

Innovazione responsabile:

# Fondere Visioni Verso un Unico Futuro

Sostenere una nuova consapevolezza, rispettare le unicità  
e dare forma a un futuro innovativo.

**Bilancio di Sostenibilità 2024**

# Carissimi Stakeholder,

accompagnati negli anni dalla vostra costante fiducia, nel 2024 JAKALA si è interrogata su quali fossero il proprio impegno ed il proprio percorso. Grazie al contributo di tutti voi, è stato facile individuare che il nostro impegno si fonda sulla volontà di generare un impatto significativo e duraturo, guidato dai nostri valori, attraverso l'uso etico e responsabile della tecnologia e dei dati, in un percorso di crescita su scala globale che da sempre mette al centro le persone, l'ambiente, il tessuto sociale ed i partner con cui ci confrontiamo.

JAKALA è un Gruppo, sempre più globalizzato, e creare la giusta combinazione tra le competenze, le tecnologie, le esperienze, i processi operativi è sicuramente una grande sfida, che ci ha visti coinvolti nel 2024 così come sarà anche per gli anni a venire, difficile ma che ci motiva a dare il meglio di noi stessi.

Così come una prova impegnativa sarà il confronto con le normative europee di prossima entrata in vigore, che richiederanno uno sforzo organizzativo ancora maggiore rispetto all'attuale, ma che – dall'altro lato – ci consentiranno di misurarci con le best practice internazionali e con i principali player del mercato.

Riconosciamo che la sostenibilità non deve limitarsi a una dichiarazione d'intenti, ma che occorre tradurla in scelte concrete. Siamo alla vigilia della redazione di un nuovo piano strategico ESG, sicuramente un sacrificio in termini di impegno, ma che ci darà l'opportunità di guardarci dentro, capire le nostre priorità e trasformarle in azioni con risultati misurabili nel breve, nel medio e nel lungo periodo, perché l'intento resta sempre e comunque quello di creare valore sostenibile e duraturo per tutti gli stakeholder.

Siamo consci che un business responsabile richiede un costante equilibrio tra obiettivi economici e impatti sociali. Deve essere un business as usual, parte integrante delle attività quotidiane, dandogli valore aggiunto, e non un'iniziativa separata o fine a se stessa.

Il 2024 è stato un anno di mercato complesso, con una competizione difficile e partner a volte in difficoltà; il Gruppo ha risposto con soluzioni organizzative interne, con innovazione tecnologica, dialogo con i fornitori, incoraggiando le nostre persone e sostenendole nell'individuare il loro pieno potenziale massimizzando l'impatto del loro contributo, secondo il principio del Grow Together.

Sappiamo che dobbiamo rispondere alle sfide del nostro tempo, che ci arrivano dalle persone, dai clienti, dalle istituzioni e altro ancora. Sappiamo che l'unico futuro possibile è quello in cui successo e responsabilità sono due facce di una stessa medaglia. Sappiamo che il percorso è ancora lungo e tanto lavoro ci aspetta per raggiungere i nostri obiettivi. Sappiamo anche, però, che il vostro sostegno e la vostra partecipazione sono la spinta necessaria a crescere e migliorarci, giorno dopo giorno, passo dopo passo.

Con rinnovato impegno ed infinito ringraziamento

**Matteo de Brabant**  
Founder & Chairman



# Indice

## 01 One Vision, One Mission

- 5 Questioni di sostenibilità
- 7 JAKALA Group a livello globale
- 11 Creare valore per gli stakeholder
- 15 Approccio alla CSRD

## 02 Impatti, rischi e opportunità

- 20 Prendere decisioni oltre il business
- 21 Approccio basato sulla gestione del rischio
- 26 Coinvolgimento degli stakeholder
- 31 Analisi di materialità

## 03 Global & Strategic: pratiche responsabili

- 41 La strategia fiscale del Gruppo JAKALA
- 44 Cybersecurity e protezione dei dati personali
- 50 Partecipazione della leadership
- 55 Rilevanza del brand
- 64 Impegno globale e coinvolgimento delle comunità
- 68 Gestione etica

## 04 Le persone al centro: guidare il cambiamento

- 75 La comunità globale di Jakaler
- 77 Attrarre talenti
- 88 Uguaglianza e inclusività
- 100 Salute e sicurezza

## 05 Verso il futuro: ridurre l'impatto

- 103 Agire per il clima e la natura
- 109 Consapevolezza ambientale
- 112 Il percorso di JAKALA per ridurre la sua impronta di carbonio
- 118 Pensare in modo circolare
- 119 Gestione responsabile delle risorse naturali e salvaguardia della biodiversità

## 06 Soluzioni per il domani: riprogettare la competitività

- 121 Innovazione e digitalizzazione
- 123 Sostenibilità digitale
- 124 Valorizzare i beni di proprietà intellettuale
- 125 Ridurre l'impatto lungo la catena del valore
- 130 Le Soluzioni di JAKALA

## 07 Appendice

- 132 Allegati tecnici
- 145 Nota metodologica
- 147 GRI Content Index
- 152 Relazione Società di revisione

# 01

# One Vision, One Mission

- 1.1 Questioni di sostenibilità
- 1.2 JAKALA Group a livello globale
- 1.3 Creare valore per gli stakeholder
- 1.4 Approccio alla CSRD

Contributo SDGs



## 1.1 Questioni di sostenibilità

Innovazione responsabile: fondere visioni verso un unico futuro.  
Sostenere una nuova consapevolezza, rispettare le unicità e dare forma a un futuro innovativo.

Il titolo "Innovazione responsabile: fondere visioni verso un unico futuro" di questa edizione del Bilancio di Sostenibilità ha un significato ben preciso: indica che l'innovazione perseguita non è solo creativa o innovativa, ma anche etica e responsabile, come si evince dalla parola "responsabile". In sintesi, la frase evidenzia due elementi chiave:

- **"INNOVAZIONE RESPONSABILE".** L'innovazione che tiene conto dell'impatto etico, sociale o ambientale.
- **"FONDERE LE VISIONI".** Combinare in modo collaborativo punti di vista o obiettivi diversi per creare un futuro unificato e innovativo.

Il sostenere una **"NUOVA CONSAPEVOLEZZA"** si riferisce piuttosto a una qualità di impegno continuo e a una consapevolezza che comprende diverse sfumature del fare business in modo etico e responsabile. Si tratta di un modo di essere, non solo di qualcosa di momentaneo.

**"RISPETTARE L'UNICITÀ"** ha un forte significato emotivo di accettazione e apprezzamento. Suggestisce il riconoscimento delle differenze individuali che rendono le persone, le idee o le entità speciali e preziose a sé stanti. Dal punto di vista emotivo, evoca sentimenti di inclusione, empatia e rispetto per la diversità, sottolineando l'importanza di onorare le qualità personali o distintive senza giudicare. Implica anche il riconoscimento del valore che queste caratteristiche uniche apportano a un ambiente collettivo.

Infine, **"DARE FORMA A UN FUTURO INNOVATIVO"** porta un senso di ottimismo e di lungimiranza, ispirando un senso di responsabilizzazione, suggerendo che attraverso la creatività e il progresso, le organizzazioni hanno la capacità di influenzare attivamente e creare un futuro migliore e più avanzato. Ha un tono positivo e motivante, che evoca l'entusiasmo per le nuove possibilità e una visione condivisa del miglioramento. L'idea di "dare forma" implica anche partecipazione attiva e leadership, incoraggiando un senso di responsabilità e di scopo nella costruzione di qualcosa di nuovo e trasformativo.

# One Vision, One Mission

## Finance

Valore economico  
generato

**687.222 €M**  
+23% YoY

Valore economico  
generato all'estero

**42%**  
+17% YoY

Valore economico  
distribuito

**673.202 €M**  
+25% YoY

Gross Profit

**306.456 €M**  
+28% YoY

Ebitda

**81.614 €M**  
+20% YoY

Capitale  
investito netto

**829.618 €M**  
-3% YoY

Nota: i dati sono confrontati con il 2023 riesposto

## People

Dipendenti

**3.021**  
+5% YoY

Popolazione  
femminile

**1.283**  
+5% YoY

Età media

**36 anni**  
+1 rispetto 2023

Turnover negativo

**17,4%**  
+26% YoY

Ore di formazione

**107.931**  
Media 41 h/HC

Valore distribuito ai  
collaboratori all'estero

**49%**  
+40% YoY

## Planet

Riduzione Energetica  
parco auto

**852 GJ**  
-7 % Energia Totale

Scope 3  
Intensity

**93,5 Ton Co<sub>2</sub>eq/€M**  
-31 % YoY

Net Scope 1  
· Scope 2

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

CO<sub>2</sub>  
Offset

**1.100 Ton**  
Co<sub>2</sub> eq

% Energia Elettrica  
Rinnovabile

**84 %**  
-9% YoY

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

**120**  
-12% YoY

## Governance

Paesi

**Subsidiaries in**  
**21 Paesi**

DE&I  
Certificazione

**SA8000 per**  
**JAKALA S.p.A. S.B.**

Eta' media  
amministratori

**49 anni**

Ecovadis  
Rating

**79 Gold Medal**  
+4% YoY

Investimenti  
R&S

**5,6€ Milioni**  
+27% YoY

Ore ricerca  
& sviluooop

**100mila+**  
+25% YoY

## 1.2 JAKALA Group a livello globale

Quest'anno JAKALA celebra il suo 25° anniversario, un momento speciale per riflettere sul percorso straordinario del Gruppo e sulle sfide future.

Con una crescita costante e un'espansione che l'ha portata a operare in tutto il mondo, oggi JAKALA è molto più di un'azienda: è una comunità internazionale unita da valori condivisi, ambizione e un'incessante ricerca dell'eccellenza. Questo anniversario rappresenta l'occasione per celebrare il talento e la visione che hanno permesso di costruire una realtà globale, basata sulla passione e sull'impegno di coloro che hanno creduto - e continuano a credere - in questo progetto.

Nel corso degli anni, JAKALA si è affermata come un player internazionale nella trasformazione digitale. Con un fatturato globale di 682 milioni di euro nel 2024, il Gruppo si è posizionato tra i principali attori del settore, grazie a una strategia di espansione ben definita.

L'integrazione del Gruppo FFW e una presenza sempre più radicata nei mercati di Nord America ed Europa hanno contribuito alla sua crescita esponenziale. L'intelligenza artificiale sta trasformando il mondo del business, rendendo le aziende più efficienti,

competitive e reattive ai cambiamenti del mercato.

Automatizzando attività ripetitive, consente di ridurre i costi operativi e ottimizzare le risorse, liberando tempo per attività a maggior valore aggiunto. L'intelligenza artificiale non è solo un fattore di efficienza, ma anche un motore di innovazione: analizza enormi quantità di dati, identificando trend e modelli utili a prendere decisioni più rapide e informate. Questo non solo migliora la strategia aziendale, ma permette anche di offrire esperienze sempre più personalizzate ai clienti, aumentando l'engagement e la fidelizzazione.

In un mondo data-driven, rappresenta un vantaggio competitivo decisivo per le aziende che vogliono crescere e imporsi nel mercato del futuro. Nell'era dell'intelligenza artificiale, in un panorama in continua evoluzione, JAKALA è in prima linea e gioca un ruolo da protagonista. Grazie ad un uso avanzato dell'intelligenza artificiale, il Gruppo si distingue per la capacità di trasformare dati complessi in vantaggi strategici per clienti e partner, integrando informazioni da fonti diverse per generare insight concreti e misurabili.



## 25 years of organic & M&A growth



Nel 2024, JAKALA ha vissuto un anno straordinario di crescita e consolidamento internazionale, rafforzando il proprio ruolo di leader nella trasformazione digitale basata su dati e intelligenza artificiale.

In Francia, Jakala France ha acquisito una partecipazione di maggioranza in ClaraVista, una società specializzata in trasformazione digitale e data optimization. Questa operazione rappresenta un nuovo traguardo nell'espansione europea di JAKALA e rafforza la sua offerta nel settore del data-driven marketing; ClaraVista si unisce infatti alla divisione Growth di JAKALA, che ha visto una crescita

significativa dopo le acquisizioni di Madagence e SoyHuce nel 2023, ampliando così il team francese a oltre 220 professionisti.

Ad inizio 2025, ClaraVista e Jakala France hanno inaugurato la nuova sede operativa, nel cuore di Parigi, un'opportunità per valorizzare al meglio la collaborazione tra le due realtà, promuovendo sinergie efficaci in un ambiente di lavoro stimolante e altamente innovativo.

L'anno è stato segnato anche da una serie di acquisizioni strategiche per rafforzare la specializzazione di JAKALA in ambito AI e data management.

Ad inizio 2024, JAKALA S.p.A. S.B. ha acquisito l'intero Gruppo GotU, realtà specializzata nella pubblicità locale per PMI e Retail, con l'obiettivo di rafforzare la propria offerta AdTech. GotU opera a livello internazionale e ha sviluppato una piattaforma basata sull'intelligenza artificiale per la gestione e l'ottimizzazione delle campagne digitali. Grazie a un algoritmo avanzato, garantisce risultati ottimali riducendo gli sprechi di budget.

Allo stesso modo, ad inizio 2025, la Capogruppo ha finalizzato l'acquisizione di una partecipazione di maggioranza in Quanyca S.p.A., società italiana con 122 professionisti, che si distingue per la capacità di fornire supporto alle aziende nel trasformare i dati in strumenti chiave per il decision-making e la crescita strategica. Le sue aree di competenza includono Data Management, Data Infrastructure, Data Platform, Data Strategy, Data Products, Data Governance e Intelligenza Artificiale.

# JAKALA is a data, AI, and experiences company that creates meaningful and lasting impact. Globally.

Un'altra grande novità del 2024 è stata la nascita di **SBAM**, la nuova agenzia creativa della divisione Digital & Media di JAKALA che combina talento creativo con le opportunità offerte dall'AI e dalla trasformazione dei dati. Con una filosofia basata sulla "Radical Simplicity", SBAM si distingue per la capacità di integrare creatività e tecnologia, offrendo soluzioni innovative ai clienti e rivoluzionando il settore della comunicazione.

Sempre nel 2024, la controllata Jakala Civitas S.p.A. ha acquisito un ramo d'azienda del **Gruppo 36** ovvero uno studio di design digitale con una solida esperienza nel settore pubblico. In particolare, il Gruppo Trentasei ha portato due strumenti innovativi: il "Digital Product Avatar", una piattaforma che accelera il prototyping dell'esperienza utente, e il "Design for Sustainability Toolkit", che facilita i processi di design collaborativo con un focus sulla sostenibilità sociale, ambientale ed economica.

L'espansione globale del Gruppo ha visto tappe fondamentali in diversi mercati strategici anche in termini strutturali ed operativi. In Spagna, ad esempio, JAKALA ha inaugurato il suo nuovo ufficio nel **Distretto 22<sup>®</sup> di Barcellona**, un polo d'innovazione tecnologica perfetto per attrarre talenti e sviluppare nuove soluzioni avanzate per il mercato iberico. Questa scelta rappresenta un passo chiave per il consolidamento della presenza del Gruppo nella regione che consente di sfruttare il dinamico ecosistema locale di startup e centri di innovazione.

Guardando al futuro, JAKALA procede con lo stesso entusiasmo degli inizi, avvicinandosi sempre più al suo obiettivo: posizionarsi tra i primi cinque player globali nel settore di riferimento.

Grazie a un ecosistema ibrido di talenti altamente qualificati, a un forte impulso tecnologico e a una strategia di espansione globale, l'obiettivo è oggi più concreto che mai.

Luis Ferràndiz e Stefano Pedron all'inaugurazione del Distretto 22<sup>®</sup> di Barcellona, ottobre 2024.



Gli spazi della nuova agenzia creativa SBAM, presso la sede di Milano, luglio 2024.



## #Italy

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

## #Rest of Europe

- Seri Jakala GMBH
- Jakala GMBH
- Jakala S.A.
- Jakala Martech S.A.
- Seri Group Russia OOO
- OOO Jakala
- Jakala UK Ltd
- 77 Agency SIA
- Roibox SIA
- GotU SIA
- Gotu Ltd
- FFW Group ApS
- JAKALA Denmark ApS
- Jakala Germany GmbH
- Bysted A/S
- FFW Bulgaria OOD
- FFW Dnipro LLC (UA)
- FFW Mykolayiv LLC (UA)
- ForFutureWeb S.R.L.

## #Americas

- Jakala North America Corp.
- Jakala Marketing Distribuicao Ltda
- GotU Inc.

## #Spain

- Jakala Iberia Mkt Services S.Lu.
- Jakala Iberia Holding S.L.
- Jakala Spain and Latam S.L.
- Target Connection S.Lu.

## #Far east

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

## #France

- Jakala France S.a.S.
- MadAgence S.a.S
- Soyhuce S.a.S.
- Jakala S.a.S.
- JAKALA DXP sarl
- ClaraVista S.a.S.
- Lineberty S.a.S.

**Società del Gruppo JAKALA  
al 31 dicembre 2024**

# 1.3 Creare valore per gli stakeholder

Quando si pensa ai risultati di un'organizzazione, il primo riferimento è spesso quello economico: ricavi, utili, costi. Ma dietro ai numeri di un bilancio si cela un'altra dimensione, forse meno visibile ma altrettanto fondamentale: il modo in cui il valore generato viene distribuito all'interno e all'esterno dell'impresa.

Per questo motivo, JAKALA nel proprio bilancio di sostenibilità ha scelto di raccontare anche il valore economico generato e distribuito, seguendo le indicazioni dello standard internazionale GRI 201 – Performance Economica.

A differenza del tradizionale conto economico, che si focalizza principalmente sulla performance finanziaria interna dell'impresa, l'analisi del valore generato e distribuito consente di evidenziare come la ricchezza prodotta venga redistribuita tra i principali portatori di interesse.

Questa prospettiva allargata permette di:

- Sottolineare la sostenibilità del modello di business nel lungo periodo.
- Valutare l'impatto economico diretto dell'organizzazione sul territorio,
- Promuovere una cultura della trasparenza e della responsabilità,
- Supportare un dialogo costruttivo con gli stakeholder, basato su dati concreti e comparabili.

Il valore generato comprende l'insieme dei ricavi e proventi dell'anno, mentre il valore distribuito racconta dove e a chi queste risorse vanno: fornitori, per garantire filiere solide e responsabili; collaboratori, sotto forma di remunerazioni e contribuzioni sociali; finanziatori, quale remunerazione del capitale investito; azionisti, sotto forma di dividendi; Pubblica Amministrazione, attraverso il pagamento delle imposte; collettività, tramite il sostegno ad iniziative sociali, ambientali e culturali.

La quota di valore trattenuto, invece, riflette la parte di ricchezza reinvestita nell'impresa per garantirne la sostenibilità nel lungo periodo.

All'interno di un approccio integrato alla rendicontazione, il valore economico generato e distribuito rappresenta un indicatore fondamentale per comprendere l'impatto complessivo dell'organizzazione ed in che modo essa contribuisce allo sviluppo economico e sociale degli stakeholder e del contesto in cui opera.

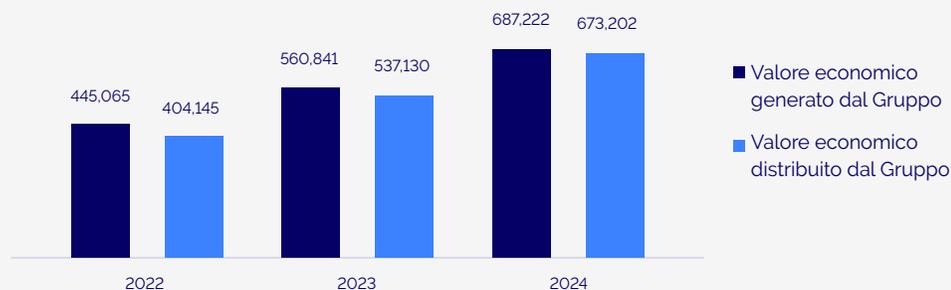


## Valore economico direttamente generato e distribuito (€/000)

	2024	2023	2022
<b>Valore economico generato dal Gruppo</b>	<b>687.222</b>	<b>560.841</b>	<b>445.065</b>
Ricavi	681.545	557.713	434.250
Altri proventi	2.973	3.964	3.070
Proventi finanziari	7.277	1.549	4.043
Rettifiche di valore di attività finanziarie	0	0	0
Svalutazione crediti	(3.255)	(375)	4
Differenze di cambio	(1.318)	(2.01)	3.698
<b>Valore economico distribuito dal Gruppo</b>	<b>673.202</b>	<b>537.13</b>	<b>404.145</b>
Valore economico distribuito ai fornitori	427.94	359.06	301.311
Valore economico distribuito ai collaboratori	206.913	149.046	89.442
Valore economico distribuito ai finanziatori	46.749	31.459	11.744
Valore economico distribuito agli azionisti	0	657	389
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione	(8.452)	(3.182)	1040
Valore economico distribuito alla collettività	54	90	219
<b>Valore economico trattenuto dal Gruppo</b>	<b>14.020</b>	<b>23.711</b>	<b>40.920</b>
Ammortamenti	45.966	44.741	29.291
Accantonamenti	10.347	2	718
Riserve	(42.293)	(21.032)	10.911

Nota: Dati anno 2023 riesposti come da Bilancio Consolidato chiuso al 31 dicembre 2024.

**Valore economico generato e distribuito**



**Valore generato:**

- **+22% rispetto al 2023**
- **+54% rispetto al 2022**
- **CAGR 23% dal 2019 al 2024**

**Valore distribuito:**

- **+25% rispetto al 2023**
- **+66% rispetto al 2022**
- **CAGR 25% dal 2019 al 2024**

**2023**



Valore economico distribuito ai fornitori	359.060	66,85%
Valore economico distribuito ai collaboratori	149.046	27,75%
Valore economico distribuito ai finanziatori	31.459	5,86%
Valore economico distribuito agli azionisti	657	0,12%
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione	(3.182)	-0,59%
Valore economico distribuito alla collettività	90	0,02%
<b>Totale</b>	<b>537.130</b>	<b>100,00%</b>

**2024**



Valore economico distribuito ai fornitori	427.940	63,57%
Valore economico distribuito ai collaboratori	206.913	30,74%
Valore economico distribuito ai finanziatori	46.749	6,94%
Valore economico distribuito agli azionisti	0	0,00%
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione	(8.452)	-1,26%
Valore economico distribuito alla collettività	54	0,01%
<b>Totale</b>	<b>673.202</b>	<b>100,00%</b>

Anche se l'Italia resta l'area più rilevante di generazione di valore, con il suo 58%, continua inesorabile la crescita del contributo internazionale. Il trend è ancor più significativo se si pensa che nel 2022 l'incidenza dell'Italia era ben del 73%, e nonostante una crescita del valore generato in Italia da 327 milioni circa nel 2022 agli oltre 400 milioni del 2024; ma sicuramente ancora più

significativo è il percorso internazionale, 118 milioni nel 2022, poi 206 milioni circa nel 2023 e oltre 286 nel 2024.

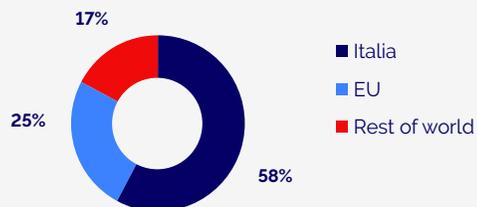
Diminuisce sensibilmente il peso dell'Italia in termini di valore distribuito ai collaboratori: sono 105 milioni circa di euro distribuiti nel 2024, rispetto ai 96 milioni circa dell'anno precedente, ma il valore internazionale sale

più che proporzionalmente da 53 milioni circa a oltre 102 milioni.

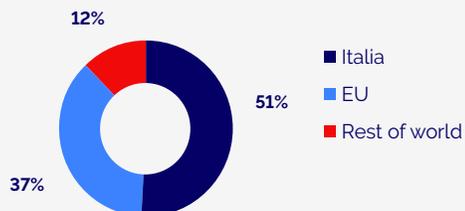
Sempre più internazionale anche il panorama dei mercati di approvvigionamento. Nel corso del 2024 sono ben 65 (compresa l'Italia) i Paesi di residenza dei fornitori, con l'Italia al 56% (64% l'anno precedente) ed EMEA in crescita (38% rispetto a 25%) a discapito di

APAC (dal 10% al 3%), frutto di contingenze di periodo e non ancora evidenza di un trend consolidato. Un solo Paese oltre i 50 milioni di acquisto (ovviamente l'Italia), ma ben 8 Paesi con volumi tra i 10 ed i 50 milioni, segno evidente di una approccio globalizzato alla catena del valore.

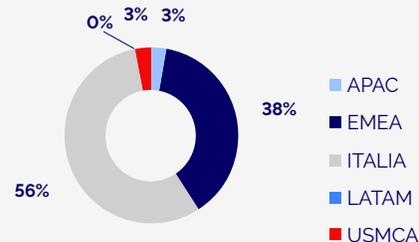
### Valore economico generato dal Gruppo



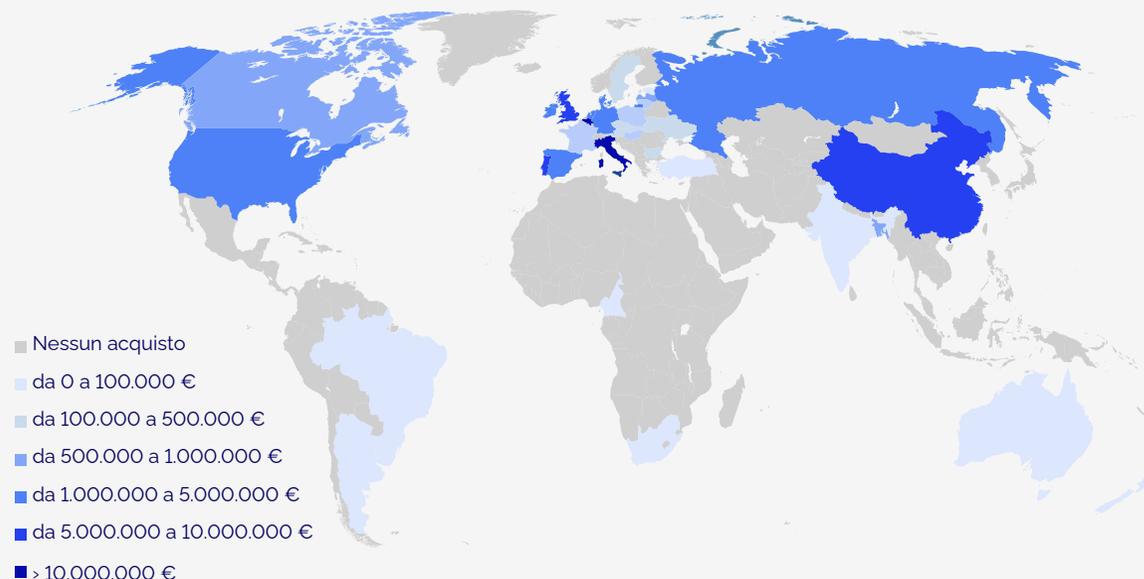
### Valore economico distribuito ai collaboratori



### Acquisti per area geografica



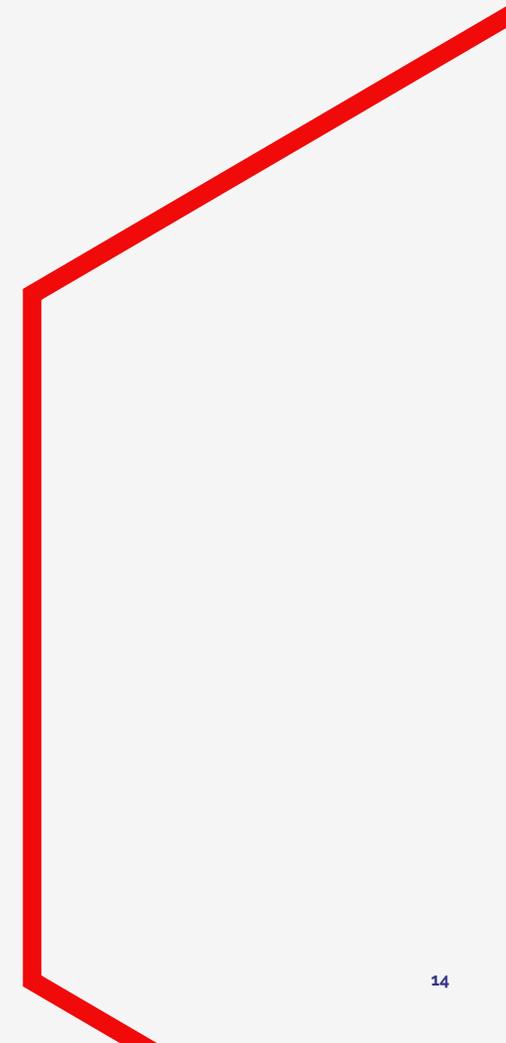
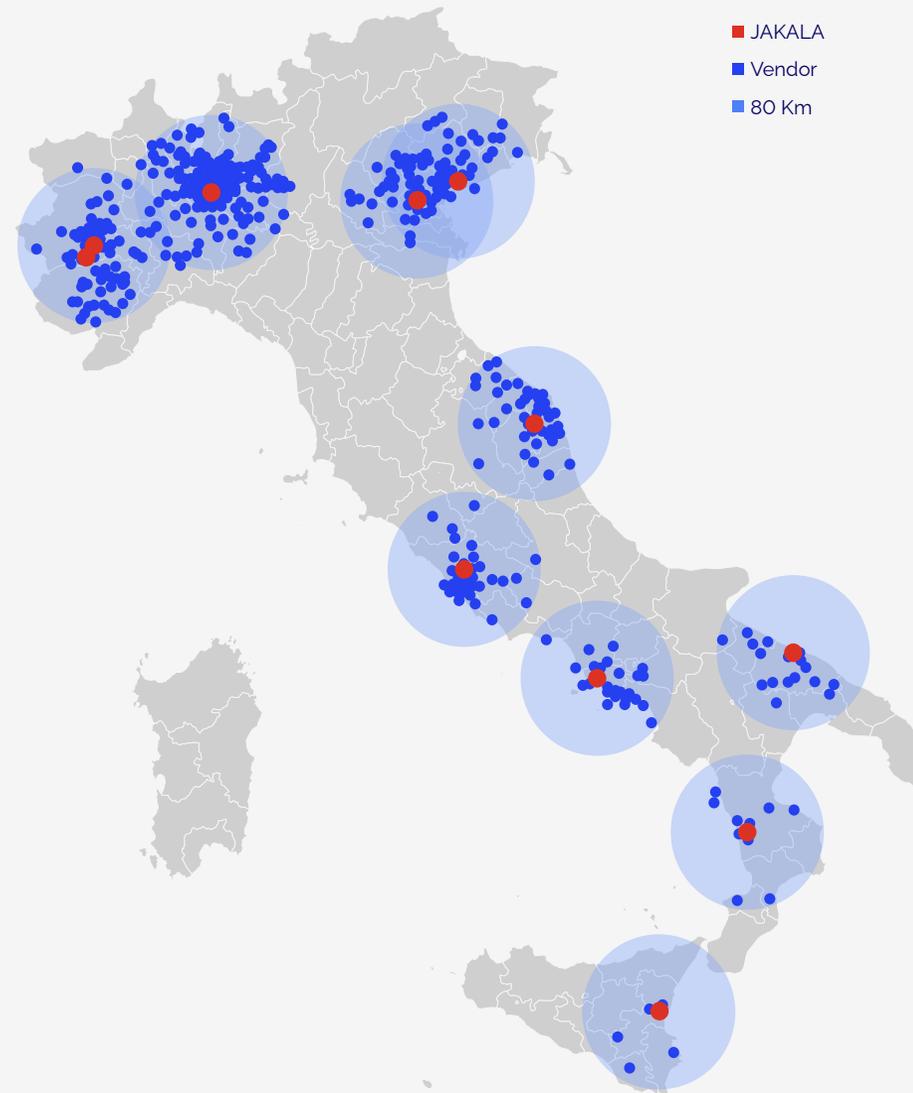
### Distribuzione territoriale acquisti



Con specifico riferimento all'Italia, viene ribadito il dato del 2023, ovvero circa il 69% dell'acquistato è perfezionato entro gli 80 km dalle sedi del Gruppo, a conferma di un legame stabile e consolidato con il territorio, costituito da una catena del valore corta, radicata, portatrice di benefici economici e sociali alle comunità locali.

Una creazione di valore che passa non soltanto da fattori meramente economici, ma anche attraverso una serie di fattori soft ed intangibili, che vanno dalla flessibilità operativa alla fiducia nelle relazioni alla qualità delle prestazioni.

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



## 1.4 Approccio alla CSRD

Nel panorama normativo europeo, la **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** rappresenta un'evoluzione significativa nel campo della rendicontazione della sostenibilità. Approvata con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza e la comparabilità delle informazioni **ESG** (Environmental, Social, and Governance), la CSRD introduce nuovi standard di rendicontazione più rigorosi, richiedendo alle aziende di fornire dati dettagliati e verificabili sulle proprie performance di sostenibilità.

La direttiva si basa sui principi della "doppia materialità", che impone alle imprese di valutare sia l'impatto delle proprie attività sull'ambiente e sulla società, sia l'influenza dei fattori ESG sulla propria performance finanziaria. Questo approccio consente di integrare la sostenibilità nella strategia aziendale, rispondendo in modo efficace alle aspettative dei diversi stakeholder e garantendo una gestione responsabile del business.

Per facilitare l'implementazione della CSRD, l'**European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)** ha sviluppato gli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, che forniscono linee guida dettagliate per la raccolta e la divulgazione delle informazioni di sostenibilità, assicurando un elevato livello di trasparenza e coerenza nei report aziendali.

Il Gruppo JAKALA intende intraprendere un percorso di allineamento ai requisiti della direttiva europea CSRD e alle richieste dei nuovi standard di rendicontazione ESRS, consapevole della crescente rilevanza di tale aspetto per la sostenibilità del business e per le aspettative dei propri stakeholder.

Alla luce delle attuali normative italiane, l'obbligo scatterà per il Gruppo nel 2026 con riferimento al bilancio 2025, con un phase-in relativo alla rendicontazione di alcune informazioni.



JAKALA dovrà valutare quali informazioni rendicontare il primo anno di reporting secondo gli ESRS. Gli ESRS specificano alcune misure che le imprese possono adottare nei primi anni di adozione degli ESRS per supportarle nella transizione dagli attuali standard e framework di rendicontazione utilizzati.

**Per il primo anno**

Non è richiesto alle imprese di rendicontare **informazioni comparative** rispetto al periodo precedente.

Tutte le imprese possono omettere le **disclosure requirement relative agli effetti finanziari attesi** per tutti gli **standard ambientali (da E1 a E5)**.

**Tutte le imprese possono omettere alcune disclosure requirement dello standard:**

- **S1 own workforce**

**Le imprese con meno di 750 dipendenti possono omettere:** le informazioni relative alle **emissioni di GHG Scope 3** e le **disclosure requirement dell'ESRS S1**.

**Per i primi due anni**

Le imprese con meno di 750 dipendenti possono omettere le disclosure requirement degli standard:

- **E4 Biodiversity and ecosystems**
- **S2 Workers in the value chain**
- **S3 Affected communities**
- **S4 Consumers and end-users**

**Per i primi tre anni**

Per le **entity-specific disclosure**, le imprese possono **utilizzare altri framework/standard di rendicontazione** per fornire informazioni complete sui propri temi materiali.

Le imprese possono fornire una **disclosure qualitativa**, anziché quantitativa, sugli **effetti finanziari attesi** per tutti gli **standard ambientali (da E1 a E5)**.

Con riferimento alle **informazioni della catena del valore** le imprese possono:

- utilizzare **informazioni in-house** per le disclosure **s** politiche, azioni e target
- **non includere i dati** nella disclosure delle metriche.

# Un nuovo perimetro di riferimento

## Perimetro di tutti i dati

La dichiarazione sulla sostenibilità riguarda la stessa impresa che redige il bilancio e deve riguardare lo stesso perimetro del bilancio consolidato. Nel caso di JAKALA, quindi, la dichiarazione sulla sostenibilità riguarderà **l'intero Gruppo**.

Se qualche società non dovesse essere consolidata per questioni di materialità, ne andranno comunque valutati gli impatti, i rischi e le opportunità al fine di un eventuale inserimento nella dichiarazione.



## Perimetro esteso alla value chain

Le informazioni nella dichiarazione sulla sostenibilità sono estese per includere informazioni sugli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti collegati all'impresa tramite i suoi rapporti commerciali diretti e indiretti nella **catena del valore a monte e/o a valle** ("informazioni sulla catena del valore"). Attori a monte sono i fornitori, mentre a valle vi sono clienti e consumatori finali.

# Il calendario dell'entrata in vigore della CSRD

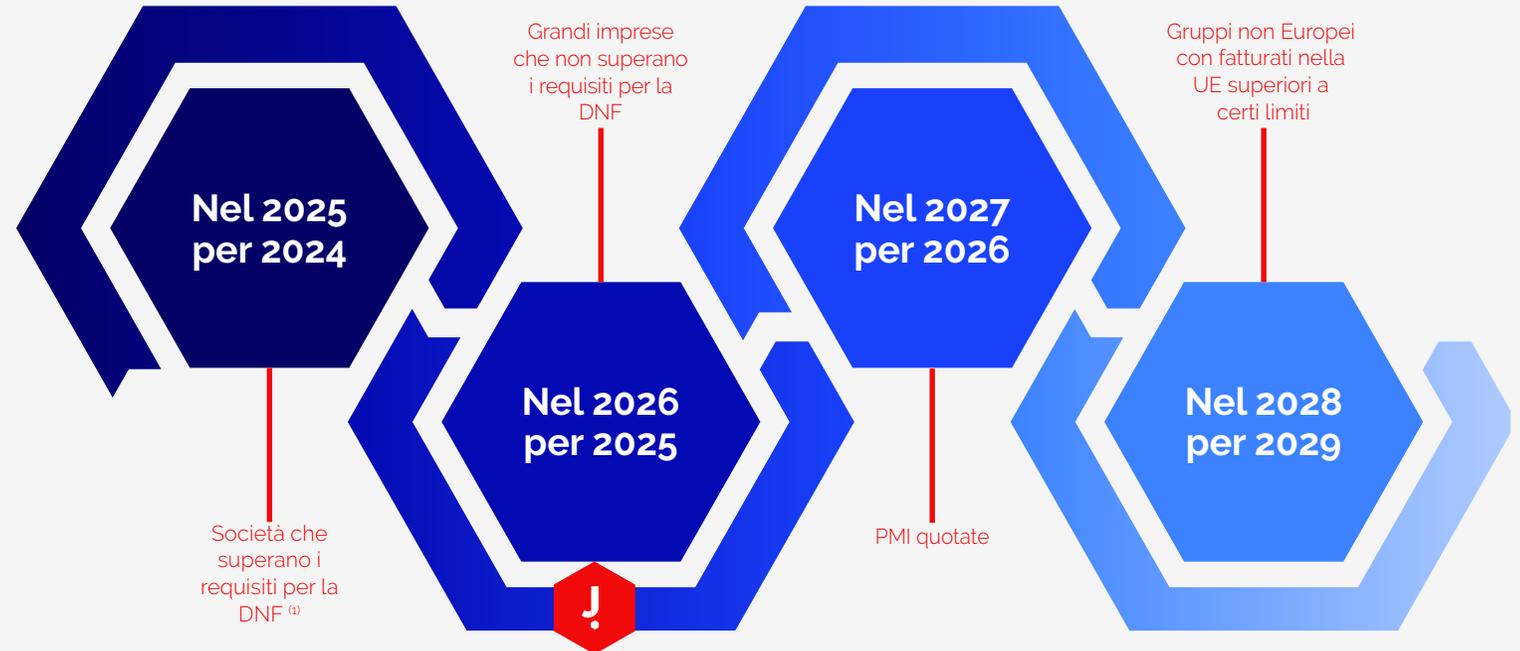
Durante la predisposizione del presente bilancio di sostenibilità, la Commissione Europea ha varato il c.d. **"pacchetto Omnibus"**, finalizzato a ridurre il carico burocratico per le imprese europee.

Per quanto riguarda gli impatti su JAKALA, tra le misure proposte vanno segnalate il rinvio di due anni del calendario di adozione della rendicontazione, la riduzione delle informazioni (data point) richieste, la semplificazione dell'interpretazione ed applicazione della Tassonomia UE.

L'eventuale entrata in vigore della nuova normativa è soggetta ad un lungo e complesso percorso che interessa in primis gli organi dell'Unione Europea, dopo di che dovrà essere adottata dagli Stati Membri, anche in modifica alle disposizioni attuali (come nel caso dell'Italia).

Il Gruppo manterrà una costante attenzione in merito alla evoluzione degli aggiornamenti normativi, confermando per il momento invariato il proprio programma di adozione degli standard di rendicontazione previsti dalla CSRD, anche alla luce degli impegni assunti con gli stakeholder.

## Il tempo stringe



(1) DNF: Dichiarazione Non Finanziaria

# 02

## Impatti, rischi e opportunità



Contributo SDGs

- 2.1 Prendere decisioni oltre il business
- 2.2 Approccio basato sulla gestione del rischio
- 2.3 Coinvolgimento degli stakeholder
- 2.4 Analisi di materialità

## 2.1 Prendere decisioni oltre il business

Prendere decisioni oltre il business significa integrare la sostenibilità e la gestione del rischio per garantire crescita e impatto positivo nel lungo periodo

Nel contesto attuale, caratterizzato da una crescente attenzione alla responsabilità sociale delle imprese, le aziende non possono limitarsi a prendere decisioni basate esclusivamente su logiche di profitto nel breve termine.

Per JAKALA, questo significa integrare la gestione dei rischi con una visione strategica a lungo termine, capace di anticipare sfide e opportunità legate alla sostenibilità.

Le imprese sono chiamate ad adottare un approccio che integri criteri molteplici nei loro processi decisionali. Ciò significa considerare l'impatto delle proprie attività non solo in termini economici, ma anche in relazione ai principali stakeholder. Decisioni orientate ad una maggiore responsabilità verso di loro possono tradursi in una migliore reputazione aziendale, maggiore attrattività per gli investitori e una riduzione dei rischi a lungo termine.

Nel caso di JAKALA, questo si traduce in azioni concrete come il rafforzamento delle politiche di cybersecurity, l'adozione di criteri ESG nella

selezione dei fornitori e il monitoraggio dell'impatto ambientale della propria operatività.

Un elemento fondamentale in questo processo è la gestione dei rischi aziendali: valutare e mitigare le minacce potenziali che potrebbero compromettere la continuità operativa e il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Una efficace gestione del rischio non solo aiuta a prevenire danni finanziari e reputazionali, ma permette anche di adottare decisioni più consapevoli. In questo senso, l'integrazione di strategie di gestione del rischio con principi ESG diventa cruciale per garantire una crescita sostenibile anche nel lungo periodo.

JAKALA ha sviluppato un modello di Enterprise Risk Management (ERM) per mappare periodicamente i rischi emergenti, con particolare attenzione agli impatti ambientali e ai cambiamenti normativi.

Attenzione alla sostenibilità della catena di fornitura, piani di crescita professionale,

impegno nel non creare disuguaglianze, comportamenti etici, sono tutti esempi di visioni ampie, oltre il mero ritorno economico, che consentono alle imprese di essere più resilienti e preparate ad affrontare le sfide future.

In conclusione, «prendere decisioni oltre il business» significa assumersi una responsabilità più ampia nei confronti della società e dell'ambiente.

Solo attraverso una gestione consapevole e sostenibile, supportata da un'attenta gestione dei rischi aziendali, le imprese potranno crescere nel lungo periodo, contribuendo positivamente al benessere collettivo.

## 2.2 Approccio basato sulla gestione del rischio

L'Enterprise Risk Management di JAKALA è un pilastro fondamentale per una crescita sostenibile, coniugando opportunità e rischi attraverso un approccio strutturato e in linea con gli SDGs

In JAKALA, il **Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR)** è progettato per garantire l'integrità operativa e strategica dell'azienda o un approccio strutturato e multidimensionale.

Basato sui framework internazionali COSO ERM e ISO 31000, il sistema si articola in regolamenti, procedure e infrastrutture organizzative, assicurando che l'azienda operi in linea con i propri obiettivi strategici mediante un processo sistematico di identificazione, valutazione e gestione dei rischi.

JAKALA adotta un modello di gestione del rischio integrato, che coinvolge tutta l'organizzazione e gli organi di governance. La supervisione è affidata al Chief Sustainability

& Corporate Affairs Officer e al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, responsabili dell'aggiornamento continuo della mappatura dei rischi e della definizione di strategie di mitigazione.

L'approccio di JAKALA analizza l'intero ecosistema aziendale, integrando la gestione del rischio con la pianificazione strategica. Ogni fase del processo è allineata agli obiettivi di lungo termine e agli standard internazionali.

**L'Enterprise Risk Management (ERM)** di JAKALA è un pilastro strategico per una crescita sostenibile. Questo approccio consente di bilanciare rischi e opportunità, integrando la sostenibilità nella cultura aziendale e nelle decisioni operative.

Per garantire un monitoraggio efficace, JAKALA utilizza Key Risk Indicators (KRIs) e un sistema di reportistica periodica rivolto al management e al board. Le analisi vengono aggiornate regolarmente, garantendo una risposta tempestiva ai rischi emergenti e un miglioramento continuo del framework ERM.

Grazie a questo approccio rigoroso, JAKALA ottimizza il processo decisionale a tutti i livelli, assicurando una crescita solida e allineata agli standard globali di gestione del rischio. Questo modello rafforza la resilienza aziendale e contribuisce concretamente al raggiungimento degli SDGs.

**SDG 3 – Salute e benessere:**  
tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori con una struttura organizzativa focalizzata.

**SDG 5 – Parità di genere:**  
garantisce pari opportunità di inserimento e crescita professionale.

**SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica:**  
favorisce la stabilità aziendale, prevenendo crisi e garantendo una crescita economica resiliente.

**SDG 9 – Industria, innovazione e infrastrutture:**  
migliora le infrastrutture aziendali e la capacità di innovazione.

**SDG 12 – Consumo e produzione responsabili:**  
promuove pratiche di gestione più sostenibili lungo la catena del valore.

