurement & Sourcing della JAKALA S.p.A. S.B., che si coordina con tutte le subsidiaries del Gruppo per garantire il rispetto dei requisiti normativi richiesti da ciascun paese.

La predetta procedura, che si applica a tutti i prodotti realizzati direttamente dal Gruppo JAKALA, impone che nell'etichetta venga indicato l'approvvigionamento dei componenti dei prodotti o servizi, il contenuto e, ove necessario, venga inserito anche il riferimento alla presenza di sostanze che possono generare un impatto ambientale e/o sociale.

È inoltre obbligatorio l'inserimento di prescrizioni sull'utilizzo sicuro dei prodotti o servizi, nonché sulle corrette procedure di smaltimento del packaging.

Da ultimo, corre l'obbligo di segnalare come la percentuale di prodotti o categorie di servizi significativi trattati o

valutati in conformità rispetto alle procedure di informazione e di etichettatura sopra descritte è pari al 100%.

Relativamente ai servizi, invece, un ruolo fondamentale viene giocato dal processo con cui si arriva alla loro erogazione. JAKALA, infatti, ritiene che l'adozione di processi operativi standardizzati sia propedeutica all'implementazione delle azioni di miglioramento continuo, che guidano la strategia operativa; ciò senza mai dimenticare che ogni progetto viene costruito in stretta relazione con i clienti JAKALA.

Tramite il sistema di gestione della qualità certificata, basato sulla prescrizione di cui alla norma internazionale ISO 9001:2015, le coperture assicurative, le indicazioni del Codice Etico e delle policies aziendali ed il riferimento alla piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust ed a quanto disposto dalle Authority regolatrici del mercato, il Gruppo garantisce adeguati standard di qualità e compliance dei servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti e del monitoraggio periodico della qualità percepita.

Rispetto al 2022 nel Gruppo non sono stati rilevati casi di non conformità a norme in materia di sicurezza dei prodotti a fronte dei quali si sia resa necessaria l'attivazione della polizza richiamo prodotti (GRI 416-2).

Non sono emersi neppure casi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di informazione e/o etichettatura di prodotti (GRI 417-2).

Dal punto di vista delle comunicazioni marketing e dei progetti realizzati, non ci sono stati casi di non conformità riguardanti fattispecie quali pubblicità ingannevole o informazioni false e ingannevoli al mercato. Il Gruppo riconosce la gestione delle comunicazioni con gli Stakeholder (inclusendo clienti e consumatori) quale componente chiave del proprio percorso di crescita, con l'obiettivo di perseguire pratiche eque, chiare, trasparenti e responsabili nelle attività commerciali e nei rapporti d'affari (GRI 417-3).

#DirittiUmani

Un percorso di consapevolezza guidato da regolamentazioni specifiche, controlli, certificazioni e visibilità del luogo esatto in cui avviene la produzione.

Le nuove sfide che il Gruppo intende cogliere, insieme ai suoi clienti e partner, prevedono di rendere consapevoli i consumatori circa le influenze negative che le proprie abitudini e stili di vita possono avere sull'ambiente, indirizzando contestualmente il loro comportamento verso un consumo etico e attento al pianeta. In tale ottica, JAKALA ha supportato diversi clienti, ideando con loro meccanismi premiali nei confronti dei consumatori che attuavano comportamenti virtuosi verso l'ambiente.

JAKALA rispetta e si fa attivamente portatrice presso i suoi Stakeholder dei principi previsti dalle normative nazionali e internazionali e dagli standard descritti dalle più importanti organizzazioni internazionali, quali La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), il Modern Slavery Act del 2015 ovvero la legge britannica sulla schiavitù moderna, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali, le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di

discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità eccetera.

Sono svolti periodicamente monitoraggi presso i fornitori per valutare anche gli aspetti relativi ai diritti umani: non sono state rilevate attività e/o fornitori ritenuti a rischio significativo di episodi di lavoro forzato, obbligatorio, minorile e/o giovani lavoratori esposti a lavoro pericoloso, in termini anche di tipo di attività, fornitore, paesi o aree geografiche con attività operative e fornitori ritenuti a rischio. E' la Capogruppo che si occupa, per il 100% dei prodotti che produce direttamente, della valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza, tramite audit e certificazioni (GRI 416-1). Per quello che riguarda i servizi, data la loro natura, si sta valutando la metodologia migliore per valutare tali impatti e per porre in essere delle analisi funzionali al business.

Nel corso del 2022 non sono emersi casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi.

ISO 9001:2015

La Capogruppo, e le subsidiaries in Francia, Germania e Russia, sono conformi ai requisiti ISO 9001:2015 per specifici ambiti di applicazione definiti dall'International Accreditation Forum (IAF), l'associazione mondiale degli organismi di accreditamento per la valutazione della conformità nei settori dei sistemi di gestione e simili. Tale certificazione garantisce il rispetto di uno dei principi cardine dell'architettura del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, e cioè la tracciabilità dei dati e delle informazioni, ed ha come fondamento la gestione per processi, puntando prioritariamente alla piena soddisfazione del cliente ed al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei risultati. Uno degli obiettivi principali di JAKALA è di ottenere un sistema di gestione integrato che agisca come strumento preventivo fondando le valutazioni sugli effettivi rischi (cd. "Risk based thinking"). All'interno del Gruppo, inoltre, anche la controllata Seri System Printing S.r.l. è certificata ISO 9001:2015 nell'ambito di applicazione per l'attività di Stampa serigrafica su diversi supporti.

L'offerta sostenibile per i clienti



Il Gruppo promuove attivamente una cultura di massima qualità e sicurezza di prodotti e servizi mediante una collaborazione continua con i propri partner nell'individuazione dei migliori materiali, tecnologie, soluzioni in un'ottica di piena sostenibilità economica, sociale ed ambientale.

È molto attenta nel proteggere l'ambiente, sensibilizzando clienti e consumatori su tematiche e policy ambientali sia tramite la realizzazione di progetti che prevedono l'utilizzo di prodotti e servizi eco-sostenibili sia tramite l'eliminazione degli sprechi in tutta la filiera.

A tal proposito accompagna i propri clienti con competenza ed attenzione, a promuovere valori e comportamenti legati alla responsabilità sociale, sostenibilità e difesa dell'ambiente attraverso sia l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione di nuovi modelli di business e attività rivolte verso clienti e consumatori sia attraverso attività di welfare aziendale.

Sono stati ideati, ad esempio, programmi fedeltà nelle quali tra le azioni a valore funzionali ad accumulare

punti, il cliente ha la possibilità di partecipare a quiz e di usufruire di tips inerenti al mondo della sostenibilità, oppure può realizzare comportamenti a valore "green" per avere accesso a vantaggi e premi di carattere sostenibile o fare delle donazioni.

Oltre alla presenza di missioni SDG-oriented, il cliente potrà usufruire di un'intera sezione del catalogo dedicata alla sostenibilità, con premi digitali e fisici, spesso realizzati con materiali e procedure ecosostenibili.

JAKALA ingaggia i clienti con meccaniche che stimolino una vita sana e sostenibile, interi programmi di fidelizzazione creati attorno al tema della sostenibilità, che incentivino abitudini sostenibili del cliente, accrescano l'engagement dei consumatori e promuovano attività con valori vicino alla sostenibilità e stimolino l'uso consapevole di mezzi e strumenti che abbiano maggiori impatti positivi sull'ambiente e sulla comunità.

