



# JAKALA S.p.A. S.B. Report di Impatto 2022

Indirizzo di posta elettronica: [sustainability@jakala.com](mailto:sustainability@jakala.com)  
Sito Web: [www.jakala.com](http://www.jakala.com)



# Indice

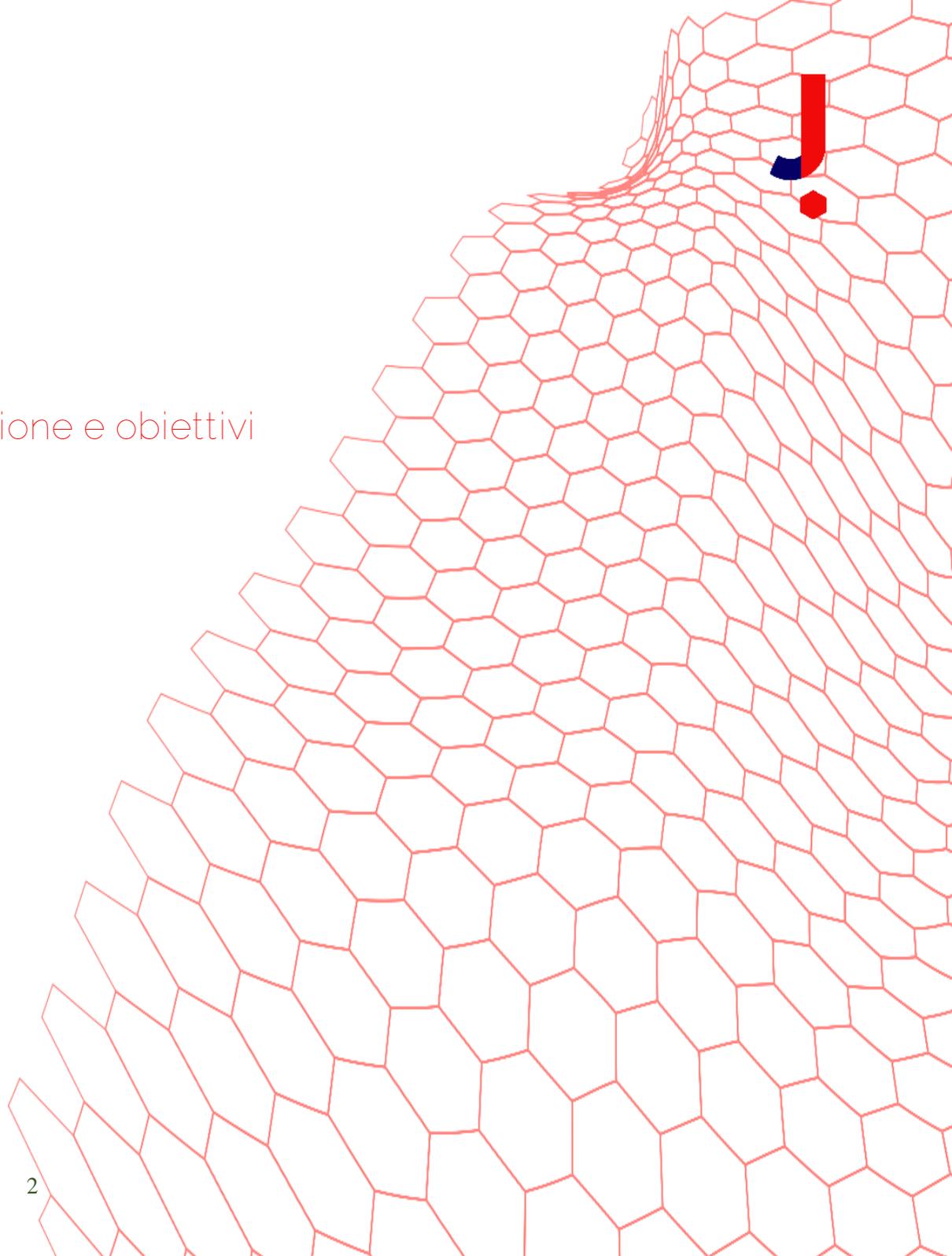
#01 Together to get there

#02 JAKALA Società Benefit, introduzione e obiettivi

#03 Purpose Driven Business

#04 Le finalità di beneficio comune

#05 Profilo di impatto: BIA e SDGAM



# #01 Together to get there

\*Mettere la sostenibilità ancora più al centro della nostra strategia per creare un impatto pervasivo e a lungo termine è il nostro obiettivo. Per questo è necessario lavorare in sinergia, *insieme*.

'Together to get there' è il nostro nuovo purpose.

Promuoviamo la diversità, la collaborazione e la co-creazione, per raggiungere un fine comune lavorando insieme. Guidiamo la trasformazione digitale, combinando talenti, tecnologia e dati, per creare valore in maniera sostenibile per tutti i nostri stakeholder, riservando un'attenzione particolare all'etica e alla qualità, alle persone e alla società.

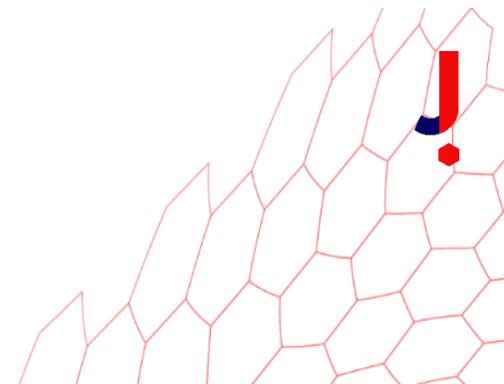
Essere una Benefit Company significa per noi integrare gli obiettivi di profitto con i

principi di sostenibilità, creando così una cultura collettiva consapevole del rispetto per le persone e verso l'ambiente.

All'interno del report mostriamo come questo focus si sia tradotto in azioni concrete e risultati tangibili per JAKALA. Siamo convinti di poter raggiungere risultati ancora più ambiziosi per continuare a creare un impatto positivo sulle comunità e sull'ambiente.

Grazie per il vostro interesse e per la vostra attenzione."

Matteo de Brabant  
Founder & Chairman



## #02 JAKALA Società Benefit, introduzione e obiettivi

Sostenibilità sociale, ambientale ed economica. Ecco il principio ispiratore del fare impresa per JAKALA.

JAKALA si è impegnata a diventare una Società Benefit nel 2021, affermando così il proprio impegno per un modello di sviluppo sostenibile ed un impatto positivo sulla comunità in cui opera.

L'obiettivo principale è guidare il processo di transizione verso la sostenibilità, offrendo valore reale e misurabile mediante un modo diverso di fare business.

JAKALA si basa su una combinazione di talenti e dati unici nel suo genere, per creare vantaggi competitivi per l'azienda e perseguire allo stesso tempo obiettivi economico-finanziari – da un lato – e sociali e ambientali a lungo termine – dall'altro. In sintesi, le caratteristiche fondamentali di una Società Benefit includono la finalità di creare un impatto positivo sulla comunità, la condivisione del valore generato e la promozione di un modo di fare business orientato al bene comune.

### LA MISURA DI OGNI VALORE NELLE SOCIETÀ BENEFIT

Le Società Benefit affiancano all'analisi dei risultati economico-finanziari quella dei propri impatti positivi sulla società e sull'ambiente.