**SDG 13 – Azione per il clima:**  
include la valutazione e mitigazione dei rischi ambientali e climatici.

**SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide:**  
rafforza governance, trasparenza e accountability aziendale.

## Le fasi del RISK-PROCESS di JAKALA:

un approccio strutturato per la gestione dei rischi aziendali

JAKALA adotta una metodologia strutturata di gestione del rischio (risk-process), conforme alle best practice internazionali (COSO ERM e ISO 31000) e adattata alle esigenze aziendali.

Questo approccio si sviluppa in fasi chiare e interconnesse: **identificazione, valutazione, controllo e monitoraggio dei rischi**. La metodologia garantisce una gestione sistematica e

proattiva, promuovendo la resilienza aziendale e il raggiungimento degli obiettivi strategici.



L'azienda identifica e definisce i potenziali rischi che possono influenzare negativamente uno specifico processo aziendale.



Durante questa fase, l'azienda valuta i rischi di livello più alto e sviluppa un piano per mitigarli utilizzando specifici controlli del rischio.



Il rischio viene valutato dopo aver determinato la probabilità complessiva di accadimento del rischio combinata con le sue conseguenze complessive.



L'azienda verifica sia i rischi del contesto generale sia il piano strategico per monitorare e tenere continuamente traccia dei rischi esistenti e di quelli nuovi.

## Approccio basato sulla gestione del rischio – SCIGR

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

### Rischi derivanti dal contesto esterno

Comprendono i rischi derivanti da cambiamenti nella economia globale come in quelle locali; modifiche regolatorie impattanti i processi interni o la capacità di offerta; la concorrenza che può derivare da nuovi competitor nei mercati, così come cambiamenti nelle preferenze dei consumatori o innovazioni disruptive; rapidi cambiamenti tecnologici impattanti i sistemi interni, i processi o i servizi offerti; eventi geografici o geopolitici, anche impattanti la catena di fornitura.

La gestione di questa tipologia di rischi richiede una attenta pianificazione strategica e una continua valutazione delle minacce per sviluppare piani di sviluppo coerenti con l'ambiente esterno.

### Rischi operativi

Riguardano tematiche interne che possono compromettere l'efficienza, la qualità dei servizi/prodotti e la continuità operativa. Possono riguardare rischi di processo, tecnologici e IT, compliance e reputazionali, legati alle risorse umane e di frode o sicurezza interna. JAKALA si impegna nella mappatura e ottimizzazione dei processi interni, e da sempre è coinvolta nella gestione della cybersecurity mediante controlli e aggiornamenti costanti. Ha implementato una struttura di audit interni in tema di compliance, controlli interni e prevenzione delle frodi. In sintesi, JAKALA mediante un approccio proattivo, un impegno costante e solida pianificazione garantisce resilienza e continuità aziendale.

### Rischi finanziari

Influenzano la liquidità e la capacità operativa nel medio termine, ma possono minarne anche la redditività e la stabilità economica nel medio periodo. In parte legati alla capacità operativa dell'organizzazione (rischio di liquidità, rischio di credito), per altri versi invece sono legati a fattori fuori dal controllo aziendale (rischio di cambio, rischio di tasso di interesse). Nel lungo termine, una attenta pianificazione finanziaria ed una corretta gestione dell'equilibrio economico-patrimoniale consentono di accedere ai finanziamenti necessari con un corretto costo di indebitamento.

### Rischi strategici

Minacciano la capacità di una azienda di raggiungere i propri obiettivi a lungo termine o di mantenere la propria competitività nel mercato. L'individuazione passa attraverso una analisi approfondita delle capacità delle risorse interne", il monitoraggio del cambiamento del mercato e delle tendenze, l'analisi della concorrenza. La diversificazione, l'adattamento continuo della strategia e, soprattutto, gli investimenti in innovazione e ricerca uniti alla formazione e sviluppo dei talenti sono i principali fattori di mitigazione adottati da JAKALA.

## Approccio basato sulla gestione del rischio – SCIGR

L'ERM di JAKALA adotta una serie di azioni mirate alla mitigazione del rischio, volte a garantire una crescita sostenibile nel lungo termine. Queste misure includono la prevenzione dei rischi individuati, la loro gestione diretta da parte dell'azienda quando necessario, il trasferimento (parziale o totale) a terzi e l'implementazione di strategie per ridurre gli impatti negativi.

### Prevenzione del rischio

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

### Trasferimento del rischio

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

### Riduzione del rischio

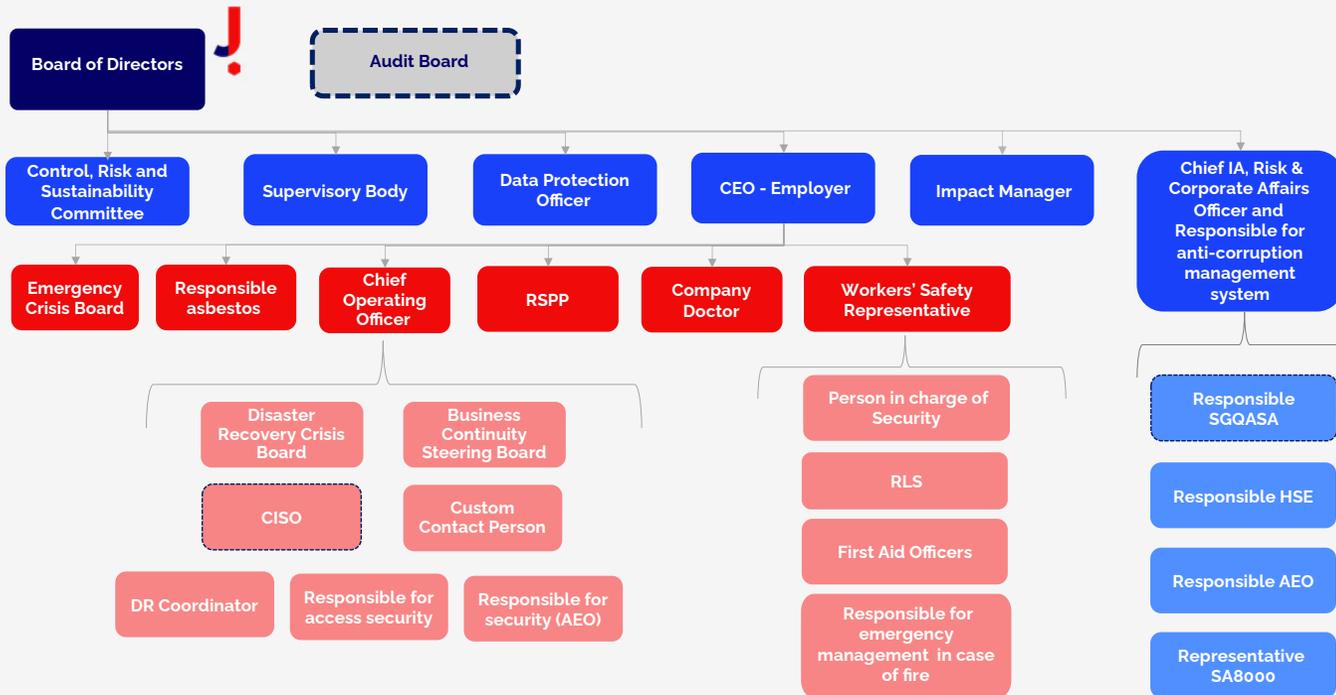
Per i rischi che non possono essere evitati o trasferiti, vengono adottate misure per ridurre l'impatto, quali lo sviluppo di piani di continuità operativa, l'investimento in tecnologie di sicurezza, la formazione dei dipendenti su pratiche operative sicure e la revisione regolare dei processi interni.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

### Conservazione del rischio

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

Una solida struttura di governance dedicata alla gestione dei rischi, volta a proteggere la creazione di valore nel lungo periodo e a garantire un impegno concreto verso la responsabilità sociale.

**COMPLIANCE ORGANIZATION – JAKALA S.p.A. S.B.**



La struttura di controllo e governance del **SCIGR** è focalizzata sui controlli interni, sulla compliance e sulla gestione dei rischi.

L'organigramma vede il **Consiglio di Amministrazione** come figura chiave del sistema, con un presidio strategico garantito dal **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** e un ruolo centrale affidato all'**Amministratore Delegato**.

Nella costruzione del modello, JAKALA ha integrato compliance, gestione dei rischi e strumenti di controllo, distribuendo responsabilità differenziate su più livelli aziendali per evitare eccessive concentrazioni di attribuzioni.

La Società ha adottato **board specifici**, in linea con le best practice internazionali, con l'obiettivo di rafforzare la resilienza e la gestione delle emergenze, accettando al contempo le complessità di coordinamento e le possibili sovrapposizioni.

Salute e sicurezza, così come sostenibilità e responsabilità sociale, rappresentano pilastri fondamentali dell'organizzazione, con figure dedicate e sensibilizzate su queste tematiche.

Indipendenza dei ruoli, separazione tra controllo e gestione, attenzione ai temi centrali e un **modello di reporting strutturato** sono i principi guida adottati da JAKALA per garantire controlli efficaci.

## 2.3 Coinvolgimento degli Stakeholder

JAKALA opera nella convinzione che un coinvolgimento trasparente e continuo con gli Stakeholder generi fiducia, riduca i rischi e crei valore sostenibile nel lungo periodo.

**Perché è importante?** Perché migliora la reputazione e la fiducia nell'organizzazione, perché aiuta nell'anticipare rischi e opportunità di mercato, perché garantisce allineamento sui valori aziendali.

Nel **processo di identificazione dei propri Stakeholder** (sia interni sia esterni), il Gruppo adotta criteri di selezione basati su influenza ed interesse, analizzandone il livello di impatto, l'interazione con il Gruppo e la capacità di influenzare le decisioni aziendali.

La **mappa degli Stakeholder** è soggetta a revisione su base annuale o sulla scorta di eventi significativi.

JAKALA si è data delle linee guida nella costruzione di un dialogo che sia efficace per il raggiungimento degli obiettivi fissati.

In primis, un ascolto attivo e trasparente, teso a recepire i bisogni di Stakeholder che rappresentano una moltitudine di interessi, spesso assai differenziati tra loro.

Un coinvolgimento proattivo, inoltre, consente di creare una comunicazione chiara e bidirezionale, che – attraverso tutti i canali disponibili – veicola le informazioni atte a rappresentare l'organizzazione.

Da ultimo, il Gruppo ha come target di misurare l'impatto delle proprie attività sui portatori di interesse, attraverso un processo di analisi di materialità e mediante la pubblicazione del Report di Impatto sulla base della normativa per le società benefit.



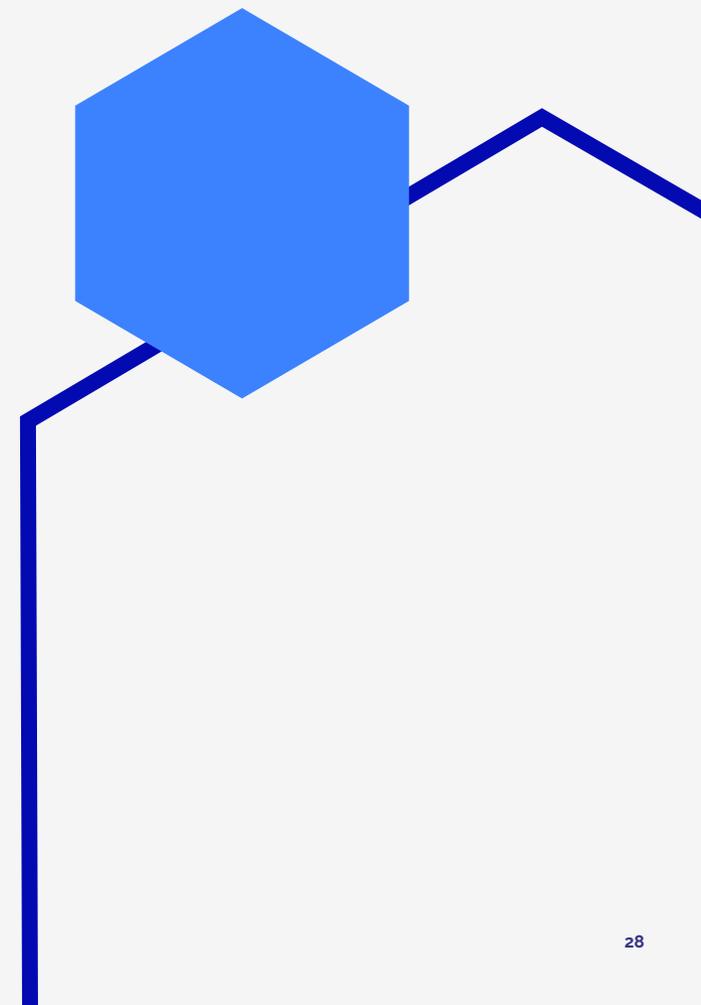
## Strategie di coinvolgimento

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

**Trasparenza, fiducia, dialogo:** l'essenzialità della relazione con gli **Stakeholder** nella creazione di **valore** a lungo termine

## Strategie di coinvolgimento

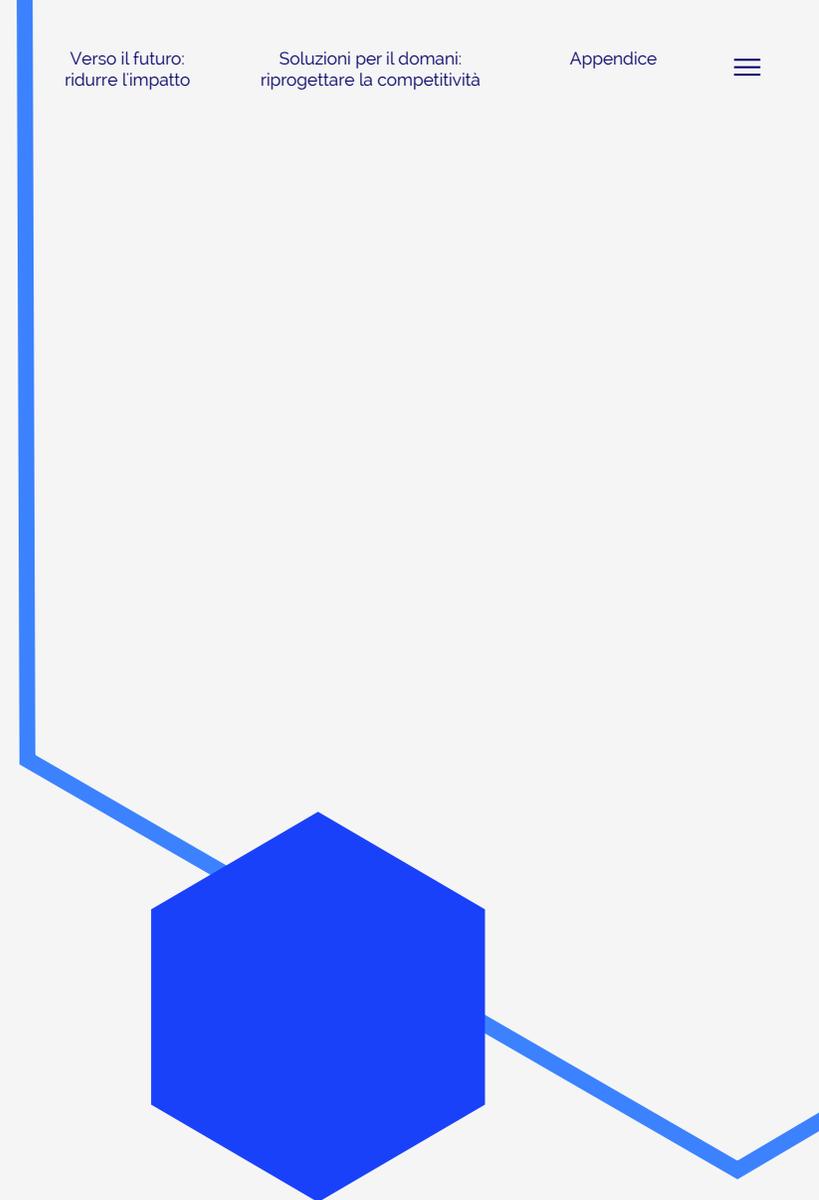
Stakeholder	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
Clienti	Gestione e partecipazione ad eventi volti all'analisi dei trend delle tecnologie, della sostenibilità	Mensile
	Dialogo continuativo di aggiornamento sul business	-
	Servizio di client service	Day-by-day
	Struttura di vendita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



## Strategie di coinvolgimento

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

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



# La natura ed il pianeta sono Stakeholder?

Anche se non possono essere considerati Stakeholder tradizionali in senso stretto le più innovative teorie di sostenibilità e governance li considerano come stakeholder chiave.

## Il contesto

Le **società benefit** sono soggette ad auto-valutazione basata anche su metriche di impatto ambientale.

La **Corporate Sustainability Reporting Directive** richiede la valutazione di metriche quali le emissioni di CO<sub>2</sub>, il consumo di acqua ed energia.

Il **sistema finanziario** richiede alle aziende il settaggio ed il monitoraggio di KPI ambientali e piani strategici di miglioramento del proprio impatto.

## Perché?

**Influenzano le aziende:** cambiamento climatico, risorse naturali, biodiversità possono a vario titolo impattare direttamente le strategie aziendali.

**Catene di fornitura:** la necessità di utilizzare risorse naturali (energia, acqua, suolo, aria) e la messa in sicurezza dei flussi di approvvigionamento devono essere considerate nella sostenibilità dei progetti.

**Rappresentanza indiretta:** sempre più comunità locali, governi nazionali, autorità trans-nazionali, dipendenti stessi agiscono come «portavoce» degli interessi ambientali.

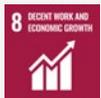
## 2.4 Analisi di materialità

L'analisi di materialità: un pilastro strategico nel processo di gestione della sostenibilità aziendale

L'analisi di materialità è molto più di un obbligo normativo, è una opportunità per rafforzare la competitività e migliorare la gestione dei rischi. Un suo corretto utilizzo consente di costruire una strategia di sostenibilità solida, massimizzando il valore per gli Stakeholder.

L'analisi di materialità rappresenta quindi un passaggio cruciale, da un lato, per definire un piano di sostenibilità coerente (in termini di efficacia e credibilità) con le esigenze dell'organizzazione e, dall'altro lato, dare priorità ai temi di maggiore impatto per gli Stakeholder, rafforzandone il coinvolgimento e permettendo di strutturare una comunicazione efficace in sede di reporting

- **Migliora la gestione dei rischi e delle opportunità**  
Una delle funzioni chiave della analisi di materialità è la capacità di individuare i principali rischi ESG e trasformarli in opportunità, consentendone una identificazione tempestiva, evitando così rischi di mercato e reputazionali, e favorendo la strada dell'innovazione responsabile.
- **Supporta la strategia aziendale**  
L'analisi di materialità aiuta a trasformare la sostenibilità da requisito normativo a beneficio per la governance, consentendone una maggiore integrazione nel modello di business e fornendo una ulteriore leva competitiva.
- **Rafforza il dialogo con gli Stakeholder**  
Il coinvolgimento degli Stakeholder nel processo di analisi di materialità migliora la trasparenza del rapporto, la fiducia nell'azienda e la credibilità delle strategie.
- **Sostiene la creazione di valore a lungo termine**  
Rafforzare la fiducia nell'organizzazione si traduce in un maggiore valore del brand ed in una riduzione dei rischi reputazionali.
- L'attrattività per gli investitori e relazioni premianti con le istituzioni finanziarie garantiscono capacità di accedere a capitali nel lungo periodo a condizioni competitive.



# Processo analisi di materialità



## Modalità di approccio specifiche

Fermo restando il processo di analisi di materialità seguito nel 2023 (si veda grafica nella pagina), nel corso del 2024 JAKALA ha condotto una serie di analisi che, anticipando le conclusioni, ha portato al mantenimento dei risultati dell'analisi elaborata nel periodo precedente.

Tale approccio si basa sulle linee guida del GRI 3: Temi Materiali 2021, in particolare sull'informativa 3-1, che consente di evitare una revisione della materialità quando le condizioni non sono variate in materia sostanziale.

JAKALA ha seguito un processo di revisione finalizzato a verificare l'attualità dell'analisi di materialità del 2023, rilevando che non ci sono stati cambiamenti significativi nelle attività, nel contesto o nei rapporti di business che giustifichino una nuova valutazione.

Il Gruppo ha attivi sistemi di monitoraggio sui temi materiali, che partono dall'ERM e le sue procedure di aggiornamento, al mantenimento delle policy aggiornate con i cambiamenti normativi, fino alla verifica della efficacia delle azioni intraprese.

Gli Stakeholder sono coinvolti nelle valutazioni, sia all'interno dei momenti periodici di coinvolgimento, così come specificatamente nel corso delle valutazioni di materialità

Il processo si è perfezionato con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, avvenuta nel corso della riunione tenutasi il 13 dicembre 2024. Detta approvazione, oltre a rappresentare un momento formale, contribuisce anche alla trasparenza ed alla validità del processo di rendicontazione, confermando l'allineamento tra l'analisi di materialità e la strategia di governance aziendale.

## Risultati analisi di materialità

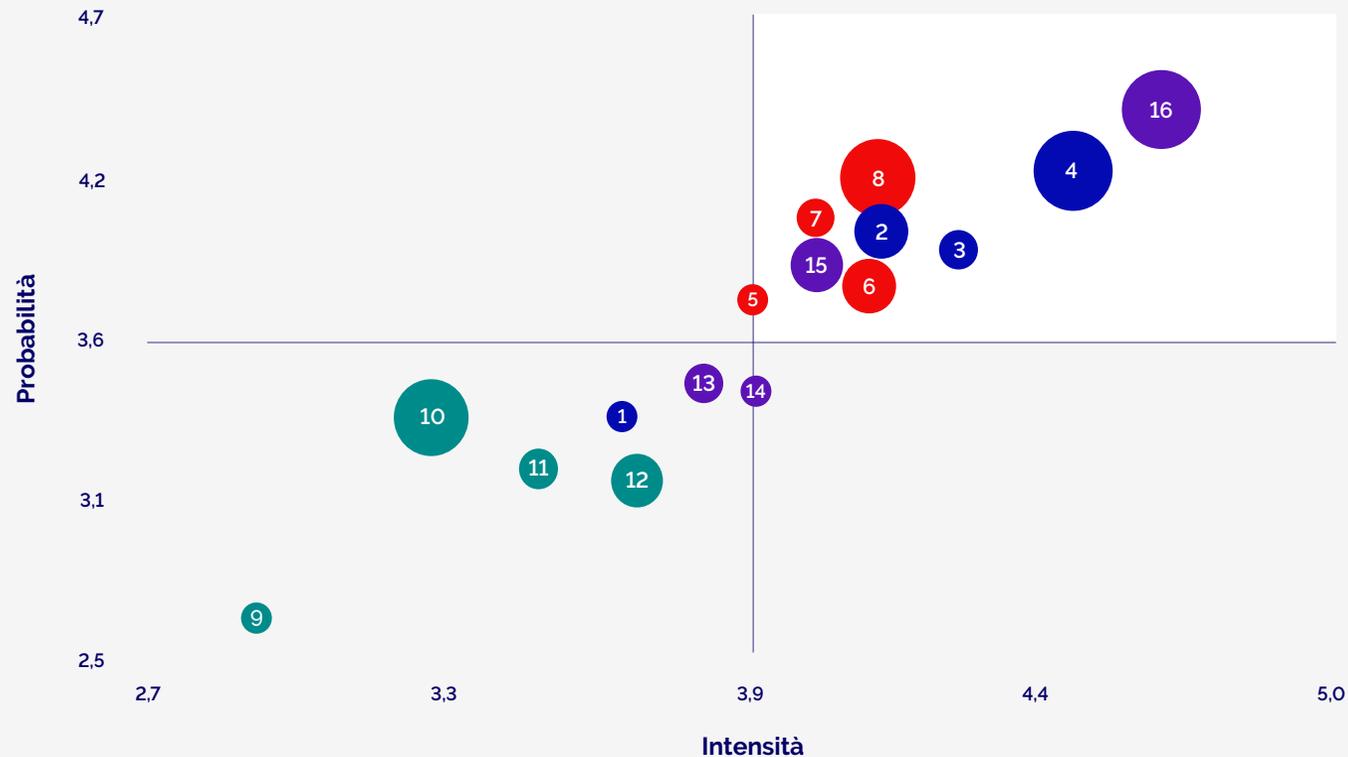
Come riferito in precedenza, il percorso seguito ha portato alla considerazione che non vi fossero stati cambiamenti significativi nelle attività o nel contesto. In mancanza di questi elementi di discontinuità, **JAKALA ha ritenuto di confermare anche per il 2024 i risultati dell'anno precedente, riportati nella grafica di questa pagina.**

L'approccio sistematico di revisione seguito per l'analisi di materialità in precedenza descritto, infatti, avvalorava tale decisione evidenziando che i temi materiali individuati rispondono efficacemente alle aspettative degli stakeholder ed alle pressioni normative.

Attraverso la metodologia adottata, **JAKALA – riaffermando il proprio impegno ad una comunicazione trasparente – garantisce che l'analisi di materialità continui a rappresentare accuratamente i temi più rilevanti per gli Stakeholder e per l'organizzazione.**



## Analisi di materialità



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

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

## Temi valutati

- 1 Dialogo con le comunità locali
- 2 Management nelle performance ESG
- 3 Marchio JAKALA
- 4 Cybersecurity & Data Protection
- 5 Welfare e equilibrio tra vita privata e lavorativa
- 6 Formazione e crescita professionale
- 7 Pari opportunità e lotta alle discriminazioni
- 8 Attrattività dei talenti e gestione del turnover
- 9 Uso responsabile delle risorse idriche
- 10 Efficienza energetica
- 11 Gestione dei rifiuti
- 12 Riduzione emissioni di CO<sub>2</sub>
- 13 Proprietà intellettuale
- 14 Sostenibilità della catena del valore
- 15 Sostenibilità digitale
- 16 Innovazione e sviluppo tecnologico

## Verso la doppia materialità

JAKALA, alla luce attuale delle normative, nel prossimo esercizio dovrà presentare la propria rendicontazione di sostenibilità secondo quanto introdotto dalla già citata Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

All'interno di questo framework normativo, assume particolare rilevanza la c.d. analisi di doppia materialità, ovvero il processo attraverso cui si identificano i temi rilevanti sotto due prospettive:

- **Materialità d'impatto**, come l'impresa influisce sull'ambiente e sulla società (inside-ou);
- **Materialità finanziaria**, come i fattori ESG influenzano la performance economico-finanziaria dell'azienda (outside-in).

Pur in mancanza di obblighi normativi, JAKALA ha iniziato un percorso di allineamento alla CSRD, con una prima parziale introduzione del concetto di doppia materialità.

Nello specifico, JAKALA ha ripercorso – come già nel 2023 - la valutazione dei rischi e delle opportunità secondo la dimensione della materialità finanziaria.

Così come per la materialità d'impatto, anche in questo caso si è deciso di mantenere invariati i risultati dell'anno 2023, non essendo emerse circostanze significative o elementi di discontinuità tali da richiedere un aggiornamento delle valutazioni.

Contemporaneamente, JAKALA ha condotto un'analisi delle lacune per adeguarsi alle richieste della CSRD, anche – ma non solo – con riguardo all'analisi di doppia materialità.

Avviando successivamente un progetto di transizione verso la CSRD, partendo dai GRI come base strutturale e consolidata.

Le integrazioni da apportare riguardano non solo le informazioni necessariamente richieste dalla Direttiva, bensì il processo stesso di analisi, che deve ripercorrere le Linee Guida fornite dall'EFRAG.



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

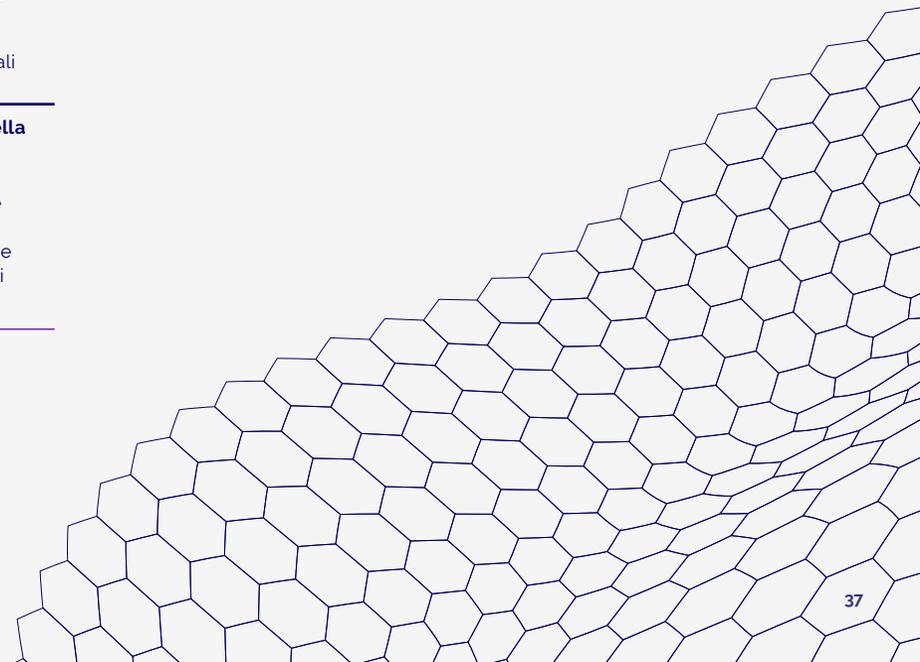
Il grafico analizza la doppia materialità per JAKALA, correlando gli impatti materiali dei vari temi (asse verticale) con gli impatti finanziari (asse orizzontale). I temi con alto impatto sia materiale sia finanziario, come "Innovazione e Sviluppo Tecnologico", "Cybersecurity e Data Protection" e "Attrattività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

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

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

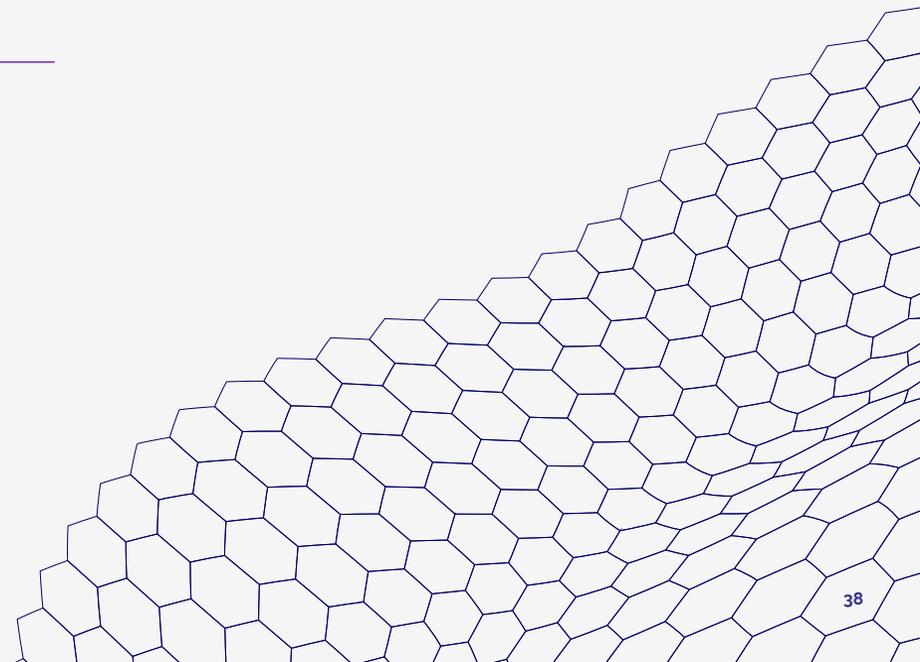
## Temi Materiali e Descrizioni

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



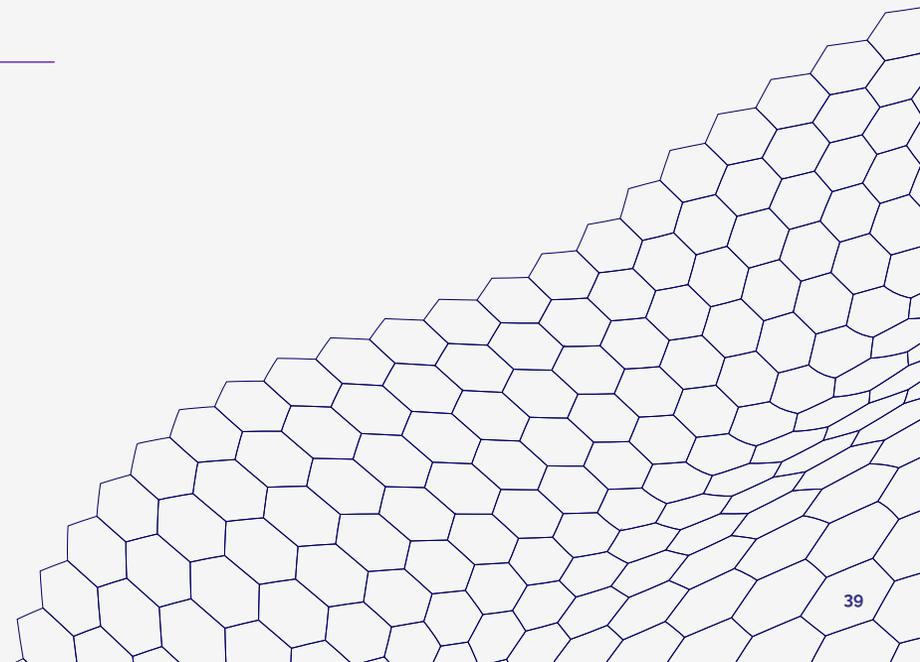
## Impatti Positivi

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



## Impatti Negativi

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



# 03

## Global & Strategic: pratiche responsabili

- 3.1 La strategia fiscale del Gruppo JAKALA
- 3.2 Cybersecurity e protezione dei dati personali
- 3.3 Partecipazione della leadership
- 3.4 La rilevanza del brand
- 3.5 Impegno globale e coinvolgimento delle comunità
- 3.6 Gestione etica



**Contributo SDGs**

## 3.1 La strategia fiscale del Gruppo JAKALA

Nel corso del 2024, il Gruppo ha completato un percorso che ha portato all'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, della **Global Tax Policy** e della **Strategia Fiscale**, elementi chiave del **Tax Control Framework**.

Questa policy riflette l'impegno del Gruppo JAKALA verso **trasparenza, legalità e responsabilità fiscale**, guidando la gestione fiscale con l'obiettivo di garantire la conformità alle normative vigenti e il monitoraggio attento del rischio fiscale. Quest'ultimo è inteso come il rischio di incorrere in sanzioni amministrative o penali, perdite finanziarie significative e danni reputazionali.

### Obiettivi della strategia fiscale

Il Gruppo JAKALA si propone di:

- versare tutte le imposte dovute e adempiere tempestivamente agli obblighi fiscali;
- salvaguardare l'efficienza fiscale a livello globale, garantendo un equilibrio tra conformità normativa e sostenibilità economica.

### Linee Guida Operative

Accanto ai principi fondamentali, il Gruppo JAKALA ha definito una serie di linee guida operative, tra cui:

- **Corretta applicazione della normativa fiscale.**
- **"Agree to disagree"** (approccio costruttivo in caso di divergenze interpretative con le Autorità Fiscali).
- **Bassa propensione al rischio fiscale.**
- **Gestione delle relazioni intercompany.**
- **Trasferimento di utili e prezzi di trasferimento.**
- **Formazione e cultura aziendale.**
- **Monitoraggio e aggiornamento continuo.**
- **Remunerazione dei dipendenti legata a criteri di compliance fiscale.**
- **Whistleblowing**, per segnalazioni interne su eventuali comportamenti non conformi.



### Implementazione della Global Tax Policy

L'applicazione della Global Tax Policy sarà promossa, per la Capogruppo, dal **Consiglio di Amministrazione**, dall'**Amministratore Delegato**, dai **Comitati aziendali** e dal **team dirigenziale**.

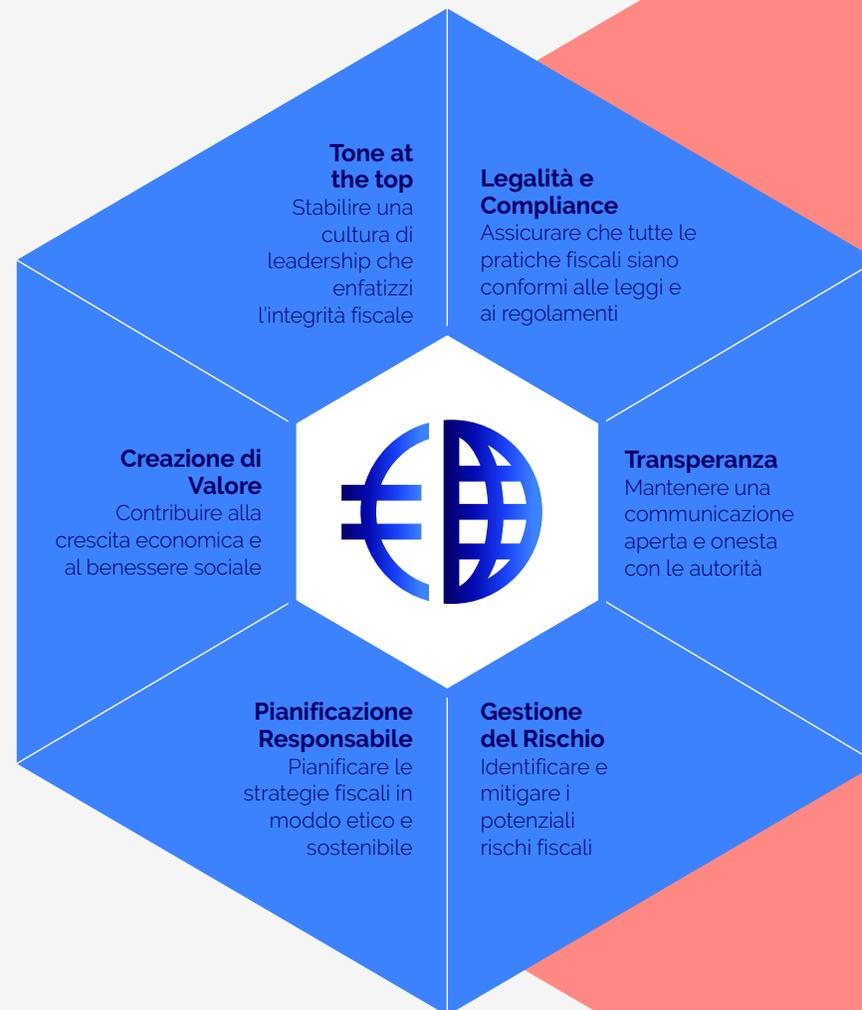
Le altre entità del Gruppo JAKALA saranno responsabili della pianificazione e dell'adozione della policy in base alle normative fiscali applicabili in ciascuna giurisdizione.

### Principi di governance fiscale

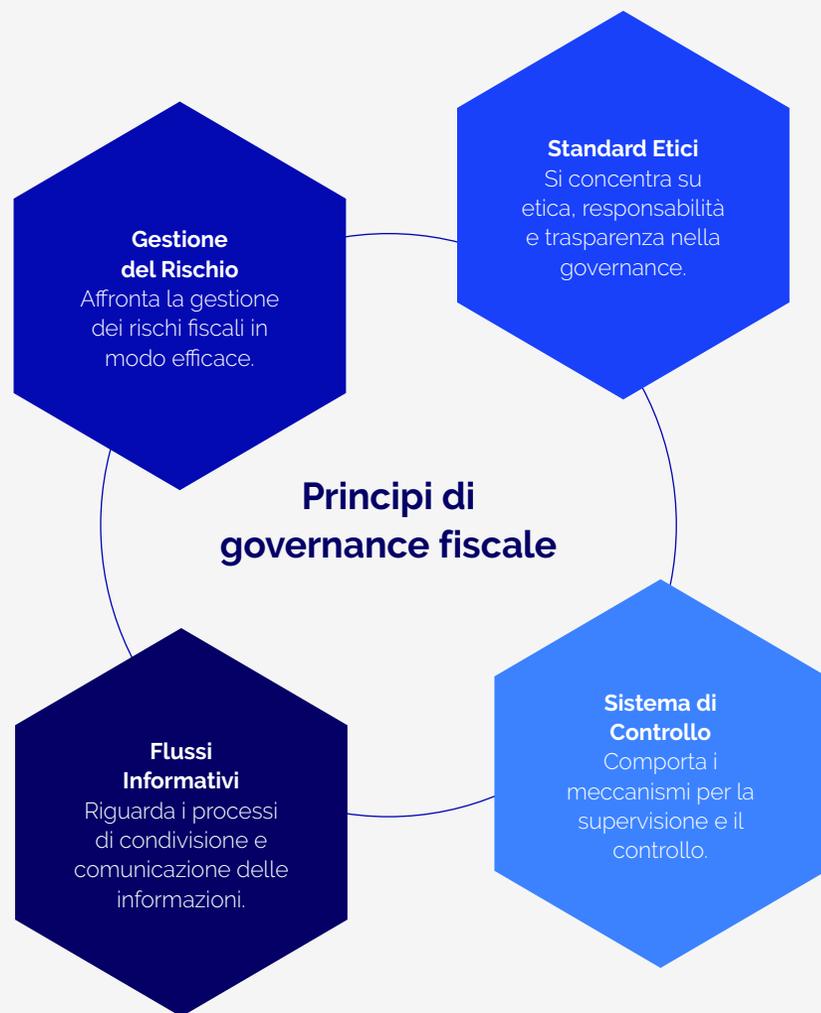
In linea con le best practice internazionali, JAKALA ha esteso il proprio **Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi** anche all'area fiscale, adottando un **Tax Control Framework** che assicura un approccio strutturato alla rilevazione, valutazione, gestione e monitoraggio attivo del rischio fiscale.

Il sistema di governance fiscale coinvolge, a vario titolo, la **Divisione competente**, gli **uffici locali**, il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** e il **Consiglio di Amministrazione**, garantendo un presidio efficace e un processo decisionale consapevole.

## Principi fondamentali della strategia fiscale



JAKALA promuove un modello di governance fiscale basato su trasparenza, legalità e responsabilità, integrando la gestione del rischio fiscale nella più ampia strategia aziendale per una crescita sostenibile e conforme alle best practice internazionali.



L'approccio adottato si ispira ai principi espressi nel **Codice Etico**, parte integrante del Modello 231/2001, che definisce gli standard di comportamento da rispettare in ogni ambito aziendale. Le disposizioni contenute nella **Tax Policy** richiedono l'adesione ai valori del Gruppo **JAKALA** e il mancato rispetto dei Principi Fondamentali e delle Linee Guida Operative costituisce una violazione del Codice Etico, con le relative conseguenze disciplinate dal Gruppo.

**Impegno e cultura aziendale**

JAKALA promuove attivamente una **cultura aziendale improntata alla prevenzione del rischio fiscale**, favorendo una collaborazione efficace tra le funzioni coinvolte. Questo impegno si inserisce nella più ampia missione di beneficio comune del Gruppo, che prevede la promozione di **etica, trasparenza e correttezza** attraverso l'adozione e la diffusione di buone pratiche di gestione e autoregolamentazione

**Gestione e mitigazione del rischio fiscale**

Per garantire una gestione fiscale solida e conforme alle normative, la Capogruppo e le controllate locali si avvalgono della collaborazione di consulenti esterni, sia per la predisposizione delle dichiarazioni periodiche, sia per l'analisi di tematiche complesse, sensibili o di dubbia interpretazione.

**Trasparenza e rendicontazione**

Le informazioni dettagliate relative a crediti e debiti tributari, imposte correnti, anticipate e differite, insieme alla relativa riconciliazione del tax rate effettivo, sono riportate nel Bilancio Consolidato, corredate da una nota esplicitativa per garantire massima trasparenza e comprensione del quadro fiscale del Gruppo JAKALA.

## 3.2 Cybersecurity e Protezione dei Dati Personali

L'affermazione del matematico Clive Humby «*i dati sono il nuovo petrolio*» è, dal 2006, diventata un mantra che evidenzia il loro immenso valore nell'economia digitale. Come il greggio, anche i dati grezzi vanno raccolti e raffinati per estrarre informazioni utili e decisioni informate. Tuttavia, questa analogia è ormai superata: a differenza del petrolio – risorsa finita che si esaurisce con l'uso – i dati sono una risorsa rinnovabile e dinamica. Usare un dato non lo consuma, anzi spesso ne accresce il valore: la stessa base dati può essere riutilizzata in modi molteplici senza degradarsi, e combinare dataset diversi genera insight più approfonditi.

In altri termini, i dati hanno capacità trasformativa: alimentano modelli predittivi, intelligenza artificiale e innovazione continua, fungendo da catalizzatore per nuovi servizi e prodotti. Proprio per questa natura fluida e pervasiva, oggi è probabilmente più calzante il paragone con i combustibili nucleari rispetto al petrolio: i dati "grezzi" possono sembrare innocui, ma una volta "arricchiti" possono rivelare potenzialità immense – e rischi altrettanto grandi, se gestiti senza cautela.

I dati richiedono, pertanto, governance avanzata e sicurezza rigorosa: esattamente come le fonti energetiche più potenti vanno regolamentate e protette, così le informazioni vanno amministrare in modo responsabile, documentando processi che ne garantiscano disponibilità, integrità, qualità e riservatezza.

Solo con solide politiche di data governance e strumenti di cybersecurity adeguati è possibile sfruttare il potenziale trasformativo dei dati in modo sicuro e sostenibile, evitando che la risorsa più preziosa del mondo digitale si tramuti da motore di progresso a fonte di vulnerabilità.

In JAKALA queste verità trovano concreta applicazione: **la trasformazione e l'analisi dei dati**, contestualmente all'introduzione dell'AI, sono il cuore pulsante delle strategie e delle attività volte alla definizione e creazione di soluzioni per i propri clienti.