JAKALA è in grado di offrire nel mercato internazionale un punto di riferimento per i clienti grazie alla grande abilità nel garantire una offerta di prodotti e servizi di valore amalgamando identità, esperienza, solide collaborazioni e incredibile versatilità nella creazione di progetti per aziende di ogni realtà, dimensione, settore. Questo perché la Società affianca i clienti nella definizione delle loro strategie unendo tecnologie, analisi dei dati e contenuti, ovvero tutti gli elementi necessari per prendere decisioni capaci di generare valore concreto e sostenibile nel tempo. Grazie al suo percorso di crescita, il Gruppo ha acquisito via via competenze che sono andate ad integrare la propria capacità di offerta e di esecuzione - su tutte la gestione della digital experience - costruendo solide relazioni esterne con partner di eccellenza in grado di supportarne lo sviluppo.

Altrettanto rilevanti nel business model del Gruppo JAKALA sono i rischi di natura sociale che possono comportare impatti per i clienti, legati ad esempio alla sicurezza dei prodotti ovvero al rispetto delle Intellectual Properties di terzi. A tutela della salute e della sicurezza dei clienti e dei consumatori finali, il Gruppo richiede ai propri fornitori di operare nel rispetto delle legislazioni internazionali applicabili a seconda della merceologia e sottopone costantemente i prodotti ad accurati controlli sulle loro caratteristiche fisiche e meccaniche. A tal fine vengono utilizzati anche laboratori terzi specializzati e tali processi rientrano nel più ampio Sistema di Gestione della Qualità certificato ai fini della norma ISO 9001:2015.

In un'ottica di maggior tutela del Gruppo, dei clienti e dei brand con il quale collabora, JAKALA ha attuato una serie di strumenti di gestione: Dipartimenti interni specializzati in Proprietà Intellettuale e Brand Protection, definizione di dettagliate procedure, attività di contrattualizzazione e sensibilizzazione sui fornitori, collaborazione con le Dogane.

La qualità e la sicurezza dei prodotti e dei servizi sono al centro dell'impegno di JAKALA. Il Gruppo pone particolare attenzione alla qualità dei materiali, alla sicurezza nell'utilizzo, a tematiche etiche ed alla compliance normativa. Il Gruppo ha sempre attivo un continuo e costante percorso di rafforzamento delle competenze tecniche interne per assicurare il presidio costante delle fasi di progettazione e analisi, industrializzazione e sviluppo, preproduzione e delivery, anche per le attività svolte presso le sedi dei partner.

Tale approccio consente la focalizzazione nella qualità dell'esecuzione dei processi a monte che contribuiscono a ridurre le possibili non conformità sui prodotti e sui servizi prestati.

Prodotti e servizi vengono ideati e realizzati con il coordinamento di JAKALA e viene richiesto ai propri partner il rispetto delle disposizioni locali ed internazionali applicabili e dei requisiti prestazionali concordati con il cliente, che in alcuni casi possono essere anche più restrittivi dei parametri normativi.

Per quanto riguarda la sicurezza dei prodotti sono costantemente attive procedure di test e certificazione dei materiali e dei prodotti in collaborazione con qualificati laboratori terzi, sia per quanto concerne le caratteristiche fisiche, i requisiti chimici e di conformità.

Per quanto concerne l'erogazione di servizi è di fondamentale importanza il processo e, pur costruendo i progetti in stretta relazione con i clienti, JAKALA ritiene che l'adozione di processi operativi standardizzati sia propedeutica all'implementazione delle azioni di miglioramento continuo, che guidano la strategia operativa.

Tramite il Sistema di Gestione della Qualità certificata ai sensi della norma internazionale ISO 9001:2015, le coperture assicurative, le indicazioni del Codice Etico e delle policies aziendali ed il riferimento alla piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust ed a quanto disposto dalle Authorities regolatrici del mercato, il Gruppo garantisce adeguati standard di qualità e compliance dei servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti e del monitoraggio periodico della qualità percepita.

#BrandProtection

L'individuazione e la valorizzazione delle Intellectual Properties è una delle leve strategiche del Gruppo.



L'impegno di JAKALA è rivolto anche alle attività di ricerca e sviluppo di soluzioni e strumenti tecnologici all'avanguardia che ha consentito, negli anni passati, a Maize, una delle società del Gruppo di fornire, nel campo della Digital Health, una vera e propria assistente personale digitale che ha aiutato gli utenti a trovare risposte scientificamente fondate alle domande che le venivano poste relativamente ad un particolare patologia.

Grazie all'intelligenza artificiale, al natural language processing, con la consulenza e il supporto scientifico di specialisti, la chatbot analizzava le domande anche da un punto di vista emozionale e cercava di rispondere in modo appropriato, senza ovviamente sostituirsi al medico.

Era uno strumento in grado di fornire una prima risposta adeguata, che imparava e si aggiornava nel tempo in base alle varie richieste degli utenti, aiutando a comprendere in modo semplice e diretto argomenti anche di tipo scientifico, e supportando gli utenti nella gestione quotidiana della patologia.

A livello di prodotto, sono stati compiuti notevoli passi avanti: il Life Cycle Thinking ha portato in JAKALA importanti riflessioni sia da un punto di vista progettuale, che da un punto di vista di approvvigionamento. Lo studio degli impatti delle sue produzioni, l'analisi del ciclo di vita del prodotto, le raccomandazioni per il suo miglioramento, sono stati spunti fondamentali per porsi degli obiettivi sempre più ambiziosi.

#DigitalInnovation

L'innovazione è un fattore strategico per creare valore aziendale
garantire la sostenibilità
a lungo termine.



Innovazione ed Integrazione

Con lo scopo di valorizzare gli investimenti correlati all'utilizzo delle informazioni e gli altri assets sviluppati, il Gruppo ha attivi processi atti a mitigare i rischi connessi alle Intellectual Properties gestite all'interno dell'organizzazione mediante:

- **identificazione delle proprietà;**
- **protezione;**
- **formalizzazione del know-how.**

Un programma di gestione dei rischi legati alle proprietà intellettuali passa infatti attraverso un sistema coordinato ed integrato di attività, comprendente – da un lato - un nuovo approccio culturale rivolto alla ricerca e sviluppo e - dall'altro - la condivisione della conoscenza all'interno di JAKALA, per arrivare alla messa in sicurezza del portafoglio di intangibles che costituisce una parte importante della valorizzazione aziendale.

Un team dedicato si occupa infatti della registrazione di marchi, software, design e/o brevetti, ritenuti significativi dalla Società e dagli Stakeholder, delle ricerche di anteriorità in caso di sviluppo di nuovi progetti ed in generale di tutte le attività necessarie a garantire la miglior protezione possibile di queste componenti del patrimonio del Gruppo.

La protezione della proprietà intellettuale è diventata un fattore cruciale per promuovere l'innovazione, per questo motivo lo studio e la tutela degli asset interni al Gruppo si è estesa anche a software, banche dati, e grazie all'integrazione di know-how differenti, collaborazione di team cross funzionali e scambio proattivo di idee, si è arrivati alla protezione di "prodotti" strategici per il Gruppo, fondamentali per lo sviluppo del business.

Tra questi degno di nota, è sicuramente il progetto VoiceMath, realizzato per l'Università di Torino in collaborazione con il laboratorio Polin.

Si è partiti dalla considerazione che nonostante l'alto grado di sviluppo delle tecnologie assistive e compensative, la gestione dei contenuti scientifici era un problema aperto.