Il rigore nella misurazione degli impatti deve essere pari a quello con cui vengono verificati i risultati di business. Così come le società devono riportare le grandezze economiche e finanziarie nel bilancio, le Società Benefit ogni anno rendicontano il raggiungimento dei propri obiettivi attraverso la Relazione di Impatto (obbligatoria ex Legge n. 208/2015), nella quale vanno anche descritti i piani e gli impegni per il futuro.

### LA PROTEZIONE DEGLI SHAREHOLDER E DEGLI STAKEHOLDER

All'interno del proprio Statuto Sociale, oltre al consueto oggetto sociale, le Società Benefit devono rappresentare la propria attenzione nei confronti di tutti i portatori di interesse mediante l'esposizione delle finalità di beneficio comune, operando un bilanciamento tra il valore per i soci e quello per la collettività.

Il *dual purpose* delle Società Benefit si manifesta proprio in questa creazione di valore nel lungo periodo non solo per i soci, ma per gli stakeholder in genere, nella convinzione che solo con il raggiungimento di entrambi i risultati (di business e sociali) si possa garantire piena efficacia nel lungo periodo.

Il Report d'Impatto, obbligatorio come visto in precedenza, va a completare le informazioni che JAKALA fornisce volontariamente con il Report di Sostenibilità, nell'intento di veicolare all'esterno una informativa complessiva sufficiente ed adeguata a rappresentare l'impegno complessivo profuso dal Gruppo nel generare un impatto positivo verso tutti gli stakeholder. Il presente Report è finalizzato ad approfondire:

- la valutazione dell'impatto generato da JAKALA;
- la descrizione delle modalità attuate nel corso del 2022 per il perseguimento delle finalità di beneficio comune indicate nello Statuto Sociale;
- i nuovi obiettivi che la Società intende perseguire per l'esercizio 2023 rispetto alle predette finalità.

## #MainGoal

Guidare il processo di transizione verso la sostenibilità, offrendo valore reale e misurabile mediante un modo diverso di fare business.



## #03 Purpose Driven Business

### #Commitment

L'impegno di JAKALA è raggiungere almeno 100 punti nel B Impact Assessment entro il 2024.

Le Società Benefit, o Benefit Corporation, rappresentano un modello d'impresa avanzato che ha come obiettivo la creazione di valore per gli shareholder e gli stakeholder, con un'attenzione particolare al miglioramento sociale e ambientale.

Questo movimento globale di *"Purpose Driven Business"* mira a promuovere un paradigma economico più evoluto che vede le aziende come protagoniste nella rigenerazione della società e della biosfera, rappresentando una strada maestra e concretamente misurabile nel passaggio da una *shareholder economy* ad una *stakeholder economy*.

L'Italia è stata il primo paese, dopo gli Stati Uniti, ad introdurre le Società Benefit come nuova forma giuridica d'impresa, per allineare e proteggere la missione dell'azienda e creare valore condiviso a lungo termine.

Tra gli standard di rendicontazione previsti per le Società Benefit rispetto alla misurazione del proprio impatto c'è il B Impact Assessment ('BIA') che ha l'obiettivo di misurare la loro capacità di generare valore e di essere rigenerative. Se un'impresa raggiunge un punteggio di eccellenza di almeno 80 punti su 200 sul BIA, può iniziare il percorso per ottenere la certificazione B Corp.

Nel suo percorso di crescita come Società Benefit, JAKALA ha adottato il già menzionato standard e si è posta l'obiettivo ambizioso di raggiungere un punteggio di almeno 100 punti nel BIA entro il 2024. Questo obiettivo è sfidante per l'organizzazione ma raggiungibile: continuando con l'impegno finora profuso in direzione della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa.

Inoltre, per il futuro, rappresenta un traguardo simbolico nella missione di generare un impatto positivo per la società e per l'ambiente.

## #04 Le finalità di beneficio comune

Di seguito vengono elencati gli obiettivi di beneficio comune in ottemperanza alla Legge n. 208/2015 sulle Società Benefit e, nello specifico, al comma 382 "(...) la società benefit redige annualmente una relazione concernente il perseguimento dei benefici comuni, da allegare al bilancio societario (...)".

Il report d'Impatto o relazione di impatto recepisce al suo interno la descrizione degli obiettivi specifici raggiunti nell'anno concluso e i nuovi obiettivi da perseguire nell'esercizio successivo. Sono 10 gli obiettivi di beneficio comune presenti nello Statuto sociale, identificati internamente come J Goals.

### #J Goal 1

Etica e Trasparenza  
pag. 8

### #J Goal 2

Sviluppo  
Professionale e Personale  
pag. 10

### #J Goal 3

Formazione  
pag. 12

### #J Goal 4

Equità & Inclusione  
pag. 14

### #J Goal 5

Approvvigionamento  
Sostenibile  
pag. 16

### #J Goal 6

Qualità e Sicurezza di  
Prodotti e Servizi  
pag. 17

### #J Goal 7

Offerta Sostenibile  
pag. 19

### #J Goal 8

Attenzione verso il Cliente  
pag. 20

### #J Goal 9

Promozione di un  
Business Sostenibile  
pag. 21

### #J Goal 10

Community  
pag. 22



# #J Goal 1 – Etica e Trasparenza

JAKALA promuove l'etica, la trasparenza, la correttezza attraverso l'adozione e la diffusione di buone pratiche di gestione e di auto regolamentazione.

## Review obiettivi 2022

Implementazione sistema di gestione per la prevenzione della corruzione  
Certificazione ai sensi della norma ISO 37001 di JAKALA S.p.A. S.B. e incremento del rating di legalità da "\*\*\*" a "\*\*\*+"/>.

Obiettivo raggiunto. Il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione è stato progettato e attuato in modo efficace e completo. Le politiche e le procedure sono state documentate, comunicate e adottate in tutto l'organizzazione aziendale. Sono state inoltre messe in atto attività di formazione e sensibilizzazione del personale e di monitoraggio costante dell'efficacia del sistema. Questo ha permesso di ottenere la certificazione ISO 37001, a conferma dell'impegno dell'organizzazione a prevenire e combattere la corruzione. L'aumento del rating di legalità da "\*\*\*" a "\*\*\*+" dimostra che JAKALA è indirizzata su un percorso di costante miglioramento nell'etica e nella trasparenza degli affari.

Questionario sul conflitto di interessi  
Estensione alle *key people* delle subsidiaries del Gruppo.

Obiettivo raggiunto. La prevenzione dei conflitti di interesse è un tema di grande importanza, non solo per garantire la conformità alle disposizioni normative, ma anche per mantenere un'etica nel fare business in linea con le migliori pratiche internazionali.

In questa logica è stato deciso di estendere il questionario sul conflitto di interesse a tutte le *key people* delle subsidiaries del Gruppo, coinvolgendo 25 soggetti in totale.

In Italia, invece, il questionario è stato sottoposto non solo ai board member, ma anche ai dirigenti, ai manager e ai collaboratori, per un totale di 96 soggetti. Questa scelta è stata motivata dalla necessità di coinvolgere tutte le persone che, nel loro lavoro quotidiano, possono trovarsi ad affrontare situazioni che potrebbero configurare un conflitto di interesse. Il questionario, redatto in modo da consentire a ciascun soggetto di rispondere in modo esaustivo alle domande poste, ha consentito la raccolta di informazioni preziose sulla presenza di potenziali conflitti di interesse all'interno dell'organizzazione. I dati raccolti sono stati utilizzati per migliorare le politiche interne e per implementare misure di prevenzione più efficaci.