Ogni giorno JAKALA aiuta clienti di diversi settori a estrarre valore dai propri dati, combinando strategia, tecnologia e creatività per ricavare insight utili e azioni mirate. **I dati**

costituiscono per il Gruppo un **asset strategico** da coltivare: vengono raccolti da fonti eterogenee, raffinati attraverso analisi avanzate e modelli algoritmici, e infine tradotti in decisioni e risultati di business. JAKALA è specializzata nell'estrazione e modellazione dei dati, operando all'interno di architetture digitali robuste e scalabili.

Parallelamente, JAKALA adotta rigorose **strutture di data governance** per assicurare un uso etico, protetto e conforme dei dati stessi. Questo significa che ogni informazione viene protetta da accessi non autorizzati, gestita in linea con le normative (GDPR) e valorizzata al massimo delle sue potenzialità. L'innovazione digitale del Gruppo nasce proprio da questa capacità di estrarre, gestire e proteggere i dati in modo sicuro ed efficiente.

Dati affidabili e ben custoditi alimentano servizi personalizzati, campagne di marketing data-driven e nuovi modelli di business. In sintesi, per JAKALA i dati non sono solo un componente operativo, ma la linfa vitale che ne guida le scelte e differenzia l'offerta sul mercato.



## Minacce cyber: le principali tendenze del 2024

### A livello globale:

- **Incremento di ransomware e malware:** rimangono le minacce più redditizie per i cybercriminali, anche se le tecniche di difesa evolvono.
- **Phishing e ingegneria sociale:** crescono del +33% a livello globale, sfruttando il fattore umano come vettore primario di compromissione.
- **DDoS e supply chain attacks:** sempre più frequenti, spesso finalizzati a causare interruzioni di servizio o a penetrare sistemi critici attraverso fornitori terzi.
- **Automazione e AI:** sia dal lato offensivo (sviluppo di malware e attacchi automatizzati) sia dal lato difensivo (rilevamento precoce delle anomalie).

### A livello italiano:

- **Calo degli incidenti critici, ma aumento di quelli a gravità media:** indica un passaggio a tattiche più mirate, con impatti comunque rilevanti.
- Crescita del 40% degli attacchi di matrice **cyber-crime rispetto** al 2023.
- **Alcuni settori colpiti con maggiore intensità:** un quarto degli attacchi globali al Manifatturiero e al Trasporto/Logistica avviene contro realtà italiane.
- **Forte uso di phishing e ingegneria sociale:** la componente umana rimane uno dei punti più deboli nella catena di sicurezza.

Fonte: Rapporto Clusit 2025.

Assodata, pertanto, la centralità dei dati, la loro protezione diventa imprescindibile, particolarmente in un'epoca in cui gli attacchi informatici sono sempre più frequenti e sofisticati. Il panorama delle minacce cyber si è evoluto rapidamente: oggi si fronteggiano ransomware capaci di cifrare interi database e chiedere riscatti onerosi, campagne di phishing e ingegneria sociale mirate a compromettere credenziali e accessi, malware avanzati in grado di eludere le difese tradizionali, fino a complessi attacchi alla supply chain che colpiscono attraverso fornitori terzi.

Secondo l'**ENISA (l'Agenzia UE per la cybersecurity)**, le sette categorie di minacce principali includono proprio **ransomware, malware, social engineering, attacchi ai dati e alla disponibilità (DDoS), manipolazione delle informazioni e offensive alla catena di fornitura.**

I dati del **Rapporto Clusit 2025** evidenziano come il 2024 sia stato un anno di crescita significativa per gli attacchi informatici, con **3.541 incidenti gravi registrati a livello mondiale**, pari a una media di 295 attacchi al mese e un **aumento del +27,4%** rispetto all'anno precedente. Inoltre, si conferma una tendenza verso impatti più severi: il 79% degli incidenti globali è classificato come grave o gravissimo, mentre in Europa gli attacchi significativi sono aumentati del 67%.

Gli attacchi motivati da scopi di lucro – il cybercrime – rappresentano ormai il 90% del totale, agevolati dall'automazione e dalla disponibilità di modelli as-a-Service che abbassano la barriera d'ingresso per i criminali informatici.

Se si focalizza l'attenzione **sull'Italia**, questa, pur rappresentando circa il **10,1%** degli attacchi globali, ha visto un **incremento del +15,2%** rispetto all'anno precedente, con un totale di **357 incidenti** di particolare gravità noti nel solo 2024 (il 39% degli incidenti gravi rilevati dal 2020 a oggi). Nonostante il dato sia leggermente inferiore alla media globale, l'impatto risulta comunque significativo, specialmente in settori come News/Multimedia, Manifatturiero e Multiple Targets (ognuno intorno al 15-17%). Tra le tecniche d'attacco più diffuse spiccano Malware (38%) e DDoS (21%), seguiti da Phishing/Social Engineering (11%).

Si tratta di tendenze preoccupanti che delineano uno scenario in cui nessuna organizzazione può permettersi di abbassare la guardia. L'aumento sia quantitativo che qualitativo degli attacchi impone un approccio strategico alla sicurezza: la questione non è più in termini di "se" si verrà colpiti, piuttosto di "quando" e quanto si sarà preparati per resistere e ripartire.

In un contesto così complesso, nel quale minacce e tecniche si combinano, spaziando in ambiti non solo tecnologici, ma anche culturali, psicologici e comportamentali, in cui i dati risiedono su cloud, dispositivi mobili e ambienti distribuiti, e gli aggressori trovano vie di ingresso inattese, un modello tradizionale basato esclusivamente su misure difensive perimetrali non è più sufficiente: la sicurezza va affrontata come un processo integrato che coniuga tecnologie avanzate, governance solida, cultura della sicurezza e una costante formazione, così da creare un ecosistema in cui ogni elemento – dalle politiche aziendali alle abitudini quotidiane degli utenti

– contribuisce a proteggere l'intero patrimonio informativo in maniera proattiva e resiliente.

Per un'azienda data-driven come JAKALA, che fonda sul valore dei dati la propria mission, integrare queste considerazioni di cybersecurity nel nuovo piano strategico è una scelta obbligata e responsabile. Significa proteggere il proprio capitale informativo e quello dei clienti, salvaguardare la fiducia conquistata sul mercato e contribuire, nel proprio ambito, a innalzare gli standard di sicurezza e resilienza digitale dell'ecosistema in cui opera.

La **cybersecurity avanzata** è assunta al ruolo di pietra angolare dell'operato di JAKALA: l'azienda investe costantemente in soluzioni e competenze per mettere in sicurezza i dati sia propri sia dei clienti: **sistemi di monitoraggio e detection** che analizzano anomalie in tempo reale, rigorosi **controlli di accesso e cifratura** per tutelare le informazioni sensibili, **piani di incident response** pronti a scattare in caso di violazione, oltre a continui **test di vulnerabilità e formazione del personale** per rafforzare la resilienza umana.

Adottando standard internazionali (ISO/IEC 27001:2022) e principi di "**privacy by design**" e

"**security by design**", JAKALA integra la sicurezza fin dalla progettazione di ogni servizio digitale, minimizzando i rischi a monte.

L'obiettivo non è limitato alla difesa dalle minacce note, ma è volto dalla creazione un ambiente di fiducia nel quale l'innovazione dei servizi fondati sui dati possa prosperare senza esporre al pericolo clienti, utenti finali e stakeholder. In un'era di attacchi invisibili e in continua evoluzione, la cybersecurity per JAKALA non è un costo o un obbligo formale, bensì un fattore abilitante: il presupposto necessario per sfruttare appieno il potenziale dei dati in modo responsabile e sostenibile.

### JAKALA Group Security Enforcement

È essenziale allineare tutte le società del Gruppo a un quadro di sicurezza comune. I danni alla reputazione del marchio JAKALA possono avere un impatto globale, minando la fiducia dei clienti e influenzando negativamente le operazioni commerciali in tutto il mondo.

### Business Continuity & Operational Resilience

La resilienza operativa è fondamentale per la credibilità del mercato. È essenziale rafforzare la continuità operativa e le misure per garantire la stabilità e la fiducia dei clienti, assicurando che l'azienda possa superare le interruzioni e mantenere un servizio continuo.

### Detection & Response Capabilities

È necessario estendere le capacità di identificazione e risposta agli incidenti a tutte le identità, i sistemi e le risorse attualmente non coperti dai sistemi di rilevamento e risposta, garantendo una protezione completa e riducendo i rischi operativi.

### Security By Design & By Default

L'adozione dei principi di Security by Design e Security by Default durante l'intero ciclo di sviluppo di sistemi e applicazioni riduce al minimo le vulnerabilità, aumenta la resilienza alle minacce informatiche e garantisce la conformità agli standard normativi.

Per dimostrare il proprio impegno nella protezione dei dati e delle informazioni, JAKALA ha implementato programmi di sicurezza che coinvolgono tutte le società del Gruppo, adottando un approccio strutturato per garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati.

## Il Global Approach si basa sui seguenti pilastri fondamentali:

### ● Security by Design e by Default

Integrare la protezione dei dati e delle informazioni fin dalla fase di progettazione, garantendo che l'accesso e l'elaborazione siano limitati ai soli scopi autorizzati e necessari.

### ● Data Security Risk Assessment

Valutare i rischi legati alla protezione dei dati e delle informazioni, identificando vulnerabilità e implementando misure di mitigazione per garantire un livello di sicurezza adeguato.

### ● Access Control e Identity Management

Implementare strategie avanzate per la gestione delle identità e degli accessi, garantendo che solo utenti autorizzati possano accedere alle informazioni sensibili e ai sistemi critici.

### ● Data Classification & Handling

Classificare le informazioni aziendali in base alla loro criticità e sensibilità, definendo regole rigorose per la gestione, l'archiviazione, la condivisione e la protezione dei dati.

### ● Data Mapping e Cloud Security

Identificare e monitorare la localizzazione e il flusso dei dati all'interno degli ambienti IT e Cloud, assicurando che siano protetti da adeguate misure di sicurezza e conformità.

### ● Data Loss Prevention (DLP)

Adottare soluzioni tecnologiche e policy per prevenire la perdita, l'accesso non autorizzato o l'esfiltrazione di dati sensibili, attraverso il monitoraggio e il controllo delle attività sui dati.

### ● Incident Response e Data Breach Management

Definire e testare procedure di risposta agli incidenti per rilevare, gestire e mitigare rapidamente eventuali violazioni di sicurezza che possano compromettere la protezione delle informazioni.

### ● Vendor Security Management

Garantire che i fornitori terzi rispettino rigorosi standard di protezione dei dati e delle informazioni attraverso valutazioni del rischio, audit e controlli periodici.

### ● Security Documentation & Compliance

Mantenere una documentazione strutturata e aggiornata per dimostrare la conformità alle normative e alle best practice di sicurezza nella gestione delle informazioni.

### ● Data Retention & Secure Disposal

Definire policy chiare per la conservazione e la cancellazione sicura dei dati quando non più necessari, riducendo il rischio di esposizione o uso improprio delle informazioni.

### ● Security Awareness & Training

Offrire formazione continua a tutti i dipendenti per rafforzare la cultura della protezione dei dati e delle informazioni, promuovendo le migliori pratiche di cybersecurity, dalla gestione sicura delle credenziali alla protezione delle informazioni in transito e a riposo.

Nel 2024 il team di Cybersecurity di JAKALA ha continuato a operare con un approccio olistico e multidisciplinare, affrontando in modo integrato le sfide della cybersecurity e del GRC (Governance, Risk and Compliance). L'intervento si è articolato in numerose aree strategiche, ciascuna supportata da progetti e programmi specifici, finalizzati a rafforzare la resilienza operativa e proteggere il patrimonio informativo aziendale.

#### Monitoraggio e rilevamento in tempo reale

JAKALA ha potenziato il monitoraggio dei sistemi attraverso l'implementazione e il continuo miglioramento dei sistemi SIEM e SOAR. Questi strumenti, in combinazione con

un Security Operations Center (SOC) attivo 24x7, hanno permesso di analizzare quotidianamente milioni di eventi, rilevare anomalie e bloccare potenziali minacce in tempo reale. L'efficacia di questa infrastruttura si riflette nel notevole numero di attacchi mitigati, evidenziando l'impegno costante nel prevenire accessi non autorizzati e garantire la continuità operativa.

#### Progetti di Cyber Security e GRC

Il team ha gestito oltre 100 attività suddivise in business as usual, programmi e progetti specifici, tra cui:

- **Formazione e Awareness:** è stato messo a disposizione un corso di Information Security Awareness ai dipendenti di JAKALA S.p.A. S.B. e delle controllate italiane, arricchito da simulazioni di phishing e corsi specifici per rafforzare la consapevolezza sui rischi digitali; il corso di introduzione alla cyber ed information security è in fase di traduzione al fine di renderlo disponibile e consistente per tutto il Gruppo.

- **Iniziativa Offensive e Difensive:** progetti di Offensive Security, come Adversarial Simulation, sono stati avviati per testare la resilienza del sistema, mentre l'area Defensive Security ha consolidato la capacità di risposta attraverso il monitoraggio continuo, l'analisi degli eventi e l'ampliamento dell'adozione di strumenti XDR/EDR.

#### ● Gestione del Rischio e della Continuità

**Operativa:** programmi specifici per il Risk Management e il Disaster Recovery sono stati implementati o aggiornati, assicurando una valutazione costante dei rischi e la preparazione a eventuali incidenti. È stato avviato un processo strutturato di risk assessment focalizzato sui fornitori IT più strategici: utilizzando uno strumento leader nell'ambito degli IT Vendor Risk Management Tools e sulla base di un questionario mirato che ha affrontato in maniera approfondita temi tecnici e organizzativi, è stato possibile valutare in modo sistematico i rischi associati alle relazioni con i partner e fornitori esterni. Questo approccio proattivo ha permesso di rafforzare la resilienza della catena di fornitura, garantendo che i rischi vengano gestiti in linea con gli standard di sicurezza e governance adottati da JAKALA.

- **Policy e Procedure:** sono state revisionate e aggiornate le politiche di sicurezza, con l'adozione di nuove procedure per garantire la conformità ai requisiti normativi e per supportare una cultura della sicurezza condivisa in tutte le unità operative. Per rafforzare ulteriormente la protezione delle informazioni, sono state definite e applicate regole di Data Loss Prevention sugli strumenti di comunicazione e collaborazione aziendale, garantendo che i dati sensibili non vengano divulgati accidentalmente e che ogni interazione rispetti rigorosamente le policy di sicurezza in

ottemperanza a quanto previsto dalla GDPR e dalle normative vigenti, monitorando e bloccando flussi non conformi o che a queste possano contravvenire. In aggiunta, sono stati introdotti strumenti avanzati per la gestione, l'archiviazione e la condivisione sicura delle password, che consentono un controllo centralizzato degli accessi e riducono significativamente il rischio di compromissioni.

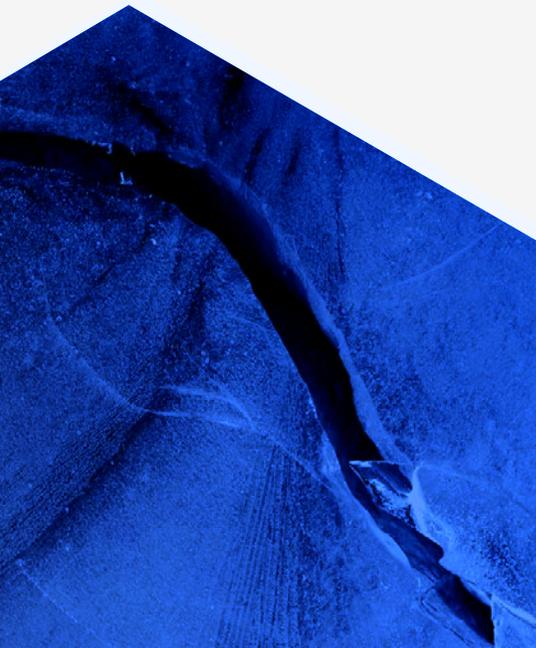
#### ● Cloud Security & Vulnerability

**Management:** progetti specifici, come il Cloud Security Side Scanning, hanno mirato a identificare vulnerabilità nelle configurazioni e a garantire che le risorse cloud siano adeguatamente protette.

#### Protezione degli asset critici

**Dispositivi e Identità:** sono stati monitorati oltre 4.000 dispositivi e gestite centralmente più di 20.000 identità, applicando rigorosi controlli di accesso e autenticazione multifattoriale per prevenire compromissioni.

**Applicazioni e Risorse Cloud:** la protezione di circa 3.000 applicazioni e di oltre 45.000 risorse cloud è stata garantita mediante l'adozione di Web Application Firewall (WAF) e soluzioni anti-DDoS, assicurando la sicurezza dei servizi digitali e la protezione dei dati anche in ambienti distribuiti.



## Previsione e pianificazione futura

Guardando al futuro, il team Cybersecurity ha già pianificato progetti, avviati nel 2024, che matureranno nell'anno successivo 2025, tra cui:

- **Espansione del Risk Management e della Business Continuity:** valutazioni continue sui rischi per le entità del gruppo e aggiornamenti ai piani di Disaster Recovery, inclusa l'implementazione di soluzioni cloud-based per il ripristino rapido dei sistemi.
- **Sviluppo di progetti offensivi e di Vulnerability Management:** prosecuzione e ampliamento dell'adozione di soluzioni DAST e VA/PT, insieme all'adozione e sviluppo di strumenti di Cyber Threat Intelligence, per anticipare e neutralizzare le minacce emergenti.
- **Iniziative di Digital Transformation per la sicurezza:** progetti in ambito DevSecOps e Cloud Security By Design sono previsti per integrare ulteriormente la sicurezza nei processi di sviluppo e deploy dei servizi.

In sintesi, le attività del 2024 dimostrano come JAKALA abbia adottato un approccio integrato, che unisce il monitoraggio continuo e la protezione degli asset critici a una solida strategia di formazione, gestione del rischio e aggiornamento delle policy.

Questo impegno multidisciplinare non solo rafforza la resilienza digitale di JAKALA, che nel corso dell'anno ha subito un solo data breach, di entità minima in termini di utenti coinvolti, dati potenzialmente esposti e impatto complessivo, ma garantisce anche una maggiore protezione dei dati e una risposta rapida ed efficace alle minacce, contribuendo a mantenere la fiducia degli stakeholder in un panorama cyber in continua evoluzione.



## 3.3 Partecipazione della leadership

Le aziende virtuose che intendono integrare concretamente la sostenibilità all'interno dell'organizzazione necessitano di una leadership forte, capace di orientare la **direzione strategica, sensibilizzare** al tema e impegnarsi costantemente per promuovere il **cambiamento culturale**.

L'implementazione della sostenibilità implica infatti sfide di carattere strategico, di governance, operative, legate al reporting e alla cultura aziendale. In questo contesto, il ruolo della leadership, in particolare del consiglio di amministrazione e della direzione, è cruciale nel definire il «tone at the top» che dovrà permeare la vision e il processo decisionale dell'azienda.

Un primo passo è quello di definire un **piano strategico** che tenga in considerazione i fattori ESG in tutte le linee di business, con obiettivi chiari, tempistiche definite e punti di controllo per monitorarne l'implementazione. Durante questo processo, le imprese dovrebbero coinvolgere, oltre al team esperto in sostenibilità, anche le funzioni di gestione del rischio e internal audit, in modo da ottenere un contributo sin dalle prime fasi di definizione del piano.

La sostenibilità deve essere parte dell'identità stessa di un'azienda, rispetto al suo agire e ai suoi obiettivi economici: l'approccio è necessariamente trasversale e richiede la partecipazione di tutte le sue componenti.

La vera sfida consiste nel promuovere il cambiamento di mentalità, affinché ogni divisione e team adotti un nuovo modo di fare impresa: la leadership è l'elemento chiave che deve stabilire le linee guida e orientare l'intera organizzazione in questa trasformazione.

### Corporate Governance

La governance di JAKALA S.p.A. S.B. si basa sulle migliori pratiche nazionali e internazionali, garantendo un approccio responsabile e conforme agli standard globali. Un'efficace gestione dei flussi informativi tra gli organi sociali assicura trasparenza e coordinamento, mentre un solido sistema di controllo interno e gestione dei rischi tutela l'azienda da potenziali criticità. Per approfondimenti, si rimanda al capitolo 2, "Impatti, rischi e opportunità". Il modello di governo aziendale segue la struttura prevista dagli articoli 2380-bis e seguenti del Codice Civile, e comprende i seguenti organi:

- Consiglio di Amministrazione:** responsabile della gestione strategica e operativa dell'azienda. Definisce le politiche di sostenibilità, stabilendo obiettivi di medio-lungo termine in collaborazione con le divisioni aziendali e gli stakeholder. Al suo interno opera il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCRS)**, con funzioni consultive e propositive in ambito ESG, ispirandosi alle linee guida del Codice di Autodisciplina della Borsa Italiana, cui JAKALA aderisce su base volontaria. L'approvazione del Bilancio di Sostenibilità, come di consueto, resta in capo al Consiglio di Amministrazione.  
*Composizione: 9 membri (incluso il Presidente), di cui 1 donna e 1 membro indipendente. Non si rilevano incarichi rilevanti in capo ai consiglieri tali da pregiudicare la loro attività in JAKALA. Età media: 49 anni Membri esecutivi: Presidente e Amministratore Delegato. Mandato attuale: rinnovato nel 2023 con durata triennale.*

- Assemblea dei Soci:** organo supremo decisionale, con competenze su approvazione del bilancio, nomina e revoca degli amministratori e definizione dei loro compensi, oltre alle materie riservate da statuto sociale.
- Collegio Sindacale:** incaricato di vigilare sulla correttezza della gestione aziendale e sul rispetto delle normative. A supporto della trasparenza contabile, la Società di Revisione, nominata dall'Assemblea dei Soci, svolge la revisione legale dei conti.

Il **Presidente del Cda**, fondatore di JAKALA, e l'**Amministratore Delegato** guidano le strategie aziendali e dispongono di ampie deleghe per lo sviluppo del business.

Il Cda, all'inizio del 2025, ha approvato l'introduzione di un **processo strutturato di autovalutazione del Consiglio** stesso, finalizzato al miglioramento continuo della governance aziendale. Tra gli obiettivi principali del processo rientrano la verifica dell'adeguatezza delle competenze e delle diversità presenti all'interno del Consiglio, la valutazione della qualità delle dinamiche consiliari e della capacità decisionale e, più in generale, il monitoraggio dell'allineamento delle attività del Consiglio con gli obiettivi strategici della società. Tale processo è particolarmente rilevante per garantire una governance che integri i principi ESG e le finalità di beneficio comune, contribuendo a rafforzare la trasparenza e la fiducia degli stakeholder.

## Il modello organizzativo interno che sostiene il valore distintivo di JAKALA sul mercato

Dal 2021, con la trasformazione in **Società Benefit**, la Capogruppo ha intrapreso un percorso di evoluzione culturale, rendendo la sostenibilità un elemento centrale della propria identità. Questo cambiamento ha incoraggiato ogni dipendente a prendere maggiore coscienza del proprio ruolo, contribuendo così a una gestione del business più responsabile e attenta alle esigenze degli stakeholder.

Oltre ad aver integrato obiettivi di interesse comune nel proprio statuto sociale, JAKALA ha continuato a sviluppare la sua strategia di sostenibilità, rafforzando al contempo il sistema di corporate governance per garantire una gestione efficace e un monitoraggio costante.

All'interno del proprio **ESG Masterplan 2022-2025**, come evidenziato nelle precedenti edizioni del Bilancio di Sostenibilità, la Società ha definito una serie di obiettivi di performance ambientale e sociale, individuando 11 iniziative, successivamente articolate in progetti specifici. Tra questi, sono stati fissati obiettivi in termini di score **Ecovadis** e **B Impact Assessment (BIA)**, in linea con i target fissati dagli shareholders.

Il Consiglio di amministrazione ha svolto un ruolo chiave nella definizione della strategia, supervisionando le performance ESG e garantendo il conseguimento degli obiettivi stabiliti. Con la conclusione di questo ciclo, si apre ora una nuova fase con il **piano ESG 2025-2028**, attualmente in fase di definizione e pronto a raccogliere nuove sfide.

Dal 2021, il Consiglio si avvale del supporto del **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità**, endoconsiliare, che svolge un ruolo consultivo e istruttorio, favorendo un approccio integrato tra gestione dei rischi, compliance e sostenibilità. La scelta di non istituire un comitato separato si è dimostrata efficace, evitando il rischio di isolare la sostenibilità dagli altri ambiti strategici e garantendo un modello di governance che promuova una visione unitaria.

Un cambiamento strategico rilevante nel 2024 è l'adozione della **nuova struttura organizzativa globale**, un passaggio chiave nel percorso di crescita del Gruppo. Questa novità segna un importante avanzamento verso un'organizzazione internazionale più efficiente, frutto di un lavoro congiunto tra tutte

le **Region**, volto a favorire la collaborazione, l'innovazione e l'eccellenza operativa su scala globale.

Alla guida della nuova struttura è stato nominato **Stefano Pedron** nel ruolo di **Global CEO**, affiancato da un team di leader di alto profilo che assicurano un coordinamento unitario e allineato agli obiettivi strategici di JAKALA. In questo scenario di crescita, ogni membro dell'organizzazione riveste un ruolo chiave. In particolare, agli Head of Region sono state assegnate maggiori responsabilità per garantire una gestione efficace, focalizzata sui risultati e integrata con pratiche sostenibili, in linea con la visione del Gruppo.





La leadership di JAKALA gioca un ruolo centrale nella definizione e nell'attuazione della strategia di sostenibilità, assicurando l'integrazione degli obiettivi ESG nelle attività aziendali e nei processi decisionali. Sebbene il Consiglio di Amministrazione stabilisca le linee guida generali e monitori l'andamento dell'azienda, l'implementazione operativa della sostenibilità è affidata ai vertici e alla direzione.

Dal 2018, JAKALA dispone di un **Comitato Strategico** a composizione prevalentemente manageriale, con funzione consultiva e di supporto alla governance aziendale.

Questo organismo favorisce il raccordo tra il Consiglio di Amministrazione, responsabile della definizione della strategia, e il gruppo dirigente, incaricato di attuarla operativamente.

Le sue principali responsabilità includono:

- attuazione del piano strategico del Gruppo;
- diffusione di un'adeguata informativa interna sulle scelte operative adottate;

- valutazione della gestione aziendale, analizzando le informazioni fornite dai responsabili di funzione e confrontando periodicamente i risultati con gli obiettivi programmati;
- istituzione di commissioni, gruppi di lavoro e di studio su tematiche rilevanti.

Grazie alla sua posizione operativa e alla partecipazione di membri del Consiglio di Amministrazione e rappresentanti degli azionisti, il Comitato assicura che gli obiettivi ESG siano parte integrante della strategia aziendale. In particolare, monitora il posizionamento del Gruppo in materia di sostenibilità, valutando le politiche adottate e il loro impatto sulle performance complessive. Inoltre, segue da vicino le iniziative internazionali ESG e il possibile coinvolgimento del Gruppo in progetti di sostenibilità, contribuendo a rafforzare la reputazione aziendale e a creare valore nel tempo per gli stakeholder.

Il Comitato rappresenta un'importante occasione di confronto tra azionisti, consiglieri e direzione, permettendo una valutazione periodica dell'orientamento strategico del Gruppo e garantendo l'allineamento agli obiettivi ESG.

Alcune funzioni manageriali partecipano attivamente al **B Team**, una squadra dedicata ai temi ESG con il compito di supportare i vari dipartimenti nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità. Il team opera con un ruolo indipendente dalla linea operativa e dai riporti gerarchici, garantendo una visione imparziale e una supervisione efficace.

Il **Comitato Guida per la Parità di Genere e la Diversità**, istituito nel 2023 per supportare la direzione nella valorizzazione delle diversità e nell'inclusione, ha visto il proprio ruolo rafforzato con la partecipazione dei Rappresentanti SA8000 della Capogruppo, che a novembre 2024 ha ottenuto la certificazione secondo lo standard internazionale. Il Comitato supervisiona le politiche aziendali in materia di pari opportunità, assicurando pratiche eque e coerenti con gli obiettivi di sostenibilità. Oltre ai Rappresentanti SA8000, è composto da sei membri designati dalla direzione, provenienti da diverse divisioni aziendali del Gruppo, tra cui esponenti del management, dipendenti e rappresentanti del personale.

## Cultura e performance: la Leadership che fa la differenza

Il nuovo **Competency Model**, sviluppato nell'ambito del progetto **JAKALA TALENT STAR**, identifica le competenze necessarie per ricoprire ciascun ruolo e sulla base delle quali vengono valutate le performance per ogni HR Rank, incluse le posizioni manageriali. In quest'ultimo caso, per l'area **"Living JAKALA's values"** viene richiesto alle figure apicali di:

- Incarnare i valori di JAKALA e la cultura organizzativa, internamente ed esternamente.
- Promuove attivamente la vision e i valori di JAKALA, fungendo da role model ispiratore e catalizzatore per il cambiamento e integrandoli nella strategia.
- Promuove il senso di appartenenza a JAKALA.
- Promuove la creazione di una cultura organizzativa basata su rispetto, fiducia e integrità.

Nella nuova organizzazione di JAKALA, la divisione **Sustainability & Corporate Affairs** conserva il suo ruolo globale come facilitatore nello sviluppo di progetti di sostenibilità aziendale e nella gestione dei rischi non finanziari. Si occupa dell'analisi del contesto, della definizione della strategia e del posizionamento in materia di sostenibilità, nonché della redazione del Bilancio di Sostenibilità e del Report di Impatto. Inoltre, implementa metodologie e strumenti per la valutazione degli impatti ESG, partecipa a eventi e aderisce ad associazioni nazionali e internazionali di settore, contribuendo alle attività di advocacy. La divisione è anche responsabile del monitoraggio continuo dei rischi non finanziari, della sensibilizzazione e formazione interna sulle tematiche ESG, nonché dell'implementazione di metriche per la misurazione della performance sostenibile.

Nello svolgimento delle proprie attività, la divisione opera in coordinamento con le altre funzioni aziendali e rendiconta periodicamente al CCRS e al Comitato Strategico, garantendo un approccio integrato e sinergico alla sostenibilità.

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

Nel 2024, il dipartimento ha lanciato il progetto **«Sustainability Synergy: Building a Global Network»** con l'obiettivo di creare una network ESG tra le diverse country, coinvolgendo i Regional Director, per rafforzare

la sostenibilità a livello interdipartimentale e garantire il pieno allineamento con gli obiettivi ESG del Gruppo.

In particolare, il progetto è stato avviato con successo in Spagna, favorendo la condivisione e lo scambio di best practices, idee e progetti in ambito ESG. L'incontro tra i team coinvolti ha rafforzato la collaborazione, permettendo di lavorare congiuntamente verso obiettivi comuni, tra cui l'estensione delle certificazioni ISO 9001, 37001 e 27001 a Jakala Spain and Latam S.L.



## JAKALA Spagna e LATAM abbraccia gli standard Global ESG

Il 21 e il 22 ottobre 2024, presso la sede di Madrid, la divisione Sustainability & Corporate Affairs e i responsabili delle funzioni finance e HR della Jakala Spain and Latam S.L. si sono confrontati sulle pratiche ESG globali nell'ambito del progetto **«Sustainability Synergy: Building a Global Network»**. L'iniziativa è stata poi comunicata internamente tramite global newsletter, invitando tutta l'organizzazione ad adottare l'approccio ESG di JAKALA.



La comunicazione e la formazione interna sui temi ESG rappresentano un pilastro fondamentale per il successo di una strategia di sostenibilità aziendale.

La leadership, attraverso un coinvolgimento diretto e strutturato, ha il compito di diffondere una cultura della sostenibilità, garantendo che i valori di JAKALA siano compresi, condivisi e applicati in tutte le funzioni aziendali.

JAKALA ha intrapreso un percorso di sostenibilità che pone al centro non solo l'integrazione dei principi ESG nella strategia, ma anche la sensibilizzazione e il coinvolgimento attivo dei propri dipendenti. La leadership del Gruppo riconosce che la transizione verso un modello di business sostenibile richiede una cultura aziendale diffusa, in cui ogni collaboratore comprenda l'importanza di queste tematiche e contribuisca al loro sviluppo.

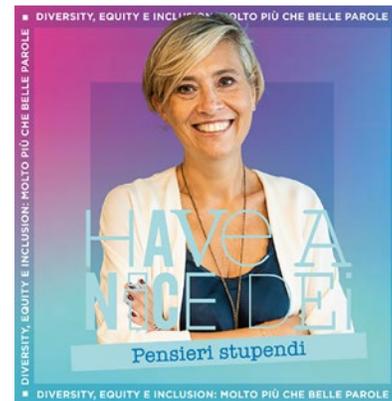
Per questo motivo, JAKALA ha avviato diverse iniziative mirate a rafforzare la consapevolezza interna sui temi ESG, attraverso momenti di confronto con il management, programmi di formazione strutturati e attività di storytelling aziendale. Questi strumenti consentono di tradurre la sostenibilità da un concetto strategico ad un valore vissuto quotidianamente dai dipendenti, favorendo un cambiamento concreto nelle pratiche aziendali e nel mindset organizzativo.

Un esempio tra le tante iniziative del 2024 è la partecipazione di **Gioia Ferrario, COO & Global CHRO**, al podcast, «**HAVE A NICE DEI**» dedicato al benessere e all'inclusione, lanciato da JAKALA in collaborazione con Luca Trapanese. Attraverso questo format, l'azienda ha dato voce a tematiche cruciali come il welfare aziendale e la diversità, sottolineando l'importanza di un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Questo tipo di iniziative rientra nella strategia di JAKALA di promuovere attivamente la cultura, non solo con azioni concrete ma anche attraverso strumenti di comunicazione che coinvolgano e ispirino i dipendenti del Gruppo e, più in generale, tutti gli stakeholder.

Altro esempio dell'impegno di JAKALA è la partecipazione di **Giacomo Lorusso, CEO di JAKALA Civitas S.p.A.**, all'iniziativa **CEOforLIFE**. Questa community riunisce leader aziendali impegnati nella promozione della sostenibilità e nel raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite. In particolare, Lorusso ha preso parte a una tavola rotonda organizzata da CEOforLIFE, focalizzata sulle sinergie tra settore pubblico e privato nella transizione digitale sostenibile. Questo contributo non solo rafforza il posizionamento di JAKALA Civitas come promotore di innovazione responsabile, ma funge anche da esempio per i dipendenti, incentivando una maggiore consapevolezza interna sugli obiettivi ESG.

Inoltre, JAKALA ha lanciato l'iniziativa **Digital Coffee**, una serie di incontri che riuniscono le voci più autorevoli del mercato per discutere e condividere insight sui temi chiave dell'innovazione. Il primo appuntamento, dedicato al futuro dell'Intelligenza Artificiale, si è tenuto presso la sede di Jakala S.p.A. S.B., a Milano presso Palazzo Mellerio, e ha visto la partecipazione di aziende leader nei propri settori, insieme a **Marco Di Dio Roccazzella, Managing Director e Global & Italy Head of Business Line Data & AI di JAKALA**.

Attraverso questa iniziativa, JAKALA rafforza il proprio ruolo di promotore dell'innovazione e mette a disposizione le proprie competenze e know-how per comprendere l'impatto delle nuove tecnologie.



## 3.4 La rilevanza del brand

La rilevanza è la caratteristica che consente ad un brand di sottrarsi quanto più possibile alla competizione acquisendo riconoscibilità e fiducia tra i propri clienti.

Nel contesto di JAKALA, la rilevanza del brand non si misura solo con la notorietà, ma con la sua capacità di creare valore per i clienti, differenziarsi nel mercato e creare fiducia.

Un brand rilevante è quello che diventa una scelta imprescindibile per il proprio pubblico di riferimento, grazie ad una proposta di valore chiara e allineata con le reali esigenze del settore.

La rilevanza del brand si riferisce quindi alla capacità dell'azienda di essere percepita come essenziale e distintiva, acquisendo un vantaggio competitivo, costruendo relazioni di lungo periodo, realizzando con gli stakeholder un clima di fiducia e riconoscimento di valore,



# Perché è importante per JAKALA?

Il Gruppo ha individuato i pilastri su cui rafforzare la propria strategia di brand, partendo dalle aspettative degli Stakeholder interni ed esterni ed avendo come obiettivo la credibilità e la rilevanza di JAKALA.

Nel proprio processo sono stati tenuti in considerazione elementi quale la costruzione della fedeltà all'azienda, la consapevolezza delle capacità, la qualità delle proprie attività, gli intangibili costituiti dai valori associati al marchio, così come gli asset attorno ai quali è costruita la propria offerta.

JAKALA riconosce l'importanza di avere un brand rilevante finalizzato, in primis, a rafforzare la relazione con i clienti. Nei mercati B2B il processo decisionale è complesso e basato su fiducia e competenza: un brand forte ne facilita il percorso.

Diretta conseguenza di questo è il miglioramento del proprio posizionamento competitivo mediante la differenziazione rispetto allo scenario dei competitors, tesa ad evitare la competizione basata esclusivamente sulla leva economica.

Aumentare il valore percepito del brand consente, da ultimo, di accedere a partnership strategiche sostenendo la crescita aziendale mediante nuove opportunità di business e clienti fedeli.



# Posizionamento

La trasparenza dei messaggi e la chiarezza della comunicazione come principi ispiratori

Il Gruppo ha elaborato nel corso dell'anno la propria strategia di posizionamento, individuando dei principi cardine attorno ai quali ispirare la comunicazione e la valorizzazione del brand JAKALA.

Partendo dalla definizione della propria mission, passando per l'identificazione del valore aggiunto che si è in grado di dare ai clienti, si è arrivati al **Together to get there**, inteso come capacità di unire strategia, tecnologia, creatività e operazioni per offrire esperienze personalizzate e soluzioni trasformative con dati e intelligenza artificiale al centro.



# Differenziazione

JAKALA ha chiaramente individuato i propri fattori distintivi



## Leadership nei Dati e nell'AI

- Una community interna di **+500 data scientist**
- **Un Centro di Eccellenza per l'AI** per testare internamente casi d'uso (es. screening avanzato dei CV per ottimizzare il recruiting), condividere know-how con i clienti e accelerare le loro roadmap di Intelligenza Artificiale
- Selezionato come Partner all'interno di **Microsoft AI LAB**
- Contributo attivo alla **ricerca accademica**



## Toolbox proprietaria basata sull'AI

- +20 strumenti tra cui **J-Hexagon** e **Campaign Maximizer**
- Fino al **+30% di ROAS sulle campagne media** ottimizzate tramite la Toolbox
- **+100 casi di marketing activation** abilitati dalla Toolbox
- Riconoscimento globale come azienda chiave nei servizi di **Loyalty Management** grazie all'**Engagement Cloud**, uno strumento proprietario



## Leadership tecnologica

- Il 60% delle persone di JAKALA è composto da **esperti di tecnologia**
- **Partnership globali con i principali player tech** (Microsoft, Salesforce, Acquia, Adobe, Google, ecc.)
- Piattaforma proprietaria multi-sandbox (**J-lab**)



## Autorità globale in materia di Location intelligence

- **100+ progetti** portati avanti ogni anno, a livello globale e cross-industry
- **Geo-data factory interna** per sviluppare una libreria di data asset e KPI che alimentano i nostri progetti di location intelligence
- **20+ anni di partnership globale con ESRI**



## Eccellenza creativa

- **SBAM: la nostra nuova agenzia creativa** (60+ Professionisti) con una direzione creativa pluripremiata
- **Maize: la nostra azienda di design strategico** (120+ Professionisti) che crea brand experience memorabili



## Partnership di lungo corso con i clienti

- **90%+ di fidelizzazione dei clienti**, anno dopo anno
- **L'80% dei clienti si rivolge a JAKALA per due dei tre verticali di offerta** (Strategia/Tecnologia/Attivazione) e **il 60% in tutti e tre gli ambiti**

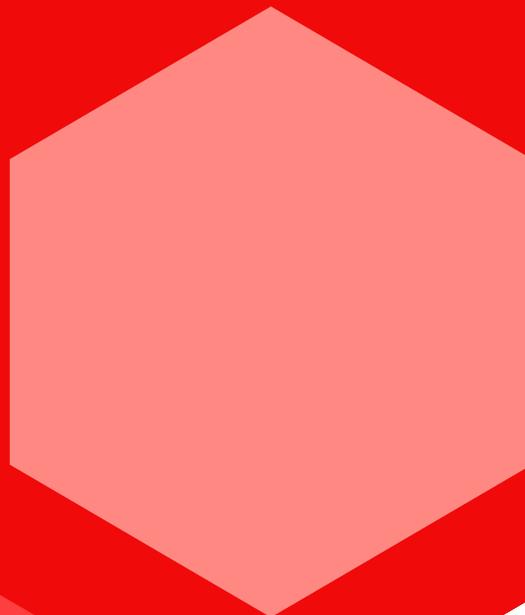
# Leadership

Ispirare gli stakeholder,  
ispirandone i percorsi

JAKALA punta ad essere riconosciuta come uno dei punti di riferimento del settore attraverso contenuti di valore e strategie di comunicazione mirate.

Il Gruppo persegue questo obiettivo attraverso:

- **Produzione di contenuti autorevoli:** dimostrano competenza e innovazione.
- **Partecipazione ad eventi:** condivisione di esperienze per diventare uno dei leader di mercato.
- **Utilizzo di piattaforme digitali:** sfruttare tutti gli strumenti per diffondere insight rilevanti e coinvolgere gli Stakeholder.
- **Collaborazioni con esperti e istituzioni:** costruire partnership strategiche con università, enti di ricerca e altri leader di settore per accrescere la credibilità.

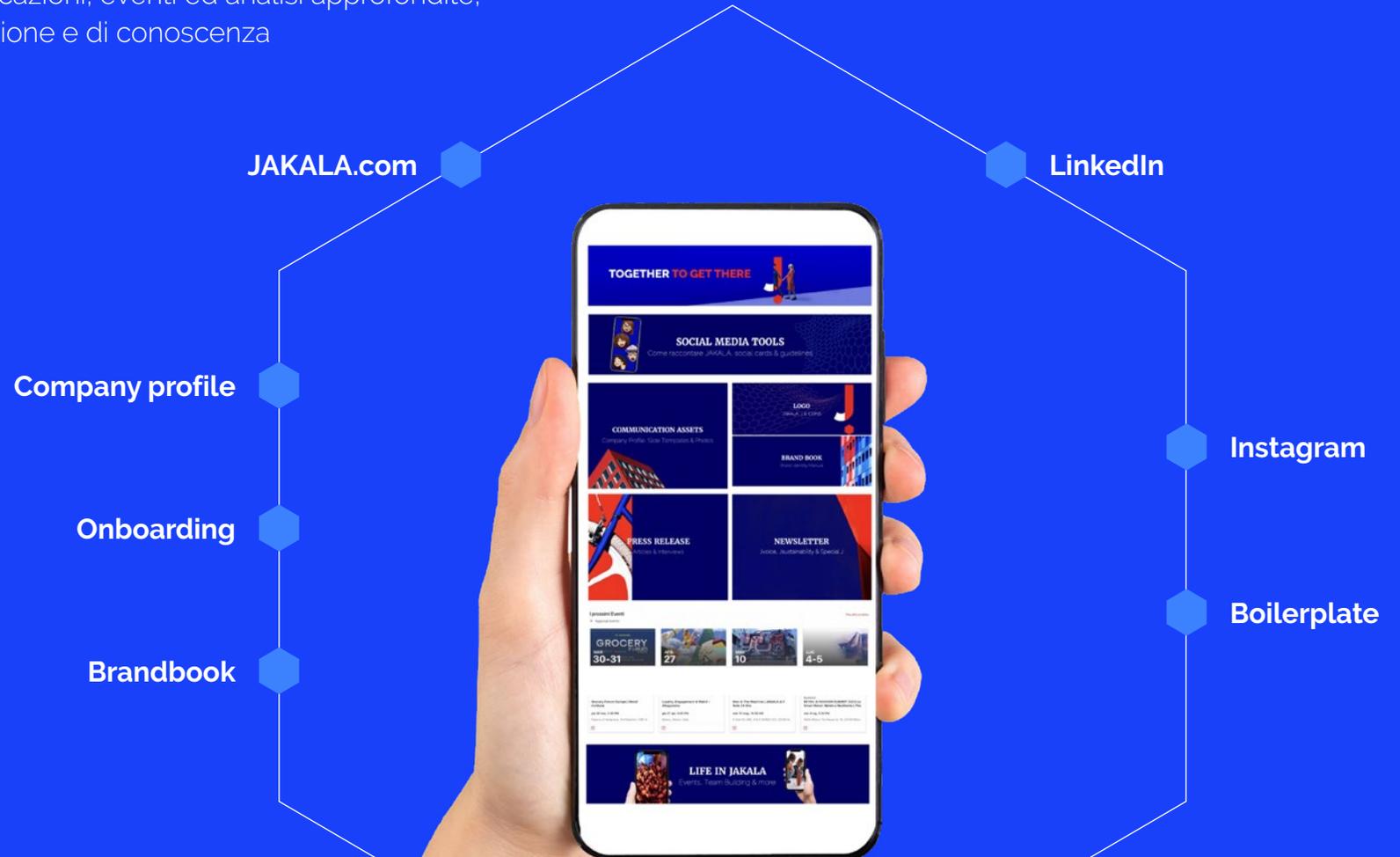


# Comunicazione

JAKALA si distingue attraverso pubblicazioni, eventi ed analisi approfondite, che creano un ecosistema di condivisione e di conoscenza

Per comunicare in maniera corretta e chiara il proprio brand al pubblico di riferimento nell'attuale contesto è necessario essere in grado di operare attraverso i canali tradizionali così come quelli più innovativi.

Il consolidamento del brand non può prescindere dalla trasmissione di messaggi adeguati agli strumenti, mantenendo nel contempo coerenza ai propri principi e valori.



# Reputazione

JAKALA ha adottato un approccio strategico e multidimensionale nel consolidare la propria reputazione

JAKALA ha da sempre posto al centro dell'attenzione la sua reputazione, consapevole di quanto il successo sia vincolato alla percezione che i portatori d'interesse hanno della sua immagine globale.