Con l'obiettivo di abbattere le barriere che le persone con disabilità motorie, uditive, visive e con DSA incontrano nell'ambito scientifico studi, si è creato un sistema, che, attraverso le più recenti tecniche di riconoscimento della voce e delle immagini, facilita l'accesso ai contenuti scientifici per le persone con disabilità e disturbi dell'apprendimento.



#Research & Development

JAKALA S.p.A. S.B. ha investito circa 4 milioni di euro per attività di ricerca e sviluppo.

#07 COLLABORAZIONE, COINVOLGIMENTO E AZIONE

pag. 112
UN Global Compact

pag. 113
...per un futuro sostenibile

Contributo SDGs



15: Entro il 2030, costruire la resilienza dei poveri e di quelli in situazioni vulnerabili e ridurre la loro esposizione e vulnerabilità ad eventi estremi legati al clima e ad altri shock e disastri economici, sociali e ambientali

10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.

10.3: Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in questo senso

10.4: Adottare politiche, in particolare fiscali, e politiche salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza

16.7: Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli

16 b: Promuovere e far rispettare le leggi e le politiche non discriminatorie per lo sviluppo sostenibile



A stylized signature or logo in white.

UN Global Compact

Per avviare un percorso di sostenibilità aziendale, è fondamentale che le imprese adottino un approccio etico e rispettoso dei principi che regolano il business. Questi principi devono riguardare almeno i settori dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione.

Le aziende responsabili applicano gli stessi valori ovunque operino, poiché sanno che le buone pratiche in un settore non possono compensare i danni causati in un altro. Implementare i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite nelle proprie strategie, politiche e procedure e favorire una cultura di integrità, permette alle imprese di assumersi le responsabilità fondamentali nei confronti delle persone e del pianeta, preparandosi per un successo a lungo termine.

Questi dieci principi derivano da dichiarazioni internazionali come quella dei diritti umani, quella sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, quella sull'ambiente e la convenzione contro la corruzione delle Nazioni Unite.

Maggiori dettagli su come JAKALA misura il suo impatto, sulla connessione tra le finalità di beneficio comune e gli SDG e sull'adesione ai 10 principi del Global Compact sono presenti all'interno del Report di Impatto 2022, capitolo #05 Profilo di impatto: BIA e SDGAM.

#CommunitySupport

JAKALA si è unita al patto dell'UNGC da dicembre 2021.

WE SUPPORT



JAKALA
TOGETHER TO GET THERE

I 10 PRINCIPI

Diritti umani

Principio 1: le imprese dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale;

Principio 2: assicurarsi che non siano complici di violazioni dei diritti umani.

Lavoro

Principio 3: Le imprese dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;

Principio 4: l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

Principio 5: l'effettiva abolizione del lavoro minorile;

Ambiente

Principio 7: le imprese dovrebbero sostenere un approccio precauzionale alle sfide ambientali;

Principio 8: intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale;

Principio 9: incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

Anticorruzione

Principio 10: le imprese devono impegnarsi contro la corruzione in tutte le sue forme, comprese l'estorsione e le concussioni.

...per un futuro sostenibile

JAKALA è fortemente impegnata nei confronti della comunità: essa non solo rappresenta un'alleata strategica per la sostenibilità a lungo termine, ma anche un'opportunità per condividere con essa le competenze e le conoscenze al fine di creare valore condiviso e garantire un impatto positivo sul territorio in cui opera.

Nel presente capitolo verranno approfonditi i progetti e le iniziative che JAKALA ha attuato nel 2022 per promuovere lo sviluppo socioeconomico del territorio e incentivare l'inclusione sociale e la formazione professionale,

Diversi sono i modi con i quali JAKALA contribuisce alla comunità: attraverso le proprie competenze, tramite erogazioni liberali o in natura, con beni e spazi aziendali messi a disposizione ad associazioni senza scopo di lucro, o ancora attraverso l'attività dei Jakaler, offrendo quindi le proprie competenze e risorse.

La stessa JAKALA Civitas S.p.A., newco nata nel 2022 da JAKALA S.p.A. S.B., ha orientato il proprio business core a servizio della Pubblica Amministrazione con un'offerta focalizzata su un vasto portfolio di servizi e soluzioni a favore del cittadino.

Grazie all'approccio MarTech di JAKALA, vengono applicati i principi della Customer Experience ad una inedita Citizen & Patient Experience: consumatori, cittadini e pazienti sono infatti lo stesso soggetto, con medesime necessità, caratteristiche e comportamenti.

L'offerta di JAKALA Civitas si basa su competenze solide e nuove tecnologie che consentiranno di massimizzare l'efficienza dei processi legati all'erogazione di servizi alla collettività, contribuendo così al miglioramento della struttura sociale.

In questo senso, l'innovazione di JAKALA Civitas rappresenta un fattore distintivo e altamente positivo per la collettività.

#DonazioniComunità

JAKALA nel 2022 ha erogato circa 220.000 € in favore della comunità.

**Impact Business Model
JAKALA Civitas
UPLIFE
Partnership**

Citizenship

**Donazioni
insieme per una causa**

Un primo esempio di condivisione di competenze con la comunità: JAKALA ha contribuito con le proprie risorse di dati e analisi a interpretare e raccontare l'impatto dell'inflazione a Roma e Milano.

Nel 2022 l'inflazione in Italia è tornata a livelli che non si registravano da oltre 30 anni. L'impatto inflattivo non è stato uniforme e ha pesato sulle famiglie meno abbienti per il 9,2%, 1,6 punti percentuali in più rispetto all'impatto percepito dalle famiglie appartenenti al decile di reddito più alto.

In generale, l'inflazione e il caro-vita hanno colpito le fasce di popolazione più fragili, con un impatto maggiore al sud, nelle isole, e nelle aree periferiche delle principali città.

JAKALA ha implementato così un osservatorio dedicato all'inflazione, che ne registra l'impatto in oltre 400.000 sezioni di censimento.

L'Osservatorio integra la banca dati non nominativa JWHO (dati micro-territoriali proprietari JAKALA per un totale di oltre 40mln di profili) e dati inflazione ISTAT.

Tra gli altri Impact Business Model troviamo la piattaforma welfare UPLIFE che permette alle aziende di erogare in modo semplice i cd. flexible benefit ai propri dipendenti, contribuendo così a migliorare la vita degli stessi e offrendo loro una maggiore flessibilità e scelta nei pacchetti di benefici. Questo modello ha un impatto positivo sulla produttività delle risorse e sulla soddisfazione sul posto di lavoro. Inoltre, la sostenibilità e il rispetto per l'ambiente vengono promosse anche in questo ambito attraverso l'offerta di opzioni di trasporto alternativo e sostenibile.

All'interno dei programmi di Loyalty & Engagement l'attenzione alla comunità è rivolta alla promozione di comportamenti attenti agli aspetti sociali e ambientali: questo è possibile, ad esempio, attraverso l'utilizzo di materiali riciclati nella realizzazione dei premi fisici, dando la possibilità ai clienti di effettuare donazioni in seguito ad un comportamento virtuoso d'acquisto.

#Welfare

JAKALA grazie alla sua piattaforma welfare contribuisce a premiare il valore umano.



#PiccoliGesti

Nel 2022 JAKALA ha devoluto oltre 1.250 prodotti in favore di associazioni a impatto sociale.