## Trasparenza

Publicazione sul sito dell'UN Global Compact della nostra "Comunicazione dei progressi".

Obiettivo raggiunto. La "Comunicazione dei progressi" è stata resa disponibile nella pagina dedicata dell'*UN Global Compact*, il 6 novembre 2022.

JAKALA ritiene che la trasparenza sia un valore fondamentale per mantenere la fiducia degli stakeholder e per raggiungere una sostenibilità nel lungo termine. La pubblicazione della "Comunicazione dei progressi" sul sito dell'*UN Global Compact* dimostra l'impegno a favore di una comunicazione ampia ed accurata, rivolta alla condivisione delle informazioni riguardanti il percorso di sostenibilità con tutti gli stakeholder.

## Obiettivi 2023

Implementazione sistema di gestione per la prevenzione della corruzione

Estensione della certificazione ai sensi della norma ISO 37001 ad almeno una subsidiary di Jakala S.p.A. S.B.

Rating di legalità

Adesione ad un protocollo di legalità ed incremento del rating di legalità a "\*\*\*\*".



## #J Goal 2 – Sviluppo Professionale e Personale

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

### Review obiettivi 2022

Formazione specifica in tema di sostenibilità

Inserire nei percorsi formativi corsi sul tema della sostenibilità (generici e specifici), distribuzione di pillole formative.

Obiettivo raggiunto. La formazione specifica in tema di sostenibilità è un investimento strategico per JAKALA, atto a garantire la diffusione ed il consolidamento di una cultura aziendale orientata alla sostenibilità ed alla diffusione dei propri valori e principi.

Per questo motivo, JAKALA ha inserito nei percorsi formativi tematiche di sostenibilità, sia di carattere generale che verticali su argomenti specifici. Più nel dettaglio, si è discusso circa l'implementazione e la verifica dei sistemi di gestione ambientale, salute e sicurezza, anticorruzione, sicurezza delle informazioni, ecc., anche attraverso periodici spunti di riflessione e approfondimento all'interno delle newsletter aziendali *J People*, *J Voice* e la più specifica *J Sust*.

Inoltre, in occasione dell'*onboarding* dei nuovi collaboratori, grazie all'intervento del Responsabile di Impatto, vengono indicati alcuni *pillar* ed illustrate le finalità presenti in Statuto. È stato pubblicato all'interno della piattaforma di *e-learning* a fine anno un breve corso introduttivo su argomenti selezionati, in modo da fornire ad ogni funzione aziendale materiale di approfondimento su aspetti più vicini alle loro attività. Sono stati invitati a partecipare quasi 1.200 persone della Capogruppo e di alcune subsidiaries italiane: a distanza di pochissimi giorni dall'invito oltre 300 persone hanno partecipato al momento formativo, questo a controprova dell'attenzione che le persone di JAKALA attribuiscono al tema della sostenibilità.

Welcome  
to the Jungle!

Il processo di  
onboarding in  
JAKALA: inquadra il  
QRcode!



## Onboarding training

Formalizzare una *mentorship* strutturata per i neoassunti superiore a 30 giorni.

Obiettivo raggiunto. L'*onboarding training* è il processo di accoglienza e formazione dei nuovi collaboratori, volto a farli sentire parte dell'organizzazione e a far loro acquisire le conoscenze, le competenze e le informazioni necessarie per svolgere il proprio lavoro in modo efficace ed efficiente. È importante perché un buon processo di *onboarding* può avere un impatto significativo sulla produttività, sulla *retention* e sulla soddisfazione dei dipendenti.

La *mentorship* strutturata, invece, è un approccio in cui un mentore esperto viene assegnato a un nuovo collaboratore per guidarlo e sostenerlo nei primi mesi di lavoro. Questo tipo di *mentorship* può essere particolarmente utile per i neoassunti che si trovano ad affrontare nuovi compiti o nuovi contesti lavorativi.

L'*HR Department* segue in modo strutturato l'inserimento dei nuovi collaboratori verificando tutte le fasi dell'inserimento: *one-day* di *full onboarding* nella sede di Milano per incontrare responsabili di funzione e per conoscere l'*headquarter*, *welcome kit* dedicato dove si possono trovare le risorse 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.

## Obiettivi 2023

### Benessere e inclusione

Promuovere il benessere dei collaboratori attraverso iniziative e programmi dedicati legati allo sport, declinato anche come momento di inclusività sociale.

### Crescita professionale e personale

Attivare un'aula specifica di sviluppo professionale al fine di promuovere le competenze MarTech e poter avere un impatto specifico rivolto all'occupabilità di giovani neolaureati con un accesso svantaggiato al mondo lavorativo.



## #J Goal 3 – Formazione

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

### Review obiettivi 2022

#### Policy Quality Air Indoor

Adozione della policy sui punti attualmente da implementare ed eventuale revisione.

Obiettivo parzialmente raggiunto. JAKALA, nella consapevolezza che mantenere un divieto di fumo a meno di 7,5 metri dalle aperture degli edifici avrebbe rappresentato la scelta migliore per preservare la salute e il benessere di tutti i nostri collaboratori e rispettare l'ambiente, ha dovuto tenere in considerazione la struttura degli edifici e gli accessi da strada delle varie sedi, che per l'appunto hanno reso difficile la piena implementazione della policy. Ciò premesso, lo sforzo si è quindi rivolto a trovare una soluzione alternativa che, sebbene di minor impatto, potesse comunque dare un contributo ad incrementare il livello di responsabilità personale su questi temi. Si è scelto pertanto di rivedere il carattere della policy, rendendola strettamente raccomandabile e non più obbligatoria. Inoltre, questo parziale insuccesso viene considerato come un importante *learning live moment* che ha spinto a riflettere sull'importanza di anticipare eventuali ostacoli nell'implementazione di politiche aziendali e di trovare soluzioni alternative che possano comunque garantire gli obiettivi prefissati.



## Consapevolezza ambientale

Introdurre specifiche attività di sensibilizzazione rispetto all'ambiente, al fine di incrementare la consapevolezza sulla tematica.

Obiettivo raggiunto. Oltre a quanto già indicato negli obiettivi raggiunti per il JG2, in linea con l'obiettivo di incrementare la consapevolezza dei Jakaler, JAKALA ha provveduto a misurare le emissioni GHG della Capogruppo per l'anno 2021 nell'ottica di utilizzare queste informazioni al fine di individuare azioni rivolte alla salvaguardia dell'ambiente.

Oltre a ciò, JAKALA ha favorito dei team building solidali come – ad esempio – quello svolto il 23 novembre 2022 quando un gruppo di 28 volontari del team Digital Marketing ha partecipato all'attività "Pulisci il mondo di Legambiente", presso il Parco della Martesana a Milano, che ha consentito (in una unica giornata), la raccolta di 30 kg di rifiuti (2,0 kg di mozziconi, 15 kg di indifferenziato, 13 kg di vetro).