Il percorso di costruzione della propria reputazione passa attraverso una serie di tasselli strategici che ne riguardano diversi fattori:

**Mercato:** una performance di successo che passi attraverso la qualità dei prodotti/servizi e la capacità di innovare.

**Management:** credibilità, affidabilità e competenza condizionano fortemente la reputazione aziendale.

**Ambiente di lavoro:** una cultura inclusiva, che offra opportunità di crescita nel rispetto degli equilibri di vita.

**Etica e trasparenza:** la governance deve garantire processi, regole e sistemi in linea con i valori aziendali.

**Impegno e rispetto:** l'attenzione verso tematiche ambientali e l'impegno sociale verso gli Stakeholder interni ed esterni sono irrinunciabili.



# Coerenza

I valori di JAKALA ne guidano azioni e comunicazione, rafforzando la coerenza del brand

Il Gruppo vuole fornire di sé una immagine coerente con l'identità aziendale, rispecchiando i valori che ne contraddistinguono le strategie.

Comunicare i valori di JAKALA e farne conoscere i messaggi crea una immagine distinguibile rispetto alla concorrenza, rafforzandone la percezione presso gli Stakeholder.



# Responsabilita'

Creare connessioni emotive con gli stakeholder, sostenere le loro motivazioni, favorire comportamenti responsabili

Essere una società benefit significa integrare gli obiettivi di profitto con i principi di sostenibilità per creare una cultura di consapevolezza e di rispetto per le persone e per l'ambiente.

Creare un mondo migliore rappresenta il nostro obiettivo: JAKALA punta a creare valore, per tutti gli stakeholder, in maniera sostenibile, con particolare attenzione all'etica, all'ambiente e alla qualità.

Il Gruppo costantemente nel corso dell'anno crea canali di comunicazione con gli Stakeholder, cercandone l'ingaggio attraverso il proprio impegno ed esempio.



## 3.5 Impegno globale e coinvolgimento delle comunità

Nel 2024, JAKALA ha consolidato il proprio impegno verso la sostenibilità e il supporto alle comunità, attivando progettualità a impatto sociale in Italia e all'estero. Le iniziative hanno abbracciato temi centrali come la **rigenerazione urbana e la cura dei territori, il benessere delle persone e il valore del tempo e la promozione di una leadership equa e responsabile**. Un impegno coerente con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), in particolare quelli legati all'istruzione di qualità, alla parità di genere, alla riduzione delle disuguaglianze e allo sviluppo di comunità sostenibili.

### Iniziative ad impatto locale

**Adotta il tuo Chroco:** Ogni peluche cHRoco non è solo una mascotte, ma un simbolo di solidarietà. Chi lo adotta ha la possibilità di fare una donazione volontaria, scegliendo di supportare una delle associazioni benefiche selezionate da JAKALA, suddivise in base agli (SDGs). Un'iniziativa per trasformare un semplice oggetto in un'azione di impatto sociale e ambientale.

**Your Time Back:** JAKALA rivoluziona l'esperienza di selezione con un gesto di attenzione e rispetto per il tempo dei candidati, restituendo un tempo equivalente a quello dedicato alla selezione con un voucher per accedere a un percorso di supporto psicologico con Unobravo, indipendentemente dall'esito del processo.

**Target Gender Equality Accelerator:** JAKALA come sponsor della terza edizione italiana del programma di formazione promosso da United Nation Global Compact per accelerare la parità di genere nelle aziende.

**Partecipazione ad eventi solidali:** JAKALA ha supportato cause benefiche attraverso donazioni e sponsorizzazioni, tra cui i progetti Solidando e RunChallenge, Just The Woman I Am, Fondazione ANT per la prevenzione oncologica, Fondazione Rava, Accessibility Days e Associazione CEST.

### Iniziative ad impatto internazionale

**USA – Study Abroad Film Festival:** Supporto a talento ed educazione globale con la Gold Sponsorship del 10° Annual Study Abroad Film Festival, in collaborazione con IES Abroad. La donazione contribuisce a finanziare borse di studio, offrendo a più studenti l'opportunità di accedere a esperienze formative internazionali.

**Spagna – Supporto alle comunità colpite dalla DANA:** JAKALA ha sostenuto i comuni di Alfajar, Catarroja e Paiporta con una donazione mirata per affrontare l'emergenza. Inoltre, tra novembre e dicembre, ai dipendenti della sede spagnola è stata offerta l'opportunità di dedicare due giorni di volontariato retribuito per la ricostruzione e al supporto delle comunità colpite.

**Francia – Odyssea Race a Parigi:** 27 persone della sede francese hanno preso parte a Odyssea Race, la corsa solidale organizzata al Château de Vincennes per raccogliere fondi a sostegno della ricerca sul cancro al seno. Un'iniziativa che unisce sport e benessere.

**Francia – Alliance Française:** Oltre 1000 giochi da tavolo a tema ambiente e biodiversità sono stati donati ad Alliance

Française Italia, un'associazione con un forte radicamento nella comunità per le promozione della cultura francofona. Questa collaborazione mira a sensibilizzare le nuove generazioni su tematiche di sostenibilità, amplificando l'impatto educativo.

**Lettonia - Rimi-Riga Marathon:** Anche nel 2024, i maratone della sede lettone prendono parte alla Rimi Riga Marathon, che ogni anno raccoglie fondi per organizzazioni al fianco di bambini e bambine con disabilità funzionali e motorie.

**Danimarca – Supporto alle vittime di abusi infantili:** JAKALA ha collaborato con Kvisten, ONG danese che offre supporto a chi ha vissuto abusi nell'infanzia, per migliorare la comunicazione delle loro attività di sostegno e rendere più accessibili e riconoscibili i loro incontri anonimi.

**Danimarca - Empowering Women in Technology:** in collaborazione con la comunità Drupal, JAKALA ha promosso l'uguaglianza di genere nel settore tecnologico attraverso il supporto al Women in Drupal Award. Il premio celebra il talento femminile nel tech, riconoscendo il contributo di donne che, con determinazione e competenza, stanno trasformando l'industria tecnologica.

## SUPPORTO

a città e comunità colpite da emergenze ambientali, attraverso donazioni e crowdfunding.

# 7

Community days  
Sedi di Milano, Nichelino  
e Parigi

# 90+

Runners coinvolti  
in «Run for Charity»

# 12.640

Development suggestions  
inviata ai candidati nel  
progetto Your time back

# 50+

Aziende coinvolte e formate  
sui temi della parità di  
genere, grazie alla sponsor-  
ship Target Gender Equality

# +190

Ore di volontariato  
nel progetto  
Custodi del Bello

# 4,000+

Oggetti donati  
nel 2024

## DE&I

Espansione delle politiche di  
inclusione e gender equality,  
con programmi dedicati al  
coinvolgimento femminile nel  
sette settore tecnologico.

# 20+

Associazioni del  
territorio coinvolte

# 500km+

di solidarietà  
percorsi

## Bellezza che rigenera

Nel 2024, JAKALA ha sostenuto **Custodi del Bello** con oltre 190 ore di volontariato di competenza, un progetto che coniuga inclusione sociale e rigenerazione urbana. L'iniziativa coinvolge persone in situazioni di fragilità in attività di cura e valorizzazione dello spazio pubblico, promuovendo la bellezza come leva di coesione sociale e dignità personale.

Allo stesso tempo, attraverso la partnership Gold con il **FAI – Fondo per l'Ambiente Italiano**, JAKALA ha contribuito alla tutela e promozione del patrimonio storico, artistico e naturale del nostro Paese. Un gesto concreto per sostenere la bellezza culturale come bene comune e trasmetterla alle generazioni future.

Queste iniziative rappresentano due volti complementari della bellezza: quella che si prende cura delle persone e quella che custodisce i luoghi, entrambi motori di rigenerazione sociale e culturale.

## Il tempo come valore umano

Nel 2024, JAKALA ha lanciato **Your Time Back**, un programma innovativo che esprime un approccio più evoluto e centrato sulla persona nella gestione dei processi di selezione. L'iniziativa prevede che ogni candidato che partecipa a un colloquio riceva un voucher per accedere a un percorso di supporto psicologico con **Unobravo**, centro medico di psicologi online, per un tempo equivalente a quello dedicato alla selezione. L'obiettivo è riconoscere e valorizzare l'impegno e l'energia investiti dai candidati nel processo di recruiting, offrendo loro un'opportunità di crescita personale e maggiore consapevolezza, indipendentemente dall'esito. Your Time Back si inserisce in una visione più ampia dell'esperienza del candidato, che comprende anche l'invio di feedback personalizzati e l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale per ottimizzare l'orientamento di ogni candidatura. Nel 2024, sono stati erogati voucher per oltre 450 sedute di psicoterapia e inviati 12.640 feedback personalizzati.

Nel corso dell'anno, il tempo è stato riconosciuto anche come leva di impegno civico: tra novembre e dicembre, i dipendenti della sede spagnola hanno avuto a disposizione due giorni retribuiti per partecipare ad **attività di volontariato a Valencia, a sostegno delle comunità colpite** dalla catastrofe ambientale Dana. Un'iniziativa che non solo rafforza il legame tra benessere individuale e impatto collettivo, ma sottolinea anche l'importanza della responsabilità sociale d'impresa, trasformando il tempo lavorativo in un'occasione concreta di solidarietà e sostegno alla comunità.



## Leadership che fa la differenza

JAKALA promuove un modello di leadership fondato su etica, inclusività e visione di lungo periodo. Un approccio che si traduce in un impegno concreto verso una governance responsabile, attenta alle persone, alle comunità e al pianeta. Nel corso del 2024, l'azienda ha aderito a due iniziative strategiche che rafforzano questo posizionamento. La prima è **Target Gender Equality**, un programma promosso dalle Nazioni Unite nell'ambito del Global Compact, pensato per accelerare la parità di genere nelle aziende. Attraverso formazione mirata, strumenti di misurazione e condivisione di best practice, il programma supporta le imprese nell'incrementare la rappresentanza femminile nei ruoli di leadership e nei consigli di amministrazione. La seconda è **CEO for Life**, network internazionale di top manager impegnati nel promuovere lo sviluppo sostenibile in coerenza con gli Obiettivi dell'Agenda 2030. Il programma offre opportunità di dialogo tra leader del settore privato, istituzioni e organizzazioni non profit, facilitando la collaborazione su progetti di impatto sociale e ambientale. Attraverso questi progetti, JAKALA rafforza il proprio impegno nel costruire una leadership consapevole, generativa e orientata al bene comune, capace di ispirare e attivare cambiamento reale.

## Al fianco delle realtà che generano impatto

Nel 2024, JAKALA ha rafforzato il proprio impegno a sostegno del Terzo Settore, collaborando con organizzazioni, fondazioni ed enti no-profit che operano in ambiti chiave per il benessere collettivo: inclusione, salute, educazione, cultura e diritti civili. Tra le iniziative più rilevanti c'è l'attività di prevenzione e sensibilizzazione sul melanoma con **Fondazione ANT**, contribuendo alla diffusione di una cultura della salute e della diagnosi precoce. Un'attenzione particolare è stata dedicata alle nuove generazioni grazie alla collaborazione con **Associazione Zenzero**, alla quale sono stati destinati materiali educativi per studenti in Africa, supporti per case accoglienza e contributi a progetti formativi.

L'impegno si è esteso anche al mondo dello sport e della cultura, con la partecipazione a eventi e iniziative ad alto impatto sociale come la **Milano Relay Marathon con IBVA e PlayMore**, la **SuperLeague 2024**, il progetto **WeSport**, gli **Accessibility Days**, la corsa **Just the Woman I Am**.

Da questo fitto ecosistema di collaborazioni sono nate opportunità di incontro e sensibilizzazione, con un impatto positivo sia all'interno che all'esterno di JAKALA. Pur differenziandosi per portata e ambito d'intervento, tutte queste iniziative condividono un obiettivo comune: creare un cambiamento tangibile e duraturo nella vita delle persone, attivando risorse, costruendo reti di supporto e generando valore condiviso.



## 3.6 Gestione etica

La gestione etica del business rappresenta un elemento chiave per garantire la sostenibilità e la reputazione a lungo termine dell'organizzazione. JAKALA ha impostato la propria etica su un insieme di fondamenti che ne guidano il comportamento, tra cui **integrità**, **trasparenza** e **responsabilità**, adottando una serie di strumenti di governance idonei (Codice Etico, policy di compliance, piattaforma whistleblowing, eccetera).

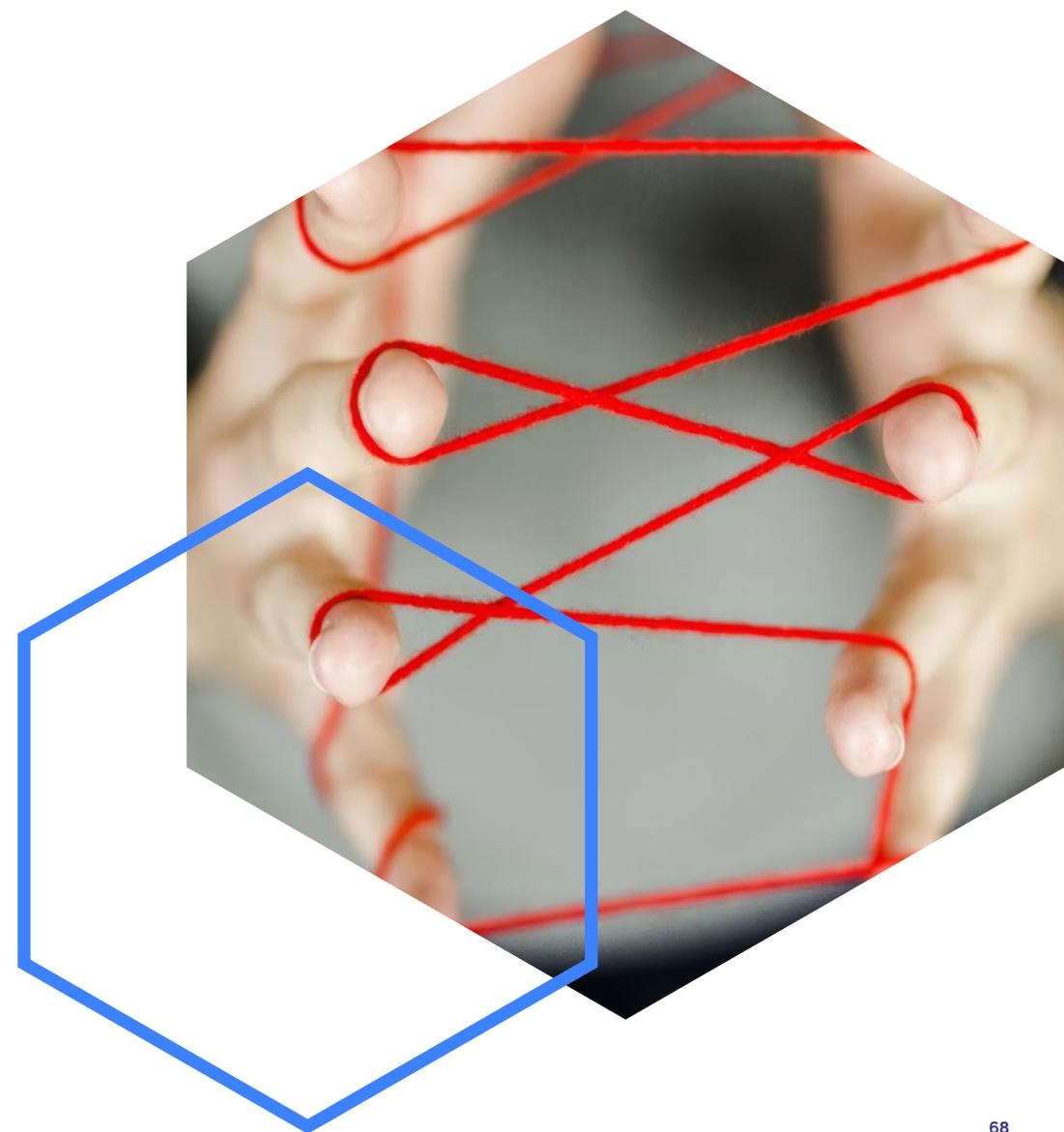
L'efficacia di un tale sistema dipende dalla sua implementazione concreta, che JAKALA attua costantemente mediante **formazione e sensibilizzazione** delle persone, **monitoraggio e audit** dei comportamenti, **coinvolgimento** della leadership.

I benefici che JAKALA intende conseguire mediante una gestione etica del business sono sia tangibili che intangibili. Tra i primi,

sicuramente un vantaggio competitivo che possa attrarre, ad esempio, talenti qualificati ed agevolare i rapporti con i partner (clienti, fornitori e investitori). Tra gli intangibili, invece, il rafforzamento della propria immagine e la mitigazione dei rischi di controversie, sanzioni e danni reputazionali.

I casi di successo di implementazione di una gestione etica insegnano che sono fattori imprescindibili la **coerenza** tra valori dichiarati e pratiche effettive, così come il **coinvolgimento attivo** di tutti i livelli aziendali.

La scelta di JAKALA in merito all'etica è quella di un investimento strategico, tra i pilastri della generazione di valore a lungo termine, che richiede un impegno costante, anche attraverso la promozione di una cultura aziendale diffusa e consistente.



# La governance dell'etica

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

In Spagna, fin dal 2022 è stato avviato un progetto finalizzato a definire un sistema efficace per prevenire e rilevare rischi di natura penale, garantire la conformità normativa e rafforzare la cultura dell'etica e dell'integrità all'interno dell'organizzazione.

Il sistema prevede, tra l'altro, un Codice Etico interno, il Codice Etico dei Fornitori, la Politica anticorruzione, la Politica Disciplinare per le non conformità.

È stato inoltre istituito un canale di comunicazione per le segnalazioni di whistleblowing.

Il monitoraggio e l'aggiornamento del modello di prevenzione dei reati è garantito da un Comitato di Conformità, che si riunisce trimestralmente.

Il programma, che interessava inizialmente la Bmind s.l., è stato via via adottato anche da altre entità e nel 2024, a seguito delle fusioni societarie che hanno interessato il Paese, è iniziato lo sviluppo di un nuovo modello integrato di prevenzione.

La formazione, iniziata nel 2023, proseguirà nel 2025 interessando anche le risorse delle società fuse in Jakala Spain & Latam, al fine di allinearne le conoscenze.

Alle altre società del Gruppo è stato messo a disposizione un Codice Etico, con l'obiettivo di promuovere ed incoraggiare comportamenti etici e responsabili.

Oltre a ciò va aggiunto che le società entrate nel Gruppo in occasione della acquisizione della FFW Group Aps erano di già, da par loro, dotate di un Codice Etico di Gruppo, che per il momento è stato mantenuto nel testo vigente.

Per rafforzare il proprio approccio al business etico, Il Gruppo ha da sempre scelto di adottare le norme ISO come best practice di riferimento, ottenendo nel corso degli anni un numero importante di certificazioni (vedi pag. 72, «La mappa delle certificazioni e attestati di JAKALA»).

# Anticorruzione, un tema su scala mondiale

Un tema cruciale della gestione etica è l'adozione di misure anticorruzione per prevenire pratiche illecite.

Negli anni scorsi JAKALA S.p.A. S.B., Jakala Civitas S.p.A. e Maize S.r.l. hanno implementato un Sistema di Gestione Anticorruzione basato sulla ISO 37001:2016 ottenendone la certificazione.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha pianificato, nel quadro di un più generale progetto di armonizzazione del proprio approccio etico, l'ottenimento della predetta certificazione anche per la Jakala Spain and Latam s.l.

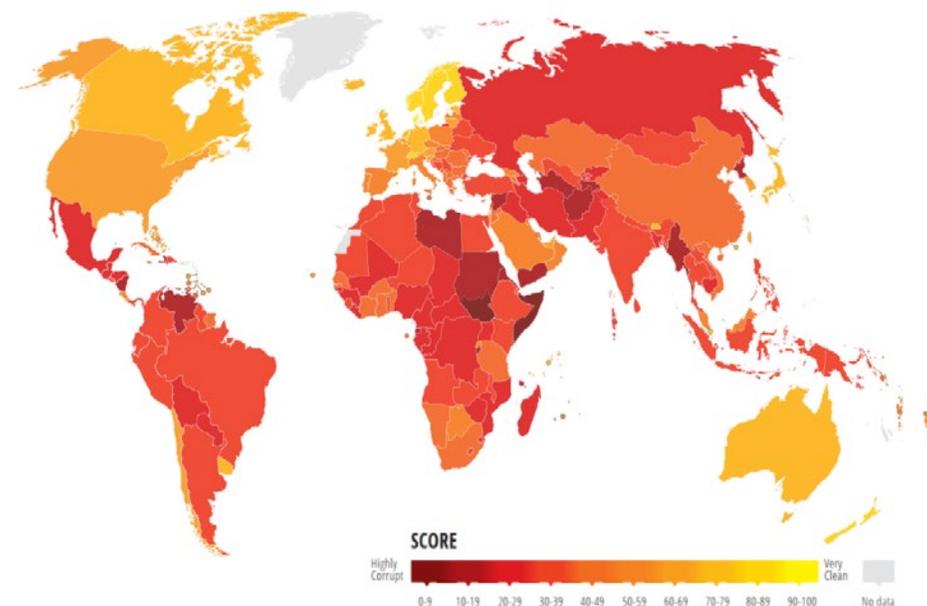
Il Sistema di Gestione attualmente vigente prevede:

- **Programmi di prevenzione della Corruzione:** implementazione di politiche chiare che vietano qualsiasi forma di corruzione e indicano la procedura da seguire in caso di sospetti illeciti.
- **Due Diligence su Terze Parti:** verifiche approfondite sui partner commerciali per prevenire il rischio di coinvolgimento in pratiche corruttive.

- **Formazione Specifica Anticorruzione:** corsi dedicati per sensibilizzare dipendenti e collaboratori sui rischi e sulle modalità di contrasto alla corruzione.
- **Segnalazione e Protezione dei Whistleblower:** impiego di una piattaforma in linea con la normativa europea.
- **Monitoraggio e audit periodici:** valutazione periodica dei processi aziendali per individuare e mitigare i rischi di corruzione.

## Indice Percezione Corruzione 2024

Il livello di corruzione percepito in 180 Paesi e territori del mondo.



#cpi2024  
www.transparency.it



Nell'implementazione del proprio approccio alla tematica dell'anticorruzione, sia nell'ottica del Sistema di Gestione ex ISO 37001:2016, sia per quanto riguarda quanto disciplinato dal D.Lgs. 231/2001, JAKALA si è basata sulla valutazione del rischio relativo alla corruzione, mediante una analisi che ha riguardato processi, figure professionali e Paesi di operatività.

I fattori di rischio legati alla corruzione sono sia inclusi – come valutazione complessiva – nell'ERM della Società che, specificatamente, nel risk assessment condotto in osservanza alle predette norme.

Nell'ambito della propria attività JAKALA ha inoltre provveduto ad identificare e disciplinare (mediante un apposita procedura) i conflitti di interessi tra Società, collaboratori, fornitori e clienti. Tra le varie prassi adottate, ai fornitori viene sottoposto un apposito questionario mediante il quale, in autocertificazione, devono dichiarare l'esistenza o meno di conflitti di interessi con l'organizzazione.

Processo analogo di autocertificazione viene condotto anche nei confronti dei componenti gli organi sociali, delle figure apicali e di coloro che – in seguito ad una valutazione del rischio basata su fattori quali il ruolo, la sede, l'attività – sono ritenuti potenzialmente più a rischio di corruzione.

In relazione ad alcune attività aziendali comunemente considerate come potenziali «veicoli» di corruzione, si pensi a donazioni e sponsorizzazioni, esiste uno specifico protocollo ex D.Lgs. 231/2001 che ne disciplina responsabilità e modalità di controllo.

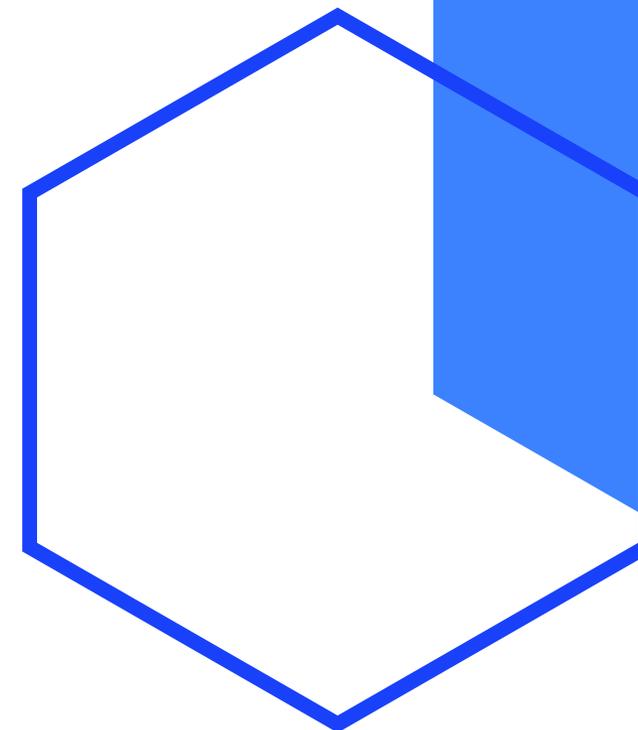
Una società controllata è stata chiamata in causa in una vicenda di corruzione per degli atti commessi da un proprio amministratore numerosi anni fa. Secondo la legislazione del Paese nel quale il fatto è avvenuto, solo l'organizzazione sarebbe responsabile dell'eventuale reato e non la persona fisica che è accusata di averlo commesso. Il Gruppo con propri legali sta gestendo la vertenza; al momento della redazione del presente bilancio non risultano erogate sanzioni né altri provvedimenti a carico dalla controllata.

Restano ancora in corso le tre azioni legali già comunicate in passato per presunti comportamenti anticoncorrenziali.

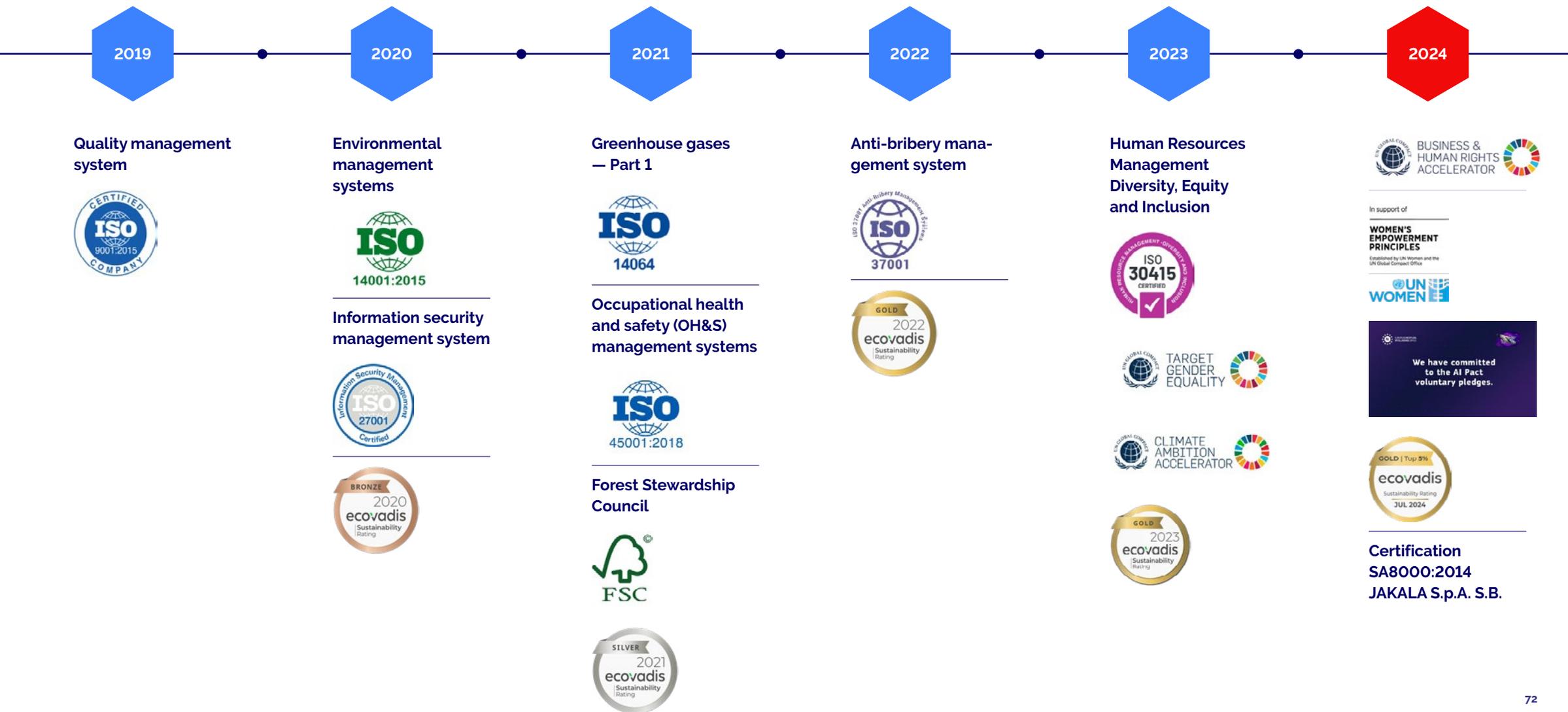
Il Gruppo non risulta essere stato interessato da casi significativi di non conformità alle leggi ed ai regolamenti, neppure in materia sociale ed economica a fronte dei quali siano state comminate multe e/o sanzioni anche non monetarie, azioni legali relative ad anti-trust o pratiche monopolistiche.

A livello di Gruppo sono state ricevute tre segnalazioni su canali di whistleblowing; una prima segnalazione è stata gestita e chiusa ad inizio 2025, mentre le altre due non hanno dato corso ad attività di indagine perché non riguardanti aspetti disciplinati dalla normativa.

Ancorché non connesso a casi di corruzione, bensì a molteplici violazioni del Codice Etico, la JAKALA S.p.A. S.B. ha licenziato, nel corso del 2024, un dirigente, aprendo con lo stesso una vertenza relativa al richiesta di risarcimento dei danni subiti a seguito del suo comportamento.



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



## Principles

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

AREA	JAKALA	UNGC	Link	WEP's	SDGs	WE SUPPORT
<b>Diritti umani</b>	<b>Politiche</b> Politica di Sicurezza delle Informazioni Politiche sull'uso dell'intelligenza artificiale Politica di Protezione dei Diritti Umani Politica sul Modern Slavery Act Modello di Gestione della Privacy Linee guida per l'utilizzo del linguaggio ampio	<b>Azioni</b> Partecipazione Business and Human Rights Accelerator Azioni di formazione e sensibilizzazione continua su aspetti privacy e cyber security Applicazione sistema SA8000 per JAKALA Civitas S.p.A. e JAKALA S.p.A. S.B. Social Assessment per il programma di qualifica fornitori ed introduzione di una light Survey	2.6 2	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Principio 1:</b> Leadership a livello di vertice per l'uguaglianza di genere</li> <li><b>Principio 2:</b> Trattare tutte le donne e gli uomini in modo equo al lavoro – rispetto e sostegno dei diritti umani e della non-discriminazione</li> </ul>	1.5, 8, 10, 16	  
<b>Lavoro</b>	Politica di Inserimento dei Talenti Processo di Valutazione delle Performance Processo di Revisione Retributiva Politiche di Formazione Aziendale	PULSE- Gestione partecipativa e ascolto attivo Learning Attivazione di una piattaforma proprietaria per tematiche legate all'Innovazione, Tecnologia e Cultura Lead the Way - Percorsi di managerialità Piattaforma specifica per la crescita delle competenze linguistiche Talent Stars sviluppo e divulgazione di un nuovo modello di competenze Percorso di carriera personalizzato Istituzione Comitato guida Parità di genere e gestione delle diversità Partecipazione al TGE Certificazione SA8000 del Sistema per Jakala Civitas S.p.A. e JAKALA S.p.A. S.B.	3 3 1, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Principio 3:</b> Le aziende devono sostenere la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva.</li> <li><b>Principio 4:</b> L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligato.</li> <li><b>Principio 5:</b> L'abolizione effettiva del lavoro minorile.</li> <li><b>Principio 6:</b> L'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione.</li> </ul>	5, 8, 10, 16	
<b>Ambiente</b>	Politica Qualità, Ambiente, Sicurezza e SA8000 Politica per una Guida Sicura ed Ecosostenibile Misure di Emissioni GHG secondo la norma 14064 Approccio di Valutazione del Ciclo di Vita (LCA) Progetti di Compensazione Carbonica e Mitigazione dei Cambiamenti Climatici Piano di decarbonizzazione Strategia di Marketing Sostenibile	Introduzione di una Full Electric car List Predilizione di contratti di fornitura carbon neutral Attivazione di contratti di energia completamente rinnovabili Collaborazione con i proprietari degli immobili dei siti operativi per interventi di efficientamento energetico Progetti di preservazione e conservazione ambientale Azioni di sensibilizzazione sugli aspetti legati all'utilizzo degli strumenti informativi Adozione di una piattaforma per il monitoraggio delle emissioni ambientali della supply chain	5 5 7	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Principio 7:</b> Le aziende dovrebbero supportare un approccio preventivo ai problemi ambientali.</li> <li><b>Principio 8:</b> Intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale.</li> <li><b>Principio 9:</b> Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ambientalmente sostenibili.</li> <li><b>Principio 10:</b> Le aziende devono lavorare contro la corruzione in tutte le sue forme, comprese estorsione e tangenti.</li> </ul>	7, 12, 13	
<b>Anticorruzione</b>	Politica Anticorruzione Modello Organizzativo 231 Politica di Segnalazione Interna (whistleblowing) Codice di Condotta dei Fornitori Tax Compliance Model	Formazione e comunicazione sul canale whistleblowing di gruppo Estensione del Sistema anticorruzione Formazione specifica			16, 17	

# 04

## Le persone al centro: guidare il cambiamento

- 4.1 La comunità globale di Jakaler
- 4.2 Attrarre talenti
- 4.3 Uguaglianza e inclusività
- 4.4 Salute e sicurezza

Contributo  
SDGs



# 4.1 La comunità globale di Jakaler

Il capitale umano è il motore della crescita e del successo di JAKALA.

Da sempre, il Gruppo considera le proprie persone come il principale asset strategico, un patrimonio di competenze, esperienze e talento che permette di affrontare le sfide del mercato con visione e innovazione.

Investire nelle persone significa creare un ambiente lavorativo stimolante e inclusivo, dove ogni individuo può esprimere il proprio potenziale e contribuire alla crescita dell'azienda.

Per questo, JAKALA promuove costantemente lo sviluppo professionale, la formazione continua e il benessere organizzativo, assicurando alle proprie collaboratrici e ai propri collaboratori le migliori condizioni per eccellere.

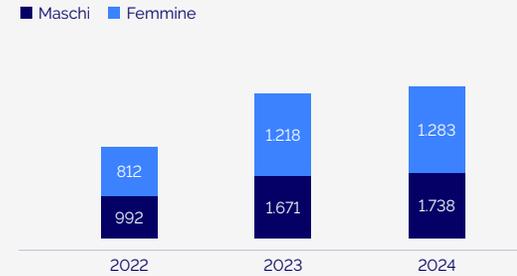
Negli ultimi anni, JAKALA ha consolidato la propria espansione internazionale, rafforzando la sua presenza in Europa e ampliando il proprio network globale.

Dopo l'incremento straordinario registrato nel 2023, grazie all'acquisizione del Gruppo FFW, la popolazione aziendale si è stabilizzata, attestandosi al 31 dicembre 2024 a **oltre 3.000 persone**, con una crescita complessiva dell'organico pari al 4,37%.

Il Gruppo ha registrato un aumento del 3,31% principalmente attraverso due acquisizioni strategiche in Europa – ClaraVista e GotU – che hanno consentito l'integrazione di realtà altamente specializzate e l'accelerazione dei processi di innovazione.

La crescita organica, pur mantenendosi positiva, ha rallentato rispetto all'anno precedente, attestandosi all'1,06%, con un saldo netto di 32 nuove risorse.

**Numero di dipendenti per genere**



**Movimenti anno 2024**



Oggi il Gruppo opera con team localizzati in **21 Paesi**, valorizzando le competenze locali e integrandole in una visione strategica globale.

La diversificazione geografica non è solo un'opportunità di espansione, ma anche un elemento chiave per lo sviluppo di una cultura aziendale inclusiva e multiculturale.

JAKALA punta a costruire un ecosistema internazionale di talenti, capace di rispondere con agilità alle esigenze del mercato e di offrire soluzioni personalizzate ai clienti in ogni parte del mondo.

Il coordinamento tra le diverse sedi e l'adozione di best practice condivise consentono di mantenere un alto standard qualitativo e di favorire una crescita sostenibile.

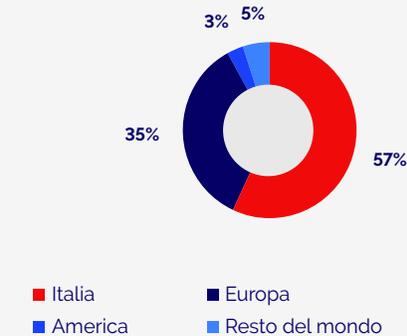
La distribuzione territoriale della popolazione del Gruppo vede ovviamente **l'Italia** come principale location lavorativa con un peso del **57%**, mentre l'**Europa** rappresenta il **35%**.

**Spagna, Germania e Francia** (complessivamente oltre **800 persone**) sono i Paesi dove negli ultimi anni si è concentrata la crescita del Gruppo in termini di risorse umane.

Fuori dal territorio europeo sono invece **USA e UK** ad avere il peso maggiore (**155 persone**).

Il dato territoriale è coerente rispetto a quanto visto in apertura di Bilancio in relazione al valore distribuito alle collaboratrici e ai collaboratori, con una incidenza dell'Italia del 57%, Europa 35% , America 5% e RoW 3%.

**Suddivisione dipendenti per area geografica anno 2024**



## JAKALA's New Global Positioning: A Collective Success

JAKALA is a data, AI, and experiences company that creates meaningful and lasting impact. Globally.



**Paolo Pedersoli,**  
Head of Global Development

## 4.2 Attrarre talenti

### Talent acquisition ed employer branding

La capacità di attrarre e trattenere i talenti non è solo una risposta alle dinamiche di mercato o ai costi legati al turnover. È un indicatore di salute organizzativa, di fiducia reciproca e di coerenza tra valori dichiarati e vissuto aziendale e rappresenta una assunzione di responsabilità sociale concreta: valorizzare il capitale umano, costruire relazioni di lungo periodo e generare un impatto positivo sulle comunità professionali e sui territori in cui il Gruppo opera.

In questo senso, ridurre l'attrition significa contribuire a un modello di impresa più etico, resiliente e sostenibile, e capace di generare valore nel tempo non solo per gli azionisti, ma per tutte le persone che ogni giorno rendono possibile il raggiungimento dei risultati.

Da un punto di vista organizzativo, trattenere i talenti non è solo una questione di risorse umane, ma un fattore chiave per continuità operativa, produttività e qualità, innovazione e competitività.

In JAKALA, attrarre talenti non significa semplicemente coprire posizioni aperte: significa costruire relazioni autentiche, creare

un'esperienza di valore per ogni candidata e candidato, e far evolvere continuamente l'approccio al mondo del recruiting per rispondere a un mercato del lavoro sempre più dinamico, digitale e internazionale.

Il processo di selezione in JAKALA è pensato per riflettere i valori che il Gruppo promuove ogni giorno: apertura, rispetto, imparzialità e innovazione.

Ogni candidatura è trattata con attenzione e responsabilità, perché rappresenta un'opportunità di dialogo con chi si riconosce nei valori di JAKALA.

La selezione non si limita a valutare competenze tecniche, ma considera in modo integrato il potenziale di crescita, la motivazione e l'affinità culturale. L'utilizzo di strumenti digitali evoluti consente di rendere il processo più fluido, trasparente e basato su dati oggettivi, ma senza mai perdere di vista la componente umana: ogni interazione è pensata per generare valore.



#### Candidate Centricity

Ogni processo di selezione è pensato per mettere al centro la persona, attraverso una comunicazione trasparente, ascolto attivo e feedback strutturato, indipendentemente dall'esito. L'obiettivo è costruire una relazione di fiducia e offrire valore anche a chi non entra in azienda.



#### Data-Driven Process

Grazie a sistemi digitali avanzati, JAKALA raccoglie dati lungo l'intero processo, migliorando l'efficacia delle strategie di ricerca e selezione, e assicurando valutazioni coerenti, imparziali e orientate al potenziale.



#### Global Integration

La strategia di recruiting è scalabile e coerente a livello globale. Un approccio integrato all'employer branding consente a JAKALA di garantire la stessa qualità di esperienza, ovunque si candidino le persone, in qualsiasi divisione o Paese.

Una volta avviato il percorso in JAKALA, l'esperienza continua con un processo di **onboarding** strutturato e coinvolgente, pensato per favorire l'integrazione e il senso di appartenenza fin dal primo giorno.

Le nuove colleghe e i nuovi colleghi vengono accompagnati nella scoperta della cultura aziendale, dei suoi obiettivi strategici e delle iniziative di sostenibilità. Il percorso include:

- una giornata di full onboarding, con la partecipazione delle funzioni HR, Cybersecurity, Global Sustainability e il team Privacy;
- incontri di follow-up a 1 e 6 mesi, per monitorare l'inserimento e rafforzare il senso di appartenenza;
- strumenti informativi per orientarsi nella vita quotidiana aziendale: servizi, benefit, policy e supporto HR continuo.

In un contesto lavorativo sempre più competitivo, JAKALA riconosce **nell'employer branding** non solo un'attività di comunicazione, ma una leva strategica per esprimere in modo autentico la propria identità organizzativa. L'immagine che l'azienda trasmette all'esterno è infatti costruita a partire da ciò che vive al suo interno: un ambiente inclusivo, stimolante e orientato al benessere delle persone.

Tra le iniziative di maggiore impatto si distingue il **Referral Program**, che incoraggia

il coinvolgimento attivo delle persone già parte dell'organizzazione, riconosciute come i migliori Brand Ambassador.

Il programma, rinnovato anche per l'anno 2024, si fonda sulla convinzione che chi vive quotidianamente la cultura aziendale sia in grado di individuare candidate e candidati in linea con i valori e le sfide di JAKALA.

La segnalazione di potenziali talenti viene premiata con un bonus in caso di effettivo inserimento, valorizzando così il contributo diretto del personale nel processo di crescita dell'azienda.

Allo stesso tempo, l'attenzione verso chi si avvicina a JAKALA per la prima volta si traduce in progetti concreti come **Your Time Back**, un'iniziativa unica nel panorama italiano. Per ogni colloquio sostenuto, anche in caso di esito negativo, l'azienda offre un voucher per

accedere gratuitamente a sedute di supporto psicologico sulla piattaforma Unobravo, a favore del benessere e dell'empowerment personale delle candidate e dei candidati.

Nel 2024 sono state erogate **454 sessioni di supporto psicologico** offerte alle candidate e ai candidati che, dopo aver partecipato a un iter di selezione con JAKALA, non sono state/i assunte/i. Le persone che hanno usufruito di questo servizio corrispondono al 28% delle/i candidate/candidati.

È un modo tangibile per restituire valore al tempo investito, alimentando un'esperienza di selezione basata sul rispetto e sulla cura. JAKALA presidia attivamente anche università, career day ed eventi formativi, non solo per attrarre nuovi profili, ma per diffondere una cultura orientata all'innovazione, alla sostenibilità e allo sviluppo continuo.



## Il valore dei talenti, in cifre

**70** eventi organizzati o sponsorizzati da JAKALA, finalizzati al rafforzamento del brand come employer e talent attraction.

**11** eventi organizzati o ai quali JAKALA ha partecipato con una forte presenza di talenti internazionali, aumentando la visibilità dell'azienda a livello globale.

**1.395** quantità di potenziali candidate/i incontrati durante gli eventi.

**1.317** numero totale di curriculum vitae ricevuti durante gli eventi.

**65** ambassador di JAKALA che hanno partecipato attivamente agli eventi, suddivisi in: 21 membri del team HR coinvolti nelle attività di recruiting e presentazione dell'azienda e 44 professionisti delle diverse aree di business che hanno contribuito condividendo la loro esperienza e competenza con le/i potenziali candidate/i.

**27** numero di candidate/i effettivamente assunte a seguito della partecipazione agli eventi.

# 360° Performance experience

La **360° Performance Experience** di JAKALA rappresenta un percorso completo pensato per accompagnare ogni persona nella propria evoluzione professionale. **Formazione continua, sviluppo delle competenze** e momenti di confronto strutturati offrono l'opportunità di esplorare le proprie potenzialità e orientarsi all'interno dei percorsi di carriera. Un sistema chiaro e condiviso permette di approfondire le core skill e le aspettative di ruolo, favorendo una crescita coerente con le esigenze del business e con le aspirazioni individuali. La **valorizzazione delle performance** avviene in chiave positiva e costruttiva, attraverso strumenti che promuovono il dialogo e il riconoscimento.

## Formazione: un driver strategico per la crescita

In JAKALA, la formazione è considerata un asset strategico per lo sviluppo delle persone e per la diffusione di una cultura aziendale fondata sull'apprendimento continuo.

Ogni percorso formativo si basa su un modello di competenze ben definito e su percorsi di carriera strutturati, pensati per rafforzare le capacità individuali, aggiornare le conoscenze e promuovere la crescita dei talenti in un contesto dinamico e in costante evoluzione.

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 gestiti e si suddivide in quattro pilastri principali che integrano modalità ibride – in presenza e digitali – per garantire la massima accessibilità e flessibilità.

### 1. Leadership & Personal Effectiveness

Questo ambito è dedicato allo sviluppo delle competenze trasversali fondamentali per rafforzare l'efficacia personale e relazionale, favorire il benessere e il coinvolgimento nei team, e supportare la crescita del ruolo all'interno dell'organizzazione.



## Formazione al Campus H-FARM

Nel 2024, JAKALA ha offerto ai propri talenti la possibilità di partecipare a corsi di formazione presso il **campus H-FARM**, valorizzando interessi personali e competenze professionali. In totale, 212 corsi sono stati erogati a favore di 200 Jakaler, in un contesto immersivo e stimolante. L'iniziativa ha incluso anche l'estensione dell'opportunità alle persone care – Relevant- e sconti dedicati per HR Rank, confermando l'impegno di JAKALA verso un approccio alla formazione inclusivo e su misura.