Oltre alle erogazioni liberali, alcune associazioni accolgono anche contributi e sostegno con erogazioni di beni in natura: questo è il caso dell'associazione milanese "A CASA LONTANI DA CASA" che offre alloggi solidali alle famiglie in trasferta sanitaria. JAKALA ha deciso di sostenere questa associazione a febbraio 2022, in occasione del mese della prevenzione oncologica, donando oltre 200 giochi e peluche per accogliere i giovani pazienti oncologici in tutti gli alloggi dell'associazione.

Altra iniziativa: JAKALA ha donato alcuni ticket per una visita presso le isole veneziane ai piccoli ospiti della Casa Famiglia San Pio X, offrendo così una giornata di svago. Sono stati coinvolti due nuclei familiari ospitati nella Struttura di Mestre e alla gita hanno partecipato mamme, bambini e educatrici.

Altri beni in natura sono stati donati alla Fondazione per l'Infanzia Ronald McDonald come contributo alle case Ronald: un posto che le famiglie possono chiamare casa, vicino alle cure e all'ospedale di cui il loro bimbo ha bisogno.



**Scansiona il QRcode
per scoprire l'iniziativa!**



#CommunityDayAVIS

61 sono stati i partecipanti alle giornate AVIS organizzate presso le sedi Milano e Nichelino.



**Scansiona il
QRcode
per scoprire
l'iniziativa!**

Anche le altre società del Gruppo JAKALA sono direttamente attive nei confronti della comunità.

In special modo, la subsidiary spagnola B MIND ha aderito al progetto di Aztivate per realizzare una clinica pediatrica nel Turkana, nel nord del Kenya, garantendo il diritto alla salute dei bambini e lavorando per dare accesso ai bisogni primari di alimentazione e istruzione.

E ancora, JAKALA Iberia si è unita al progetto BICICLETASSINFONTERAS.ORG nato dall'iniziativa di alcuni dipendenti del partner Salesforce Iberia che hanno deciso di trasformare la loro attività ciclistica in una sfida di solidarietà.

A fine anno 2022, durante il trasloco nei nuovi uffici di Madrid, i computer e gli hardware in buona stato e riutilizzabili sono stati donati alla Associazione Culturale Kalle per il suo progetto ReutilizaK.

Per gli uffici di Madrid è stata stipulata una partnership con FILANTRÓPICO, organizzazione che fornisce caffè coltivato con processi ottimizzati e senza capsule: i Jakeler posso così beneficiare tutti i giorni di caffè gratis e anche sostenibile!



JAKALA ha, inoltre, partecipato alla 20° edizione della Milano Relay Marathon (Milano – 3 Aprile 2022) per sostenere la onlus Make-A-Wish, che raccoglie fondi per realizzare i desideri di bambini gravemente malati. Anche a Riga i Jakaler hanno corso una maratona, quella del Rimi - Riga Marathon a sostegno dell'iniziativa charity Movement for Movement. Il progetto di fundraising lanciato nel 2020 ha tradizionalmente come obiettivo quello di aiutare i bambini con disabilità motorie attraverso una collaborazione con l'ospedale pediatrico di Riga. Eccezionalmente nel 2022, la quota d'iscrizione della 6km, la distanza più popolare, è stata interamente devoluta alle vittime del conflitto in Ucraina. Un altro appuntamento sportivo di grande coinvolgimento è stato il torneo sportivo multidisciplinare

Superleague di Playmore! di cui si è già anticipato nel paragrafo relativo alla valorizzazione delle differenze. Sempre a sostegno delle popolazioni afflitte dal conflitto bellico è stata istituita una raccolta fondi tra i collaboratori. JAKALA ha provveduto a sostenere pienamente la causa in questione, raddoppiando con una donazione pari all'importo generosamente offerto dai Jakaler. E' stata attivata un'ulteriore attività di beneficenza con la donazione di beni materiali provenienti dai nostri magazzini di Nichelino: oltre 700 plaid e lenzuola e 350 peluches per i bambini Ucraini, per regalare un po' di calore e sorrisi a chi ne ha più bisogno con l'idea che è da piccoli gesti che nascono enormi cambiamenti!

**#SportFor
Inclusion**
Le attività
sportive del
2022 per pro-
muovere i va-
lori JAKALA.



Non sono mancate anche le attività legate all'aumento della consapevolezza e della sensibilizzazione dal punto di vista ambientale, è così che come riportato nel Report di Impatto 2022 è nata la giornata con Legambiente dove i volontari di HDM e JAKALA hanno messo in campo tutte le loro energie per ripulire dai rifiuti abbandonati il Parco del Naviglio della Martesana, a Milano.

Una parte dei partecipanti ha svolto il monitoraggio "Park Litter", contribuendo quindi allo studio di Legambiente sullo stato di pulizia delle aree verdi italiane, mentre la restante parte dei presenti si è dedicato alla raccolta dei rifiuti abbandonati lungo tutto il parco. Nel complesso sono stati recuperati 30 kg di rifiuti di cui 2 kg di mozziconi di sigarette.



#TEDxMilano#TEDx#jointhecountdown #TEDcountdown

COUNTDOWN è un'iniziativa globale finalizzata a sostenere ed accelerare la realizzazione delle soluzioni alla crisi climatica, trasformando le idee in azioni. La crisi economica e sanitaria ci ricorda un fatto importante: facciamo tutti parte dello stesso fragile sistema, dipendenti dalla natura e gli uni dagli altri. L'obiettivo di COUNTDOWN è quindi costruire un futuro migliore per tutti, riducendo della metà le emissioni di gas serra entro il 2030, per un mondo più sicuro, più pulito e più giusto. Come supportive sponsor di TEDxMilano è stata data la possibilità a tutti i dipendenti di seguire in diretta streaming l'evento.