*I Jakaler che hanno partecipato all'iniziativa 'Pulisci il mondo di Legambiente', presso il Parco della Martesana a Milano.*

## Obiettivi 2023

### Consapevolezza ambientale

Continuare a dispensare specifiche attività di sensibilizzazione rispetto all'ambiente, al fine di incrementare la consapevolezza sulla tematica.

## #J Goal 4 – Equità & Inclusione

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

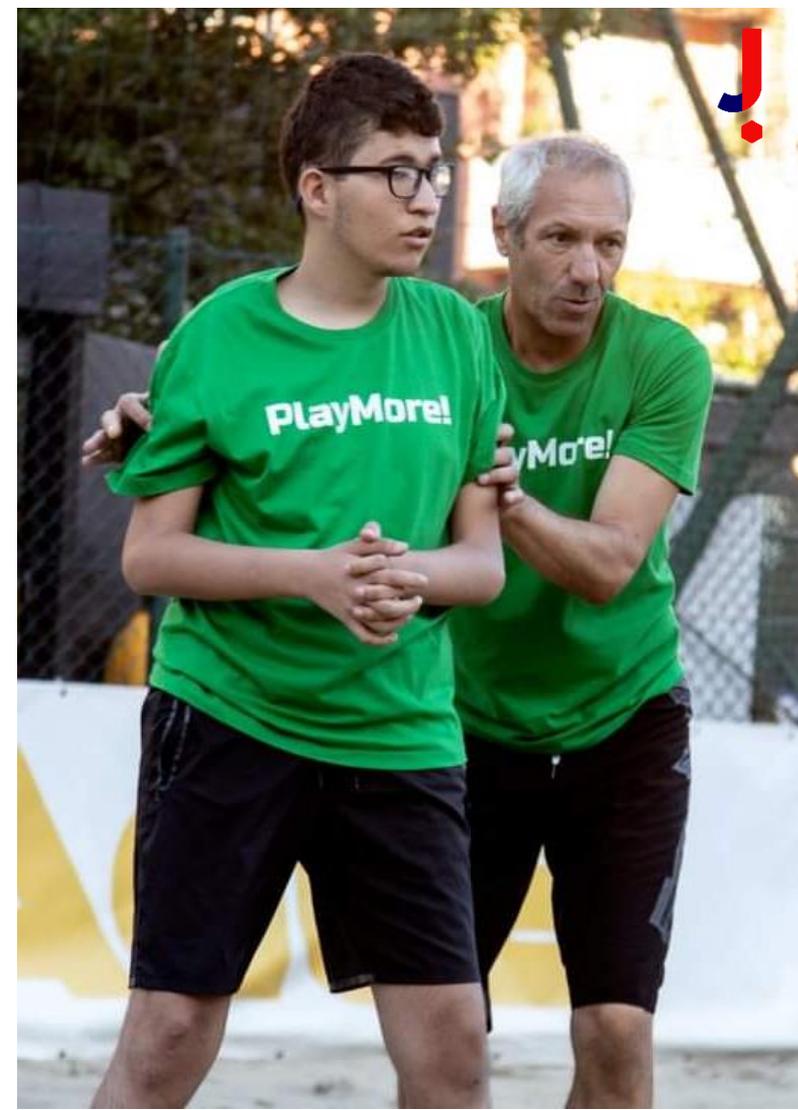
### Review obiettivi 2022

Attività di engagement e consapevolezza legati alla DE&I  
Implementare attività di team building inerenti al tema dell'inclusività.

Obiettivo raggiunto. Grazie alle attività di engagement e consapevolezza legate alla *Diversity, Equity and Inclusion (DE&I)* ed a quelle di team building inerenti al tema dell'inclusività, JAKALA ha dato la possibilità ai propri collaboratori di partecipare all'evento *'Superleague'* di *PlayMore!*: un torneo multidisciplinare inclusivo che ha permesso a tutti di esprimere le proprie abilità e di sentire il supporto della comunità aziendale.

Al torneo hanno partecipato 15 dipendenti gareggiando su quattro discipline sportive in squadre miste con persone fragili.

Altro momento di condivisione in favore di una causa benefica è stata la partecipazione alla *Milano Marathon* con 3 staffette da 4 persone a sostegno di *Make-A-Wish Onlus*, per permettere a bambini gravemente malati di realizzare un sogno, e 2 partecipanti alla *Riga Rimi Marathon*, per aiutare i bambini con disabilità motorie dell'ospedale pediatrico di Riga.



Piano formativo sulle tematiche DE&I  
Percorso di formazione specifica sui temi di diversità, equità ed inclusione.

Obiettivo raggiunto. L'obiettivo era stato posto nell'ottica di portare un impegno concreto a favore della valorizzazione delle differenze e dell'inclusione all'interno dell'organizzazione, spingendo verso una cultura aziendale aperta ed inclusiva. Il piano formativo sulle tematiche DE&I ha raggiunto importanti risultati: il percorso di formazione sui temi di diversità, equità ed inclusione, ha contribuito ad un crescente interesse degli stakeholder, anche grazie alle pillole informative inserite all'interno delle newsletter e agli approfondimenti presenti nei progetti formativi su piattaforma *e-learning*. Nel dettaglio, si è registrata una maggiore consapevolezza sull'importanza del linguaggio inclusivo e una richiesta di approfondimento del tema.

## Obiettivi 2023

### Sport for inclusion

Riconfermare la partecipazione ad eventi sportivi inclusivi.

### DE&I nella supply chain

Iniziare un percorso di monitoraggio della diversità all'interno della catena di fornitura.

### Diversity Empowerment Path

Creare un percorso di sensibilizzazione specifico sui temi di DE&I orientato alla più ampia definizione di diversità



*I Jakaler che hanno partecipato all'iniziativa 'Superleague' di PlayMore!*

# #J Goal 5 – Approvvigionamento sostenibile

JAKALA favorisce e presidia, in tutta la catena di fornitura, condizioni di lavoro dignitose ed opportunità di crescita economica e professionale.

## Review obiettivi 2022

### Supplier's Framework

Incremento anno su anno del numero di fornitori monitorati (target 35% del valore di acquisto).

Obiettivo raggiunto. Partendo dalla volontà di promuovere la sostenibilità anche presso gli stakeholder esterni, con un approccio olistico e orientato al lungo termine, JAKALA ha implementato strumenti di monitoraggio dei propri fornitori sul rispetto di standard etici ed ambientali, allo scopo di accompagnarli ed orientarli lungo un percorso di crescita e miglioramento. Con l'adozione del *Supplier's Framework* si è arrivati a monitorare un numero di fornitori pari al 34,6% del valore di acquisto, consentendo il raggiungimento dell'obiettivo.

### Piano di miglioramento

Predisposizione di un *framework* condiviso in cui vengono attivate sistematicamente azioni di miglioramento.

Obiettivo raggiunto. Al fine di migliorare le prestazioni sociali, ambientali e di governance della propria catena di fornitura, JAKALA ha implementato un *framework* condiviso che prevede l'attivazione sistematica di azioni di miglioramento e/o audit in loco qualora si riscontrino prestazioni al di sotto di una soglia predeterminata. Tale *framework* è stato condiviso internamente e prevede azioni mirate nei confronti dei fornitori che hanno un rating inferiore o uguale a 25/100.

## Obiettivi 2023

Piano di miglioramento  
Incremento dei rating di sostenibilità del portafoglio fornitori monitorato, al fine di avere un impatto concreto sulla catena di fornitura.