Una delle iniziative chiave è "**JAKALA Lead The Way**" che, dopo il successo dell'edizione 2023, è stato attivato anche nel 2024. Questo programma è rivolto a Associate Manager, Manager, Lead ed Expert Lead e si propone di sviluppare competenze di leadership attraverso un approccio innovativo basato sulla **Flipped Classroom**. Le persone coinvolte seguono video lezioni individuali, partecipano a sessioni di gruppo per l'elaborazione dei contenuti e applicano quanto appreso in situazioni pratiche, utilizzando strumenti integrati nel contesto organizzativo di JAKALA. Il programma prevede sette moduli formativi: Trust Feedback, Goal Setting & Monitoring,

Building a Performing Team, Creative Process & Problem Solving, Team Engagement, Effective Communication as a Team Leader, Time Management & Priority Setting as a Team Leader. Ogni partecipante ha la possibilità di selezionare i moduli più coerenti con i propri obiettivi di sviluppo e performance, in un'ottica di personalizzazione e concretezza.

## 2. Technical & Corell

secondo pilastro dell'offerta formativa di JAKALA è dedicato al rafforzamento delle competenze tecniche e core, fondamentali per affrontare con efficacia le sfide operative e valorizzare al meglio l'ampio spettro dell'offering aziendale.

I percorsi formativi sono progettati per approfondire conoscenze specialistiche, promuovere la condivisione di best practice e supportare le persone nello sviluppo di competenze coerenti con il proprio ruolo, le responsabilità gestite e la natura dei progetti seguiti.

Un focus particolare è dedicato al project management, considerato leva strategica per la buona riuscita delle iniziative. I corsi su questo ambito guidano i Jakaler nell'acquisizione dei concetti fondamentali, offrendo strumenti concreti per semplificare la gestione delle attività, ottimizzare l'uso delle risorse e migliorare l'organizzazione del lavoro nei team.

L'obiettivo è abilitare una gestione efficace, consapevole e integrata dei progetti, in pieno allineamento con i processi di planning, delivery e controllo che caratterizzano l'approccio operativo di JAKALA.

## 3. Language Skills

In un contesto sempre più internazionale, lo sviluppo delle competenze linguistiche

rappresenta un elemento chiave per accompagnare la crescita professionale delle persone in JAKALA e rafforzare la collaborazione su scala globale.

Per questo, JAKALA mette a disposizione percorsi personalizzati e flessibili attraverso una **piattaforma dedicata**, pensata per adattarsi ai diversi livelli e obiettivi professionali. Dopo un assessment iniziale, ogni Jakaler può accedere a **sessioni individuali di speaking** con insegnanti qualificati, concordate insieme al proprio Career Advisor. Le sessioni one-to-one sono progettate per potenziare le abilità linguistiche in modo mirato, offrendo un apprendimento continuo e di alta qualità, accessibile in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo.

A questa offerta si affiancano momenti di confronto e interazione collettiva: a giugno e novembre 2024, sono state organizzate sessioni di **Group Speaking** in lingua inglese, suddivise per livello (B1, B2, C1) e a partecipazione libera.

## 4. Self-learning Platforms

Favorire l'apprendimento continuo e lo sviluppo di un mindset aperto all'innovazione è una delle priorità della Learning Strategy di JAKALA. Per questo, le persone del Gruppo hanno a disposizione una serie di piattaforme di self-learning, pensate per garantire un

accesso flessibile, personalizzato e sempre aggiornato alla conoscenza.

Tra queste, **O'Reilly** rappresenta una novità importante dedicata alle figure professionali in ambito Tech: una piattaforma di ultima generazione, scelta per supportare la crescita delle competenze tecnologiche in modo dinamico e completo. Con più di 5.000 corsi condotti da esperti internazionali, O'Reilly offre contenuti su AI, architettura software, cloud, data intelligence, programmazione e certificazioni professionali, fruibili in vari formati – da video e audiolibri a sessioni live e ambienti interattivi di test. Grazie a funzionalità come playlist personalizzate, raccolte condivise e cloud lab, ogni persona può costruire il proprio percorso di apprendimento su misura, restando al passo con le tecnologie più evolute.

JAKALA valorizza la cultura dell'innovazione anche attraverso **maize.PLUS**, la piattaforma e-learning realizzata internamente dalla controllata Maize. Questa soluzione propone contenuti stimolanti e personalizzati, focalizzati su digitale, innovazione e cultura contemporanea. L'interfaccia intuitiva e il formato multi-device rendono ogni momento utile per apprendere.

Per le persone con ruoli come Junior Consultant, Consultant, Senior Consultant, Junior Specialist, Specialist, Senior Specialist,

Junior Associate, Associate e Senior Associate al di fuori dell'area Tech, è invece disponibile **LinkedIn Learning**, una piattaforma con oltre 16.000 corsi dedicati a soft skill, imprenditorialità, digital marketing, tecnologia e molto altro. Un vero e proprio acceleratore di competenze per chi vuole ampliare il proprio profilo professionale e affrontare nuove sfide con una preparazione a 360°.

## Accessibilità Digitale: innovazione inclusiva per un futuro sostenibile

Il 24 settembre 2024 si è svolto un training sull'accessibilità digitale, organizzato da JAKALA in collaborazione con un partner specializzato.

L'incontro ha offerto una panoramica completa su definizioni di accessibilità, tecnologie assistive, quadro normativo italiano ed europeo e strategie per sviluppare soluzioni inclusive.

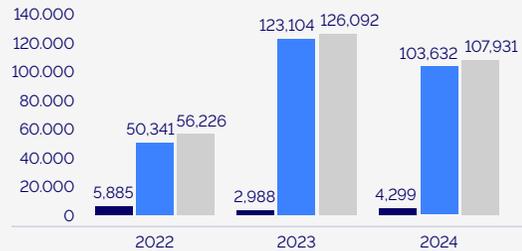


### Formazione obbligatoria e compliance

Oltre ai percorsi di sviluppo, JAKALA garantisce un'offerta strutturata di formazione obbligatoria su temi legati alla salute e sicurezza, alla protezione dei dati e alla compliance normativa.

Attraverso una piattaforma e-learning dedicata, tutte le persone accedono a corsi su Privacy – GDPR, D.lgs. 231/2001, SA8000, sicurezza informatica, formazione generale e specifica rischio basso.

### Ore di formazione



- Formazione obbligatoria
- Formazione non obbligatoria
- TOTALE

I dati degli anni precedenti sono stati rivalutati escludendo le ore di affiancamento sul lavoro.

Webinar dedicati completano il quadro formativo su flussi di ingaggio, contrattualistica, privacy e proprietà intellettuale, assicurando piena consapevolezza e responsabilità rispetto ai temi etici, legali e di sicurezza.

### People Growth

In JAKALA, ogni persona è protagonista del proprio percorso di crescita. L'azienda mette a disposizione strumenti strutturati e coerenti per guidare lo sviluppo delle competenze, supportare l'evoluzione professionale e valorizzare i risultati ottenuti.

Il sistema si fonda su due elementi chiave: **J Talent Star**, il modello di riferimento per la crescita professionale, e la **360° Performance Experience**, un processo continuo e strutturato che accompagna ogni persona nella definizione, nel monitoraggio e nella valorizzazione della propria performance.

Il modello J Talent Star definisce percorsi di carriera trasparenti e differenziati per ogni famiglia professionale. Rende chiari i requisiti attesi per ogni livello e le competenze da sviluppare lungo il percorso, offrendo ai Jakaler uno strumento concreto per comprendere dove si trova, quali sono i prossimi step e quali leve attivare per progredire. Nel dettaglio, il modello integra:

- **Career Path:** tracciati professionali distinti per ogni famiglia di ruolo, che rendono trasparente l'evoluzione attesa e le competenze richieste nei diversi livelli.
- **Competency Model:** un sistema strutturato di competenze tecniche, soft e manageriali che aiuta a comprendere le aree da potenziare per sostenere la propria crescita futura.

Attraverso questo sistema, ogni persona può avere una visione chiara delle proprie aree di forza, delle aspettative di ruolo e delle opportunità di crescita, con il supporto costante del proprio Career Advisor.

La valutazione della performance in JAKALA è parte di un'esperienza articolata e continua, che si sviluppa durante l'intero anno attraverso momenti di confronto strutturati e coinvolgenti.

Il processo, che prende il nome di **Performance Experience**, ha l'obiettivo di sostenere il miglioramento continuo, promuovere l'allineamento agli obiettivi e valorizzare i risultati raggiunti.

L'illustrazione riportata nella pagina successiva evidenzia i momenti principali che la compongono.



**Inizio anno – Definizione degli obiettivi**

Career Advisor e Advisee stabiliscono insieme obiettivi chiari, misurabili e condivisi. È il punto di partenza per avere una direzione comune su cosa raggiungere e come farlo.



**Durante l'anno – Allineamento continuo**

Incontri periodici tra Career Advisor e Advisee per monitorare l'andamento delle attività, l'allineamento con le aspettative e affrontare eventuali criticità. Un'occasione per riflettere su ciò che funziona e su cosa può essere migliorato.



**Giugno – Punto di controllo intermedio**

Una revisione strutturata della performance rispetto agli obiettivi fissati. Rappresenta un momento di consapevolezza, utile anche per reindirizzare il percorso in caso di necessità.



**Maggio e novembre – Feedback da più prospettive**

Coinvolge peer, team member e altri stakeholder per raccogliere un punto di vista ampio e oggettivo sulla performance. Comprende feedback sia "sollecitati" che "spontanei", favorendo una visione completa e arricchente.



**Dicembre – Riconoscimento dei risultati**

Un confronto finale che valuta i risultati raggiunti e premia l'impatto generato. Serve a celebrare i successi e a costruire le basi per il futuro sviluppo professionale.

Tutti i momenti di confronto e feedback confluiscono nel processo di riconoscimento della performance, un'analisi strutturata che non solo guida lo sviluppo professionale, ma incide anche su processi fondamentali come la **Salary Review**.

Il processo di Salary Review viene gestito centralmente dal team HR della Capogruppo e coinvolge annualmente tutte le filiali e divisioni del Gruppo JAKALA.

In base a criteri prestabiliti, ogni responsabile di funzione individua le persone meritevoli di un adeguamento retributivo, tenendo conto della valutazione della performance e del budget disponibile. Gli eventuali aumenti decorrono a partire dal 1° luglio di ogni anno.

Questo approccio garantisce equità, trasparenza e valorizzazione del merito, premiando il contributo individuale all'interno di un disegno collettivo di crescita e successo condiviso.

In generale, come già anticipato parzialmente in questo capitolo, la determinazione delle retribuzioni aziendali si basa su criteri ben definiti, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna, le caratteristiche specifiche del ruolo e le responsabilità ad esso associate, nonché le competenze distintive delle dipendenti e dei dipendenti, sempre con un approccio obiettivo per evitare qualsiasi forma di discriminazione.

In tutti i Paesi in cui opera, JAKALA garantisce che i salari di ingresso siano uguali o superiori al minimo legale o contrattuale, senza distinzione di genere. Inoltre, per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto e le prestazioni pensionistiche, il Gruppo applica le condizioni previste dalle normative locali di riferimento.

Come anticipato, le società che operano all'estero sono tenute a rispettare tutte le leggi e i regolamenti locali relativi ai salari e alle retribuzioni.

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

Nel 2024 il 27,48% del personale dipendente della Capogruppo ha ricevuto una retribuzione che comprende una componente fissa e una variabile.

Quest'ultima è solitamente legata a obiettivi di breve periodo (Management by Objective, "MBO") e, in parte, a incentivi di lungo periodo (Long Term Incentive). Il sistema MBO viene attivato al raggiungimento di obiettivi annuali principalmente quantitativi e di natura economico-finanziaria ottenuti dal Gruppo, oltre a obiettivi qualitativi di notevole importanza strategico-operativa.

	2024			2023			2022			
Dipendenti (che ricevono prestazioni regolari e riesami su sviluppo carriera) che hanno ottenuto feedback dal responsabile	u.m.e	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	127	43	170	86	31	117	13	3	16
Quadri	n	384	230	614	270	192	462	88	49	137
Impiegati	n	1.022	861	1.883	898	728	1.626	288	312	600
<b>Totale</b>	<b>n</b>	<b>1.533</b>	<b>1.134</b>	<b>2.667</b>	<b>1.254</b>	<b>951</b>	<b>2.205</b>	<b>389</b>	<b>364</b>	<b>753</b>

### La cultura del feedback – JAKALA Spain and Latam

JAKALA Spain and Latam ha adottato una piattaforma di feedback continuo che consente di monitorare con regolarità il livello di soddisfazione delle collaboratrici e dei collaboratori. Ogni settimana, i Jakaler ricevono una breve survey via email, utile a raccogliere insight sul benessere e sul clima interno. La piattaforma offre la possibilità di avviare conversazioni, anche in forma anonima, con chi ha segnalato situazioni di disagio, permettendo un intervento tempestivo e mirato.

Il sistema include inoltre la funzione "clap", che consente di riconoscere pubblicamente l'impegno e i successi di colleghe e colleghi, promuovendo una cultura di apprezzamento reciproco. Grazie a questo strumento, il management ha accesso a metriche aggiornate settimanalmente sull'ambiente di lavoro e sulle dinamiche tra i team, facilitando un ascolto attivo e costante.



# Engagement e Wellbeing

Il benessere delle persone rappresenta oggi una leva strategica fondamentale per tutte le organizzazioni orientate alla sostenibilità, alla performance e alla retention dei talenti. In un contesto lavorativo sempre più fluido e complesso, la capacità di promuovere un ambiente di lavoro sano, inclusivo e attento ai bisogni individuali si traduce in un vantaggio competitivo reale.

In JAKALA, investire nel wellbeing significa riconoscere il valore umano come fondamento di un'organizzazione che guarda al lungo termine.

Significa accettare e valorizzare la diversità dei bisogni, delle culture, delle esperienze personali e delle condizioni di vita e di lavoro, favorendo un equilibrio sano tra efficienza e umanità.

Il benessere viene considerato in un'ottica integrata e sistemica, come parte fondamentale dell'impegno verso una crescita sostenibile e responsabile. L'approccio abbraccia tutte le dimensioni dell'esperienza individuale, sia personale sia professionale:

- **Mentale ed emotiva**, attraverso il supporto psicologico e la promozione della gestione dello stress.
- **Fisica**, con iniziative di prevenzione e promozione della salute.
- **Finanziaria** grazie a politiche di reward, benefit e convenzioni dedicate.
- **Professionale** promuovendo crescita e tutela dell'equilibrio vita-lavoro.

Un modello di benessere che mette la persona al centro e riflette la volontà di costruire un ambiente di lavoro equo ed inclusivo.

A partire dal 2024, JAKALA ha avviato una partnership con **Unobravo** per offrire un servizio di supporto psicologico professionale accessibile a tutti i Jakaler.

Ogni persona ha diritto a un pacchetto composto da un colloquio conoscitivo iniziale e cinque sedute gratuite, con l'obiettivo di rendere la cura psicologica più accessibile, continuativa e sostenibile.

L'iniziativa si inserisce pienamente nella strategia ESG del Gruppo, ponendo il benessere emotivo e mentale al centro della cultura organizzativa.

I numeri ne testimoniano l'impatto: da aprile 2024 sono state erogate 3.805 sedute, che hanno coinvolto 287 dipendenti. Di questi, il 74% ha intrapreso per la prima volta un percorso psicologico, rivelando un bisogno profondo che ha finalmente trovato ascolto e legittimazione.

Grazie alla collaborazione con la scuola di counseling **Collage**, attiva dal 2023, è stato reso disponibile a tutta la popolazione aziendale anche un servizio di **counseling**.

Si tratta di un percorso volto ad affrontare situazioni emotive, relazionali o decisionali, aiutando le persone a ritrovare chiarezza e potere personale attraverso strumenti pratici e conversazioni guidate.

Il servizio, accessibile sia in presenza sia da remoto, prevede un primo incontro conoscitivo seguito da un ciclo di massimo 10-12 incontri della durata di un'ora ciascuno, concordati direttamente con il/la counselor.

Rientra nel perimetro anche **WeCare**, un progetto nato per offrire supporto a coloro che convivono con una fragilità o si occupano della cura di altre persone. Un'iniziativa pensata per dare voce a chi spesso affronta

le proprie fatiche in silenzio e per favorire una cultura dell'ascolto, dell'accoglienza e della solidarietà concreta. Maggiori dettagli sono disponibili nei successivi paragrafi del presente capitolo.

JAKALA non pone attenzione solamente al benessere mentale ed emotivo delle persone, ma anche al **benessere fisico** dei Jakaler: questo aspetto è trattato con un approccio attento e mirato, che include **webinar informativi** — come quelli dedicati alla prevenzione oncologica con Fondazione ANT "Facciamo la Differenza con ANT", — e **pacchetti assicurativi** modulati in base all'HR rank, con possibilità di estensione ai familiari.

Un insieme di strumenti pensati per promuovere la salute e garantire maggiore sicurezza per tutte le persone di JAKALA.

Promuovere l'equilibrio tra vita personale e lavoro è uno dei pilastri della strategia di engagement di JAKALA.

La **Policy di smart working** introdotta inizialmente durante il periodo emergenziale è stata confermata anche per il 2024 - 2025, con l'obiettivo di favorire modelli organizzativi più flessibili ed efficaci. Per garantire inclusione

e sostegno nei momenti più delicati, sono previste deroghe all'obbligo di presenza per diverse categorie: persone con gravi patologie o appartenenti alle categorie protette, in accordo con il Career Advisor; genitori con figli sotto i 14 anni; future mamme e neopapà, con deroghe estese per favorire la conciliazione familiare.

Nel 2024, la Capogruppo ha inoltre introdotto le **Linee Guida per lo smart working dall'estero**, riconoscendo l'importanza di offrire flessibilità geografica nei casi in cui la permanenza all'estero risponda a esigenze personali, familiari o sanitarie.

Anche le altre società del Gruppo adottano policy di lavoro ibrido, volte a favorire la conciliazione tra vita professionale e personale.

In particolare, la controllata spagnola, **JAKALA Spain and LATAM**, ha introdotto anche una **policy di disconnessione**, a tutela del diritto al tempo libero e al riposo.

Anche le **politiche di genitorialità** mettono al centro l'equilibrio tra vita privata e professionale, offrendo soluzioni pensate per rispondere a esigenze diverse.

Nel 2024 è stato lanciato un progetto dedicato alla genitorialità, nato da una serie di focus group con mamme e papà Jakaler.

Le prime iniziative già attive includono la creazione di un microsito interno con risorse, FAQ e materiali di supporto, pensato per accompagnare le persone lungo l'intero percorso della genitorialità.

L'obiettivo è continuare a sviluppare il progetto anche nel 2025, offrendo strumenti concreti, ascolto attivo e una rete di sostegno che consenta ai genitori di vivere pienamente questa fase della vita.

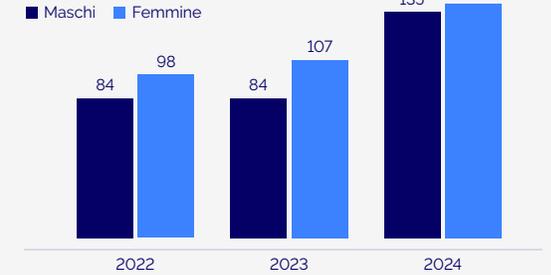
In particolare, a partire dal 2025, JAKALA S.p.A. S.B. introdurrà 10 giorni aggiuntivi di congedo di paternità retribuiti – oltre a quelli previsti da contratto collettivo – riconoscendo l'importanza di un coinvolgimento attivo dei padri nella cura dei figli. Una misura che nasce dall'ascolto dei bisogni dei neo-papà e dalla volontà dell'azienda di contribuire a un cambiamento culturale profondo.

Anche nel 2024 è stata rinnovata la collaborazione con H-FARM per le **Summer School**, con scontistiche riservate ai Jakaler in base all'HR Rank. Le agevolazioni riservate potevano essere estese anche a persone significative – i cosiddetti 'Relevant' – senza necessità di un vincolo familiare. Un'iniziativa che riflette l'attenzione di JAKALA nel valorizzare le relazioni personali e il benessere della propria community, anche oltre il contesto lavorativo.

L'iniziativa ha coinvolto 130 partecipanti alla Summer School, per un totale di 159 corsi, e 57 Jakaler che hanno utilizzato la convezione.

Perimetro Jakala S.p.A. S.B.  
\*Numero totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale, suddivisi per genere. →

**Diritto congedo parentale**



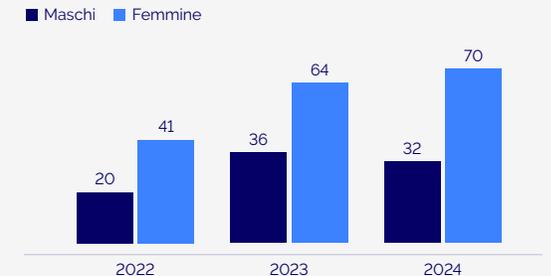
Perimetro Jakala S.p.A. S.B.  
\*Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, suddivisi per genere. →

**Fruizione congedo parentale**



Perimetro Jakala S.p.A. S.B.  
\*Numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale, suddivisi per genere. →

**Dipendenti in forza dopo 12 mesi**



A novembre 2024, JAKALA ha dato il via a **#PULSE**, la sua prima survey sul clima aziendale, sviluppata insieme a un partner qualificato, con l'obiettivo di raccogliere in modo autentico la voce di ogni Jakaler.

Il progetto prende il nome dal cuore pulsante dell'azienda: la passione e l'energia di tutte le persone che ogni giorno contribuiscono a costruire il proprio "Place To Be". Attraverso un questionario anonimo, ogni partecipante ha avuto l'opportunità di condividere la propria esperienza, indicare ciò che funziona e segnalare le aree in cui è possibile migliorare.

In un momento di forte crescita e trasformazione, JAKALA ha scelto di fermarsi ad ascoltare, riconoscendo che il coinvolgimento attivo delle persone è essenziale per progettare un futuro sostenibile e condiviso. **#PULSE** rappresenta un primo passo concreto verso una cultura del feedback continuo, in cui ogni voce conta e contribuisce a plasmare l'organizzazione di domani.



### **cHRoco!**

Per semplificare la gestione quotidiana e migliorare l'accessibilità alle informazioni, JAKALA ha sviluppato cHRoco!, la propria app HR.

Oltre a facilitare la pianificazione di ferie, permessi e la consultazione della documentazione personale, cHRoco si è evoluto in un vero e proprio canale di comunicazione inclusivo: grazie al servizio 'Pronto cHRoco?!', legge le email HR e fornisce aggiornamenti vocali personalizzati. Lanciato nel 2024, il progetto proseguirà anche nel 2025 con nuove funzionalità e integrazioni già in programma.

### **Jakala Iberia, premiata da Great Place to Work**

JAKALA Spain and Latam è stata ufficialmente riconosciuta come Great Place to Work da parte dell'omonima organizzazione internazionale, sulla base delle valutazioni raccolte attraverso i questionari Culture Brief® e Trust Index®.

La certificazione riflette il forte senso di appartenenza e il clima positivo percepito all'interno dell'organizzazione: oltre il 94% dei partecipanti ha dichiarato di nutrire fiducia e soddisfazione nel proprio ambiente di lavoro, valorizzando lo spirito di squadra e il distintivo approccio collaborativo che caratterizza JAKALA.

La survey, condotta tra il 27 novembre e il 13 dicembre, ha registrato un'altissima partecipazione e una media di gradimento dell'85%, confermando l'eccellenza della cultura aziendale.

Un traguardo importante, che rappresenta solo l'inizio: i risultati ottenuti guideranno infatti lo sviluppo di nuove iniziative a favore delle persone nel 2025 e oltre.

In JAKALA, l'engagement si costruisce giorno dopo giorno attraverso un ecosistema di iniziative concrete, pensate per rispondere ai bisogni reali dei Jakaler e delle persone a loro care. Il concetto di **Total Reward** va oltre la retribuzione: è una visione integrata che unisce benessere, cultura, tempo libero e potere d'acquisto, offrendo opportunità personalizzate e accessibili.

Tra le leve principali del Total Reward, JAKALA ha sviluppato un ricco sistema di **convenzioni aziendali**, accessibili tramite piattaforme dedicate e costantemente aggiornate, che consentono ai Jakaler – e ai loro Relevant – di accedere a sconti esclusivi e vantaggi su misura.

In particolare, JAKALA ha lanciato una serie di iniziative che consentono alle/ai dipendenti di accedere a servizi di uso comune a prezzi estremamente vantaggiosi: **conto corrente gratuito, mutuo per la prima casa a condizioni favorevoli, fibra ottica, luce e gas a prezzi competitivi e abbonamento in palestra**. Grazie a partnership con i principali player del mercato, l'azienda intende potenziare il potere di spesa dei Jakaler.

Questo percorso è stato inaugurato con l'introduzione di **You@JAKALA**, uno strumento avanzato che consente all'azienda di comprendere meglio le proprie collaboratrici e i propri collaboratori, delineando

un'esperienza di reward personalizzata che risponde alle loro esigenze e interessi.

Anche nel 2024 JAKALA ha confermato il proprio impegno sul fronte del welfare aziendale, rinnovando l'utilizzo di **UpLife**, l'ecosistema digitale sviluppato internamente.

La piattaforma rappresenta uno strumento innovativo e personalizzabile per la gestione dei servizi di welfare, capace di integrare tecnologia, semplicità d'uso e un impatto concreto sul benessere delle persone.

Grazie a UpLife, ogni persona può accedere a un'ampia gamma di rimborsi, voucher e benefit, scegliendo liberamente in base alle proprie esigenze personali e familiari. L'offerta copre molteplici ambiti della vita quotidiana, dal tempo libero alla formazione, dalla salute al benessere, fino alla mobilità e ai viaggi. L'approccio è costruito su misura e si aggiorna costantemente, riflettendo l'impegno dell'azienda nel garantire un'esperienza sempre più centrata sulla persona.



## Total Reward - Al Cinema con JAKALA

Ogni settimana, ogni Jakaler ha la possibilità di ricevere un voucher per andare al cinema con un'altra persona a un prezzo agevolato.

Grazie a una piattaforma sviluppata internamente dal team Engagement Products, il sistema permette di scegliere film, sala e data, rafforzando il legame tra benessere e cultura condivisa.

## 4.3 Uguaglianza e inclusività

In un mondo sempre più interconnesso e complesso, l'inclusività e l'uguaglianza non rappresentano solo un imperativo etico, ma una leva strategica per costruire organizzazioni resilienti, innovative e sostenibili.

In una società davvero inclusiva, ogni persona deve poter esprimere liberamente sé stessa, sviluppare il proprio potenziale e contribuire attivamente al contesto in cui vive e lavora, indipendentemente da genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità, età, credo religioso o background culturale.

Le disparità, infatti, non solo ostacolano le opportunità individuali, ma limitano anche il potenziale collettivo. Eppure, nonostante una crescente consapevolezza diffusa, si è ancora lontani da una cultura realmente inclusiva, capace di andare oltre le buone intenzioni e di tradursi in azioni concrete.

Nel contesto europeo, ad esempio, permangono sfide significative. Secondo il **Gender Equality Index**, elaborato dall'**Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere**, le donne restano sottorappresentate nei ruoli dirigenziali (in Italia solo il 27% dei dirigenti è donna) e continuano a percepire salari inferiori rispetto agli uomini, con un divario retributivo

dell'11%. Inoltre, sono maggiormente coinvolte in forme di lavoro precario e part-time.

L'edizione 2024 della **Rainbow Map**, pubblicata dall'organizzazione non governativa **ILGA-Europe**, evidenzia come molti Paesi europei siano ancora in una fase di stallo per quanto riguarda la tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+.

Nonostante l'aumento preoccupante di discorsi d'odio e atti di violenza, come rilevato anche da un sondaggio condotto dall'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali, le risposte politiche risultano spesso inadeguate.

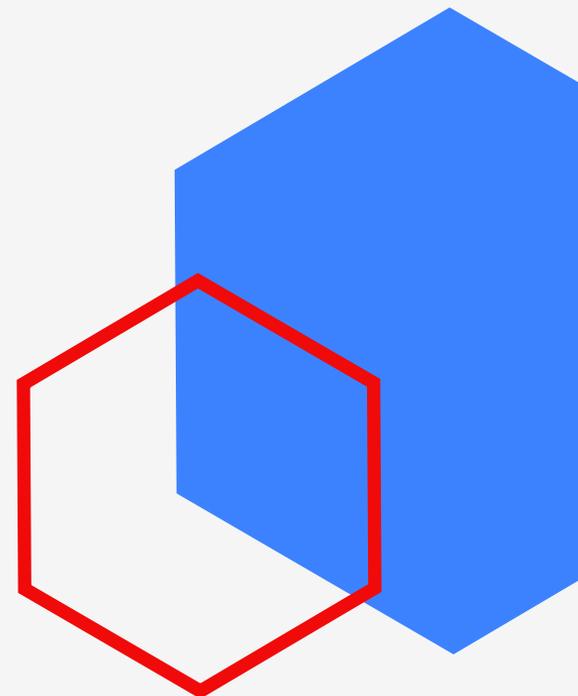
In diversi Stati, mancano azioni concrete: le strategie nazionali vengono trascurate, i piani d'azione non vengono aggiornati e la legislazione resta insufficiente.

Anche per le persone con disabilità, nonostante gli sforzi normativi, persistono forti criticità. Oltre 100 milioni di cittadini dell'UE convivono con una disabilità: più del 50% si dichiara vittima di discriminazioni e solo il 51% risulta occupato (fonte: sito web Consiglio dell'UE).

Negli ultimi anni, l'Unione Europea ha adottato diverse misure per facilitare l'accesso a beni e servizi, tra cui **l'Atto Europeo sull'Accessibilità e la direttiva sull'accessibilità del web**, ma molto resta ancora da fare per garantire un'inclusione piena e concreta.

In questo scenario, JAKALA rinnova il proprio impegno a favore di un modello organizzativo equo e inclusivo: solo attraverso azioni concrete e sistemiche sarà possibile contribuire alla costruzione di una società realmente inclusiva e, in particolare, favorire la diffusione di una cultura aziendale capace di accogliere e potenziare ogni forma di talento.

JAKALA crede fermamente che il valore generato da un'azienda sia indissolubilmente legato alla capacità di riconoscere e valorizzare le unicità, garantire pari opportunità e creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa sentirsi accolta, rispettata e parte integrante di un progetto comune.



## Rispetto e valorizzazione

Investire nel **rispetto e nella valorizzazione delle unicità** rappresenta per JAKALA non solo un principio etico, ma una scelta strategica.

Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e aperto consente al Gruppo di attrarre e trattenere talenti, comprendere una clientela sempre più eterogenea, operare efficacemente in contesti globali e costruire una cultura aziendale solida, coesa e rispettosa.

Questa visione si riflette nelle scelte strategiche e operative di JAKALA, dove la pluralità è considerata un elemento essenziale della cultura organizzativa e del modello di business sostenibile. All'interno del Gruppo, ogni persona è riconosciuta come portatrice di un patrimonio unico di esperienze, competenze e prospettive.

Questo approccio si traduce in azioni concrete volte a promuovere una cultura aziendale realmente inclusiva, in cui ciascun individuo possa esprimere il proprio valore e contribuire alla crescita collettiva.

La cultura dell'inclusività prende forma sin dal **processo di selezione**: il 100% dei recruiter della Capogruppo è stato formato sui bias inconsci, per garantire esperienze di recruiting più consapevoli, eque e imparziali. A supporto, sono state introdotte linee guida per i colloqui e un programma strutturato di formazione rivolto agli intervistatori interni, con l'obiettivo di promuovere scelte trasparenti e inclusive lungo tutto il percorso di assunzione.

Durante il **Pride Month 2024**, JAKALA ha organizzato due eventi di sensibilizzazione e ascolto: uno con l'avvocata e attivista **Cathy La Torre**, che ha ripercorso la storia del movimento LGBTQ+ evidenziando le discriminazioni, consapevoli e inconsapevoli, ancora oggi diffuse; l'altro con Alessandro Monterosso, fondatore di **PatchAI**, insieme ai professionisti di **Unobravo**, per affrontare il tema dei bias impliciti, delle sfide emotive del coming out e del valore delle diversità nei contesti lavorativi.

Le testimonianze emerse hanno sottolineato l'importanza di dare spazio, visibilità e voce a tutte le forme di amore, identità e vissuto personale.



### CELEBRATING THE INTERNATIONAL LGBTQIA+ PRIDE MONTH!

Come presidente di **Famiglie Arcobaleno**, associazione che da 20 anni si batte per i diritti di figli e figlie con genitori LGBTQIA+, e come Creative Director in **JAKALA**, tocco con mano quanto le scelte aziendali siano fondamentali per costruire ambienti di lavoro sani e accoglienti per tutte e tutti.

Se in molti Paesi del mondo il **coming out** rappresenta ancora un pericolo, in altri resta un privilegio. La **libertà** di presentarsi per chi si è, ogni persona con le proprie differenze senza la paura del giudizio o di ripercussioni negative sul proprio percorso professionale, deve essere al centro degli obiettivi di un'azienda. Trascorriamo sul posto di lavoro la maggior parte delle nostre giornate, ed essere presenti nella nostra interezza, senza dover negare parti di noi, significa vivere e lavorare meglio.

Nel cammino per l'eguaglianza, il **welfare aziendale** spesso anticipa e colma il gap di **diritti** per le **persone LGBTQIA+**: congedi matrimoniali, parentali e di genitorialità, estensione di assicurazioni sanitarie e benefit a partner, figli e figlie, a prescindere dai legami riconosciuti legalmente dagli Stati, riconoscimento dell'identità alias per le persone transgender.

Un'azienda che lavora in modo attivo sulle **politiche di D&I** è un'azienda che si mette dalla parte delle persone riconoscendole nella loro **unicità** e che è in grado di cogliere il **potenziale di innovazione e crescita**, anche in termini di business, che nasce dalla valorizzazione delle differenze.

**Alessia Crocini**  
Presidente di Famiglie Arcobaleno  
e Associate Manager SBAM

Queste iniziative fanno parte di un programma più ampio in ambito **Diversity, Equity & Inclusion (DEI)**, volto a costruire un'organizzazione dove ogni persona possa sentirsi rappresentata e al sicuro nel portare sé stessa.

JAKALA promuove un welfare aziendale avanzato che include, ad esempio, **l'estensione di benefit e coperture sanitarie a partner**, indipendentemente dal riconoscimento legale; il riconoscimento **dell'identità alias** per le persone transgender e l'attivazione di percorsi di formazione su comunicazione inclusiva, accessibilità e linguaggio rispettoso.

A questo proposito, JAKALA ha sviluppato il **Manifesto sulla comunicazione consapevole**, uno strumento pensato per promuovere un linguaggio inclusivo, rispettoso e rappresentativo, capace di valorizzare ogni persona e superare stereotipi e barriere culturali.

A testimonianza dell'efficacia e della coerenza di questo approccio, JAKALA S.p.A. S.B. ha ottenuto importanti riconoscimenti: la certificazione **SA8000:2014 - Social Accountability**, che attesta l'impegno per la responsabilità sociale e il rispetto dei diritti fondamentali delle persone sul luogo di lavoro, e la certificazione **ISO 30415:2021 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione**, che riconosce l'adozione di principi e pratiche legati alla Diversity & Inclusion.

## Un bagno aperto a tutte le persone. Che bisogno c'era?

Nella sede di Milano sono stati introdotti **bagni gender-neutral**. Questi bagni rappresentano un'attenzione in più al benessere delle persone ma non sono certo una rivoluzione contemporanea.

Si pensi al piccolo bar sotto casa, quanti bagni ha? Probabilmente uno. E chi lo utilizza? **Ogni persona che ne ha bisogno.**

Avere un bagno gender neutral significa avere un bagno libero quando ce n'è bisogno a prescindere dal genere di chi vorrà utilizzarlo.



## Tips per l'utilizzo del linguaggio ampio: ascolto, rispetto e consapevolezza

### 1. Ascolta attentamente:

Pratica l'ascolto attivo e rispettoso. Prenditi il tempo per comprendere le preferenze linguistiche delle altre persone e cerca di rispettarle.

### 2. Evita stereotipi:

Sii consapevole dei pregiudizi e degli stereotipi legati alle differenze, e cerca di evitare di usarli nel tuo linguaggio. Sostituiscili con descrizioni accurate e rispettose.

### 3. Usa il people-first language:

Quando ti rivolgi ad una persona con disabilità, metti la persona al centro della frase prima di menzionare la disabilità. Alcune persone potrebbero preferire l'identity-first language, nel caso rispetta la scelta.

### 4. Evita linguaggio sessista:

Non usare espressioni sessiste o riferimenti che perpetuano stereotipi di genere. Utilizza le declinazioni delle professioni al femminile. Sii consapevole dell'uso del linguaggio neutro quando possibile.

### 5. Rispetta l'identità di genere:

Utilizza i pronomi corretti quando ti rivolgi a una persona e rispetta la sua identità di genere. In caso di dubbi, chiedi educatamente le sue preferenze nei pronomi.

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

## Parità di genere

Nel giugno 2024 il **World Economic Forum** ha pubblicato la nuova edizione del **Global Gender Gap Report** (redatto regolarmente dal 2006), con la considerazione scoraggiante che alla data il divario di genere viene colmato al 68,5%, ciò significando che – a parità di trend – ci vorranno ancora 134 anni per raggiungere la parità dei sessi, in leggero ma costante peggioramento negli ultimi anni (senza dimenticare che nell'epoca pre-Covid le stime erano in "appena" 100 anni il periodo di tempo necessario per appianare a livello mondiale il divario).

In Italia, **l'ISTAT** con il rapporto 2024 su **"Benessere e disuguaglianze in Italia"**, fornisce uno spaccato più dettagliato della situazione nazionale. A fronte di un vantaggio femminile nell'istruzione e formazione (meno abbandono scolastico, migliori performance, maggiore istruzione universitaria), fa riscontro un netto svantaggio negli indici legati al lavoro ed alla conciliazione dei tempi di vita e relazioni sociali.

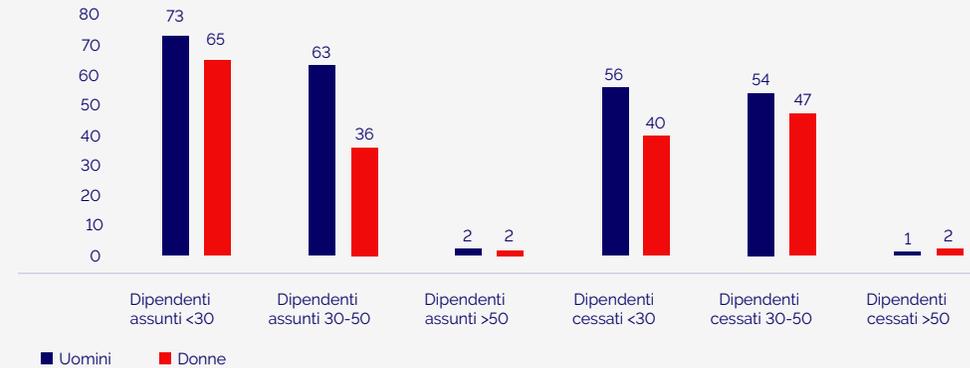
In primis, il tasso di occupazione femminile è sensibilmente più basso, 56,5% contro 76%, mentre è decisamente superiore il tasso di part-time involontario, 15,6% contro 5,1%. Per non parlare degli indicatori della presenza femminile nelle posizioni apicali, ove si rileva che solo il 21,3% delle donne ricopre questi ruoli in organi decisionali.

Al di là dei citati riscontri a livello nazionale e internazionale, è complesso individuare dei benchmark affidabili sul mercato con cui confrontare il posizionamento di JAKALA: settore di attività, composizione geografica, percorsi di crescita, sono tutti fattori che possono influenzare la composizione della forza lavoro.

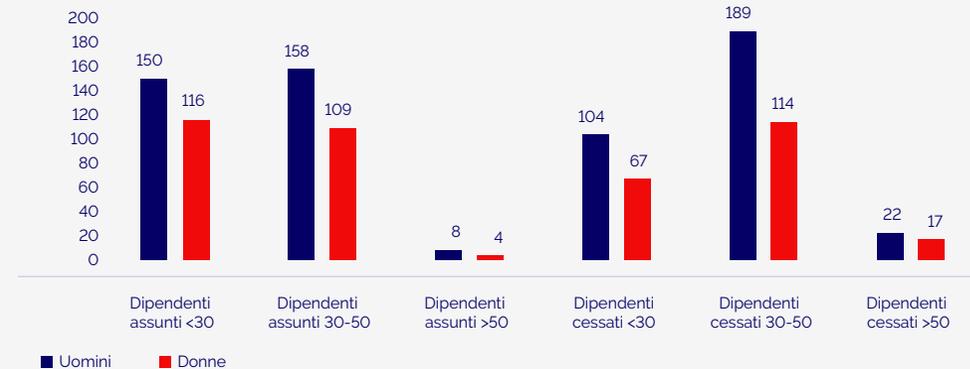
Nella propria storia recente, pur con gli impatti derivanti soprattutto dalle operazioni di M&A, JAKALA ha sempre avuto una presenza femminile tra il 42% ed il 45% ed il dato 2024, conferma questa tendenza, con una variazione di un punto percentuale rispetto all'anno precedente (43% popolazione aziendale femminile, rispetto al 42% del 2023).

Infatti, guardando i movimenti di popolazione all'interno dell'organizzazione (intesi come in-out), si rileva che a livello di Gruppo la popolazione femminile è cresciuta di 31 unità, mentre quella maschile è diminuita di una sola unità. Se vogliamo, piccole differenze in termini numerici, ma significative di un approccio assolutamente egualitario nel trattamento delle risorse. Per la Capogruppo, il trend è leggermente differente (+27 maschi e +14 femmine), ma in ogni caso coerente con le politiche aziendali.

### Entrate/Uscite 2024 per fasce d'età e genere JAKALA S.p.A. S.B.



### Entrate/Uscite 2024 per fasce d'età e genere Gruppo JAKALA – esclusi i movimenti derivanti da M&A



In termini generali, è importante sottolineare come le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro non siano uniformi, ma assumano caratteristiche diverse a seconda del contesto socioculturale, economico e geografico. Si pensi, ad esempio, alle ben note tematiche in materia di laureati STEM: nonostante i numerosi sforzi in termini di sensibilizzazione e programmi di orientamento, le donne continuano a essere sottorappresentate nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche. Questo squilibrio si riflette poi nel mondo professionale, dove le carriere in ambito STEM – spesso più remunerative e con maggiori prospettive di crescita – vedono ancora una predominanza maschile.

Oppure ancora, si consideri la situazione in Paesi dove fattori culturali locali penalizzano maggiormente la popolazione femminile nell'accesso a posizioni di vertice. In questi contesti, le barriere non sono solo di tipo economico o istituzionale, ma profondamente radicate in stereotipi di genere, tradizioni e aspettative sociali che scoraggiano o addirittura

impediscono alle donne di aspirare a ruoli dirigenziali o decisionali. Ne consegue un circolo vizioso: l'assenza di figure femminili ai vertici contribuisce a perpetuare modelli organizzativi poco inclusivi, nei quali le nuove generazioni di donne non trovano rappresentazione né ispirazione.

In linea con il proprio impegno per un futuro equo e sostenibile, JAKALA continua ad adottare azioni concrete di respiro internazionale per promuovere la parità di genere, in coerenza con i Women's Empowerment Principles (WEPs) delle Nazioni Unite.

Nel gennaio 2024, Stefano Pedron – CEO Global di JAKALA – ha firmato il commitment ai WEPs, rafforzando un percorso già attivo a tutela dell'equità, del benessere e delle pari opportunità per tutte le persone del Gruppo.

L'adesione ai principi WEPs rappresenta un ulteriore passo avanti nella costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, centrato su equità salariale, sicurezza, empowerment e sviluppo professionale continuo.

JAKALA è inoltre sponsor ufficiale del programma Target Gender Equality (TGE) promosso dal Global Compact delle Nazioni Unite. Questo percorso di accelerazione, giunto alla sua terza edizione italiana nel 2024/2025, supporta le aziende nell'implementazione concreta dei WEPs attraverso workshop, strumenti di analisi e momenti di peer-learning. Nell'ambito di questa iniziativa, JAKALA ha ospitato presso la sede di Milano due giornate di formazione in presenza, contribuendo attivamente a promuovere un confronto tra oltre 40 aziende italiane impegnate nella parità di genere.

Partecipare e sostenere TGE non è solo un'opzione valoriale: significa contribuire a un cambiamento sistemico, facendo della diversità un motore di crescita, innovazione e competitività, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 – in particolare il Goal 5 (uguaglianza di genere) e il Goal 8 (lavoro dignitoso e crescita economica).



Particolare attenzione è stata dedicata al rafforzamento della componente femminile nel management, riconosciuta come leva strategica per una crescita sostenibile nel lungo periodo. Una leadership più equilibrata, infatti, favorisce innovazione, produttività e un ambiente di lavoro più inclusivo, attrattivo per i talenti e capace di rafforzare la reputazione aziendale.

Il rapporto rispetto all'anno precedente è rimasto pressoché invariato rispetto al numero complessivo di persone del Gruppo, secondo la ripartizione in Dirigenti, Quadri e Impiegati.