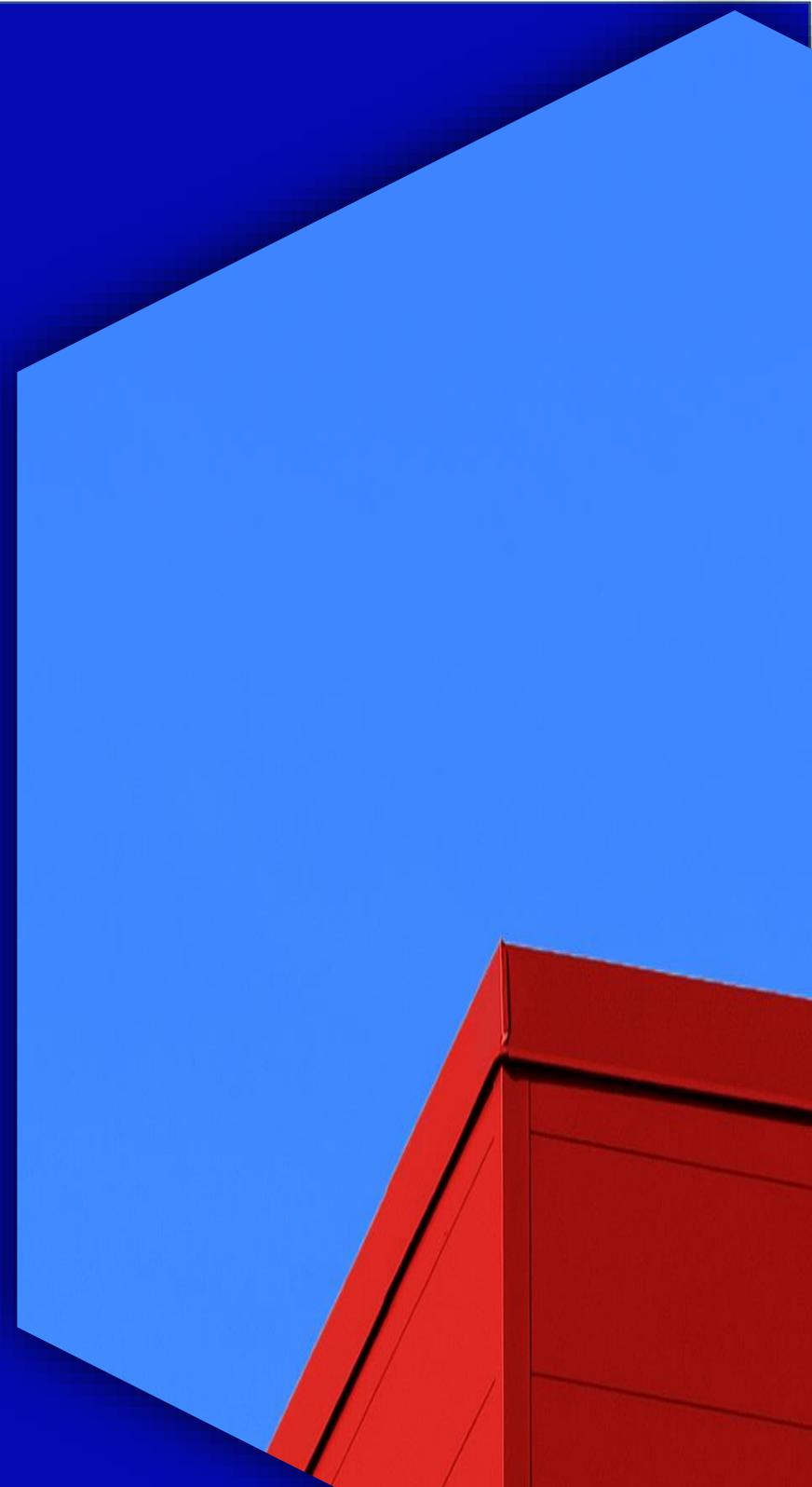
#08 Appendice

pag. 120
Allegati tecnici

pag. 129
Nota metodologica

pag. 131
GRI Content Index

pag. 136
Relazione della Società di Revisione

A handwritten signature in white ink, consisting of a stylized, cursive name followed by a horizontal line.

Allegati tecnici

#04 People

GRI 2-7 Dipendenti. Perimetro: Gruppo JAKALA.

Numero totale di dipendenti per genere e area geografica	u.m	2022		2022 Totale	2021		2021 Totale	2020		2020 Totale
		Donne	Uomini		Donne	Uomini		Donne	Uomini	
Totale personale a payroll	n.	809	998	1.807	533	607	1.140	444	449	893
Personale con contratto di lavoro somministrato	n.	7	2	9	5	4	9	4	2	6
Totale complessivo		816	1.000	1.816	538	611	1.149	448	451	899

Numero totale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e genere	u.m.	2022			2021		2020	
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE)	n.	809	998	1.807	533	607	444	449
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n.	778	993	1.771	506	604	416	446
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n.	31	5	36	27	3	28	3
Numero di dipendenti a ore non garantite (numero di persone / FTE)	n.	0	0	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE)	n.	87	113	200	68	94	0	0
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n.	85	112	197	58	80	0	0
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n.	2	1	3	10	14	0	0
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE)	n.	722	885	1.607	472	527	444	449
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n.	693	881	1.574	448	526	416	446
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n.	29	4	33	24	1	28	3

Numero totale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e area geografica	u.m.	2022			2021		2020	
		Italia	Altro	Totale	Italia	Altro	Italia	Altro
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n.	1.400	372	1.772	912	196	792	70
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n.	34	1	35	29	1	31	0
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE)	n.	1.434	373	1.807	941	197	823	70
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n.	1.226	348	1.574	776	196	792	70
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n.	32	1	33	24	1	31	0
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE)	n.	1.258	349	1.607	800	197	823	70
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n.	174	23	197	138	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n.	2	1	3	3	2	792	70
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE)	n.	176	24	200	141	2	792	70
Numero di dipendenti a ore non garantite (numero di persone / FTE)	n.	0	0	0	0	0	0	0

GRI 2-21 Rapporto annuale di retribuzione totale. Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.

ANNO 2022 - Compenso totale annuo 2022 per il dipendente con la più alta RAL: 220.000,20 €

RAL totale annua mediana per tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la RAL più elevata: 41.449,71 €

Rapporto di RAL totale annua: 220.000,20 € / 41.449,71 € = 5,31

ANNO 2021 - Compenso totale annuo 2021 per il dipendente con la più alta RAL: 210.000,00 €

RAL totale annua mediana per tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la RAL più elevata: 39.219,38 €

Rapporto di RAL totale annua: 210.000€ / € 39.219,38 = 5,354

RAPPORTO ANNO 2022/2021

Tasso aumento RAL più alta= 220.000,2 / 210.000 = 4,76%

Tasso aumento RAL mediana = 41.449,71 € / € 39.219,38 = 5,69%

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., Jakala Civitas S.p.A. e Seri System Printing S.r.l.

Livello	Media di RAL		Minimi Tabellari	Rapporto RAL/minimo tabellare	
	Maschi	Femmine		Maschi	Femmine
DIRIGENTI	116.250,03 €	163.333,38 €	54.460,00 €	2,13	3,00
QUADRI	59.316,73 €	61.473,71 €	37.937,92 €	1,56	1,62
IMP. LIV. 1	42.867,99 €	41.720,02 €	31.603,76 €	1,36	1,32
IMP. LIV. 2	35.448,81 €	33.968,80 €	28.297,80 €	1,25	1,20
IMP. LIV. 3	29.193,85 €	29.055,64 €	25.217,94 €	1,16	1,15
IMP. LIV. 4	25.049,14 €	24.943,35 €	22.769,62 €	1,10	1,10
IMP. LIV. 5	22.392,72 €	22.159,38 €	21.256,78 €	1,05	1,04

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover. Perimetro Gruppo JAKALA, escluse HDM S.r.l., HES S.r.l., Maize S.r.l. e Maize Talent S.r.l.

Dipendenti assunti e cessati durante l'anno per genere	2022				2021			2020		
	u.m.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.
Dipendenti assunti	n.	228	343	571	125	174	299	87	104	191
Dipendenti cessati	n.	113	181	294	89	115	204	18	59	77
Totale netto		115	162	277	36	59	95	69	45	114

Dipendenti assunti e cessati durante l'anno per fascia d'età e genere	2022			2021		2020	
	u.m.	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dipendenti assunti <30	n.	135	190	67	93	45	54
Dipendenti assunti 30-50	n.	90	143	53	77	41	49
Dipendenti assunti >50	n.	3	10	5	4	1	1
Dipendenti cessati <30	n.	46	96	48	39	7	21
Dipendenti cessati 30-50	n.	63	81	38	71	10	33
Dipendenti cessati >50	n.	4	4	3	5	1	5

Tasso di turnover per genere	u.m.	2022			2021			2020		
		Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.
Dipendenti assunti	n.	228	343	571	125	174	299	94	96	190
Dipendenti cessati	n.	113	181	294	89	115	204	18	59	77
Tasso di turnover positivo	%	34,70	43,69	39,60	25,56	33,21	29,52	21,17	21,38	21,28
Tasso di turnover negativo	%	17,20	23,06	20,39	18,20	21,95	21,40	4,05	13,14	8,62