Capacity building  
Training specifici rivolti ai category per poter impattare maggiormente sulla capacità dei fornitori di incrementare le proprie azioni di sostenibilità ambientali e sociali.

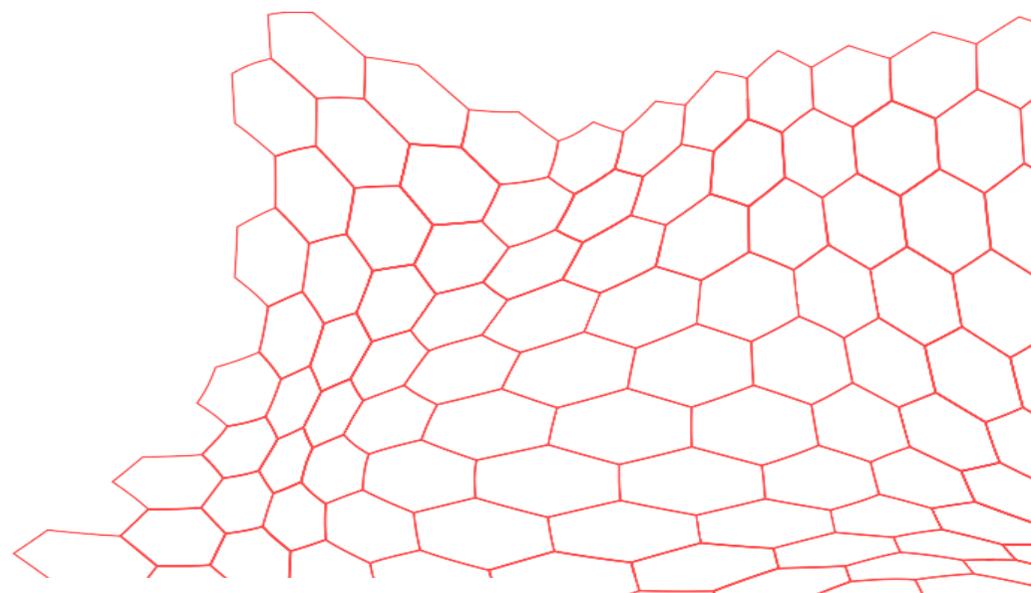
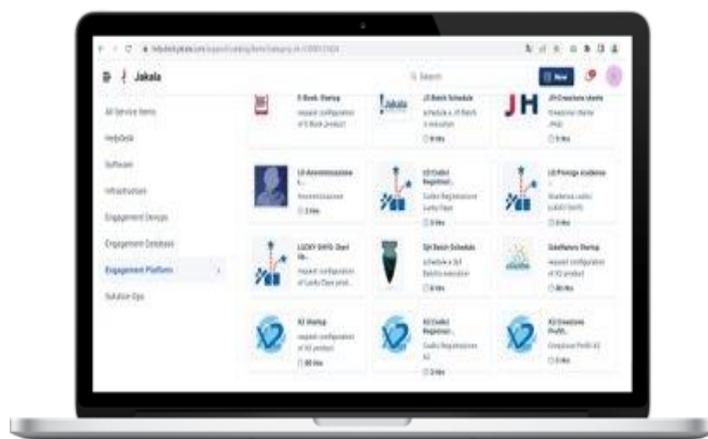
# #J Goal 6 – Qualità e Sicurezza di Prodotti e Servizi

JAKALA promuove 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.

## Review obiettivi 2022

Consapevolezza informatica: Data Privacy & Information Security Awareness  
Formazione aggiuntiva su *Data Privacy & Information Security Awareness* e *On-Boarding Privacy & Information Security Awareness*.

Obiettivo raggiunto. JAKALA ha garantito la formazione completa e sistematica dei dipendenti e collaboratori (all'interno della piattaforma di formazione, la quale prevede test di verifica di comprensione dell'argomento trattato) fornendo loro gli strumenti necessari per una piena consapevolezza delle tematiche di protezione dati (propriari e di terzi), creando un ambiente favorevole ad una cultura aziendale responsabile e attenta alla sicurezza delle informazioni. In aggiunta ai corsi obbligatori sul trattamento dei dati, i temi vengono trattati anche nella giornata di *full-onboarding*. Inoltre, sono stati molteplici le occasioni di approfondimento tra il Data Protection Officer (DPO) ed il Chief Information Security Officer (CISO) ed i vari dipartimenti aziendali.



Impatto Centro Elaborazione Dati  
Diminuire l'impatto del centro Elaborazione Dati a seguito delle misurazioni effettuate sulla carbon footprint aziendale.

Obiettivo non ancora calcolabile. Il vero risparmio in termini di GHG verrà calcolato a seguito della misurazione della *carbon footprint* aziendale riferita all'anno 2022. La scelta della struttura, oltre ai requisiti indispensabili di efficienza, efficacia e sicurezza, si è indirizzata verso una struttura funzionante con il 100% di energia rinnovabile, che utilizza molteplici funzioni di risparmio energetico integrate, tra cui pannelli fotovoltaici e infrastrutture di isolamento termico.