Percentuale di dipendenti per categoria e genere	2024			2023			2022			
	u.m.e	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	139	46	<b>185</b>	144	53	<b>197</b>	67	16	<b>83</b>
Quadri	n	415	248	<b>663</b>	434	260	<b>694</b>	223	135	<b>358</b>
Impiegati	n	1.184	989	<b>2.173</b>	1.093	905	<b>1.998</b>	702	661	<b>1.363</b>
<b>Totale</b>	<b>n</b>	<b>1.738</b>	<b>1.283</b>	<b>3.021</b>	<b>1.671</b>	<b>1.218</b>	<b>2.889</b>	<b>992</b>	<b>812</b>	<b>1.804</b>



## Empowering Women in Technology: Driving Change in the Industry

Per il terzo anno consecutivo, JAKALA ha rinnovato la sua sponsorizzazione del Women in Drupal in occasione del DrupalCon, un riconoscimento di grande rilevanza all'interno della comunità Drupal. Il tema del premio per il 2024 è stato: «TOGETHER TO GET THERE», sound familiare al Gruppo JAKALA! L'iniziativa mira a promuovere e valorizzare i talenti femminili nel settore tecnologico, con un'attenzione particolare alla parità di diritti e opportunità per tutte e tutti. L'obiettivo è garantire che le donne possano intraprendere e sviluppare una carriera appagante e dinamica in un contesto professionale ancora fortemente maschile. Le aziende hanno un ruolo fondamentale: devono sostenere attivamente le donne nei loro percorsi professionali, favorendo un sano equilibrio tra vita lavorativa e personale per l'intera forza lavoro. Il Women in Drupal Award celebra coloro che, con determinazione e ambizione, si affermano come esempi positivi e fonti d'ispirazione nel mondo tech, dimostrando che puntare in alto è possibile.

La partecipazione economica e le opportunità sono l'ambito più critico: solo il 60,5% del gap economico globale è stato superato. Le donne sono ancora fortemente concentrate in settori a bassa retribuzione, mentre nei settori ad alta remunerazione come ICT e finanza risultano sottorappresentate. Inoltre, la loro presenza in ruoli di leadership rimane marginale.

In Europa il gap si attesta tra il 67,8% e il 75%, mentre in Italia la situazione è preoccupante: il Paese scivola all'87° posto su 146, con un punteggio complessivo di 0,703 e un posizionamento al 111° posto per partecipazione economica.

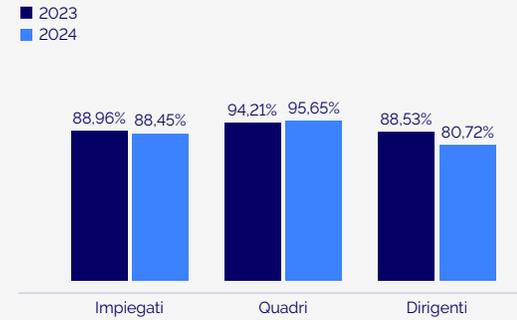
Nel Gruppo JAKALA, il maggiore scostamento tra la remunerazione (intesa come Reddito Annuo Lordo) percepita dalle donne e quella percepita dagli uomini si registra a livello dirigenziale. Il dato rilevato nel 2024 (19,28%) è aumentato rispetto all'anno precedente (11,47%) ciò è in parte attribuibile alla diversa anzianità aziendale e alle diverse responsabilità attribuite a livello di Gruppo - parte dei dirigenti ricopre infatti ruoli apicali negli organi consiglieri.

Il divario resta invece invariato rispetto all'anno precedente tra gli impiegati (11,04% nel 2023 rispetto all'11,55% del 2024), mentre si riduce ancora nei quadri (5,79% del 2023 contro il 4,35% nel 2024).

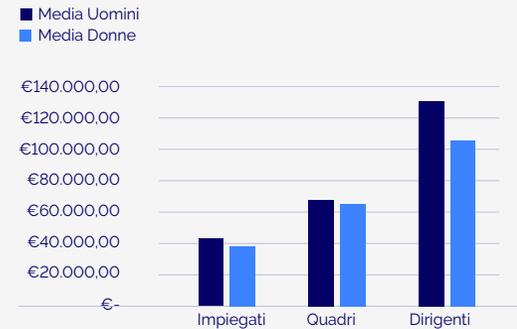
**Stipendio base annuale 2024**

QUALIFICA	Media uomini	Media donne
Dirigenti	40.928,52 €	36.199,78 €
Quadri	64.676,94 €	61.861,30 €
Impiegati	124.748,16 €	100.693,88 €

**GAP % Donne/Uomini**



**RAL media**



## Il mondo come palcoscenico

In un gruppo multinazionale, la diversità culturale non è solo una realtà da gestire, ma una risorsa da valorizzare. Lingua, religione, abitudini lavorative e visioni del mondo differenti sono elementi che, se integrati in modo consapevole, arricchiscono il contesto, rafforzano l'identità aziendale e aumentano la capacità di innovare.

E' noto come la diversità di background favorisca approcci non convenzionali ai problemi e moltiplichi le soluzioni possibili, consentendo alle organizzazioni l'approccio a mercati globali che altrimenti sarebbe precluso, contribuendo ad attrarre migliori talenti grazie a profili internazionali.

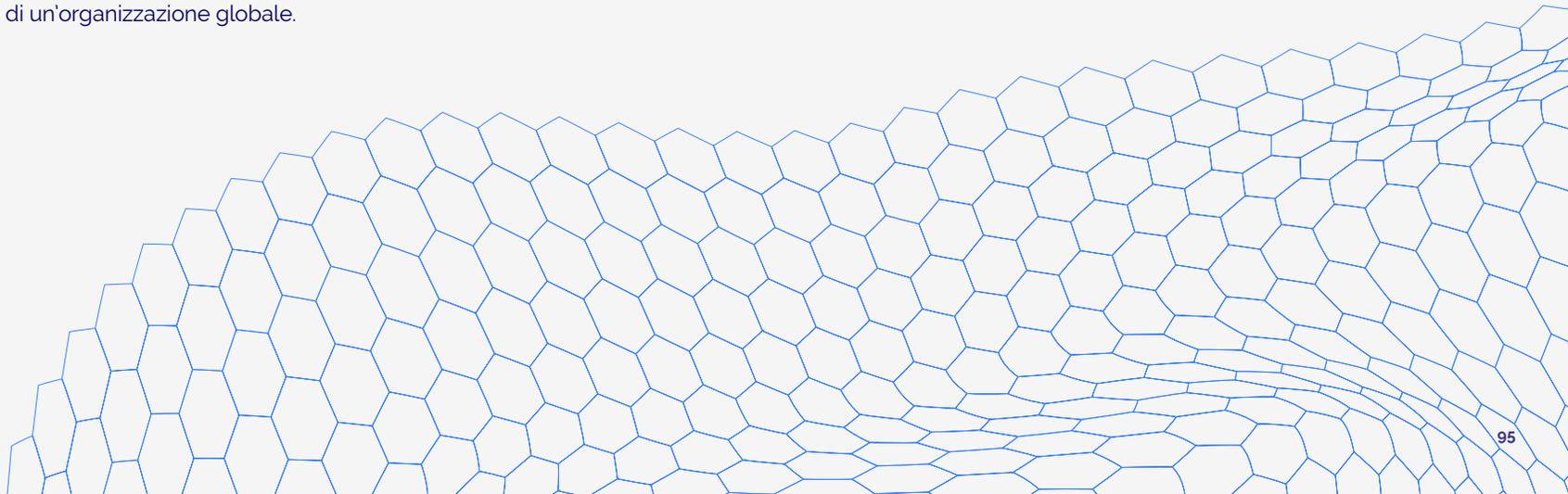
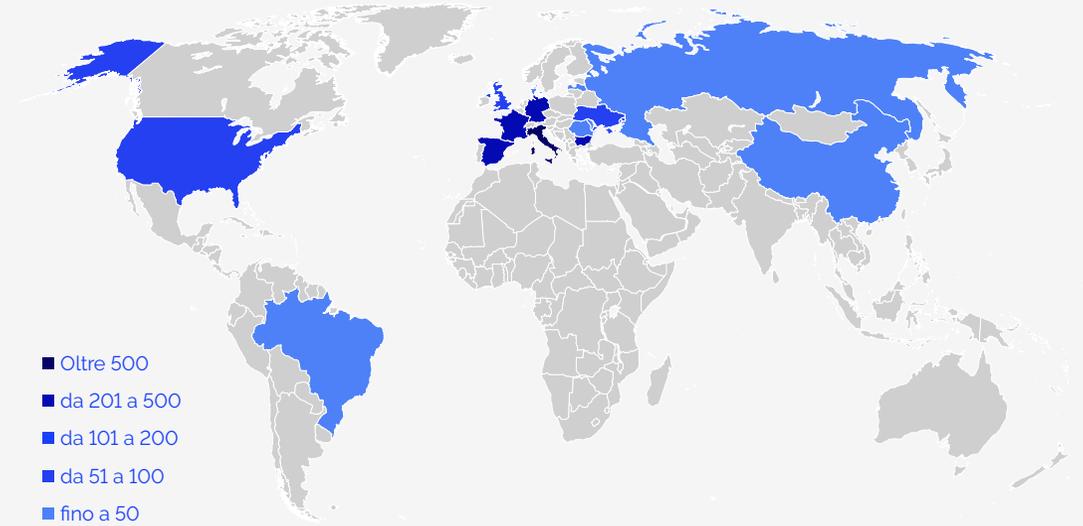
Non ci si nasconde che la eterogeneità geografica può anche essere una sfida: barriere linguistiche che ostacolano la comprensione, alimentano fraintendimenti e rallentano i processi decisionali; così come diversi stile comunicativi interni (diretti vs indiretti, formali vs informali), che possono generare tensioni nei team; applicazione di policy globali senza l'adattamento ai contesti locali generando rigidità, demotivazione e scarsa efficacia.

La sfida si vince passando dalla convivenza alla costruzioni di ponti che colleghino le differenze. In che modo? Ascolto attivo (dare spazio alle storie individuali, ai valori ed ai bisogni locali), leadership inclusiva (spingendo la partecipazione di tutti), formazione interculturale (non solo linguistica), direttivi flessibili ed anche localizzati.

Un gruppo multinazionale può scegliere di affrontare la diversità come un problema da gestire o come una forza da liberare.

JAKALA ha scelto di costruire il ponte, non solo come investimento organizzativo: ma come atto di fiducia nelle persone. E proprio lì, dove le differenze si incontrano, nasce il vero potenziale di un'organizzazione globale.

## Distribuzione dipendenti per area geografica anno 2024



All'inizio del 2024, JAKALA ha lanciato "JTogether", un nuovo format di newsletter interna indirizzato a tutte le persone del Gruppo. Spinta dall'impegno verso la trasparenza e dalla convinzione nel valore di team informati e connessi, l'iniziativa ha garantito una comunicazione chiara e accessibile a prescindere dal reparto o dalla sede di appartenenza.

La newsletter si è affermata come strumento centrale di condivisione, aggiornando regolarmente su attività, risultati e innovazioni aziendali. Non si è trattato solo di un bollettino informativo, ma di una vera e propria

narrazione collettiva, pensata per celebrare i successi, raccontare storie locali e promuovere una visione unificata dell'organizzazione a livello globale.

Attraverso "JTogether", JAKALA ha rafforzato una cultura basata sulla condivisione di best practice, sull'apprendimento continuo e sulla valorizzazione della diversità culturale interna, dando voce a contributi da tutte le regioni del mondo.

Nel corso dell'anno, sono stati inoltre organizzati momenti di incontro virtuale in collegamento audio-video, "Town-hall",

coinvolgendo il Management e tutte le persone del Gruppo a livello globale. Questi appuntamenti, spesso legati a eventi aziendali, celebrazioni o milestone strategiche, hanno rappresentato occasioni preziose di ascolto, confronto e condivisione, contribuendo a rafforzare il senso di appartenenza e la coesione tra sedi, funzioni e culture differenti. Un esempio: l'appuntamento Global Well-Being Webinar: "Recognizing Psychological Violence and Promoting Change", per maggiori dettagli si rinvia al box di approfondimento.

## GET TO KNOW EACH OTHER Introducing the Recipe Book A Collective Journey of Stories and Recipes

Nel 2024 ha preso vita anche il **Ricettario delle Feste**, un progetto nato da un'idea del team FFW e trasformatosi in una iniziativa collettiva di grande valore simbolico. Il libro ha raccolto ricette, tradizioni familiari e memorie personali condivise da Jakaler provenienti da tutto il mondo. Non si è trattato semplicemente di una raccolta gastronomica, ma di una testimonianza autentica della ricchezza culturale dell'azienda. Ogni piatto ha raccontato un frammento di identità, di casa e di storia personale, rendendo il ricettario uno specchio vivente della comunità globale e inclusiva di JAKALA.



## Global Well-Being Webinar: "Recognizing Psychological Violence and Promoting Change"

Nell'ambito delle manifestazioni legate alla **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**, JAKALA, insieme ai partner di **Unobravo**, ha promosso la seconda edizione del webinar sul benessere: "**Riconoscere la violenza psicologica e promuovere il cambiamento**". Con l'occasione, JAKALA ha ribadito il proprio impegno nel promuovere un ambiente rispettoso, sicuro e inclusivo. Con la guida degli esperti di **Unobravo**, la sessione ha offerto spunti di riflessione sulle dinamiche spesso nascoste della violenza psicologica.



## Persone con disabilità

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità rappresenta un elemento fondamentale per promuovere equità, diversità e sostenibilità all'interno delle organizzazioni. In Italia, il quadro normativo a sostegno di questo obiettivo è delineato principalmente dalla Legge n. 68 del 12 marzo 1999, che introduce il concetto di "collocamento mirato", finalizzato a valutare con imparzialità le capacità lavorative delle persone con disabilità ed a inserirle nel contesto lavorativo anche grazie a strumenti tecnici e di supporto.

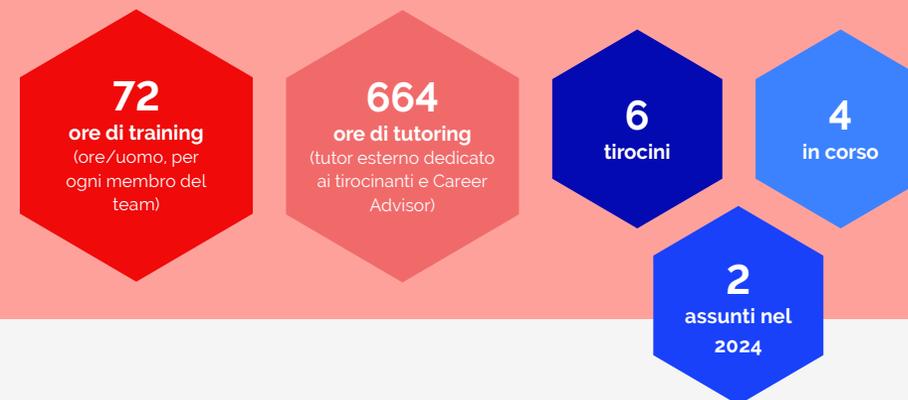
La Legge 68/99 stabilisce obblighi specifici per i datori di lavoro, prevedendo quote di riserva per l'assunzione di lavoratori con disabilità, in base alla dimensione dell'organico aziendale. Inoltre, promuove l'adozione di misure di sostegno e di adattamento dei posti di lavoro, al fine di garantire un ambiente lavorativo accessibile e inclusivo.

A livello internazionale, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con la Legge 3 marzo 2009, n. 18, riconosce il diritto delle persone con disabilità al lavoro su base di uguaglianza con gli altri, in un ambiente lavorativo accessibile ed in un contesto aperto e inclusivo.

Inoltre, la Legge 5 febbraio 1992, n. 104, limitatamente al panorama italiano, definisce i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza alla persona con disabilità, fornendo un quadro di riferimento per l'attuazione di politiche inclusive nel contesto lavorativo.

L'obiettivo di JAKALA, oltre all'ovvio rispetto delle norme di legge, guarda alla creazione di condizioni che permettano a qualsiasi collaboratore di esprimere il proprio potenziale, valorizzandone competenze e contributi all'interno di una pluralità di contesti e di business..

### Formazione e Supporto



### WeCare

WeCare è un progetto nato per dare spazio, voce e risposte a chi vive una situazione di fragilità o si prende cura di qualcun altro. Perché non tutte le difficoltà si vedono, e spesso chi si occupa degli altri – o di sé stesso – lo fa in silenzio.

All'interno di WeCare sono state attivate quattro partnership con realtà che portano esperienza, competenza, sensibilità e strumenti. Fare rete con chi da tempo lavora

sulle fragilità consente di costruire interventi più efficaci e attenti.

Una di queste collaborazioni è stata attivata con l'associazione **ISemprevivi**, che promuove l'inserimento lavorativo di persone con fragilità psichica attraverso le job station: ambienti protetti, tecnologicamente attrezzati, in cui lavorare è possibile grazie alla presenza costante di un tutor dedicato.

Questa collaborazione ha permesso l'inserimento in JAKALA di giovani con disabilità,

offrendo loro un'opportunità concreta per entrare nel mondo del lavoro e partecipare attivamente alla vita del team.

Ma entrare è solo un primo passo. Sentirsi accolti è un cammino. Il vero inserimento non si misura solo con l'assunzione: significa sentirsi parte di un contesto che riconosce e valorizza ogni storia, anche la più fragile. Per questo ogni ingresso viene accompagnato con cura e attenzione, attraverso momenti di formazione per chi accoglie e con il supporto costante di tutor interni ed esterni.

Il 3 dicembre 2024, in occasione della **Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità**, JAKALA ha rinnovato il proprio impegno per un ambiente di lavoro più equo e accessibile ospitando presso la sede di Milano un incontro dedicato allo sport come strumento di inclusione sociale e benessere.

La ricorrenza ha rappresentato un momento di riflessione sull'importanza di promuovere l'inclusione e rimuovere le barriere che ancora oggi limitano le opportunità per circa il 15% della popolazione mondiale.

In linea con i propri valori, anche nel 2024, JAKALA ha dato concretezza a questa visione attraverso tante iniziative anche coinvolgono attivamente le proprie persone e la comunità:

- **Sport e inclusione:** attraverso la collaborazione con **Playmore!**, associazione che utilizza lo sport come leva di integrazione sociale, sono state organizzate attività inclusive che hanno visto la partecipazione congiunta di Jakaler e persone con disabilità.
- **Partnership solidali:** come anticipato, il Gruppo sostiene la **Onlus iSempreVivi**, impegnata nel supporto e reinserimento sociale di persone che vivono situazioni di disagio psichico.

- **Tecnologia e accessibilità:** in collaborazione con **P&G**, è in fase di sviluppo un'applicazione dedicata a mappare centri sportivi accessibili e associazioni che promuovono lo sport per persone con disabilità.
- **Formazione e competenze:** diversi Jakaler hanno scelto di specializzarsi come Disability Manager, diventando punti di riferimento interni per rendere ambienti, processi e comunicazioni aziendali più inclusivi.
- **Accessibilità digitale:** alcune risorse del Gruppo possiedono già competenze avanzate in materia, mentre altre stanno completando percorsi di certificazione per garantire contenuti digitali accessibili a tutte e tutti.

Attraverso queste azioni, JAKALA continua a costruire una cultura organizzativa dove la diversità è riconosciuta come valore, e l'inclusione viene vissuta ogni giorno come responsabilità condivisa.

JAKALA ha sostenuto il progetto **“Road To Respect 2024”** a cura dell'Associazione Sportiva Dilettantistica **4All**. Il 14 settembre, l'iniziativa ha preso il via dal Comune di Milano ed ha visto un **team di atleti con disabilità**, affrontare un incredibile viaggio in bicicletta in 5 giorni che li ha portati fino alla sede delle **Nazioni Unite di Ginevra**.

Il progetto ha adottato pratiche ecosostenibili certificate ISO 20121, in un connubio di valori come rispetto, diversità e sostenibilità.



## I rapporti intergenerazionali

Da sempre più parti si sta mettendo l'accento sulla gestione dei rapporti intergenerazionali all'interno delle organizzazioni complesse. In un mondo cambiato radicalmente tra gli anni '60 del XX secolo ed oggi, competenze personali quali il digital (inteso come approccio e utilizzo delle nuove tecnologie), la conoscenza delle lingue, le capacità di analisi sono state trattate in maniera profondamente diversa nei percorsi formativi degli ultra 50enni rispetto ai minori di 30 anni ad esempio.

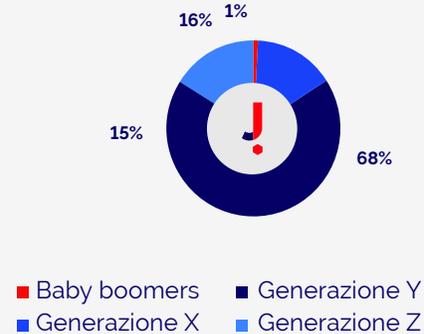
A questo va aggiunto un allungamento della vita lavorativa (legato, ad esempio, a fenomeni normativi), che non fa che ampliare il numero delle "generazioni" presenti in azienda.

Questo ha un evidente impatto intanto nelle relazioni sociali all'interno dell'organizzazione (differenti approcci al futuro, dinamiche familiari che impattano sul bilanciamento casa-lavoro, ecc.), oltre che nella gestione delle responsabilità operative settore per settore.

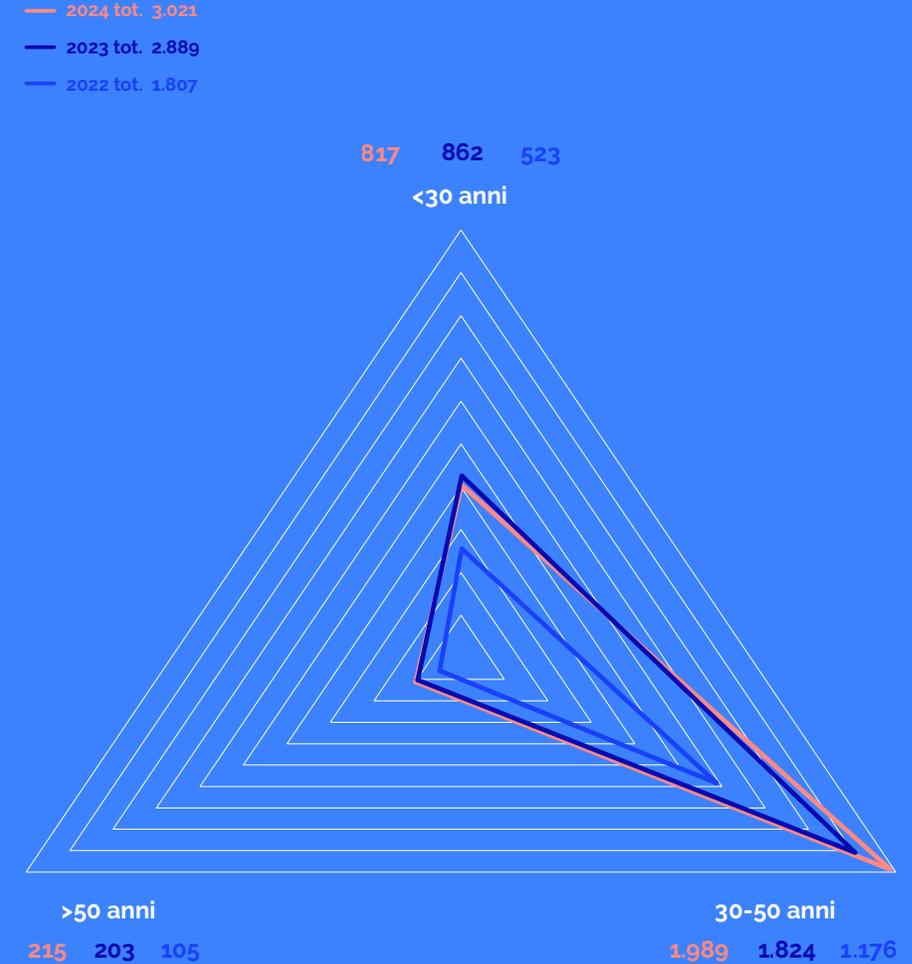
In JAKALA sono rappresentate tutte le generazioni, dai Baby Boomers alla Generazione Z, è questo è sicuramente un successo nella gestione delle dinamiche interpersonali.

La composizione per classe d'età resta sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente. Nel 2024 si rileva una diminuzione nel cluster <30anni con un decremento di 45 persone e una crescita significativa del cluster 30-50 anni, con un incremento di 165 persone a conferma del percorso di consolidamento delle risorse che entrano a far parte del Gruppo JAKALA in termini di crescita professionale.

### Generazioni Gruppo JAKALA 2024



### Dipendenti per classe d'età



## 4.4 Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano un pilastro essenziale per qualsiasi organizzazione. Garantire ambienti di lavoro sicuri e sani non solo tutela il benessere dei dipendenti e dei collaboratori, ma contribuisce significativamente all'efficienza operativa, alla sostenibilità e alla reputazione aziendale.

Un approccio proattivo alla sicurezza non deve essere visto esclusivamente come un obbligo normativo, ma come un valore fondante della cultura aziendale, capace di generare un impatto positivo sulla produttività, sulla motivazione del personale e sul successo a lungo termine.

In questo contesto, come già anticipato in questo capitolo, JAKALA S.p.A. S.B. ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno ottenendo nel 2024 la certificazione Social Accountability 8000, standard internazionale che attesta l'attenzione dell'azienda alla responsabilità sociale, inclusa la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Questa certificazione testimonia il costante impegno di JAKALA nell'adottare pratiche etiche e sostenibili, assicurando condizioni di lavoro sicure e rispettose per tutti i dipendenti a livello globale.

### Gestione della Sicurezza e Quadro Normativo Internazionale

Oltre agli evidenti benefici per la salute dei lavoratori, la sicurezza sul lavoro ha un impatto economico rilevante. Secondo la Commissione Europea, infortuni e malattie professionali costano all'UE circa 476 miliardi di euro all'anno, pari al 3,3% del PIL complessivo. Investire in misure preventive, formazione e benessere psicosociale non solo riduce questi costi, ma migliora anche la produttività e il clima aziendale.

Essendo un gruppo globale, JAKALA si conforma ai più elevati standard internazionali in materia di salute e sicurezza, garantendo che tutte le sue sedi rispettino le normative locali e adottino le migliori pratiche a livello internazionale.

In particolare, l'azienda ha implementato un Sistema di Gestione Integrato che incorpora i requisiti della norma ISO 45001:2018, lo standard globale per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Nel 2024, questo sistema ha coperto il 54% dei dipendenti del Gruppo, in linea con l'espansione aziendale.

### Salute e Sicurezza in Italia

In Italia, JAKALA opera in conformità con il Decreto Legislativo 81/2008 (D.Lgs. 81/08), che regola la valutazione dei rischi, l'uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e la formazione continua.

La Capogruppo organizza regolarmente riunioni periodiche sulla sicurezza, coinvolgendo rappresentanti aziendali, il medico competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Questi incontri sono cruciali per analizzare i rischi, monitorare l'andamento degli incidenti, pianificare miglioramenti e garantire la conformità normativa.

Nel 2024, è stata revisionata la valutazione del rischio amianto presso alcune sedi della Capogruppo situate a Nichelino (TO). Non sono state rilevate situazioni critiche, e nel corso dell'anno, sono stati completati i lavori di rimozione del materiale contenente amianto. Nel 2025, verranno avviati e completati i lavori di rimozioni presso l'ultima sede operativa.

La formazione rappresenta uno strumento fondamentale per ridurre i rischi lavorativi e garantire un ambiente di lavoro sicuro. Nel 2024, JAKALA ha erogato formazione in materia di salute e sicurezza, assicurando che tutti i dipendenti siano adeguatamente informati sui rischi specifici delle loro mansioni e sulle corrette procedure di prevenzione. Il personale incaricato della gestione delle emergenze segue corsi di aggiornamento specifici, in linea con le normative vigenti.

Negli ultimi anni, l'attenzione al benessere psicosociale è cresciuta significativamente. Stress lavorativo, mobbing e burnout possono compromettere la salute mentale e la produttività.

JAKALA ha sviluppato iniziative concrete per affrontare queste problematiche, come evidenziato nel paragrafo del presente capitolo dedicato alle iniziative di wellbeing e benessere psicologico.

Parallelamente, JAKALA monitora la qualità dell'ambiente di lavoro attraverso valutazioni periodiche del benessere termico, conformi agli standard UNI EN ISO 7730:2006 e ASHRAE 62:200. Le verifiche sono state programmate ad inizio 2025 per le sedi di risultati delle verifiche condotte nel 2024 presso le sedi di Milano e Nichelino (TO).

La sicurezza sul lavoro non è solo un obbligo normativo, ma una responsabilità etica e strategica. JAKALA continuerà a investire in misure di prevenzione, formazione e benessere per garantire un ambiente di lavoro sempre più sicuro, inclusivo e sostenibile. L'ottenimento della certificazione SA8000 nel 2024 rappresenta un ulteriore traguardo nel percorso di sostenibilità dell'azienda, confermando l'impegno verso il benessere delle persone e la creazione di un ambiente lavorativo equo, sicuro e rispettoso.

## FACCIAMO LA DIFFERENZA CON ANT: UN IMPEGNO CONCRETO PER LA PREVENZIONE

Nel 2024, JAKALA S.p.A. S.B. ha promosso l'iniziativa "Facciamo la Differenza con ANT", un progetto nato dalla collaborazione con Fondazione ANT Italia ONLUS per sensibilizzare e promuovere il benessere individuale e collettivo attraverso la prevenzione oncologica.

L'iniziativa ha previsto due momenti chiave:

- **Webinar di Sensibilizzazione (maggio 2024):** un incontro in modalità ibrida (in sede a Milano e online) per approfondire il tema della prevenzione oncologica, con particolare attenzione al melanoma.
- **Bus della Prevenzione Oncologica (ottobre 2024):** una giornata dedicata a visite dermatologiche gratuite direttamente presso la sede di Milano, offrendo ai partecipanti un'occasione concreta per la prevenzione.

A supporto del progetto, è stata organizzata anche la vendita dei Ciclamini della Prevenzione, un'iniziativa benefica per raccogliere fondi a favore dei programmi di assistenza e prevenzione della Fondazione ANT. Grazie alla partecipazione della community di JAKALA, questa iniziativa ha contribuito a diffondere consapevolezza sull'importanza della prevenzione oncologica e del supporto alla ricerca.



# 05

## Verso il futuro: ridurre l'impatto

- 5.1 Agire per il clima e la natura
- 5.2 Consapevolezza ambientale
- 5.3 Il percorso di JAKALA per ridurre la sua impronta di carbonio
- 5.4 Pensare in modo circolare
- 5.5 Gestione responsabile delle risorse naturali e salvaguardia della biodiversità

Contributo SDGs



## 5.1 Agire per il clima e la natura

JAKALA considera la sostenibilità ambientale un pilastro strategico per la competitività e il benessere delle future generazioni, riconoscendo il pianeta come un bene comune da preservare.

L'approccio integrato di JAKALA alla sostenibilità comprende azioni mirate alla riduzione dell'impatto ecologico, attraverso il rispetto rigoroso delle normative e l'adozione di pratiche innovative per la gestione sostenibile delle risorse, con particolare attenzione alle tematiche legate al cambiamento climatico.

Questo impegno coinvolge l'intera catena del valore, dai fornitori ai clienti, in tutte le aree geografiche in cui JAKALA opera. Gli stakeholder chiave, tra cui partner commerciali, comunità locali, dipendenti e investitori, sono parte attiva nel raggiungimento degli obiettivi ambientali.

JAKALA integra la sostenibilità ambientale in tutte le sue attività, riducendo l'impatto ecologico attraverso il rispetto delle normative, l'adozione di pratiche sostenibili e il coinvolgimento attivo degli stakeholder lungo l'intera catena del valore.

La supervisione è affidata alla dirigenza, garantendo una leadership responsabile e un monitoraggio continuo dei progressi.

JAKALA aderisce a standard internazionali di sostenibilità come ISO 14064-1 e ISO 14001:2015, rafforzando trasparenza e conformità. La Politica del Sistema Integrato e le policy di business responsabile sono rese disponibili e comunicate a tutti gli stakeholder attraverso il sito web di JAKALA. A livello interno, tali principi vengono diffusi e concretamente attuati attraverso specifiche procedure e programmi di formazione.

Dal 2021, il Codice di Condotta dei Fornitori richiede l'ottimizzazione delle risorse naturali e la riduzione delle emissioni, rafforzando una filiera orientata alla decarbonizzazione. Inoltre, i rischi della catena di fornitura vengono monitorati tramite un sistema di valutazione basato su settore, geografia e fonti affidabili.



### ISO 14001:2015



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



Dipendenti impiegati in siti con certificazione ISO 14001:2015: **54%**  
*Base di calcolo: numero di dipendenti al 31 dicembre 2024*



Nel 2024 non si sono verificate non conformità



### ISO 14064-1



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



Certificazione delle emissioni del 2023 completata nel 2024  
Processo di contabilizzazione e certificazione in corso per il 2024

## Gestione del rischio climatico e impatti finanziari: un approccio strategico

JAKALA integra la gestione del rischio climatico nella propria strategia aziendale, adottando un approccio strutturato basato sui framework internazionali COSO ERM e ISO 31000.

Il Gruppo riconosce che i cambiamenti climatici rappresentano una delle sfide più rilevanti per il contesto economico globale, con impatti significativi non solo sull'ambiente, ma anche sulla stabilità finanziaria e sulla resilienza del business.

L'analisi dei rischi ambientali viene condotta attraverso un processo di mappatura periodica, che consente di identificare e mitigare minacce emergenti, con particolare attenzione agli impatti indiretti sul modello operativo di JAKALA e dei suoi partner.

In quest'ottica, JAKALA monitora costantemente i propri indicatori di rischio per garantire una risposta tempestiva e un miglioramento continuo del proprio framework di gestione.

La sostenibilità è al centro delle strategie di crescita di JAKALA, con un focus su: **efficienza energetica, riduzione delle emissioni e gestione responsabile dei rifiuti.**

L'integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali consente di trasformare le sfide legate al cambiamento climatico in opportunità di innovazione e competitività, riducendo al contempo i rischi finanziari a lungo termine.

Per affrontare queste sfide, JAKALA ha sviluppato una strategia di mitigazione basata su tre pilastri:

- **Adattamento del modello di business**  
– Riduzione dell'impronta ambientale e promozione di soluzioni sostenibili all'interno della propria catena del valore.
- **Innovazione e trasformazione digitale**  
– Utilizzo di tecnologie avanzate per migliorare l'efficienza operativa e ridurre il consumo di risorse.
- **Gestione proattiva dei rischi** – Implementazione di un sistema di monitoraggio per valutare l'evoluzione degli scenari climatici e adattare di conseguenza le strategie aziendali.

Grazie a questo approccio integrato, JAKALA non solo rafforza la propria resilienza di fronte ai cambiamenti climatici, ma consolida anche il proprio impegno verso una crescita sostenibile e responsabile.

**I rischi (e le opportunità)** legati ai cambiamenti climatici possono essere classificati, secondo la seguente tripartizione:

- **rischi fisici;**
- **rischi normativi;**
- **altri rischi.**





## Rischi Fisici e strategie di mitigazione

I rischi fisici legati al cambiamento climatico includono eventi meteorologici estremi di breve termine, come ondate di calore, tempeste, inondazioni e fenomeni cronici a lungo termine, quali l'aumento delle temperature medie, l'innalzamento del livello del mare e periodi prolungati di siccità.

Questi eventi, in termini generali, possono generare impatti significativi sulle infrastrutture aziendali, sulle operazioni logistiche e sulla catena di approvvigionamento, con potenziali ripercussioni economiche e sociali.

**JAKALA, consapevole di tali rischi, ha rafforzato il proprio approccio alla gestione della resilienza climatica attraverso un Enterprise Risk Management (ERM), che prevede una valutazione periodica dei rischi emergenti e l'integrazione di strategie di mitigazione a livello aziendale. Il Gruppo ritiene di avere una bassa esposizione a questi rischi.**

L'approccio di JAKALA alla gestione del rischio fisico si basa su un monitoraggio costante e sull'adozione di misure proattive per garantire la continuità operativa e la sostenibilità a lungo termine, rafforzando la resilienza dell'organizzazione di fronte alle sfide climatiche.

### Rischio

Aumento temperature

Eventi estremi e supply chain

Impatto sulle risorse umane

### Impatti

Maggior consumo energetico per il raffreddamento

Ritardi e scarsità di materie prime

Stress termico e produttività ridotta

### Strategia di Mitigazione

Efficienza energetica e fonti rinnovabili

Diversificazione fornitori e audit ESG

Smart working e politiche di benessere

## Rischi normativi

Nel 2024, JAKALA ha dovuto affrontare un contesto normativo in rapida evoluzione, caratterizzato dall'entrata in vigore della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, che ha ridefinito gli obblighi di rendicontazione sulla sostenibilità per le imprese operanti nell'Unione Europea.

L'implementazione della CSRD ha richiesto un potenziamento delle capacità di raccolta e gestione dei dati ESG, al fine di garantire una rendicontazione conforme agli standard di rendicontazione europei e al principio della doppia materialità. Questo ha comportato l'adeguamento dei processi interni e la creazione di strumenti avanzati di reporting per rispondere alle richieste sempre più stringenti degli stakeholder e degli organismi di vigilanza che perdurerà per tutto il 2025.

Un altro elemento normativo di rilievo nel 2024 è stato il **Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)**, il meccanismo di aggiustamento del carbonio alle frontiere introdotto dall'Unione Europea per tassare le

importazioni di determinati beni ad alta intensità di emissioni.

Pur monitorando attentamente l'evoluzione di questa normativa, JAKALA non è stata direttamente impattata, non operando nel settore delle materie prime soggette a questa regolamentazione. Tuttavia, la crescente attenzione alla carbon footprint lungo le catene di fornitura ha reso necessario un rafforzamento delle politiche ESG nei rapporti con i partner commerciali e una valutazione più attenta dei rischi indiretti derivanti dall'applicazione del CBAM nei settori di riferimento dei clienti.

L'evoluzione del quadro normativo ha confermato la centralità di un approccio strutturato alla gestione del rischio normativo. JAKALA ha inoltre investito nel potenziamento delle proprie competenze ESG, rafforzando le strategie di reporting e anticipando gli sviluppi normativi, con l'obiettivo di trasformare l'adeguamento regolamentare in un vantaggio competitivo e un'opportunità di crescita sostenibile.

## Altri Rischi

In un contesto in cui le aspettative di clienti, investitori, dipendenti e istituzioni finanziarie nei confronti di soluzioni sostenibili e a basse emissioni di carbonio si sono ulteriormente intensificate, uno dei principali rischi emersi nel 2024 è il mancato allineamento alle crescenti richieste di sostenibilità da parte dei clienti e partner.

**Le imprese clienti di JAKALA, soggette a normative ESG sempre più stringenti, hanno innalzato i requisiti richiesti ai fornitori, con un focus particolare sulla rendicontazione trasparente, l'efficienza energetica e la riduzione dell'impatto ambientale.**

L'incapacità di soddisfare tali standard potrebbe tradursi in una perdita di competitività e opportunità di business. Parallelamente, la transizione ecologica ha continuato a ridefinire i modelli operativi e di business.

**JAKALA ha proseguito l'attuazione della propria strategia di riduzione delle emissioni, puntando sull'incremento dell'uso di energia rinnovabile e sulla progressiva elettrificazione della flotta aziendale.**

Lo stesso trend è stato seguito dalle istituzioni finanziarie, che hanno rafforzato i criteri ESG per l'accesso ai capitali, aumentando la necessità di un approccio strutturato alla sostenibilità.

Anche la crescente spinta verso l'economia circolare ha influenzato il mercato, determinando nuove esigenze in termini di qualità, durabilità e riciclabilità dei prodotti.

Questo cambiamento ha avuto un impatto sulle strategie di sourcing e sul global offering di JAKALA, rendendo indispensabile una selezione più attenta dei partner e l'adozione di soluzioni sempre più sostenibili.

Infine, i rischi reputazionali legati all'impatto ambientale del Gruppo hanno mantenuto un ruolo centrale. Per mitigare questi rischi, JAKALA ha potenziato i sistemi di monitoraggio e definito strategie di comunicazione mirate, sia verso gli stakeholder esterni sia a livello interno, attraverso campagne di sensibilizzazione rivolte alle proprie risorse umane.

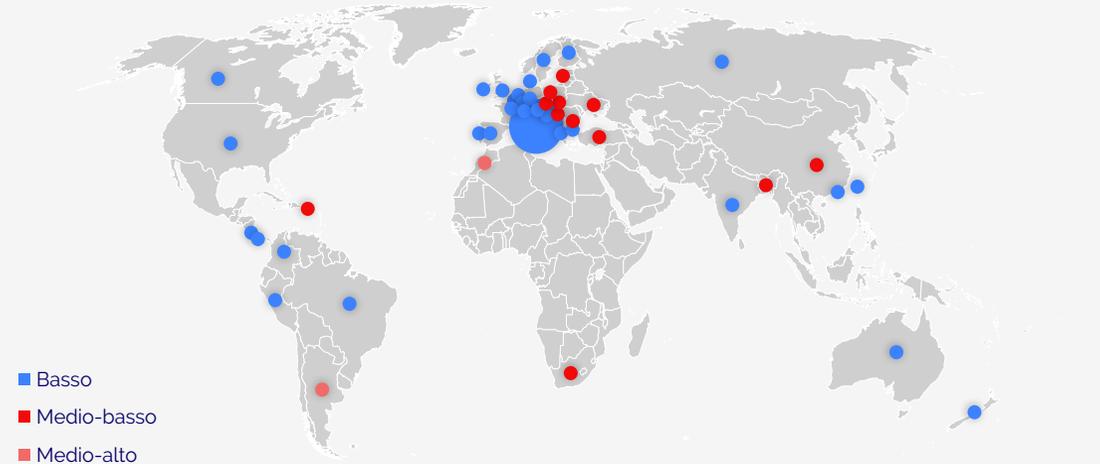
La gestione dei rischi ambientali lungo la supply chain rappresenta una sfida sempre più rilevante per JAKALA, in particolare per quanto riguarda l'impatto delle emissioni di gas serra generate dai processi produttivi dei fornitori.

Per affrontare questa criticità in modo strutturato e basato su dati concreti, alla fine del 2024 JAKALA ha implementato il **Carbon Action Manager (CAM) di EcoVadis**, un sistema avanzato per il monitoraggio e la riduzione dell'impronta di carbonio nella catena di approvvigionamento. EcoVadis è una piattaforma leader nelle valutazioni di sostenibilità aziendale, che consente di analizzare

le performance ambientali, sociali ed etiche dei fornitori. L'adozione del CAM permette a **JAKALA di ottenere una visione chiara delle emissioni lungo tutta la supply chain**, con particolare attenzione a:

- **Emissioni Scope 1, 2 e 3:** raccolta e monitoraggio dei dati relativi alle emissioni dirette e indirette dei fornitori.
- **Maturità nella gestione del carbonio:** valutazione delle strategie adottate dai fornitori per la riduzione delle emissioni.
- **Piani di mitigazione:** identificazione di azioni concrete per diminuire l'impatto climatico della supply chain.

Grazie a questa iniziativa, JAKALA rafforza il proprio impegno nella transizione verso una supply chain a basse emissioni, migliorando la trasparenza e coinvolgendo i fornitori in percorsi di miglioramento continuo. L'attivazione del CAM rappresenta un passo strategico per ridurre i rischi ambientali e garantire una gestione più responsabile e sostenibile dell'intera catena di fornitura.



Settore	Fornitori in questo settore	Rischio medio di impatto legato alle emissioni di carbonio
Informazione e comunicazione	435	● Basso
Commercio all'ingrosso, esclusi autoveicoli e motocicli	309	● Molto basso
Attività professionali, scientifiche e tecniche	300	● Molto basso
Trasporto e stoccaggio	87	● Medio-alto
Commercio al dettaglio, esclusi autoveicoli e motocicli	136	● Basso

**Distribuzione del rischio delle emissioni di carbonio – per livello**



## Obiettivi a medio lungo termine

Entro il 2028, JAKALA si è posta l'obiettivo di ridurre del 44% l'intensità delle emissioni di CO<sub>2</sub>\* equivalente, considerando l'intera catena di approvvigionamento e altri fattori esterni.

Questo traguardo rappresenta un impegno concreto per ridurre l'impatto ambientale del Gruppo, in linea con le direttive internazionali sul clima e le aspettative degli stakeholder.

Nel 2025, JAKALA predisporrà un piano di transizione che potrebbe stabilire nuovi obiettivi di riduzione, adeguando la strategia aziendale alle migliori pratiche e ai più recenti sviluppi normativi in ambito ESG.

L'anno base di riferimento per il calcolo dell'intensità delle emissioni è il 2021.

L'indice "Intensità Emissioni" viene determinato rapportando il totale delle emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente al fatturato annuo del Gruppo.

\* si segnala che il presente obiettivo potrà essere oggetto di revisione a seguito del nuovo piano di transizione.