Tasso di turnover per fascia d'età	u.m.	2022				2021				2020			
		<30	30-50	>50	Tot.	<30	30-50	>50	Tot.	<30	30-50	>50	Tot.
Dipendenti assunti	n.	269	285	17	571	160	130	9	299	99	90	2	190
Tasso di turnover positivo	%	64,20	30,45	19,54	39,60	51,12	20,54	13,43	29,52	34,02	16,07	4,76	21,28
Dipendenti cessati	n.	105	178	11	294	87	109	8	204	28	43	6	77
Tasso di turnover negativo	%	25,06	19,02	12,64	20,39	27,80	17,22	11,94	21,40	9,62	7,68	14,29	8,62

GRI 401-2 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*	2022	2021	2020
Assicurazione sulla vita	No	No	No
Assistenza sanitaria	Sì	Sì	Sì
Copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità	Sì	Sì	Sì
Congedo parentale	Sì	Sì	Sì
Contributi pensionistici	Sì	Sì	Sì
Partecipazione azionaria	Sì	Sì	No
Altro	-	-	-

*Il benefit "Partecipazione azionaria" è previsto a beneficio di alcuni manager e partner del Gruppo JAKALA, mentre "l'Assistenza sanitaria" prevede coperture differenti in ragione del HR Rank.

401-3 Congedo parentale. Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.

Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione, dopo aver usufruito del congedo parentale	u.m.	2022	2021	2020
		Totale	Totale	Totale
Uomini	n.	23	13	13
Donne	n.	43	29	52
Totale complessivo	n.	66	42	65

Tasso di rientro al lavoro in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	u.m.	2022	2021	2020
		Totale	Totale	Totale
Uomini	%	100	86,67	100
Donne	%	89,58	87,88	100
Totale complessivo	%	92,96	87,50	100

Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	u.m.	2022	2021	2020
		Totale	Totale	Totale
Uomini	%	86,96	86,67	100
Donne	%	85,42	87,88	100
Totale complessivo	%	85,92	87,50	100

GRI 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B. e Seri System Printing S.r.l.

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	u.m.	2022
Ore di formazione in materia di salute e sicurezza	h	4.234,82
Ore totali di formazione	h	54.036,35
Percentuale di ore di Formazione in materia di salute e sicurezza sul totale	%	7,84

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro. Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.

Indicatori relativi agli infortuni	u.m.	2022	2020	2021
Numero infortuni (esclusi in itinere)	n.	1,00	0,00	0,00
Indice di gravità (giorni convenzionali perduti per infortunio ogni mille ore lavorate)	gg/h	0,00	0,00	0,00
Indice di frequenza (n° infortuni/ore totali lavorate/1.000.000)	n./h	0,00	0,00	0,00
Durata media infortuni in giorni	gg	3,00	0,00	0,00
Indice di improduttività (ore perse per infortunio ogni mille lavorate)	h	0,02	0,00	0,00
Infortuni x 100 lavoratori	%	0,01	0,00	0,00

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente. Perimetro: Gruppo JAKALA.

Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti	u.m.	2022		2021		2020		Donne	Uomini	2020 Totale
		Donne	Uomini	2022 Totale	Donne	Uomini	2021 Totale			
Dirigenti	h	228,90	1.151,40	1.380,30	199,00	658,00	857,00	296,00	239,00	535,00
Quadri	h	2.939,80	5.756,45	8.696,25	2.572,00	4.031,00	6.603,00	1.130,50	1.326,00	2.456,50
Impiegati	h	17.754,63	28.395,00	46.149,63	12.470,00	14.202,00	26.672,00	4.710,75	6.133,75	10.844,50
Totale complessivo	h	20.923,33	35.302,85	56.226,18	15.241,00	18.891,00	34.132,00	6.137,25	7.698,75	13.836,00

Ore medie di formazione erogate ai dipendenti	u.m.	2022		2021		2020	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	h/n	14,31	16,69	39,80	28,61	59,20	10,39
Quadri	h/n	26,25	27,68	39,57	38,39	17,39	12,63
Impiegati	h/n	26,07	39,38	26,93	29,65	12,60	19,11

Ore di formazione erogate ai dipendenti per tipologia di formazione	u.m.	2022		
		Donne	Uomini	Totale
Anticorruzione	h	33,40	35,20	68,60
Privacy	h	749,40	829,40	1.578,80
Salute e sicurezza	h	1.960,43	2.320,52	4.280,95
Totale complessivo		2.743,23	3.185,12	5.928,35

Nell'ultimo trimestre 2022 è stata inoltre erogata una formazione, tramite piattaforma on-line, a tutti i dipendenti della Capogruppo e delle controllate italiane, su tematiche ESG, tra cui anche ambientale e diritti umani. A fine anno il 26% risultava aver completato il corso. La formazione proseguirà nel 2023, esercizio nel quale verrà rendicontata.

GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti. Perimetro: Gruppo JAKALA.

Numero di dipendenti per categoria e genere	u.m.	2022		
		Donne	Uomini	Tot.
Dirigenti	n.	18	67	85
Quadri	n.	118	202	320
Impiegati	n.	673	729	1.402
Totale complessivo		809	998	1.807

Percentuale di dipendenti per categoria e genere	u.m.	2022		
		Donne	Uomini	Tot.
Dirigenti	%	2,22	6,71	4,70
Quadri	%	14,59	20,24	17,71
Impiegati	%	83,19	73,05	77,59

Dirigenti per fascia d'età e genere	u.m.	2022		
		Donne	Uomini	Tot.
Età superiore ai 50 anni	n.	7	19	26
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n.	11	47	58
Età inferiore ai 30 anni	n.	0	1	1
Totale complessivo		18	67	85

Percentuale di Dirigenti per fascia d'età e genere	2022			
	u.m.	Donne	Uomini	Tot.
Età superiore ai 50 anni	%	38,89	28,36	30,59
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	61,11	70,15	68,24
Età inferiore ai 30 anni	%	0	1,49	1,18

Quadri per fascia d'età e genere	2022			
	u.m.	Donne	Uomini	Tot.
Età superiore ai 50 anni	n.	7	18	25
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n.	110	182	292
Età inferiore ai 30 anni	n.	1	2	3
Totale complessivo		118	202	320

Percentuale di Quadri per fascia d'età e genere	2022			
	u.m.	Donne	Uomini	Tot.
Età superiore ai 50 anni	%	5,93	8,91	7,81
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	93,22	90,10	91,25
Età inferiore ai 30 anni	%	0,85	0,99	0,94

Impiegati per fascia d'età e genere	2022			
	u.m.	Donne	Uomini	Tot.
Età superiore ai 50 anni	n.	50	60	110
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n.	379	376	755
Età inferiore ai 30 anni	n.	244	293	537
Totale complessivo		673	729	1.402

Percentuale di Impiegati per fascia d'età e genere	2022			
	u.m.	Donne	Uomini	Tot.
Età superiore ai 50 anni	%	7,43	8,23	7,85
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	56,32	51,58	53,85
Età inferiore ai 30 anni	%	36,26	40,19	38,30

#05 Pianeta, clima e biodiversità

GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1). Perimetro: Gruppo JAKALA.