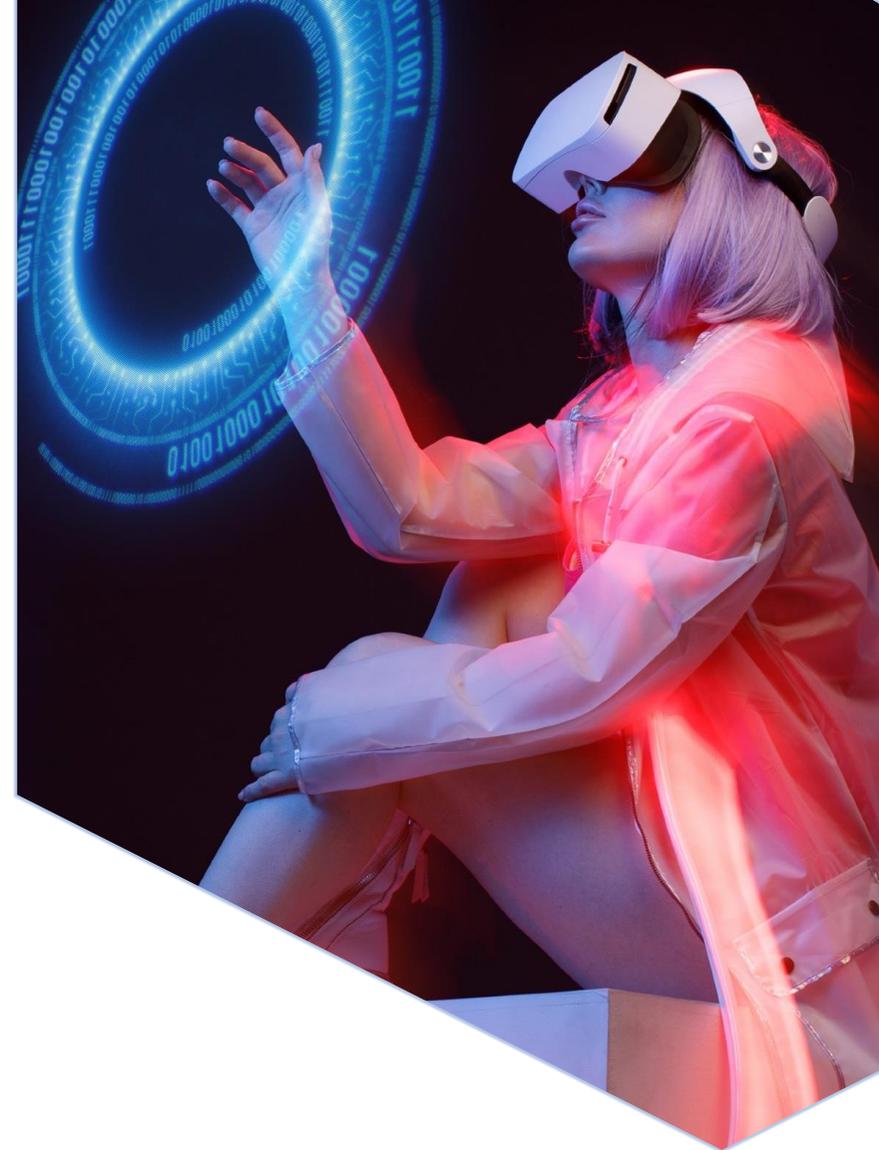
## Obiettivi 2023

Consapevolezza informatica: *Data Privacy & Information Security Awareness*

Continuare ad implementare soluzioni di miglioramento dal punto di vista privacy e IT security al fine di garantire il miglioramento continuo.

*Ethical IA*

Creare una politica di utilizzo dell'Intelligenza artificiale, nella convinzione che le competenze digitali consentiranno la creazione di un futuro migliore, nel quadro però di sviluppi e implementazioni condotti in modo responsabile ed etico.



## #J Goal 7 – Offerte sostenibili

JAKALA protegge l'ambiente e sensibilizza clienti e consumatori su tematiche e policy ambientali sia tramite la realizzazione di progetti che prevedono l'utilizzo di prodotti e servizi ecosostenibili sia tramite l'eliminazione degli sprechi in tutta la filiera.

### Review obiettivi 2022

Implementazione del sistema di gestione per la contabilizzazione delle emissioni di carbonio  
Certificare il sistema di contabilizzazione secondo la norma ISO 14064-1.

Obiettivo raggiunto. JAKALA ha conseguito la certificazione delle emissioni relative all'anno 2021 nel mese di luglio: la certificazione del sistema di contabilizzazione delle emissioni di carbonio secondo la norma ISO 14064-1 richiede l'identificazione delle fonti di emissioni di gas serra e l'elaborazione di un piano di riduzione delle stesse. Questo percorso contribuisce allo sviluppo di offerte sostenibili in quanto permette di identificarne le opportunità di miglioramento. Per avere i migliori risultati è necessario concentrarsi dove maggiore può essere l'impatto dell'organizzazione e dove la stessa può avere sufficienti leve gestionali; al momento, JAKALA sta concentrando il proprio impegno sulla riduzione delle emissioni dovute a due attività centrali: trasporti e fabbricazione dei prodotti.

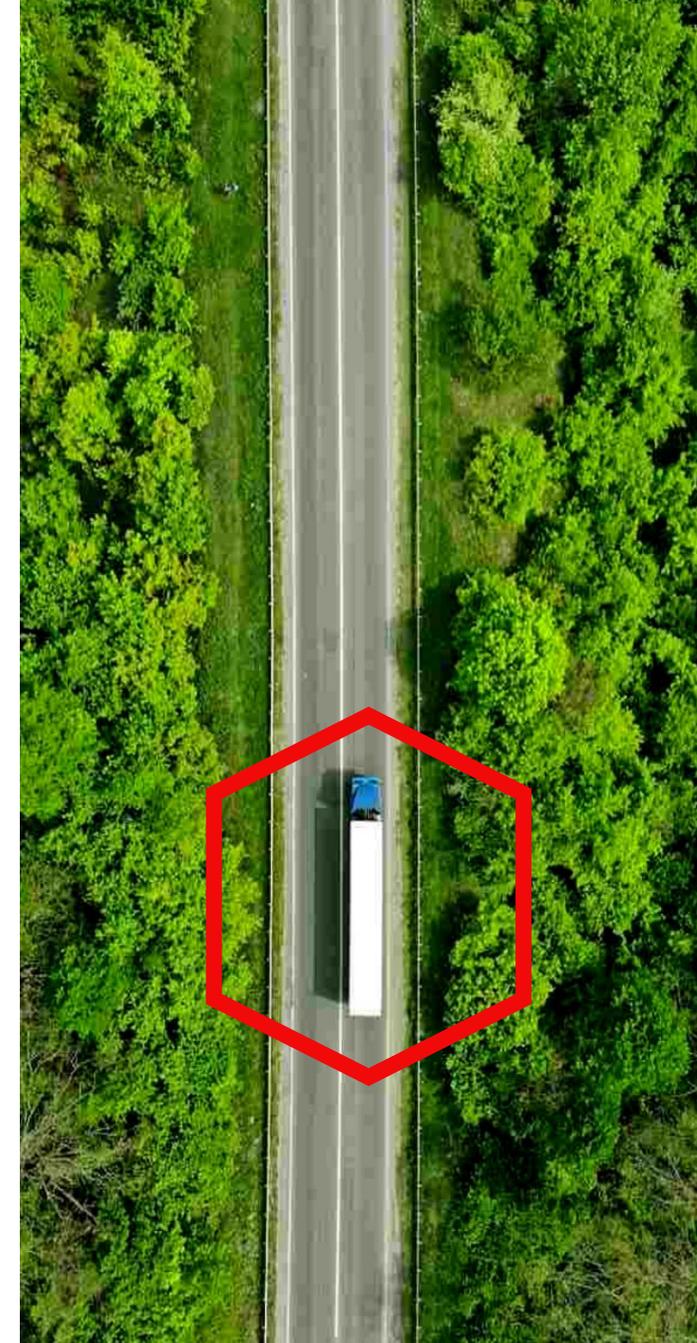
### Obiettivi 2023

#### Trasporti sostenibili

Diminuire l'impatto di CO<sub>2</sub> derivante dai trasporti e incrementare la quota di trasporti BTC carbon neutral.

#### LCA prodotti

Implementare un sistema di sviluppo dei prodotti di portafoglio che tenga in considerazione il ciclo di vita degli stessi con l'obiettivo di diminuirne l'impatto.



## #J Goal 8 – Attenzione e Cura del Cliente

JAKALA si propone di manifestare disponibilità, gestire con competenza le richieste dei clienti e utilizzare tutti gli strumenti necessari per la loro fidelizzazione.

### Review obiettivi 2022

Sistema di gestione della qualità  
Mantenimento della certificazione corporate ed integrazione di un nuovo ambito di applicazione per Jakala S.p.A. S.B.

Obiettivo raggiunto. Il giorno 14 giugno 2022 Jakala S.p.A. S.B. ha superato l'audit per l'estensione della norma ISO 9001:2015 rispetto al settore 'EA37' per la formazione, relativamente al seguente ambito: *'Erogazione di servizi di formazione su innovazione tecnologica e digitale in ambito marketing e strategico'*. Questo contribuisce a gestire con competenza, in modo controllato e strutturato l'offerta di formazione ed il servizio erogato ai clienti, aumentandone la soddisfazione e generando maggiore valore.