## Risultati 2024

**Consumo energetico:** aumento totale del 36% rispetto al 2023, dovuto all'aumento del parco auto.

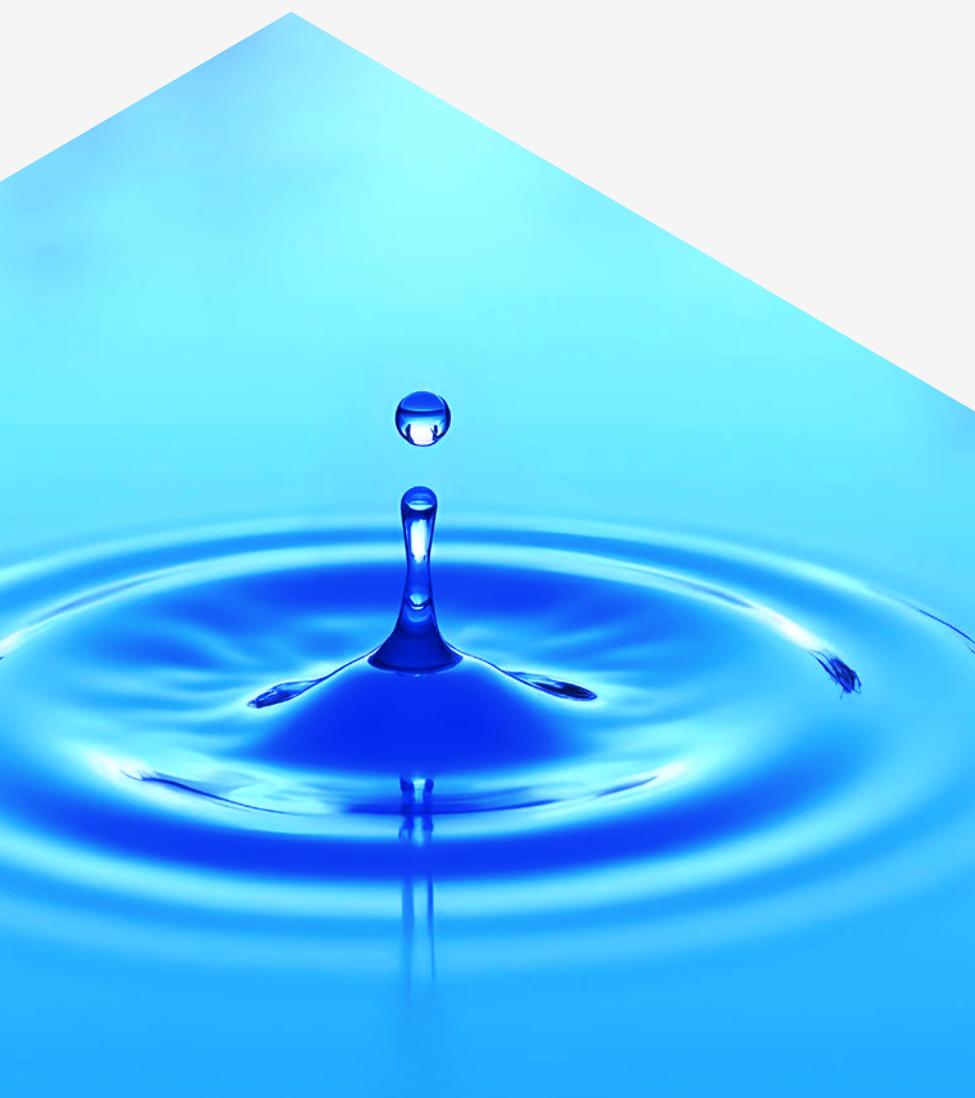
**Neutralità carbonica (Scope 1 e Scope 2):** già dal 2023, JAKALA ha raggiunto la neutralità per le emissioni dirette e quelle indirette legate all'energia consumata. Nel 2024:

**Renewable Solar Power Project di Mahindra Renewables Private Limited (1.100 TCO<sub>2</sub>e)**

**Riduzione dell'intensità delle emissioni:** calcolata in rapporto al fatturato, ha registrato un calo del 30,3% rispetto al 2023\*\*.

\*\* dato fatturato 2023 rivisto.

## 5.2 Consapevolezza ambientale



I consumi energetici di JAKALA derivano principalmente dall'utilizzo di energia per il riscaldamento e dall'elettricità acquistata dalla rete per alimentare uffici e magazzini.

**Nel 2024, il consumo energetico complessivo ha registrato un incremento rispetto all'anno precedente, attestandosi a circa 17.783,92 GJ.**

L'aumento è principalmente riconducibile a un conteggio più completo dei costi energetici

relativi alle società acquisite nel corso del 2023, ora pienamente incluse nel perimetro di rendicontazione, nonché al progressivo incremento del parco auto aziendale, cresciuto di circa il 63,6 % rispetto al 2023..

Anche nel 2024, il Gruppo non ha prodotto energia internamente, concentrando i propri sforzi sull'efficienza energetica e sull'approvvigionamento responsabile in linea con gli obiettivi di sostenibilità aziendale.

<b>Energia Totale Consumata*</b>	<b>u.m.</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Energia totale consumata dall'organizzazione	kWh	4.939.978	3.626.425	3.126.941
Energia totale consumata dall'organizzazione in MJ	MJ	17783.921	13.055.130	11.256.988

\* Il fattore di conversione utilizzato è pari a 1 kWh = 3,6MJ.

<b>Indice di Intensità Energetica*</b>	<b>u.m.</b>	<b>2024</b>	<b>2023**</b>	<b>2022</b>
	GJ	17784	13.055	11.257
	GJ/People	5,89	4,52	7,83
	GJ/milioni €	26	23,24	25,9

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

\*\* Rivisto fatturato 2023 per calcolo Intensità.

<b>Energia Elettrica*</b>	<b>u.m.</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Acquisto di energia elettrica da fonti miste: di cui ricevuta	kWh	253.812	108.687	55.03
Acquisto di energia elettrica da fonti miste	kWh	253.812	108.687	55.03
Acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili	kWh	1.292.885	1.228.285	1.124.956
Totale energia elettrica da fonti rinnovabili	kWh	1.292.885	1.228.285	1.124.956
Totale elettrica da fonti rinnovabili in MJ	MJ	4.654.386	4.421.826	4.049.842
Totale energia elettrica acquistata e prodotta	kWh	1.546.697	1.336.972	1.179.986
Totale energia elettrica acquistata e prodotta in MJ	MJ	5.568.110	4.813.099	4.247.948
Percentuale di energia rinnovabile sul totale energia elettrica consumata	%	83,59	91,87	95

\* I consumi 2024 sono stati ricavati per rilevazione diretta per le società italiane, spagnole e Jakala Germany Gmbh del Gruppo, corrispondenti al 92% del costo dell'energia di Gruppo. L'8% restante è stato stimato. La quota rinnovabile è stata rilevata direttamente dai contratti applicati e dai risultati finanziari.

<b>Riscaldamento*</b>	<b>u.m.</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Energia da Gasolio per Riscaldamento	kWh	0	0	127.129
Energia da Metano per Riscaldamento	kWh	412.26	312.284	440.579
Energia da GPL per riscaldamento	kWh	40.62	37.204	94.434
Totale energia per riscaldamento	kWh	452.88	349.489	662.142
Totale energia per riscaldamento in MJ	MJ	1.630.370	1.258.162	2.383.711

\* 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 2024.

<b>Autotrazione*</b>	<b>u.m.</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Consumo di benzina verde per autotrazione	L	98.570,5	58.511,79	24.775,61
Consumo di diesel per autotrazione	L	201.402,52	142.280,93	106.137,89
Consumo di bioetanolo per autotrazione	L	2.284	0	0
Consumo di energia elettrica per autotrazione	kWh	52.009,68	8.755,53	2.077,79
Consumo di GPL per autotrazione	L			
Energia elettrica per autotrazione	kWh	52.009,68	8.755,53	2.077,79
Energia da benzina verde per autotrazione	kWh	883.674,21	318.357,92	223.534,71
Energia da diesel per autotrazione	kWh	1.991.146,87	1.274.826,32	1.059.200,74
Energia da GPL per autotrazione	kWh			
Energia da bioetanolo per autotrazione	kWh	13.569,3	0	0
Energia totale da autotrazione	kWh	2.940.400,1	1.939.963,60	1.284.813,24
Energia totale da autotrazione in MJ	MJ	10.585.440,35	6.983.868,96	4.625.327,63

\* I dati di consumo in litri reali sono ricavati dalla fatturazione delle schede carburanti e fanno riferimento al 99,43% del costo di Gruppo del carburante. I fattori di conversione utilizzati sono stati calcolati dal DEFRA 2024

<b>Riduzione del consumo di energia*</b>	<b>u.m.</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Variazione del consumo energetico**	MJ	3.601.571,39	2.358.541,33	
Di cui riduzione dei consumi energetici ottenuta dalle iniziative di efficientamento	MJ	-851.908,9	-1.125.554	-912.744

\* Rispetto al 2023 è stato efficientato il parco auto introducendo vetture a miglior efficienza energetica

\*\* La variazione del consumo di energia, senza l'implementazione di attività di riduzione del fabbisogno energetico, sarebbe stata pari a MJ 4.453.480,29. L'incremento delle emissioni in termini generali è dovuto principalmente dal maggior numero di autoveicoli presenti nel parco auto aziendale. Questo trend è stato mitigato con l'adozione della New driver experience a novembre 2023, ovvero l'adozione di un parco auto interamente elettrico per JAKALA S.p.A. S.B., Seri System Printing S.r.l. e Loyalty Touch S.r.l.

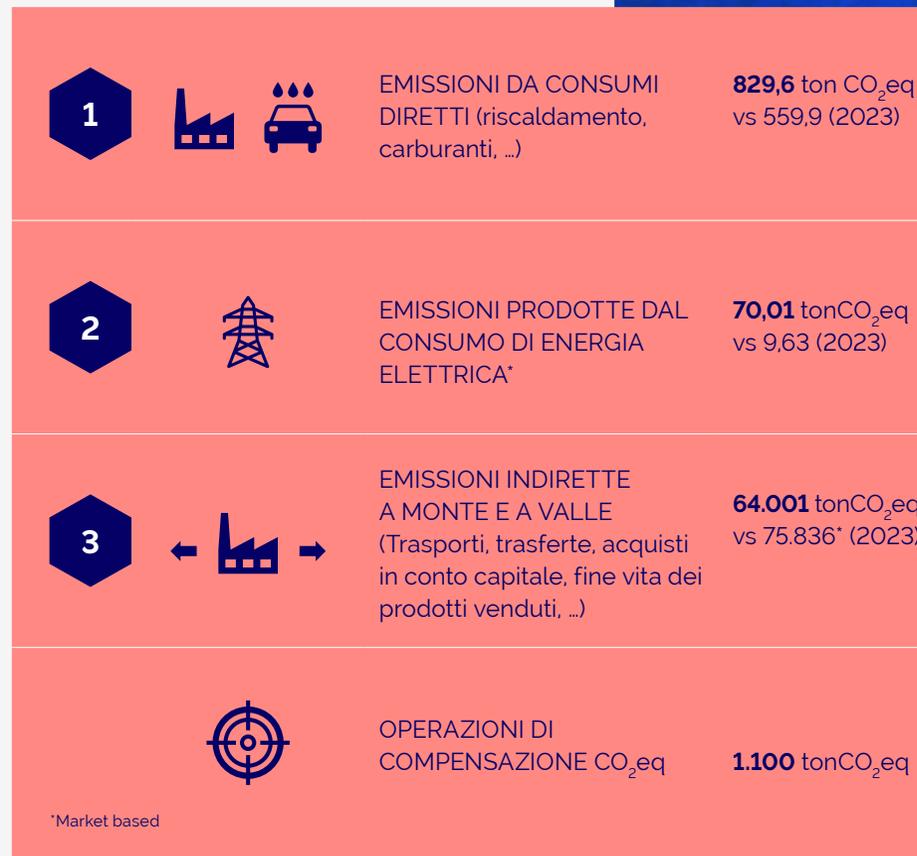
## 5.3 Il percorso di JAKALA per ridurre la sua impronta di carbonio

In linea con le migliori pratiche internazionali di rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG), e considerando che dal 2021 le emissioni di JAKALA S.p.A. S.B. sono certificate secondo lo standard ISO 14064-1, anche nel 2024 il Gruppo ha continuato a monitorare e classificare le proprie emissioni in tre categorie: dirette (Scope 1), indirette da energia acquistata (Scope 2) e altre emissioni indirette lungo la catena del valore (Scope 3).

Per l'anno 2024, le principali emissioni dirette continuano a derivare dalla combustione di fonti fossili nelle attività operative e, in particolare, dall'uso di carburante per la flotta aziendale.

A partire dal 2023, il Gruppo utilizza i fattori di emissione della catena di approvvigionamento v1.3 del NAICS-6 – Catalogo (data.gov) per lo Scope 3. Le emissioni Scope 1 e Scope 2 continuano invece ad essere misurate direttamente sulla base dei consumi energetici effettivi.

Queste azioni rientrano nell'impegno di JAKALA per una misurazione più accurata dell'impronta carbonica, con l'obiettivo di migliorare le strategie di riduzione delle emissioni e accelerare il percorso verso la neutralità climatica.

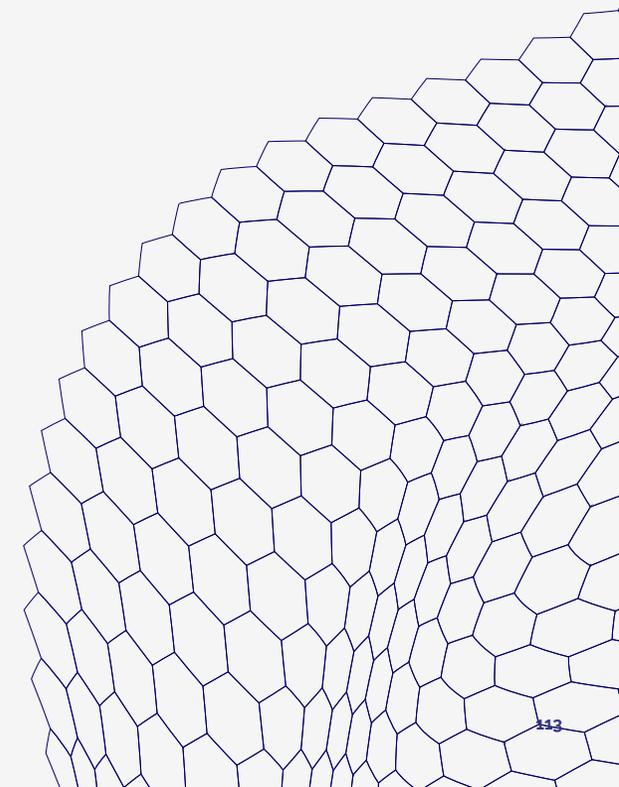


\*riviste Emissioni Scope 3 2023 e Fatturato 2023

<b>Emissioni indirette (SCOPE 2) *</b>	<b>u.m.</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Italia LB – AIB 2024	tCO <sub>2</sub> eq	318,51	327,61	289,42
Italia MB – Certificato Garanzia d'Origine e AIB 2024	tCO <sub>2</sub> eq	18,68	3,83	0,47
Spagna LB – AIB 2024	tCO <sub>2</sub> eq	22,41	27,48	21,37
Spagna MB – Dichiarazioni distributore	tCO <sub>2</sub> eq	4,78	5,49	24,65
Germania LB – AIB 2024	tCO <sub>2</sub> eq	31,29	0,3	n.d.
Germania MB – Contratto energia rinnovabile 100%	tCO <sub>2</sub> eq	11,10	0,3	n.d.
Francia LB – AIB 2024	tCO <sub>2</sub> eq	1,11	n.d.	
Francia MB – AIB 2024	tCO <sub>2</sub> eq	4,49	n.d.	
Lussemburgo LB – AIB 2023	tCO <sub>2</sub> eq	1,01	n.d.	
Lussemburgo MB– AIB 2023	tCO <sub>2</sub> eq	7,22	n.d.	
Lettonia LB – AIB 2023	tCO <sub>2</sub> eq	3,36	n.d.	
Lettonia MB – AIB 2024	tCO <sub>2</sub> eq	14,26	n.d.	
Cina LB - Climate Transparency, Emissions intensity of the power sector 2022	tCO <sub>2</sub> eq	1,24	n.d.	
Cina MB - Climate Transparency, Emissions intensity of the power sector 2022	tCO <sub>2</sub> eq	1,24	n.d.	
Brasile LB - CaDI (2024) Greenhouse Gas Emissions Factors for International Grid Electricity	tCO <sub>2</sub> eq	0,10	n.d.	
Brasile MB - CaDI (2024) Greenhouse Gas Emissions Factors for International Grid Electricity	tCO <sub>2</sub> eq	0,10	n.d.	
Vietnam LB - Carbon Footprint Ltd. 2023	tCO <sub>2</sub> eq	0,97	n.d.	
Vietnam MB - Carbon Footprint Ltd. 2023	tCO <sub>2</sub> eq	0,97	n.d.	
Singapore LB - Singapore - Energy Market Authority (EMA) 2021	tCO <sub>2</sub> eq	7,15	n.d.	
Singapore MB -- Singapore - Energy Market Authority (EMA) 2021	tCO <sub>2</sub> eq	7,15	n.d.	
<b>Totale Location Based</b>	tCO <sub>2</sub> eq	<b>387,16</b>	<b>355,39</b>	<b>310,79</b>
<b>Totale Market Based</b>	tCO <sub>2</sub> eq	<b>70,01</b>	<b>9,63</b>	<b>25,12</b>

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

JAKALA rafforza il proprio impegno per una mobilità sostenibile, adottando una flotta full electric e implementando strategie mirate per ridurre le emissioni, con l'obiettivo di azzerarle entro il 2028.



Nel 2024, JAKALA ha ulteriormente rafforzato la propria politica di mobilità sostenibile, consolidando l'impegno verso la decarbonizzazione e l'innovazione ecologica.

Proseguendo il percorso intrapreso negli anni precedenti, JAKALA ha implementato iniziative chiave per ridurre l'impatto ambientale della flotta aziendale e promuovere una cultura di guida responsabile tra i dipendenti.

**Transizione verso una flotta completamente elettrica**

In linea con l'obiettivo di eliminare i veicoli a combustione interna entro il 2035, JAKALA ha ampliato la propria car list aziendale, offrendo esclusivamente veicoli full electric ai nuovi assunti e ai dipendenti aventi diritto all'auto aziendale.

Questo approccio ha anticipato di sette anni i target europei in materia di mobilità sostenibile, dimostrando una forte leadership nel settore. Per supportare questa transizione,

sono state installate ulteriori colonnine di ricarica nelle sedi operative, alimentate da energia rinnovabile certificata, facilitando così l'utilizzo quotidiano dei veicoli elettrici da parte del personale.

**Iniziative di sensibilizzazione e incentivi eco-friendly**

A fine 2023, JAKALA ha lanciato la **"New Driver Experience"**, un progetto pionieristico che unisce l'attenzione all'ambiente con il benessere dei dipendenti. All'interno di ogni veicolo aziendale è stato posizionato un dispositivo con QR code, permettendo ai conducenti di accedere facilmente a una lista aggiornata delle stazioni di ricarica e dei distributori di carburante con i prezzi più competitivi. Questo sistema non solo incentiva scelte di rifornimento più consapevoli, ma

prevede anche la piantumazione di alberi per ogni rifornimento effettuato a un costo inferiore rispetto alla media nazionale, coinvolgendo attivamente i dipendenti negli obiettivi ambientali di JAKALA.

**Obiettivi futuri e impegno continuo**

Guardando al futuro, JAKALA punta a raggiungere la neutralità carbonica per la flotta aziendale entro il 2028, prioritariamente attraverso la riduzione delle emissioni e, ove necessario, tramite la compensazione delle emissioni residue. Questo impegno riflette una visione integrata della sostenibilità, dove l'innovazione tecnologica e la responsabilità sociale convergono per creare un impatto positivo sull'ambiente e sulla comunità. Attraverso queste iniziative, JAKALA conferma la propria dedizione nel promuovere una

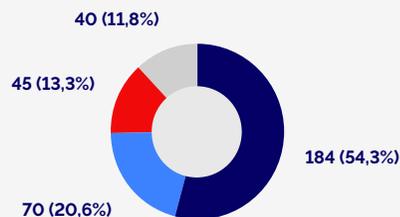
mobilità aziendale sostenibile, contribuendo attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico e alla diffusione di pratiche ecologiche nel contesto lavorativo.

**Piantumazione di 3.550 mangrovie nel delta del fiume Tana, in Kenya, un ecosistema vitale che contribuisce a immagazzinare CO<sub>2</sub> equivalente, proteggere la biodiversità e supportare le comunità locali, grazie ai rifornimenti virtuosi della New Driver Experience.**



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

Composizione parco auto 2024



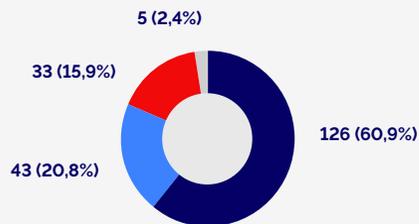
Numero Autoveicoli

340

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

120

Composizione parco auto 2023



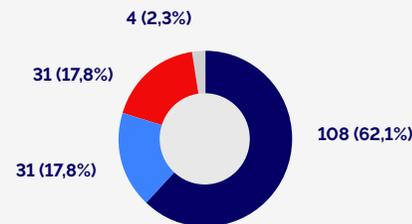
Numero Autoveicoli

207

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

136

Composizione parco auto 2022



Numero Autoveicoli

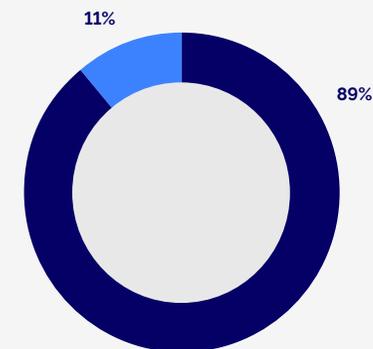
174

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

132

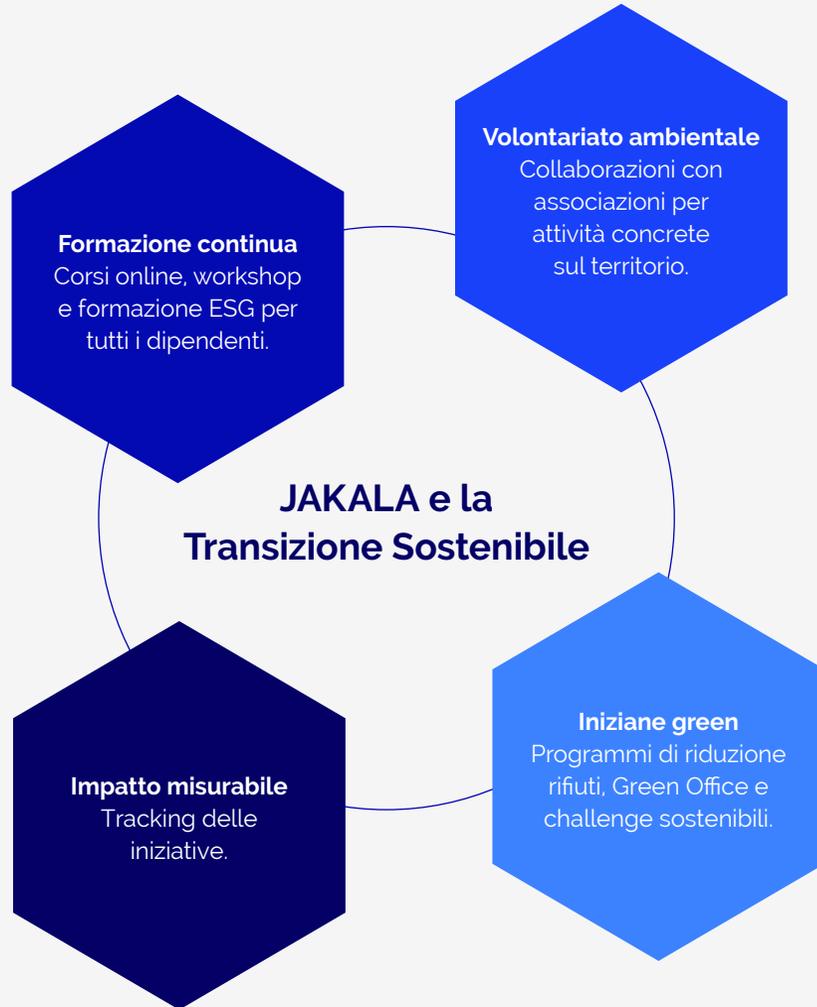
■ Gasolio ■ Benzina ■ Ibrido ■ Elettrico

Composizione emissioni Scope 1  
Ton Co<sub>2</sub>e



■ Auto ■ Emissioni facilities

Nel 2024, JAKALA si è impegnata a rafforzare la cultura della sostenibilità attraverso un programma di formazione e sensibilizzazione ambientale che coinvolge attivamente i propri dipendenti, promuovendo pratiche responsabili e un impatto positivo per il pianeta.



**Formazione continua**

JAKALA investe nella formazione come leva strategica per accelerare la transizione sostenibile e ridurre le emissioni. Nel 2024, il programma di sensibilizzazione ha coinvolto l'intera organizzazione attraverso iniziative mirate su tematiche ambientali, strumenti operativi e best practice.

**Principali attività formative:**

- **Green Claims e Comunicazione Responsabile** – Linee guida per una comunicazione aziendale trasparente e conforme ai criteri ESG.
- **Plastic-Free Month** – Campagna di sensibilizzazione sulla riduzione della plastica e formazione su pratiche di consumo responsabile.
- **Inside Out nell'Antropocene** – Webinar sul ruolo delle emozioni nella crisi climatica e su come affrontare l'eco-ansia in modo costruttivo.

**Volontariato ambientale e Iniziative green**

JAKALA ha intrapreso azioni concrete per affrontare le sfide del cambiamento climatico e promuovere la sostenibilità. In risposta alla devastante alluvione causata dal fenomeno meteorologico DANA il 29 ottobre 2024 nella

Comunità Valenciana, che ha provocato oltre 200 vittime e ingenti danni materiali, JAKALA ha donato 5.000€ ai comuni di Alfafar, Catarroja e Paiporta, tra i più colpiti dall'evento.

Inoltre, tra novembre e dicembre 2024, Jakala Spain ha introdotto un **Permesso Retribuito per Volontariato**, offrendo ai dipendenti spagnoli due giorni lavorativi retribuiti per partecipare ad attività di volontariato legate a Valencia, rafforzando l'impegno verso la comunità locale.

Parallelamente, in Italia, JAKALA ha partecipato al progetto nazionale **"Custodi del Bello"**, volto all'inserimento socio-lavorativo di persone svantaggiate attraverso la cura di spazi pubblici come parchi, giardini e piazze. Questa iniziativa non solo contribuisce alla tutela ambientale, ma favorisce anche la coesione sociale e la valorizzazione del territorio.

Queste azioni dimostrano l'impegno di JAKALA nel promuovere una cultura aziendale orientata alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, affrontando attivamente le sfide poste dal cambiamento climatico e contribuendo al benessere delle comunità in cui opera.

JAKALA S.p.A. S.B. ha implementato una serie di misure per ridurre il consumo energetico e minimizzare l'impatto ambientale del proprio headquarter di Milano. L'illuminazione è gestita tramite sistemi automatici e sensori di presenza, che regolano l'accensione delle luci in alcune aree comuni, mentre all'esterno vengono utilizzati impianti crepuscolari per ridurre gli sprechi.

La gestione del riscaldamento e della climatizzazione segue una programmazione ottimizzata, con impianti attivi solo nelle fasce orarie lavorative e disattivati nei fine settimana e durante le chiusure aziendali. Inoltre, un sistema di monitoraggio consente di rilevare i consumi e identificare eventuali inefficienze.

Per quanto riguarda i materiali di consumo, JAKALA S.p.A. S.B. utilizza carta riciclata per le stampanti e ha adottato un sistema di blocco delle stampe per evitare sprechi. Nei magazzini, si privilegia l'uso di carta con contenuto riciclato e, dove necessario, si selezionano materiali plastici con caratteristiche di sostenibilità, riducendo l'impatto ambientale complessivo.

**Impatto misurabile**

JAKALA promuove attivamente la partecipazione alle iniziative di formazione, incentivando il completamento dei percorsi educativi con azioni concrete a supporto dell'ambiente. Questo approccio non solo rafforza la cultura della sostenibilità all'interno dell'azienda, ma

genera anche un impatto positivo tangibile. Durante il Plastic-Free Month, per ogni dipendente che ha completato la formazione, JAKALA ha donato 1 euro all'Associazione Zenzero, contribuendo così alla raccolta e al riciclo di 20 kg di plastica per persona. Grazie a questa iniziativa, è stata effettuata una donazione totale di 1.000 euro, supportando attivamente progetti di recupero ambientale.

Allo stesso modo, il completamento del Piano di Spostamento Casa-Lavoro è stato legato a un'iniziativa di riforestazione. Per ogni questionario correttamente compilato, JAKALA ha destinato 1 euro al progetto Marine Regeneration in Portofino, consentendo la piantumazione di 50 Posidonia oceanica, piante marine fondamentali per l'ecosistema,

in grado di produrre 20 litri di ossigeno per metro quadrato al giorno e contribuire all'assorbimento di CO<sub>2</sub>.

Queste iniziative dimostrano come la formazione possa tradursi in un impatto ambientale concreto, rafforzando l'impegno di JAKALA nella lotta ai cambiamenti climatici e nella promozione di comportamenti sostenibili.



## 5.4 Pensare in modo circolare

Nel 2024, JAKALA ha continuato a incentivare comportamenti ecocompatibili all'interno delle proprie sedi, rafforzando le iniziative per la riduzione dei rifiuti e il contenimento dell'impatto ambientale. In tutte le sedi italiane sono stati confermati gli erogatori di acqua microfiltrata, riducendo ulteriormente l'uso di plastica monouso e contribuendo a un consumo più sostenibile.

Queste azioni si inseriscono in un percorso più ampio di JAKALA volto a promuovere la sostenibilità aziendale, con un focus sulla riduzione degli sprechi e sull'ottimizzazione delle risorse.

JAKALA adotta un approccio integrato alla sostenibilità, riducendo l'uso di plastica negli uffici e ottimizzando gli imballaggi nei magazzini, con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale.

Rifiuti prodotti	u.m.	2024	2023	2022
1704.05 Rottame ferro	kg	4760,00	21.470,00	0,00
16.03.06 Rifiuti organici, senza sostanze pericolose	kg	0,00	39.460,00	190,00
14.06.03 Altri solventi e miscele di solventi	kg	0,00	0,00	190,00
16.02.16 Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso	kg	0,00	20,00	0,00
15.01.06 Imballaggi in materiali misti	kg	120.210,00	131.480,00	90.140,00
15.01.02 Imballaggi in plastica	kg	0,00	980,00	45.260,00
15.01.01 Imballaggi di carta e cartone	kg	70.140,00	68.130,00	110,00
08.03.18 Toner per stampanti esauriti	kg	8,00	41,00	289,50
08.03.12 Scarti di inchiostro, contenenti sostanze pericolose	kg	0,00	22,00	920,00
1702.01 Legno	kg	0,00	0,00	60,00
1709.04 Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione	kg	0,00	4.700,00	100,00
20.01.11 Prodotti tessili	kg	0,00	0,00	0,00
20.01.01 Carta e Cartone	kg	0,00	4.900,00	0,00
20.02.01 Rifiuti Biodegradabili	kg	1.200,00	605,00	0,00
02.03.04 Scarti inutilizzabili per il consumo o la trasformazione	kg	100,00	0,00	0,00
0707.04 Altri solventi organici, soluzioni di lavaggio ed acque madri	kg	0,00	70,00	0,00
16.02.14 Apparecchiature fuori uso	kg	780,00	280,00	0,00
16.06.01 Batterie al piombo	kg	0,00	190,00	0,00
20.01.21 Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	kg	770,00	70,00	0,00
20.01.25 Oli e grassi commestibili	kg	88,00	0,00	0,00
16.02.11 Apparecchiature fuori uso, contenenti clorofluorocarburi, HCFC, HFC	kg	90,00	0,00	0,00
<b>Totale rifiuti</b>	<b>kg</b>	<b>198.146,00</b>	<b>272.418,00</b>	<b>137.259,50</b>

## 5.5 Gestione responsabile delle risorse naturali e salvaguardia della biodiversità

La biodiversità è un elemento essenziale per la stabilità degli ecosistemi e la sostenibilità ambientale globale. Essa garantisce la disponibilità di risorse fondamentali, come materie prime, nutrimento e regolazione climatica, contribuendo alla resilienza contro eventi estremi.

Tuttavia, il progressivo degrado degli habitat naturali e l'aumento degli stress idrici dovuti ai cambiamenti climatici stanno minacciando gravemente questi equilibri, con impatti significativi su economia e società.

### L'impegno di JAKALA per la tutela della biodiversità

Nel 2024, JAKALA ha intensificato il proprio impegno nella conservazione della biodiversità, adottando un approccio proattivo per minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività. In particolare, il Gruppo ha:

- Monitorato gli impatti aziendali nelle aree ad alta rilevanza ecologica, comprese le zone riconosciute come Patrimonio Mondiale dell'UNESCO e siti di alto valore per la biodiversità.

- Adottato misure di mitigazione ambientale nelle proprie sedi, garantendo che le operazioni non abbiano impatti negativi rilevanti sugli ecosistemi circostanti.
- Promosso una supply chain sostenibile, privilegiando fornitori che adottano pratiche di produzione rispettose dell'ambiente e contribuendo alla diffusione di standard ecologici più elevati.

### Gestione del rischio idrico: una priorità strategica

Nel contesto attuale, caratterizzato da eventi climatici estremi e crescente scarsità d'acqua in diverse regioni del mondo, la gestione responsabile delle risorse idriche è diventata un punto di attenzione delle strategie di sostenibilità di JAKALA. Anche nel 2024, il Gruppo ha confermato l'assenza di impatti significativi nelle aree protette, grazie a un'analisi della localizzazione delle proprie sedi basata su dati del World Database on Protected Areas.

Per la valutazione del rischio idrico, JAKALA continua ad affidarsi al Water Risk Atlas dell'Aqueduct (World Resources Institute), uno strumento che consente di:

- Mappare le aree a maggior vulnerabilità idrica e identificare eventuali criticità nei territori in cui opera.
- Implementare strategie di mitigazione mirate, come l'ottimizzazione dell'uso dell'acqua nelle sedi aziendali e la promozione di pratiche di efficienza idrica tra i fornitori.

### Ottimizzazione del consumo idrico

L'acqua utilizzata da JAKALA è destinata principalmente agli usi civili e alla prevenzione incendi, attraverso l'approvvigionamento idrico da acquedotti locali. Per contribuire alla riduzione dei consumi, sono stati installati sistemi di risparmio idrico in molte delle proprie sedi, tra cui:

- Rubinetti a basso flusso, per limitare il consumo d'acqua nelle aree comuni.
- Sistemi di scarico ottimizzati, che riducono il volume di acqua utilizzato per le necessità sanitarie.

Sebbene biodiversità e gestione del rischio idrico non siano attualmente temi materiali per JAKALA, il Gruppo continua a monitorare il proprio impatto e a promuovere pratiche sostenibili per la tutela dell'ambiente e delle risorse naturali.

# 06

## Soluzioni per il domani: riprogettare la competitività

- 6.1 Innovazione e digitalizzazione
- 6.2 Sostenibilità digitale
- 6.3 Valorizzare i beni di proprietà intellettuale
- 6.4 Ridurre l'impatto lungo la catena del valore
- 6.5 Le Soluzioni di JAKALA

Contributo SDGs



## 6.1 Innovazione e Digitalizzazione

L'innovazione digitale rappresenta un elemento imprescindibile per il progresso tecnologico e lo sviluppo economico, ma la sua adozione richiede un approccio consapevole e responsabile. In un contesto caratterizzato da un'evoluzione rapida e pervasiva, le imprese devono affrontare sfide complesse, tra cui il rischio di disuguaglianze, impatti ambientali e implicazioni etiche.

Per questo motivo, JAKALA ha sviluppato un **modello di innovazione** che si traduce nella capacità di anticipare le tendenze e aggiornare costantemente il proprio approccio in risposta ai cambiamenti tecnologici e normativi, promuovendo **l'interazione** con università, partner strategici e fornitori, e creando così un ecosistema collaborativo di innovazione.

La diversità di competenze e prospettive è vista come un motore essenziale per l'innovazione, promuovendo la contaminazione tra discipline e favorendo un ambiente inclusivo

e stimolante. Un aspetto cruciale dell'innovazione digitale è la **ricerca e sviluppo (R&S)**, che consente al Gruppo di restare competitivo e di rispondere con soluzioni avanzate alle esigenze del mercato.

In questo scenario, l'intelligenza artificiale, il machine learning e le tecnologie basate sui big data rappresentano strumenti fondamentali per migliorare i processi decisionali e l'efficienza operativa. Tuttavia, è essenziale che il loro utilizzo sia guidato da **principi di equità e trasparenza**, evitando il rischio di discriminazioni o utilizzi impropri. Pertanto il Gruppo sta promuovendo internamente a tutti i livelli «**una cultura dell'innovazione**», integrando la trasformazione digitale con una strategia sostenibile a lungo termine in quanto solo attraverso un approccio olistico e responsabile, l'innovazione può tradursi in un reale vantaggio competitivo, contribuendo a un futuro più equo, efficiente e sostenibile.



JAKALA, inoltre, supporta **la formazione continua e il reskilling** come strumento per adattarsi ai cambiamenti del mondo del lavoro, caratterizzato da una crescente automazione e dalla diffusione di nuove tecnologie. Ad esempio, la **JACADEMY** offre un corso intensivo di tre giornate focalizzato sull'AI Generativa applicata al mondo del business. L'obiettivo è fornire ai partecipanti le competenze necessarie per gestire con successo l'Intelligenza Artificiale e guidare la trasformazione digitale all'interno delle loro organizzazioni. Il corso è progettato per offrire una formazione pratica e aggiornata, grazie all'intervento di esperti di tecnologia e alla condivisione di casi reali. I partecipanti hanno l'opportunità di apprendere come l'AI può essere applicata in diversi contesti aziendali per creare valore e innovazione. Inoltre la partecipazione di JAKALA come **sponsor** ad eventi di Intelligenza Artificiale, quali la Settimana Italiana dell'Intelligenza Artificiale, la Generative AI Impact organizzata in collaborazione con Microsoft, consentono di accelerare l'incontro tra Domanda e Offerta di tecnologie innovative, anche tramite spunti di riflessione e casi di successo concreti di integrazione dell'AI nei processi aziendali.

Il confronto tra executive di società leader di mercato rappresenta un'importante occasione di dialogo e condivisione delle best practices, consentendo di affrontare congiuntamente le sfide poste da una trasformazione di vasta

portata. Questo processo, infatti, incide in modo significativo su ogni aspetto dei modelli di business e delle operazioni aziendali, richiedendo un approccio strategico che integri innovazione, sostenibilità e resilienza organizzativa. Attraverso il confronto è possibile delineare percorsi di sviluppo sostenibili, individuare soluzioni efficaci per la gestione del cambiamento e promuovere una visione comune verso un futuro più competitivo e responsabile.

JAKALA è stata inoltre **partner** dell'evento "Gli Stati Generali dell'Intelligenza Artificiale" organizzato da Class Editori e Class Cnbc, in cui attraverso **speaker di eccezione nazionali e internazionali**, si è parlato di "rivoluzione generativa e multimodale", tra cui governance, fake news, copyright, etica, privacy e nuove competenze, tenendo in grande considerazione le applicazioni pratiche sull'utilizzo degli strumenti di Intelligenza Artificiale nel mondo del business.

JAKALA inoltre sviluppa **soluzioni avanzate** basate sull'intelligenza artificiale per migliorare l'esperienza utente, ottimizzare la gestione operativa e garantire una maggiore personalizzazione nei diversi settori in cui opera. Un esempio è il modello **J-Risk**, che utilizza l'AI per valutare la reputazione dei fornitori e ridurre i rischi reputazionali. Inoltre, attraverso la controllata JAKALA Civitas, il Gruppo sta investendo nel settore pubblico

per migliorare le infrastrutture digitali, valorizzare i dati e creare nuove competenze digitali. L'obiettivo è abilitare la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, rendendo i servizi più efficienti e accessibili.

Un uso responsabile, trasparente ed etico dell'Intelligenza Artificiale in JAKALA è fondamentale, ed infatti il Gruppo si sta allineando ai requisiti chiave dell'AI ACT e sta implementando la certificazione **ISO 42001:2023**, lo standard internazionale per la gestione dell'IA.

La scelta di adesione all'**AI PACT**, un'iniziativa promossa dalla Commissione Europea volta a favorire lo sviluppo e l'adozione di un'intelligenza artificiale etica, sicura e sostenibile, si inserisce nel più ampio approccio strategico in materia di innovazione responsabile e governance digitale, contribuendo attivamente alla definizione di standard elevati per l'uso dell'AI nel rispetto dei diritti fondamentali e della sostenibilità.



L'adesione all'AI PACT consente di creare un canale diretto con la Commissione UE sui temi di AI compliance, seguire gli sviluppi e le best practices a livello Europeo.

## 6.2 Sostenibilità Digitale

L'accelerazione tecnologica offre opportunità senza precedenti per ottimizzare i processi, migliorare la produttività e ridurre il consumo di risorse, contribuendo a una maggiore efficienza operativa e a un impatto ambientale più contenuto. Tuttavia, per garantire che lo sviluppo digitale sia realmente sostenibile, è necessario adottare un approccio che integri criteri ESG (Environmental, Social, Governance) nelle strategie di innovazione.

L'adozione di tecnologie emergenti come l'intelligenza artificiale, il cloud computing e l'Internet of Things consente alle aziende di migliorare la gestione dei dati, ottimizzare la supply chain e ridurre gli sprechi, ma pone anche nuove sfide in termini di consumo energetico, gestione etica delle informazioni e riduzione dell'obsolescenza tecnologica. Per questo motivo, è essenziale promuovere soluzioni che **minimizzino l'impatto ambientale** delle infrastrutture digitali, favorendo l'utilizzo di data center a basse emissioni, l'adozione di software eco-efficienti e lo sviluppo di modelli di economia circolare applicati alla tecnologia.

Dal punto di vista sociale, la sostenibilità digitale implica anche la creazione di ambienti inclusivi e accessibili, garantendo che l'innovazione non contribuisca ad aumentare il «**digital divide**». Investire in formazione, alfabetizzazione digitale e accessibilità delle piattaforme consente di democratizzare l'accesso alle nuove tecnologie e di ampliare le opportunità di partecipazione economica e sociale per un numero sempre maggiore di persone.

Parallelamente, la sicurezza informatica e la protezione dei dati sono elementi chiave per costruire un ecosistema digitale sostenibile e resiliente. L'integrazione di protocolli avanzati di cybersecurity e la trasparenza nell'utilizzo dei dati sono aspetti imprescindibili per tutelare gli utenti e rafforzare la fiducia nel digitale, riducendo il rischio di utilizzi impropri o discriminatori delle tecnologie.

In un panorama in continua evoluzione, la vera sfida non è solo adottare soluzioni innovative, ma farlo con un approccio etico e sostenibile, in grado di bilanciare progresso tecnologico e responsabilità sociale. La digitalizzazione può essere una potente leva di crescita, ma solo se gestita in modo consapevole, integrando sostenibilità e innovazione in una visione strategica di lungo periodo.

In tale ambito, anche quest'anno, JAKALA è stato **Silver Sponsor degli Accessibility Days**, il più grande evento sull'Accessibilità e dell'Inclusività delle tecnologie digitali. Questa partnership rappresenta un ulteriore passo verso un'innovazione tecnologica che sia realmente inclusiva e accessibile a tutti. Supportando questa iniziativa, JAKALA contribuisce alla diffusione di una cultura digitale più equa, promuovendo soluzioni che rispondano alle esigenze di persone con disabilità e favorendo un ecosistema tecnologico senza barriere.

La formazione e la sensibilizzazione dei dipendenti sull'accessibilità digitale, rappresentano un ulteriore pilastro di questa strategia.

Attraverso iniziative formative e materiali dedicati, JAKALA fornisce le competenze necessarie per integrare i principi di accessibilità nei processi di sviluppo e nell'erogazione dei servizi digitali.

In questo contesto è stato sviluppato un progetto volto a promuovere un uso della tecnologia più sostenibile e allineato agli standard ESG, con particolare attenzione alla misurazione e al miglioramento del suo impatto ambientale, sociale ed economico.

Il progetto si basa sulla prassi UNI/PdR 147:2023, che fornisce linee guida strutturate per valutare il consumo energetico, le emissioni di CO<sub>2</sub>, l'accessibilità e l'inclusività digitale, nonché gli effetti sul benessere degli utenti e sulla governance responsabile delle tecnologie.

L'adozione di questa prassi consente di raccogliere dati affidabili e comparabili, favorendo la trasparenza nei processi di rendicontazione e supportando le organizzazioni nell'implementazione di strategie di miglioramento continuo.

Grazie a questo approccio, il progetto consentirà di prendere decisioni più consapevoli e a ridurre il proprio impatto, contribuendo alla transizione verso un approccio digitale più etico e sostenibile.

## 6.3 Valorizzare i beni di proprietà intellettuale

La valorizzazione degli asset digitali e della proprietà intellettuale è considerata un pilastro strategico per l'innovazione. JAKALA monitora i trend globali in materia di brevetti e innovazione per garantire la competitività delle proprie soluzioni e contribuire attivamente allo sviluppo economico e culturale.

JAKALA attribuisce grande importanza alla protezione e alla valorizzazione della proprietà intellettuale, riconoscendola come un elemento strategico per il suo modello di business basato su dati, intelligenza artificiale ed esperienze. JAKALA adotta misure per tutelare i propri asset digitali e la proprietà intellettuale, tramite procedure di registrazione e protezione, garantendo al contempo il rispetto dei diritti di utilizzo delle proprie soluzioni e tecnologie.

Questo approccio consente a JAKALA di mantenere la competitività delle proprie soluzioni e di contribuire attivamente allo sviluppo economico e culturale.

Per garantire una gestione efficace della proprietà intellettuale, JAKALA ha implementato processi strutturati per identificare, proteggere e valorizzare i propri asset intangibili. Questo approccio consente all'azienda di

ridurre i rischi associati alla gestione dell'IP e di massimizzare il valore derivante dall'utilizzo delle informazioni e delle soluzioni sviluppate internamente.

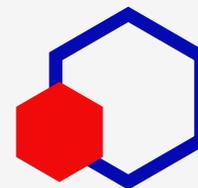
Un focus particolare è riservato alla protezione del **portafoglio di asset intangibili**, che comprende software, algoritmi, banche dati e altre innovazioni digitali. La tutela di questi elementi avviene attraverso l'adozione di strategie di **proprietà industriale** che favoriscono un vantaggio competitivo sostenibile nel tempo. Per questo motivo, JAKALA monitora attentamente i trend globali, seguendo le indicazioni fornite dai report della World Intellectual Property Organization (WIPO), come **il World Intellectual Property Indicators 2023 e il World Intellectual Property Report 2024**, che offrono una panoramica sulle evoluzioni del settore e sulle migliori pratiche per sfruttare strategicamente l'innovazione.

Il Gruppo promuove inoltre un approccio collaborativo per la protezione dell'IP, integrando il know-how diversificato di team interfunzionali e incoraggiando lo scambio di idee in un ecosistema aperto. Questo modello consente di sviluppare soluzioni innovative e di garantire che l'IP sia non solo protetta,

ma anche utilizzata per favorire il progresso economico e culturale.

Attraverso queste strategie, JAKALA si assicura che la proprietà intellettuale non sia solo un elemento di difesa contro la concorrenza, ma un vero e proprio motore di crescita, capace di rafforzare la propria posizione di mercato e di supportare l'innovazione responsabile e sostenibile.