Emissioni Indirette di GHG (Scope 1)	u.m.	2022	2021	2020
Emissioni da gruppi elettrogeni	tCO ₂ eq	0,00	0,00	0,00
Emissioni di CO ₂ da Autotrazione - benzina verde	tCO ₂ eq	53,56	15,00	16,00
Emissioni di CO ₂ da Autotrazione - etanolo	tCO ₂ eq	0,00	0,00	0,00
Emissioni di CO ₂ da Autotrazione - gasolio	tCO ₂ eq	271,48	265,00	216,00
Emissioni di CO ₂ da Autotrazione - macchine elettriche	tCO ₂ eq	0,95	0,00	0,00
Emissioni di CO ₂ da gasolio per riscaldamento	tCO ₂ eq	49,28	101,00	75,00
Emissioni di CO ₂ da gpl per riscaldamento	tCO ₂ eq	21,09	29,00	22,00
Emissioni di CO ₂ da metano per riscaldamento	tCO ₂ eq	89,12	145,00	49,00
Emissioni di CO ₂ da trigenerazione	tCO ₂ eq	0,00	0,00	0,00
Emissioni di GHG dirette (Scope 1)	tCO ₂ eq	485,48	555,00	378,00
Totale emissioni di CO₂ da Autotrazione	tCO ₂ eq	325,99	280,00	232,00
Totale emissioni di CO₂ da Riscaldamento	tCO ₂ eq	159,49	275,00	146,00

Emissioni di CO₂ di origine biogenica (Scope 1)	u.m.	2022	2021	2020
Emissioni di CO ₂ di origine biogenica	tCO ₂ eq	1,84	1,16	ND

GRI 305-5 Riduzione delle emissioni GHG

Riduzione e compensazione delle emissioni GHG	u.m.	2022
Compensazione di CO ₂ in tonnellate di CO ₂ equivalenti	tCO ₂ eq	1.291,00
Riduzione di Emissioni di CO ₂ in tonnellate di CO ₂ equivalenti - Scope 1	tCO ₂ eq	68,84
Riduzione di Emissioni di CO ₂ in tonnellate di CO ₂ equivalenti - Scope 2	tCO ₂ eq	23,28
Riduzione di Emissioni di CO ₂ in tonnellate di CO ₂ equivalenti - Scope 3	tCO ₂ eq	-8.873,00

Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo JAKALA (nel seguito anche il "Report" o il "Bilancio"), arrivato alla terza "edizione", è stato redatto con il duplice obiettivo di rendicontare l'attività di un anno ricco di novità come il 2022 e di contribuire a indicare in modo chiaro e inequivocabile il grado di valore condiviso creato in una logica di lungo periodo favorito dal modello di business trasparente e responsabile, che garantisce gli interessi di tutti gli Stakeholder.

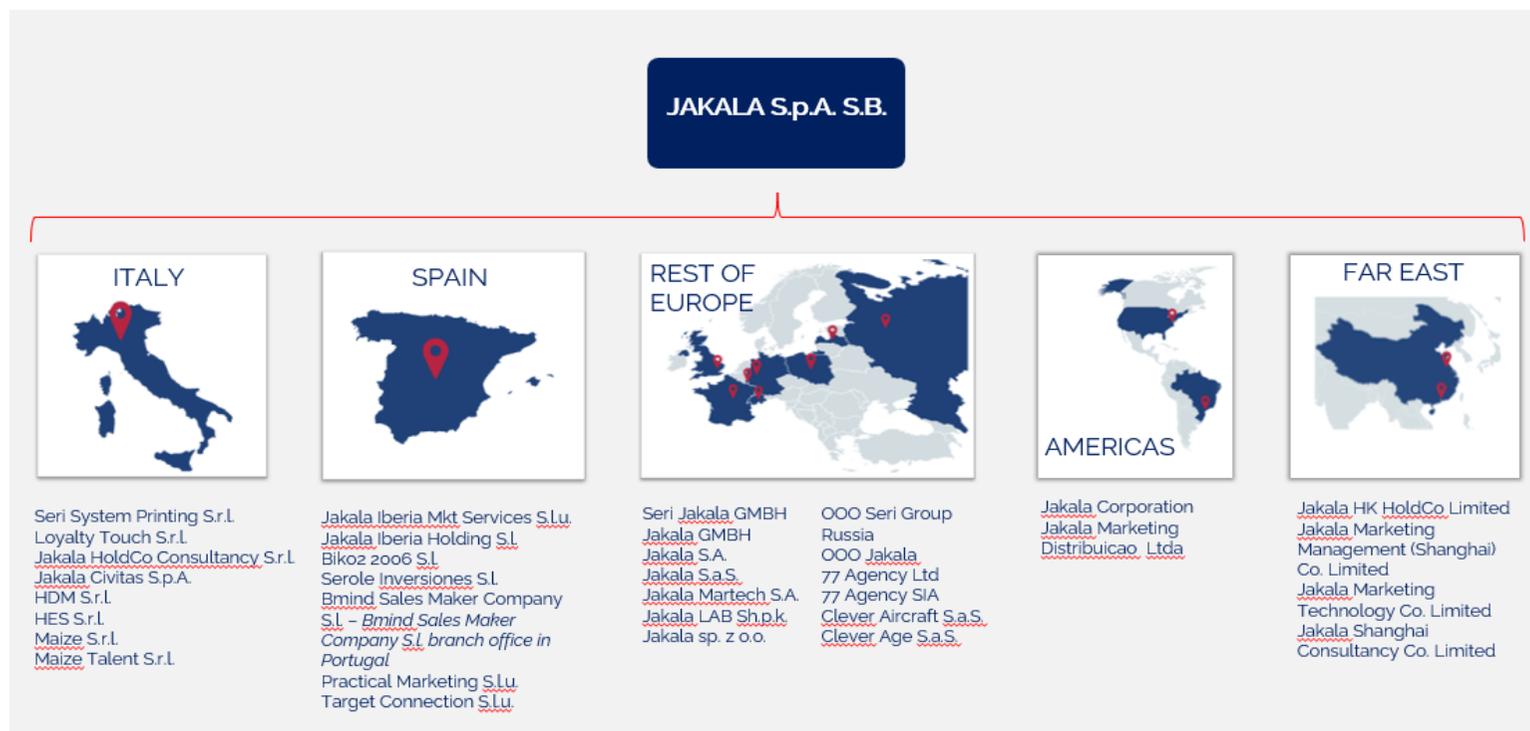
Il Report, infatti, fornisce una panoramica degli impatti più significativi e di come questi vengono gestiti sull'ambiente, sulle persone, ivi compresi i diritti umani, e sul mercato, al fine di concretizzare il suo contributo allo sviluppo sostenibile.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 26 maggio 2023, è stato redatto in accordance ai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards definiti dal Global Reporting Initiative (GRI). Al fine di aiutare i lettori a reperire informazioni, si riporta di seguito il GRI Content Index.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sintetizzata nei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) ha ispirato e guidato il lavoro del Gruppo, e gli SDGs di riferimento sono indicati nei vari capitoli del documento. L'adesione a tali standard di rendicontazione è su base volontaria.

Il perimetro di rendicontazione è comprensivo di tutte le società appartenenti al Gruppo, così come di seguito rappresentato.

PARTECIPOGRAMMA GRUPPO JAKALA AL 31 DICEMBRE 2022



Nel Report 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 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 2022, 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 presente Bilancio non contempla i dati relativi alle unità operative estere ritenute poco impattanti (se rapportate al totale complessivo del Gruppo) per quanto riguarda le ricadute ambientali, 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. Le società rientrano nel perimetro di rendicontazione e di disclosure a decorrere dalla data da cui viene acquisito il controllo (GRI 2-2).