La certificazione corporate ISO 9001:2015 (per tutti i campi di applicazione rilevanti), inoltre, è stata estesa anche a Jakala Civitas S.p.A., nel contesto del *capacity building*; la certificazione corporate può essere vista come un'opportunità per le *subsidiaries* di sviluppare le proprie competenze e migliorare la loro capacità di fornire servizi di alta qualità in modo rapido e strutturato, replicando processi già funzionanti.

### Obiettivi 2023

#### Feedback dei clienti

Organizzare momenti di condivisione con i clienti al fine di capire le esigenze e le necessità, individuare elementi di miglioramento e potenziare ulteriormente il contributo di JAKALA.



## #J Goal 9 – Business Responsabile

JAKALA promuove valori e comportamenti legati alla responsabilità sociale, alla sostenibilità e alla difesa dell'ambiente attraverso sia l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione di nuovi modelli di business e attività rivolte ai clienti e consumatori sia attraverso attività di welfare aziendale.



### Review obiettivi 2022

#### Nuovi concept sostenibili

Incrementare il numero di *concept* e soluzioni legate alla sostenibilità rispetto all'anno precedente.

Obiettivo raggiunto. L'impegno a favore di un business sostenibile ha portato a risultati tangibili con il percorso fatto negli ultimi anni. Nel 2020 – grazie alla sensibilizzazione maturata negli anni precedenti – JAKALA aveva identificato 12 *concept* sostenibili chiave, che si è riusciti a portare a 18 nel 2021. Grazie a questo inizio, all'impegno profuso costantemente, e ad una maggiore sensibilità a livello globale, nel 2022 si è ulteriormente incrementato il numero di *concept* sostenibili arrivando ad averne 29. JAKALA continuerà su questa strada, strutturandosi per ideare e promuovere ulteriori progetti sostenibili, con l'obiettivo di migliorare la salute del pianeta e delle persone che lo abitano.

### Obiettivi 2023

#### Nuovi *concept* sostenibili

Incrementare il numero di *concept* e soluzioni legate alla sostenibilità rispetto all'anno precedente.

## #J Goal 10 – Community

JAKALA contribuisce allo sviluppo del contesto sociale ed economico nel quale l'azienda opera sia offrendo opportunità di lavoro e attività di ricerca e sviluppo, sia attraverso progetti che mettano a disposizione asset e competenze aziendali a favore di specifiche finalità e interlocutori e favorendo attività di volontariato e filantropia.

### Review obiettivi 2022

#### Occupazione in zone considerate svantaggiate o a basso reddito

Incrementare il numero di risorse occupate in aree economicamente svantaggiate in modo da contribuire allo sviluppo economico.

Obiettivo raggiunto. L'occupazione è un importante indicatore di benessere economico e sociale. Aumentare l'occupazione significa creare lavoro e quindi maggiori opportunità di reddito e miglioramento della qualità della vita, combattendo la povertà e la disuguaglianza. L'aumento dell'occupazione in aree economicamente svantaggiate ha un impatto positivo amplificato sulla comunità nel suo insieme, potendo contribuire ad un aumento della produzione di beni e servizi e fungere da ulteriore stimolo per l'economia locale, in una sorta di circolo virtuoso di sviluppo economico e sociale. Le risorse in queste aree sono passate da 26 al 31.12.2020 a 78 al 31.12.2021 a più di 100 al 31.12.2022, prendendo come perimetro le sedi di Bari, Rende e Napoli, con un'età media di poco superiore ai 33 anni.

#### Donazioni alla Comunità

Incrementare il numero di progetti rispetto all'anno 2021, contribuendo attraverso donazioni o progetti di solidarietà.

Obiettivo raggiunto. È stato incrementato il valore delle donazioni di oltre il 20% rispetto al 2021 e sono stati supportate 10 associazioni senza scopo di lucro. Nel 2022, a fronte degli eventi internazionali che hanno coinvolto l'Ucraina, con le sofferenze e perdite di cui gli stessi sono stati causa, ed indipendentemente dalle ragioni di varia natura che hanno portato a questa tragedia umanitaria, JAKALA ha compreso l'importanza di offrire aiuto e supporto sia in denaro che in natura per alleviare l'afflizione delle persone coinvolte negli eventi bellici. Per questo motivo, JAKALA ha sostenuto – sia direttamente che tramite attività di promozione nei confronti di dipendenti e collaboratori - l'invio di aiuti umanitari tramite la Fondazione Francesca Rava.



### Volontariato aziendale

Introdurre un sistema di monitoraggio e modalità operative per lo svolgimento del volontariato aziendale, con l'obiettivo di renderlo sistematico e incrementare le ore di volontariato.

Obiettivo parzialmente raggiunto. Grazie all'introduzione di un sistema di monitoraggio e nuove modalità operative per il volontariato aziendale, sono state fatti importanti progressi nel rendere le attività di volontariato più sistematiche e coinvolgenti. Sebbene la partecipazione alle attività sia ancora bassa rispetto alla popolazione aziendale, comunque vi è stato un buon riscontro da parte delle persone coinvolte in alcune attività, come le giornate di prelievo con automeoteca AVIS nelle sedi di Milano e Nichelino, o le giornate specifiche con Legambiente, oppure, infine, di alcune azioni di sensibilizzazione, come in occasione del "No plastic bag day" con l'associazione Zenzero.

### Associazioni

Continuare ad aderire ad associazioni con fini allineati al nostro oggetto sociale.

Obiettivo raggiunto. JAKALA conferma la convinta adesione ad associazioni con fini allineati alle proprie finalità, tra cui "UN Global Compact" delle Nazioni Unite e "Cloud Security Alliance" programma di sicurezza per il mondo cloud promosso da Star Level One, con lo scopo di portare il proprio contributo ed impegno ad iniziative condivise su larga scala e volte a promuovere la sostenibilità, l'etica aziendale e la sicurezza informatica.

## Obiettivi 2023

### Occupazione in zone considerate svantaggiate o a basso reddito

Incrementare il numero di risorse occupate in aree economicamente svantaggiate in modo da contribuire allo sviluppo economico.

### Volontariato aziendale

Implementare azioni di sensibilizzazione nell'attivazione personale rispetto a progetti di volontariato.

## Community Day Avis

Inquadra il QRcode per scoprire l'iniziativa!



## #05 Profilo di impatto: BIA e SDGAM

### #BIA#SDGAM

### B Impact Assessment e SDG Action Manager: Management tool per valutare il proprio impatto.

Per adempiere agli obblighi di legge e comunicare l'impatto generato dall'azienda, JAKALA ha nominato un Responsabile di Impatto ed ha utilizzato lo standard di terza parte *B Impact Assessment*. Questo processo di valutazione analizza il modello di business della società per capire la sua capacità nel generare un impatto positivo sulle principali sfide ambientali e sociali, valutando anche gli impatti conseguentemente generati da prodotti e servizi

offerti dall'azienda. Allo stesso tempo, questo standard permette di comprendere come migliorare il proprio modello di business al fine di garantirne la coerenza con le proprie finalità.

Questo protocollo assegna uno *score* compreso tra 0 e 200, dettagliato in cinque macroaree di impatto principali: governance, dipendenti, comunità, ambiente e clienti.

Autovalutazione al 31-12-2022:

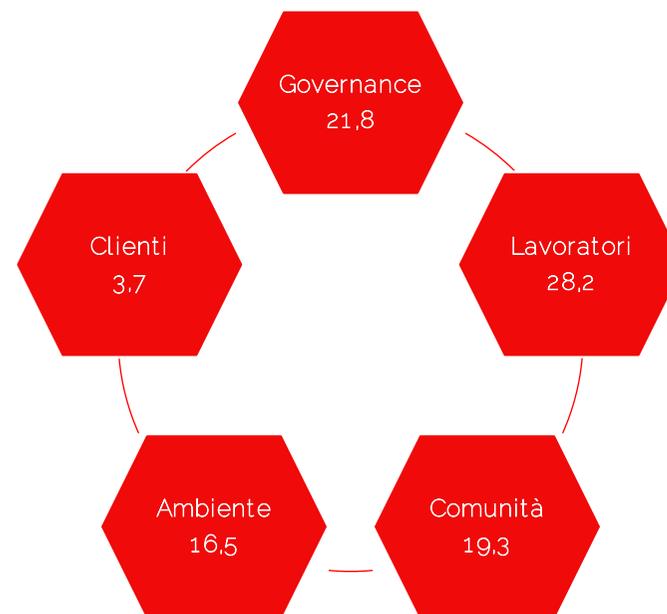
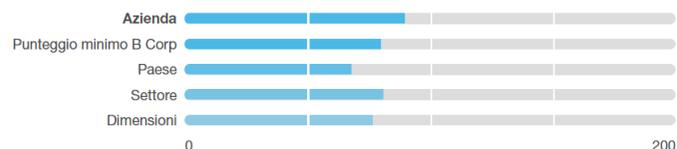
Punteggio complessivo: B Impact Score



Jakala SpA SB

Data di fine dell'anno fiscale 31 Dec 2022

89.7

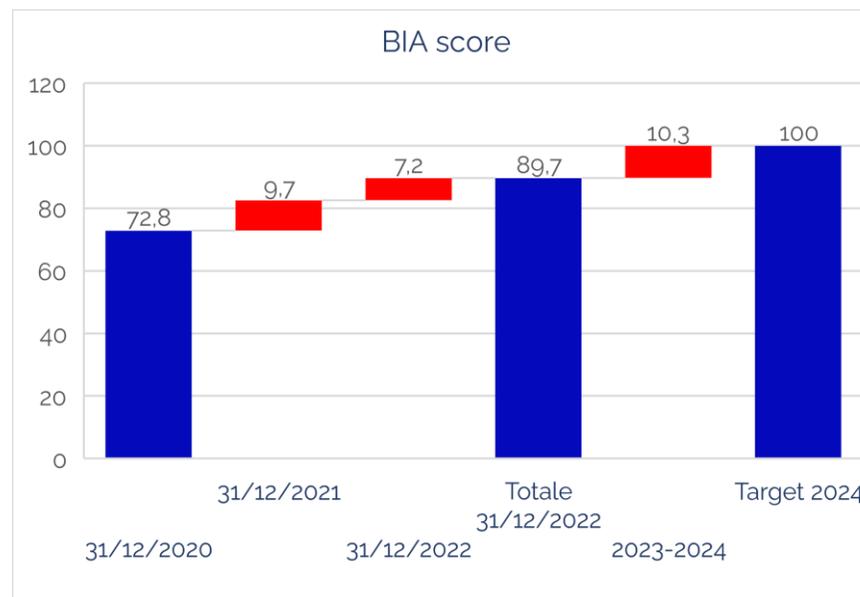


La somma dei punteggi delle aree valutate non corrisponde al punteggio totale in quanto l'algoritmo previsto da *B Lab* calcola approssimazioni successive che vengono poi espresse nel rating ad un unico decimale.

Nella figura a fianco è indicata la *timeline* dei progressi sulla base dell'autovalutazione BIA fatta a partire dal 2020 ed il target da raggiungere nei prossimi due anni.

È con orgoglio che JAKALA mostra i risultati raggiunti in un lasso di tempo così breve, a dimostrazione dell'intensità con la quale tutta l'organizzazione si è assunta la responsabilità di progredire sulla strada intrapresa.

Con questo Report, JAKALA intende comunicare in modo trasparente i propri progressi e gli impegni assunti in prima persona, presentando i risultati e gli obiettivi volti al raggiungimento delle finalità specifiche di beneficio comune, come espresse nello Statuto.



*I Jakaler in visita al Campus di Roncade.*

Le finalità di beneficio comune perseguite da JAKALA contribuiscono positivamente agli *Sustainable Development Goals* (SDGs), come rappresentati nell'Agenda 2030 dell'ONU, in particolare promuovendo la sostenibilità ambientale, la giustizia sociale e l'economia inclusiva. Gli SDGs forniscono un quadro globale di riferimento per le Società Benefit nell'adottare pratiche commerciali in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU. JAKALA monitora periodicamente sia il proprio contributo che la rilevanza per la sua organizzazione dei singoli SDGs, sulla base della seguente tavola sinottica.



JG	1 NO POVERTY	2 ZERO HUNGER	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	6 CLEAN WATER AND SANITATION	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	10 REDUCED INEQUALITIES	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	14 LIFE BELOW WATER	15 LIFE ON LAND	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS		
1									×									×	
2				×															×
3			×																×
4					×														×
5	×																		×
6																			×
7																			×
8	×																		×
9																			×
10																			×

Negli ultimi anni, la comunità imprenditoriale a livello mondiale ha fatto progressi notevoli verso lo sviluppo sostenibile, ispirata e guidata dai 17 SDGs stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Questi obiettivi, che si suddividono in 169 target specifici, rappresentano un'opportunità unica per tutte le organizzazioni di unirsi attorno a un'agenda globale comune e affrontare insieme le sfide della sostenibilità, migliorando la qualità della vita delle persone e proteggendo il pianeta.

Nel 2020, il *Global Compact delle Nazioni Unite* e *B Lab* hanno collaborato per lanciare l'*SDG Action Manager*, uno strumento strategico e operativo progettato per aiutare le aziende di ogni tipo a misurare e sviluppare l'impatto delle loro performance di sostenibilità e accelerare il loro percorso organizzativo verso gli SDGs.

L'*SDG Action Manager* integra la valutazione *B Impact Assessment* di B Lab, i Dieci Principi dell'*UN Global Compact* e gli SDGs, consentendo alle aziende di agire in modo significativo attraverso l'autovalutazione dinamica, il *benchmarking* e in un'ottica di miglioramento.

L'uso di questo strumento parte dall'identificazione degli SDGs prioritari per poi passare all'impostazione delle strategie aziendali finalizzate al loro raggiungimento, in termini di buone pratiche, output, gestione dei rischi e collaborazioni con altre realtà.

Il primo modulo è il Modulo basato sui Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, questo modulo base comprende domande riguardanti argomenti come, per esempio, l'impegno dell'azienda nei confronti dei diritti umani, pratiche lavorative positive, sistemi di gestione ambientale e buona governance



Sulla scorta dell'autovalutazione con l'*SDG Action Manager*, JAKALA ha confrontato la propria performance sugli *SDGs* prioritari, relativi alle finalità specifiche di beneficio comune, con un *benchmark* di settore, di paese e di dimensioni.