Il periodo di rendicontazione preso in esame va dal 01 Gennaio al 31 Dicembre 2022.

I contenuti del documento sono stati identificati attraverso un'analisi di materialità "di impatto" cioè identificando, valutando e prioritizzando gli impatti, positivi e negativi, potenziali ed attuali generati dal Gruppo, nel contesto di riferimento.

Il Report è stato redatto dalla funzione Sustainability, IP, Corporate Affairs and Internal Audit, con il coinvolgimento di tutte le strutture aziendali responsabili degli ambiti rilevanti, che, nell'ambito di un processo di miglioramento di rendicontazione di sostenibilità, hanno fornito dati ed informazioni rendicontati, attraverso una piattaforma informatica dedicata, volta a garantire la tracciabilità dei dati.

Le informazioni contenute nel Report, ove indicato, sono confrontate con quelle relative ai due esercizi precedenti. Le differenze nella metodologia di rendicontazione rispetto ai precedenti Report di Sostenibilità sono il risultato dell'evoluzione e del miglioramento dei metodi di rendicontazione adottati.

Inoltre, sempre nell'ambito del perfezionamento sulla rendicontazione di sostenibilità, al fine di garantire 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 interno, l'analisi di materialità è stata sottoposta, in data 20.01.2023, ad esame da parte del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, ed il Report è stato presentato ed approvato durante il Consiglio di Amministrazione del 26 Maggio 2023. Successivamente il Report verrà pubblicato sul sito internet aziendale, al fine di renderlo disponibile in maniera trasparente a tutti gli Stakeholder.

In termini di controllo esterno il Report 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., società di revisione della Capogruppo, che si esprime con apposita "Relazione della Società di Revisione Indipendente su bilancio di sostenibilità" riportata di seguito nel documento (GRI 2-5).

Per informazioni aggiuntive in merito ai contenuti del Documento è possibile scrivere una e-mail all'ufficio: sustainability@jakala.com.

Grazie dell'attenzione e buona consultazione!

Gruppo JAKALA

GRI Content Index

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
GRI 2: Informazioni generali 2021			
2-1	Dettagli organizzativi	8,9	
2-2	Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione	130	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatto del referente	130	
2-4	Rielaborazione delle informazioni	84	
2-5	Assurance esterna	130	
2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	9,29,95,97,107	
2-7	Dipendenti	120,121	Perimetro: Gruppo JAKALA.
2-8	Lavoratori non dipendenti	57,67	
2-9	Struttura e composizione della governance	15,95,107	
2-10	Nomina e selezione del più alto organo di governo	16,17,20	
2-11	Presidente del più alto organo di governo	16	
2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli	20	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	17,19	
2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	20	
2-15	Conflitto d'interessi	45	
2-16	Comunicazione delle criticità	43	
2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	15	
2-18	Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo		NON APPLICABILE - La Società non è soggetta ad alcun obbligo di valutazione delle prestazioni.
2-19	Politiche di remunerazione	73	
2-20	Processo di determinazione della remunerazione	73,74	
2-21	Rapporto annuale di retribuzione totale	121	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3	
2-23	Politiche aziendali	48, 49	
2-24	Attuazione delle politiche aziendali	49	

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
GRI 2: Informazioni generali 2021			
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	39,40,43,105,106,108	
2-26	Meccanismi per chiedere consigli e sollevare preoccupazioni	44	
2-27	Conformità con le leggi e i regolamenti	46	
2-28	Associazioni di categoria	23	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	21,22,23	
2-30	Contrattazione collettiva	73	
GRI 3: Temi materiali 2021			
3-1	Processo per l'identificazione dei temi materiali	36	
3-2	Lista di temi materiali	37	
3-3	Gestione dei temi materiali	37, 41	
GRI 201: Performance economica 2016			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	34	
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	26	
GRI 202: Presenza sul mercato 2016			
202-1	Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	122	Perimetro: Jakala S.p.A. S.B., Jakala Civitas S.p.A. e Seri System Printing S.r.l.
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016			
204-1	Porzione di spesa su fornitori locali	99	
GRI 205: Anticorruzione 2016			
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	45	
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	47	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	46	
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016			
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	46	
GRI 207: Tasse 2019			
207-1	Approccio alla fiscalità	30	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	30	

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
GRI 302: Energia 2016			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	83,85	Rendicontate le sedi di Milano, Nichelino, Carignano, Roma, Rende, Montecassiano, Madrid come rilevazione diretta.
302-3	Intensità energetica	83	
302-4	Riduzione del consumo di energia	85	
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018			
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	93	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	93	
303-5	Consumo di acqua		
GRI 305: Emissioni 2016			
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	128	Rendicontate le sedi di Milano, Nichelino, Carignano, Roma, Rende, Montecassiano, Madrid.
305-2	Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	87	
305-4	Intensità delle emissioni GHG	86	
305-5	Riduzione delle emissioni GHG	128	
GRI 306: Rifiuti 2020			
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi legati ai rifiuti	93	Rendicontate le sedi di Milano, Nichelino, Carignano, Roma, Rende, Montecassiano.
306-2	Gestione degli impatti significativi legati ai rifiuti	93	
306-3	Rifiuti prodotti	93	
GRI 307: Compliance ambientale 2016			
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	82	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016			
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	101	
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	101	
GRI 401: Occupazione 2016			
401-1	Nuove assunzioni e turnover	66, 122,123	Perimetro: Gruppo JAKALA, escluse HDM S.r.l., HES S.r.l., Maize S.r.l. e Maize Talent S.r.l.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
GRI 401: Occupazione 2016			
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	123	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.
401-3	Congedo parentale	60, 124	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza	77	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	79	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	79	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	79,80	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	79, 124	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B. e Seri System Printing S.r.l.
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	79	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	78	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	78	
403-9	Infortuni sul lavoro	78,125	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.
403-10	Malattie professionali	78	
GRI 404: Formazione e istruzione 2016			
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	125,126	Perimetro: Gruppo JAKALA.
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	70	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	74	INFORMAZIONE NON COMPLETA. I dati si riferiscono a 1.219 dipendenti. Escluse HDM S.r.l., HES S.r.l. Maize S.r.l. Maize Talent S.r.l., Gruppo Serole e Biko 2006 S.l. I dati sono disponibili per genere e non per categoria contrattuale.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	18,126	Perimetro: Gruppo JAKALA.
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	61	
GRI 406: Non discriminazione 2016			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	43	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016			
414-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali	101	
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016			
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi.	106	
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	105	
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016			
417-1	Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	105	
417-2	Episodi di non conformità in merito alle informazioni e all'etichettatura di prodotti e servizi	105	
417-3	Episodi di non conformità in materia di comunicazioni di marketing	105	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016			
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	52	



Relazione della 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-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione sul Bilancio di Sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della Jakala S.p.A. Società Benefit

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("*limited assurance engagement*") del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Jakala (di seguito anche il "Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

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"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

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

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi 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 controllo della qualità

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

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



Jakala S.p.A. Società Benefit
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2022

Responsabilità della società di revisione

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

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1 analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2 comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
- 3 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:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per 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.



Jakala S.p.A. Società Benefit
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2022

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 2022 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nel Bilancio di Sostenibilità in relazione agli esercizi chiusi al 31 dicembre 2021 e al 31 dicembre 2020 non sono stati sottoposti a verifica.

Torino, 30 giugno 2023

KPMG S.p.A.

Riccardo Donadeo
Socio