La sensibilizzazione e la formazione dei dipendenti su best practice e rischi legati alla Proprietà Intellettuale, rappresentano un ulteriore pilastro di questa strategia. Un'adeguata conoscenza in questo ambito consente di prevenire anche rischi reputazionali e di valorizzare gli asset interni al Gruppo.



## 6.4 Ridurre l'impatto lungo la catena del valore

JAKALA adotta una strategia di selezione e qualifica dei fornitori finalizzata a minimizzare gli impatti ambientali e sociali negativi. Oltre all'efficienza economica, la valutazione dei fornitori considera criteri di sostenibilità, privilegiando partner in possesso di certificazioni ambientali e sociali riconosciute, tra cui ISO 14001, Amfori BSCI, SMETA-Sedex, Oeko-Tex, Global Recycled Standard e FSC®.

A partire da settembre 2023, JAKALA è diventata inoltre **membro di Amfori BSCI e BEPI**, rafforzando ulteriormente il proprio impegno verso pratiche di fornitura etiche e responsabili.

Oltre a ciò, i fornitori vengono sottoposti a una **valutazione basata su criteri ESG**, con controlli che includono **audit indipendenti**

per garantire il rispetto degli standard aziendali. Questo meccanismo permette di ridurre i rischi legati a pratiche non etiche lungo la catena di fornitura.

Il monitoraggio delle performance ESG dei fornitori viene effettuato su quattro ambiti principali: Ambiente, Lavoro e Diritti Umani, Etica e Acquisti Sostenibili.

Circa le tematiche ambientali, vengono analizzati parametri come l'impronta carbonica, la gestione delle risorse naturali, l'efficienza energetica e l'adozione, ove possibile, di materiali sostenibili, con l'obiettivo di ridurre l'impatto lungo l'intera catena del valore.

Per quanto riguarda il lavoro ed i diritti umani, la Società verifica il rispetto delle normative

internazionali in materia di condizioni di lavoro, salute e sicurezza, pari opportunità e divieto di sfruttamento, contribuendo a un miglioramento delle condizioni sociali nei territori coinvolti. Sul fronte dell'etica, vengono valutate la trasparenza aziendale, il contrasto alla corruzione e il rispetto dei principi di integrità e responsabilità sociale, elementi essenziali per garantire un approccio sostenibile e responsabile nel lungo periodo.

Infine, l'ambito degli acquisti sostenibili considera l'origine responsabile delle materie prime, la tracciabilità della filiera e l'adesione a standard certificati che garantiscono processi produttivi rispettosi dell'ambiente e della società, riducendo così i rischi e gli impatti negativi lungo tutta la catena di fornitura.

JAKALA misura l'impatto dei propri programmi attraverso KPIs quali la percentuale di fornitori valutati da terze parti riconosciute, la riduzione dei rischi ESG ed il miglioramento delle valutazioni medie dei fornitori, benefici ambientali, monitoraggio delle emissioni di Scope 3 relative alla supply chain e l'uso di materiali sostenibili, benefici sociali, monitoraggio dei miglioramenti delle condizioni di lavoro e nei diritti umani nella supply chain.

L'obiettivo è quello di avere un continuo miglioramento delle performance dei fornitori, anche mediante programmi di cooperazione con gli stessi, attività che consente di iniziare la collaborazione anche quando il fornitore sia in uno stadio iniziale delle proprie attività ESG, accompagnandolo lungo un percorso di incremento dei propri risultati.



A luglio del 2024 JAKALA ha confermato la medaglia d'oro Ecovadis, con punteggi molto positivi in tutti gli ambiti presi in considerazione dall'analisi (ambiente, lavoro e diritti umani, etica ed approvvigionamento sostenibile).

Una valutazione indipendente e strutturata delle performance di sostenibilità consente a JAKALA di identificare punti di miglioramento e best practice.

Infatti, nonostante il risultato lusinghiero, il Gruppo ritiene di dover adottare piani di miglioramento ed implementare azioni mirate soprattutto in ambito di approvvigionamento sostenibile, al fine di incrementarne il rating.

L'adozione di un sistema riconosciuto a livello internazionale, ha permesso al Gruppo di rafforzare la fiducia tra clienti, investitori e

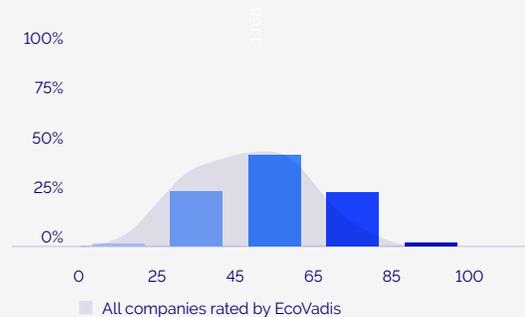
stakeholder, e consente inoltre l'accesso a gare e collaborazioni con aziende che richiedono standard ESG elevati.

Tra il resto, favorisce il confronto delle prestazioni con quelle dei concorrenti, nonché del proprio settore e/o mercato, consentendo così di avere sempre un quadro realistico, aggiornato e completo della catena di fornitura.

L'importanza della valutazione Ecovadis si riflette anche nella creazione di valore commerciale, in quanto sempre più clienti hanno attivi programmi di monitoraggio e valutazione delle prestazioni ESG del Gruppo attraverso la piattaforma Ecovadis.

Rated **255** In progress **77**

**Overall score distribution**



**Congratulations, your company has been awarded a gold medal in recognition of sustainability achievement!**



Nel 2024, JAKALA ha dimostrato un forte impegno nella crescita professionale del proprio team Procurement, investendo in un programma strutturato di formazione specialistica. Sono state erogate complessivamente 231 ore di formazione, con l'obiettivo di potenziare le competenze tecniche e strategiche degli addetti, migliorare la gestione della supply chain e garantire una maggiore efficienza nei processi di approvvigionamento.

Come si evince dalla tabella di seguito, parte di questa formazione è stata erogata tramite piattaforma Ecovadis, con percorsi formativi che hanno incluso moduli su tematiche chiave come la gestione sostenibile degli acquisti e l'analisi dei rischi nella supply chain.

Nel 2024, JAKALA ha ampliato il proprio impegno nella **capacity building** non solo internamente, ma anche nei confronti dei fornitori di merci, con l'obiettivo di rafforzare l'intera catena di approvvigionamento. Questo approccio ha previsto iniziative di formazione e condivisione di best practice per migliorare le competenze dei partner commerciali, con un focus particolare sulle tematiche ESG relative alla catena di fornitura.

JAKALA non si limita a stabilire standard elevati, ma lavora a stretto contatto con i propri fornitori per garantire il rispetto costante delle linee guida etiche. Attraverso programmi di formazione e iniziative di miglioramento continuo, JAKALA promuove una cultura di responsabilità condivisa lungo tutta la catena del valore, rafforzando la fiducia e la trasparenza nei rapporti con i partner commerciali.

Nel 2024, nella Divisione Procurement di prodotto, il 25% dei partners di JAKALA ha completato almeno un corso e sono 226 il totale dei corsi completati tramite l'Academy di Ecovadis.

230+

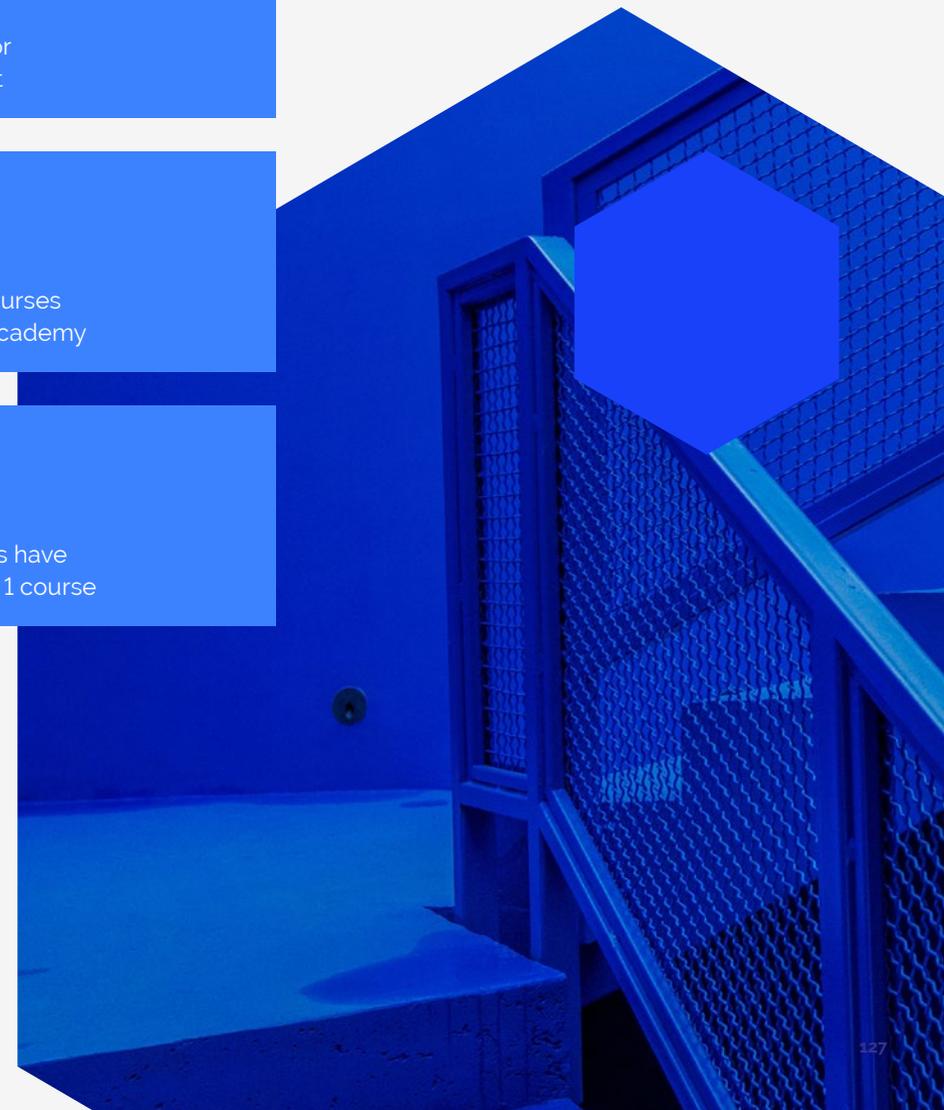
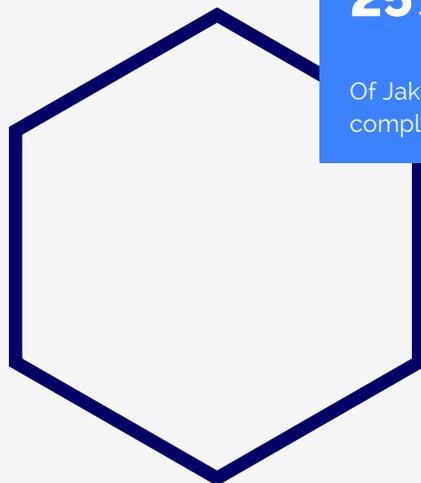
Hours of training for  
Team Procurement

226

Total number of courses  
completed in EV Academy

25%

Of Jakala's partners have  
completed at least 1 course



Per rafforzare il controllo e la rendicontazione delle performance ESG lungo la catena del valore, la Società si avvale di piattaforme digitali dedicate e di audit indipendenti, anche in loco, garantendo un monitoraggio continuo e la possibilità di implementare piani di miglioramento per i fornitori.

JAKALA non si limita alla selezione iniziale dei fornitori, ma mantiene una attività di verifica continua per garantire il rispetto delle proprie policy aziendali e aumentare la consapevolezza sulla sostenibilità lungo tutta la filiera. L'integrazione dei criteri ESG nei processi di controllo interno rafforza ulteriormente il proprio impegno, al di là di eventuali requisiti normativi.

Nella pianificazione delle proprie attività di monitoraggio, JAKALA si basa su un approccio risk-based, prestando particolare attenzione alle attività di acquisto di prodotti fisici, che rappresentano circa il 24% del totale valore economico distribuito ai fornitori, con una ulteriore diligenza nei casi di importazione di prodotti nell'Unione Europea.

Per quanto riguarda gli acquisti di prodotti fisici, oltre il 76% dei fornitori interessati è stato sottoposto ad audit documentali ESG tramite le piattaforme EcoVadis e Amfori (BEPI), che hanno esaminato aspetti critici quali i diritti umani, le condizioni di lavoro e la sostenibilità ambientale. L'obiettivo è garantire che ogni

fornitore non solo rispetti gli standard richiesti, ma intraprenda anche un percorso di miglioramento continuo.

Nel rispetto delle procedure aziendali, sono stati inoltre avviati audit on site per complessivi 94 interventi, di cui 45 sono stati effettuati sui requisiti indicati dalla Capogruppo, mentre i restanti 49 condotti sulla base di schemi internazionali gestiti da terzi parti, quali BSCI, SMETA e SA8000, con particolare attenzione alle condizioni di lavoro ed agli impatti ambientali. Le verifiche on site hanno riguardato sia fornitori già attivi che quelli solo potenziali.

Complessivamente, quindi, i fornitori rappresentanti circa il 62% dell'acquistato prodotti fisici hanno ricevuto un audit presso i loro stabilimenti.

Questa complessa attività, che viene coordinata a livello di Gruppo da un team di risorse espressamente formate su questi temi, ha portato complessivamente ad auditare (documentalmente, on site e/o entrambi) fornitori costituenti circa l'80% del totale acquistato prodotti fisici.

L'attività di coinvolgimento dei fornitori si completa con la sottoscrizione del Codice Etico e del Codice di Condotta del Gruppo JAKALA (firmato dall'83% dei fornitori attivi).

Oltre alle attività specifiche condotte in quella che viene considerata l'area a maggior rischio, il Gruppo in ogni caso monitora la rischiosità del proprio parco fornitori mediante l'utilizzo di banche dati apposite, indagini a 360°, notizie di stampa, ecc.

Ad ogni anagrafica fornitore che viene verificata viene associato un coefficiente di rischio, che può comportare ulteriori attività sulla base di una serie di considerazioni (settore di attività, anni di presenza sul mercato, ecc.).

**79%**

Spend for products covered

**47**

Countries mapped



**255**

Suppliers assessed

**2.265**

Suppliers invited since 2021

Nel 2024, all'interno del Gruppo non si sono verificati casi di non conformità alle normative sulla sicurezza dei prodotti tali da richiedere l'attivazione della polizza per il richiamo degli stessi.

Analogamente, non sono emerse irregolarità rispetto alle disposizioni legislative o ai codici di autoregolamentazione riguardanti l'informazione e l'etichettatura dei prodotti.

Per quanto riguarda le attività di marketing e i progetti sviluppati, non si sono riscontrati episodi di pubblicità ingannevole né di diffusione di contenuti falsi o fuorvianti verso il

mercato. Il Gruppo continua a considerare la comunicazione con gli stakeholder – clienti e consumatori inclusi – un pilastro centrale della propria strategia di crescita. L'impegno

è rivolto a garantire pratiche commerciali improntate a correttezza, trasparenza, responsabilità e chiarezza, con l'obiettivo di consolidare le relazioni d'affari e promuovere la sostenibilità.

Anche nel corso del 2024, non sono stati rilevati casi di non conformità rispetto alle normative o ai codici di autoregolamentazione connessi alla salute e sicurezza dei prodotti e servizi offerti.

## 6.5 Le soluzioni di JAKALA

JAKALA si posiziona come un leader nell'innovazione digitale, adottando un modello sostenibile e collaborativo che integra nuove tecnologie, formazione e sviluppo di ecosistemi digitali avanzati. Tale posizionamento si può evincere dai numerosi progetti, quali:

**Progetti di Trasformazione Digitale** – JAKALA ha collaborato con il Salone del Mobile per sviluppare un ecosistema digitale innovativo, creando una piattaforma virtuale che offre soluzioni di visibilità moderne e alternative, mantenendo e potenziando l'alto livello di coinvolgimento nel settore del design.

**Eventi Educativi sull'Intelligenza Artificiale** – JAKALA ha lanciato i "Digital Coffee", una serie di incontri esclusivi dedicati al mondo dell'Intelligenza Artificiale, con l'obiettivo di creare uno spazio di confronto e discussione sulle potenzialità trasformative dell'AI nei moderni contesti aziendali.

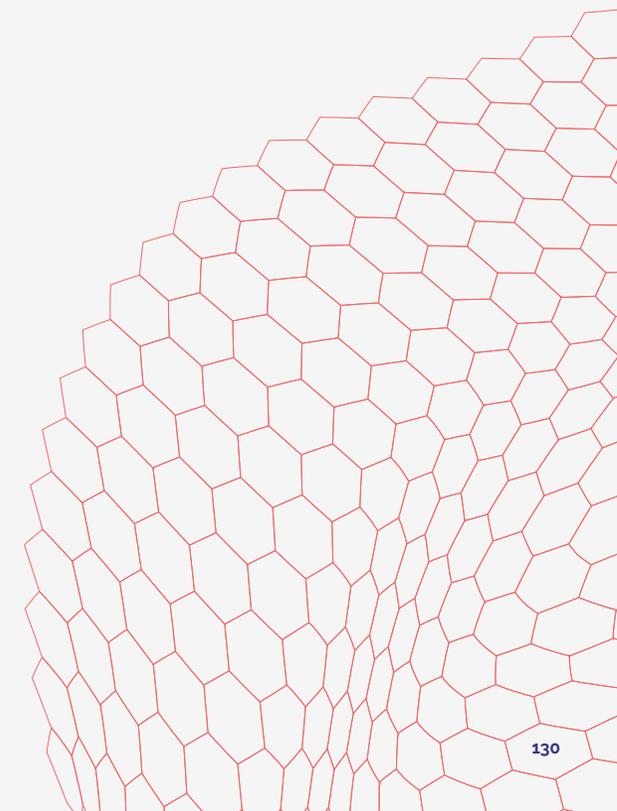
**Soluzioni di Analisi Digitale e Ottimizzazione** – JAKALA offre servizi di Digital Analytics che raccolgono e analizzano il comportamento degli utenti lungo tutti i touchpoint digitali di JAKALA, ottenendo nuovi insight e modelli comportamentali per definire strategie di successo.

**Supporto a Strategie Digitali Innovative** – JAKALA ha supportato Dils nella strategia digitale per il progetto "This is my Milano", un'iniziativa di give-back digitale per la valorizzazione dei quartieri di Milano, seguendo ogni fase della sua realizzazione e implementando un approccio integrato.

**Progetto P(H)ED-FARM** – Un'iniziativa finanziata dal bando europeo Scalable Cities e coordinata da JAKALA Civitas, con il supporto del Comune di Roncade e in partnership con H-FARM. L'obiettivo del progetto è stato quello di aiutare il campus a diventare un Positive (Human) Energy District, integrando sostenibilità energetica, innovazione digitale e coinvolgimento della comunità. La serata finale ha ricevuto il patrocinio della Associazione Italiana degli Urbanisti – ASSURB, mentre a Novembre 2024 si è tenuto il workshop di design thinking con oltre 60 partecipanti. L'evento ha visto la partecipazione di rappresentanti delle istituzioni, esperti di settore e studenti, offrendo un'occasione di confronto sui temi della Twin Transition: energetica e digitale. Tra gli interventi istituzionali, l'Assessore di Roncade Roberto Silvestri ha sottolineato l'importanza della collaborazione tra pubblico e privato e l'innovazione digitale

per promuovere uno sviluppo sostenibile del territorio. L'Assessore Antonio Bressa del Comune di Padova ha illustrato l'impegno della città per raggiungere la neutralità climatica entro il 2030, mentre Anada Francesconi, dirigente del Comune di Treviso, ha presentato le iniziative che hanno portato la città a ricevere il premio European Green Leaf 2025.

**Aurora** – Una chatbot, sponsorizzata da Idorsia Pharmaceuticals Ltd, che aiuta ad accrescere la consapevolezza sull'insonnia in Italia. Questa applicazione basata sull'intelligenza artificiale fornisce informazioni scientificamente verificate, ma estende supporto empatico e consigli pratici, guidando gli utenti verso i professionisti medici quando necessario. Utilizzando la Retrieval-Augmented Generation (RAG) per combinare la tecnologia dei motori di ricerca con l'intelligenza artificiale conversazionale, l'app fornisce risposte in linguaggio naturale e citando le fonti.





# 07 Appendice

- Allegati tecnici
- Nota metodologica
- GRI Content Index
- Relazione Società di Revisione

# 7.1 Allegati tecnici

## GRI 2-7 Dipendenti

Perimetro: Jakala Group

Numero totale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e genere	u.m.	2024			2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	1.704	1.206	<b>2.911</b>	1.611	1.155	<b>2.766</b>	987	781	<b>1.768</b>
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	34	77	<b>110</b>	60	63	<b>123</b>	5	31	<b>36</b>
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE)	n	<b>1.738</b>	<b>1.283</b>	<b>3.021</b>	<b>1.671</b>	<b>1.218</b>	<b>2.889</b>	<b>992</b>	<b>812</b>	<b>1.804</b>
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	1.682	1.191	<b>2.873</b>	1.489	1.018	<b>2.507</b>	889	705	<b>1.594</b>
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	31	73	<b>104</b>	59	60	<b>119</b>	4	29	<b>33</b>
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE)	n	<b>1.713</b>	<b>1.264</b>	<b>2.977</b>	<b>1.548</b>	<b>1.078</b>	<b>2.626</b>	<b>893</b>	<b>734</b>	<b>1.627</b>
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	22	15	<b>37</b>	122	137	<b>259</b>	98	76	<b>174</b>
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	3	4	<b>7</b>	1	3	<b>4</b>	1	2	<b>3</b>
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE)	n	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>44</b>	<b>123</b>	<b>140</b>	<b>263</b>	<b>99</b>	<b>78</b>	<b>177</b>
Numero di dipendenti a ore non garantite (numero di persone / FTE)	n	0	0	-	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>



## GRI 2-21 Rapporto annuale di retribuzione totale

### Perimetro: Gruppo JAKALA

ANNO 2024 - Compenso totale annuo 2024 per il dipendente con la più alta RAL: 600.000€

Rapporto di RAL totale annua: 600.000 €/49.148,23 € = 12,21

RAPPORTO ANNO 2024/2023  
Tasso aumento RAL più alta= 600.000 € /575.000 € = 104% -> AUMENTO 4%

RAL totale annua mediana per tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la RAL più elevata: 49.148,23 €

Tasso aumento RAL media = 49.148,23 € / 48.154 € = 102,1% -> AUMENTO 2,1%

## GRI 202-1 Rapporto tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale.

**Perimetro:** Il dato di media RAL comprende solo le società italiane del Gruppo escluso GotU, in quanto i livelli CCNL si applicano solo in Italia, mentre i valori dei Minimi Tabellari sono la Media delle sedi JAKALA S.p.A. S.B.

Livello	u.m.	Media RAL		Minimi Tabellari	Rapporto RAL/Minimo Tab.	
		Uomini	Donne		Uomini	Donne
DIRIGENTI	€	132.148,03 €	110.766,28 €	58.660,00 €	2,25	1,89
QUADRI	€	63.912,92 €	59.970,26 €	40.378,08 €	1,58	1,49
IMP.LIV.1	€	44.294,49 €	43.524,75 €	33.803,61 €	1,31	1,29
IMP.LIV.2	€	35.729,00 €	35.211,33 €	30.198,33 €	1,18	1,17
IMP.LIV.3	€	30.319,45 €	29.858,25 €	26.842,71 €	1,13	1,11
IMP.LIV.4	€	26.001,10 €	25.943,21 €	24.174,73 €	1,08	1,07
IMP.LIV.5	€	24.627,50 €	23.377,92 €	22.526,34 €	1,09	1,04

## GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover

### Perimetro: Jakala Group

Dipendenti assunti e cessati durante l'anno  
per fascia d'età e genere

	u.m.	Tempo			Genere					
		2024			2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti assunti <30	n	150	116	266	137	140	277	190	135	325
Dipendenti assunti 30-50	n	158	109	267	160	95	255	142	89	231
Dipendenti assunti >50	n	8	4	12	17	4	21	10	3	13
Dipendenti cessati <30	n	104	67	171	62	44	106	95	46	141
Dipendenti cessati 30-50	n	189	114	303	98	66	164	82	63	145
Dipendenti cessati >50	n	22	17	39	12	3	15	4	4	8

Dipendenti assunti e cessati durante l'anno per genere

	u.m.	Tempo		Genere			
		2024		2023		2022	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti assunti	n	316	229	314	239	342	227
Dipendenti cessati	n	315	198	172	113	181	113

**Tasso di turnover per genere**

	u.m.	Tempo		Genere		2024		2023		2022	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Dipendenti assunti	n	316	229	314	239	342	227				
Dipendenti al 31 dicembre (turnover positivo)	n	1.738	1.283	1.671	1.218	992	812				
Tasso di turnover positivo	%	18,18	17,85	18,79	19,62	34,48	27,96				
Dipendenti cessati	n	315	198	171	114	181	113				
Dipendenti al 31 dicembre (turnover negativo)	n	1.738	1.283	1.671	1.218	992	812				
Tasso di turnover negativo	%	18,12	15,43	10,23	9,36	18,25	13,92				

**Tasso di turnover per fasce d'età**

	u.m.	Tempo			Età			2024			2023			2022		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dipendenti assunti	n	266	267	12	278	255	20	268	284	17						
Dipendenti al 31 dicembre (turnover positivo)	n	817	1.989	215	853	1.835	201	540	1.161	103						
Tasso di turnover positivo	%	32,56	13,42	5,58	32,59	13,90	9,95	49,63	24,46	16,50						
Dipendenti cessati	n	171,00	303,00	39,00	106,00	164,00	15,00	105,00	178,00	11,00						
Dipendenti al 31 dicembre (turnover negativo)	n	817	1.989	215	853	1.835	201	540	1.161	103						
Tasso di turnover negativo	%	20,93	15,23	18,14	12,24	8,94	7,46	19,44	15,33	10,68						

## GRI 401-2 2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato

Perimetro: Jakala S.p.A S.B.

Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato

	2024	2023	2022
Assicurazione sulla vita	No	No	No
Assistenza sanitaria	Si	Si	Si
Copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità	Si	Si	Si
Congedo parentale	Si	Si	Si
Contributi pensionistici	Si	Si	Si
Partecipazione azionaria	Si	Si	Si
Altro	-	-	-

## GRI 401-3 Congedo parentale

Perimetro: Gruppo JAKALA

### Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

		2024	2023
Donne	n	86,00	83,00
Uomini	n	53,00	55,00
<b>Totale complessivo</b>		<b>139,00</b>	<b>138,00</b>

### Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione, dopo aver usufruito del congedo parentale

		2024	2023
Donne	n	50,00	55,00
Uomini	n	78,00	81,00
<b>Totale complessivo</b>		<b>128,00</b>	<b>136,00</b>

### Tasso di rientro al lavoro in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

	u.m.	2024	2023
Donne	%	94,34	100,00
Uomini	%	90,70	97,59
<b>Percentuale totale di rientro</b>	%	<b>92,09</b>	<b>98,55</b>

### Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

SottoIndicatore	u.m.	2024	2023
Donne	%	90,57	100,00
Uomini	%	93,02	96,39
<b>Totale complessivo</b>	%	<b>92,09</b>	<b>97,83</b>

## GRI 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Perimetro: Jakala S.p.A S.B.

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	u.m.	Tempo	Età	Età
		2024	2023	2022
Ore di formazione in materia di salute e sicurezza	<b>h</b>	679,0	1.060,8	4.234,82
Ore totali di formazione	<b>h</b>	107.930,8	126.091,9	54.036,35
Percentuale di ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul totale	<b>%</b>	0,6%	0,8%	7,8%

## GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Al 31 dicembre 2024, il perimetro del SSL certificato comprende oltre la metà dei dipendenti del Gruppo JAKALA (54%),

dato calcolato sul numero complessivo di dipendenti.

## GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Perimetro: Jakala S.p.A. S.B.

Indicatori relativi agli infortuni	u.m.	2024	2023	2022
Numero infortuni (esclusi in itinere)	<b>n</b>	1	0,00	1
Indice di gravità (Giorni di Assenza per Infortunio / Ore Totali Lavorate nel periodo) * 1.000.000	<b>gg/h</b>	1,48	0,00	1,51
Tasso di Frequenza (Numero Totale di Infortuni / Numero Totale di Ore Lavorate) * 1.000.000	<b>n/h</b>	0,37	0,00	0,50
Durata media infortuni in giorni	<b>gg</b>	4,00	0,00	3,00
Indice di improduttività (Ore di Assenza per Infortunio / Ore Totali Lavorate nel periodo) * 1.000.000	<b>h</b>	11,85	0,00	12,09
Infortuni x 100 lavoratori (Numero Totale di Infortuni * 100 ) / (Numero Totale di Lavoratori)	<b>%</b>	0,06	0,00	0,09

## GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente donne rispetto agli uomini

Perimetro: Jakala Group

Ore medie di formazione annua per dipendente	u.m.	2024			2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	1.833,90	704,00	<b>2.537,90</b>	1.588,90	1.228,50	<b>2.817,40</b>	1.151,40	228,90	<b>1.380,30</b>
Quadri	n	13.359,00	7.512,00	<b>20.871,00</b>	14.350,80	7.624,70	<b>21.975,50</b>	5.756,45	2.939,80	<b>8.696,25</b>
Impiegati	n	46.280,90	38.241,00	<b>84.521,90</b>	60.857,80	40.441,20	<b>101.299,00</b>	28.395,00	17.754,63	<b>46.149,63</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>61.473,80</b>	<b>46.457,00</b>	<b>107.930,80</b>	<b>76.797,50</b>	<b>49.294,40</b>	<b>126.091,90</b>	<b>35.302,85</b>	<b>20.923,33</b>	<b>56.226,18</b>

Ore medie di formazione annua per dipendente	u.m.	2024		2023		2022	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	n	13,19	101,0	11,03	23,18	17,19	12,72
Quadri	n	32,19	225,5	33,07	29,33	28,50	24,91
Impiegati	n	39,09	152,6	55,68	33,20	38,95	26,38

## GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

### Perimetro: Jakala Group

Numero di dipendenti per categoria e genere	u.m.	2024			2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	139	46	185	144	53	197	67	16	83
Quadri	n	415	248	663	434	260	694	223	135	358
Impiegati	n	1.184	989	2.173	1.093	905	1.998	700	663	1.363
<b>Totale</b>	<b>n</b>	<b>1.738</b>	<b>1.283</b>	<b>3.021</b>	<b>1.671</b>	<b>1.218</b>	<b>2.889</b>	<b>990</b>	<b>814</b>	<b>1.804</b>

Percentuale di dipendenti per categoria e genere	u.m.	2024		2023		2022	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	%	8,00	3,59	8,62	4,35	6,77	1,97
Quadri	%	23,88	19,33	25,97	21,35	22,53	16,58
Impiegati	%	68,12	77,08	65,41	74,30	70,71	81,45

Dirigenti per fascia d'età e genere	u.m.	2024			2023		
		Uomini	Donne	Uomini	Uomini	Donne	Uomini
Età superiore ai 50 anni	n	42,00	16,00	58,00	37,00	15,00	52,00
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n	94,00	30,00	124,00	104,00	38,00	142,00
Età inferiore ai 30 anni	n	3,00	0,00	3,00	3,00	0,00	3,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>n</b>	<b>139,00</b>	<b>46,00</b>	<b>185,00</b>	<b>144,00</b>	<b>53,00</b>	<b>197,00</b>

Percentuale di dirigenti per fascia d'età e genere	u.m.	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo
Età superiore ai 50 anni	%	30,22	34,78	<b>31,35</b>	25,69	28,30	<b>26,40</b>
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	67,63	65,22	<b>67,03</b>	72,22	71,70	<b>72,08</b>
Età inferiore ai 30 anni	%	2,16	0,00	<b>1,62</b>	2,08	0,00	<b>1,52</b>

Percentuale di Quadri per fascia d'età e genere	u.m.	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo
Età superiore ai 50 anni	n	45	18	<b>63</b>	35	22	<b>57</b>
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n	348	225	<b>573</b>	367	220	<b>587</b>
Età inferiore ai 30 anni	n	22	5	<b>27</b>	32	18	<b>50</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>n</b>	<b>415</b>	<b>248</b>	<b>663</b>	<b>434</b>	<b>260</b>	<b>694</b>

Percentuale di Quadri per fascia d'età e genere	u.m.	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo
Età superiore ai 50 anni	%	10,84	7,26	<b>9,50</b>	8,06	8,46	<b>8,21</b>
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	83,86	90,72	<b>86,43</b>	84,56	84,62	<b>84,58</b>
Età inferiore ai 30 anni	%	5,30	2,02	<b>4,07</b>	7,37	6,92	<b>7,20</b>

Impiegati per fascia d'età e genere	u.m.	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo
Età superiore ai 50 anni	n	52	49	<b>101</b>	48	46	<b>94</b>
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n	721	564	<b>1.285</b>	610	485	<b>1.095</b>
Età inferiore ai 30 anni	n	411	376	<b>787</b>	435	374	<b>809</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>n</b>	<b>1.184</b>	<b>989</b>	<b>2.173</b>	<b>1.093</b>	<b>905</b>	<b>1.998</b>

Percentuale di impiegati per fascia d'età e genere	u.m.	2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo
Età superiore ai 50 anni	%	4,39	4,95	<b>4,65</b>	4,39	5,08	<b>4,70</b>
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	60,90	57,03	<b>59,13</b>	55,81	53,59	<b>54,80</b>
Età inferiore ai 30 anni	%	34,71	38,02	<b>36,22</b>	39,80	41,33	<b>40,49</b>

## GRI 418 – 1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

### Perimetro: Gruppo JAKALA

	u.m.	2024	2023	2022
Richieste pervenute dal Garante Privacy (numero casi/reclami segnalati)	n	0,00	0,00	0,00
Risposte a richieste di esercizio dei diritti privacy dei clienti indirizzate al Customer Care del Gruppo	n	444,00	539,00	436,00
- di cui risposte a richieste di esercizio dei diritti privacy indirizzate da clienti del Gruppo direttamente al Data Protection Officer	n	0,00	0,00	14,00
Numero totale rilevato di fughe, furti o perdite di dati dei clienti	n	1,00	0,00	0,00

## GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

Perimetro: Jakala Group

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	u.m.	2024	2023	2022
Emissioni da gruppi elettrogeni	tCO <sub>2</sub> eq	0	0	0
Emissioni di CO <sub>2</sub> da Autotrazione - benzina verde	tCO <sub>2</sub> eq	205,46	122,73	53,56
Emissioni di CO <sub>2</sub> da Autotrazione - etanolo	tCO <sub>2</sub> eq	0,02	0	0
Emissioni di CO <sub>2</sub> da Autotrazione - gasolio	tCO <sub>2</sub> eq	510,31	357,43	271,48
Emissioni di CO <sub>2</sub> da Autotrazione - macchine elettriche	tCO <sub>2</sub> eq	26,03	4	0,95
Emissioni di CO <sub>2</sub> da gasolio per riscaldamento	tCO <sub>2</sub> eq	0	0	49,28
Emissioni di CO <sub>2</sub> da gpl per riscaldamento	tCO <sub>2</sub> eq	9,36	8,34	21,09
Emissioni di CO <sub>2</sub> da metano per riscaldamento	tCO <sub>2</sub> eq	75,40	65,02	89,12
Emissioni di CO <sub>2</sub> da trigenerazione	tCO <sub>2</sub> eq	0	0	0
Emissioni di GHG dirette (Scope 1)	tCO <sub>2</sub> eq	826,58	557,51	485,48
Totale emissioni di CO <sub>2</sub> da Autotrazione	tCO <sub>2</sub> eq	741,82	484,15	325,99
Totale emissioni di CO <sub>2</sub> da Riscaldamento	tCO <sub>2</sub> eq	84,76	73,35	159,49

Emissioni di CO <sub>2</sub> di origine biogenica	u.m.	2024	2023	2022
Emissioni di CO <sub>2</sub> di origine biogenica	tCO <sub>2</sub> eq	3	2,2	1,84

## GRI 305-5 Riduzione delle emissioni GHG

### Riduzione e compensazione delle emissioni GHG

	u.m.	2024	2023
Compensazione di CO <sub>2</sub> in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti	tCO <sub>2</sub> eq	1.100	1.192,60
Riduzione di Emissioni di CO <sub>2</sub> in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti Scope 1	tCO <sub>2</sub> eq	-269,80	-72,48
Riduzione di Emissioni di CO <sub>2</sub> in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti Scope 2	tCO <sub>2</sub> eq	-60,38	15,49
Riduzione di Emissioni di CO <sub>2</sub> in tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalenti Scope 3	tCO <sub>2</sub> eq	11.621,00	15.390,00

## 7.2 Nota metodologica

Questa nota metodologica intende fornire una panoramica completa del processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità di JAKALA.

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo JAKALA, giunto alla quinta edizione, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 17 aprile 2025, redatto "in accordance" con gli standard di rendicontazione del Global Reporting Initiative (GRI), con l'obiettivo di rendicontare le attività svolte durante l'esercizio 2024. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, con i suoi 17 Sustainable Development Goals (SDGs), ha ispirato e guidato il lavoro del Gruppo. I relativi SDGs sono indicati nei capitoli pertinenti del documento. L'adesione agli standard GRI rimane volontaria.

Il perimetro di rendicontazione include tutte le società appartenenti al Gruppo. Tuttavia, per alcuni aspetti – come dettagliato all'interno del documento – non contempla i dati relativi a unità operative estere ritenute non rilevanti in termini di impatto, considerate la loro incidenza sul fatturato, la dimensione occupazionale e la tipologia di attività svolta (principalmente commerciale o di supporto interno). Le società rientrano nel perimetro di

rendicontazione e disclosure a partire dalla data in cui JAKALA acquisisce il controllo.

Per chiarezza terminologica, nel presente documento:

- per Capogruppo e/o Società si intende JAKALA S.p.A. S.B., con sede legale a Milano (Italia), e principali unità operative a Nichelino (TO), Montecassiano (MC), Roma, Roncade (TV) e Rende (CS);
- per Gruppo JAKALA (il "Gruppo" e/o "JAKALA") si fa riferimento a JAKALA S.p.A. S.B. e tutte le società da essa controllate direttamente o indirettamente, consolidate integralmente al 31 dicembre 2024, come da bilancio consolidato.

Eventuali esclusioni o limitazioni a tale perimetro sono evidenziate nel Bilancio. Inoltre, nel GRI Content Index sono specificate le motivazioni per eventuali omissioni. Il periodo rendicontato va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024.

Nel panorama normativo europeo, la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) rappresenta un'evoluzione sostanziale nel campo della rendicontazione della sostenibilità, introducendo requisiti più stringenti in

termini di trasparenza, verificabilità e comparabilità delle informazioni ESG. La Direttiva si fonda sul principio della doppia materialità, che richiede alle imprese di analizzare sia l'impatto delle proprie attività sull'ambiente e sulla società (inside-out), sia gli effetti che i fattori ESG possono avere sulle performance aziendali e sulla generazione di valore (outside-in).

La definizione dei temi materiali oggetto di rendicontazione – effettuata secondo i criteri di materialità di impatto previsti dal GRI 3 – Material Topics 2021 – è avvenuta in base a un processo condotto seguendo anche il principio della "doppia materialità", al fine di individuare i temi rilevanti sia sotto il profilo dell'impatto, sia in termini di rischi e opportunità per la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Per maggiori approfondimenti si rimanda al Capitolo 2 del presente Bilancio.

A supporto dell'attuazione della CSRD, l'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) ha elaborato gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), che forniscono linee guida dettagliate per una rendicontazione strutturata, coerente e trasparente.

Consapevole del valore strategico di tale evoluzione normativa e in risposta alle crescenti aspettative degli stakeholder, il Gruppo JAKALA ha avviato un percorso di progressivo allineamento ai requisiti della CSRD e agli standard ESRS. Sebbene l'obbligo formale di rendicontazione scatterà per il Gruppo nel 2026 con riferimento all'esercizio 2025, in coerenza con il quadro normativo italiano attuale, sono già state avviate attività preparatorie, anche con riferimento al phase-in di alcune informazioni.

Durante la predisposizione del presente Bilancio, la Commissione Europea ha introdotto il c.d. "pacchetto Omnibus", finalizzato alla semplificazione degli obblighi di rendicontazione per le imprese europee, riducendo il carico amministrativo. L'entrata in vigore definitiva di tali misure resta soggetta a iter legislativi e recepimenti a livello nazionale, che potrebbero modificare il quadro attuale. Inoltre, sempre per lo stesso motivo, l'obbligo formale di rendicontazione per il Gruppo potrebbe slittare in avanti di due anni rispetto al termine iniziale (esercizio 2025), ovvero al 2028 con riferimento all'esercizio 2027.

Il Gruppo JAKALA seguirà con attenzione gli sviluppi normativi e regolatori, mantenendo invariato il proprio impegno nell'applicazione degli standard previsti dalla CSRD e confermando il percorso già intrapreso, anche in considerazione delle aspettative espresse dai propri stakeholder.

JAKALA continua a investire nel miglioramento dei processi di reporting e di engagement, per adottare strategie sostenibili, minimizzare i rischi e massimizzare le opportunità, rafforzando la trasparenza e la responsabilità nei confronti dei propri interlocutori.

La redazione del presente Bilancio è stata coordinata dalla funzione Global Sustainability & Corporate Affairs, in collaborazione con le strutture aziendali coinvolte nelle aree tematiche rilevanti.

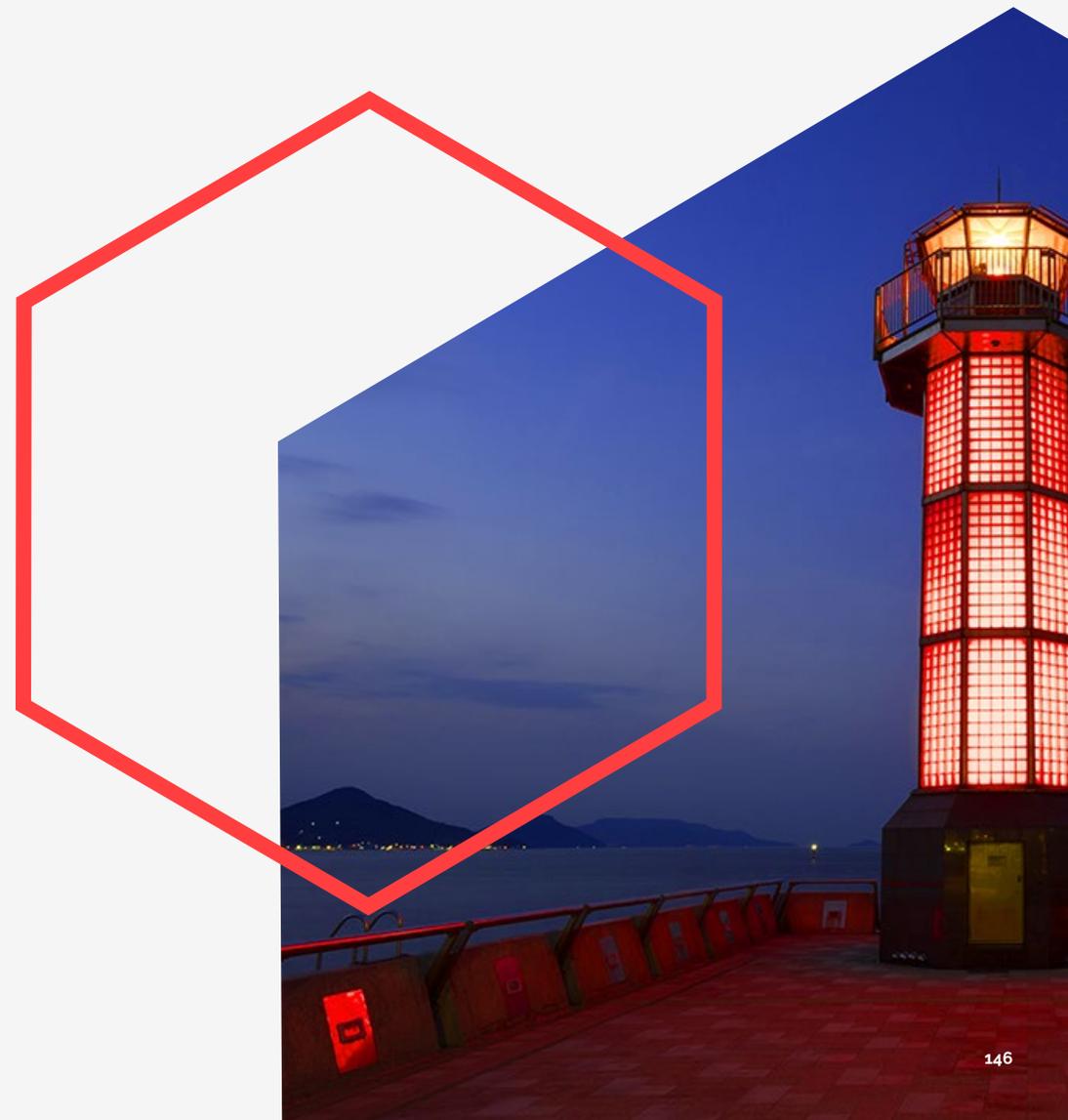
La raccolta delle informazioni è avvenuta tramite una piattaforma digitale dedicata, che garantisce la tracciabilità e la verifica dei dati. Quando possibile, i dati sono presentati in forma comparativa con gli esercizi precedenti. Le eventuali modifiche metodologiche rispetto ai precedenti Bilanci sono motivate dal miglioramento dei processi di reporting. L'utilizzo di stime è stato minimizzato; quando presenti, sono basate su metodologie consolidate e adeguatamente segnalate.

Il Bilancio è stato sottoposto a verifica esterna con giudizio di conformità limitata ("limited assurance engagement") da parte di KPMG S.p.A., in base ai principi e alle indicazioni contenuti nell'ISAE3000 (International Standard on Assurance Engagements 3000 - Revised) dell'International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB). Tale esame non si estende alle informazioni relative alla materialità finanziaria che sono indicate nel capitolo "2.4 Analisi di materialità". La Relazione della Società di Revisione Indipendente è riportata nella sezione finale del presente documento.

A partire dalla data di approvazione, il Bilancio è reso disponibile sul sito web di JAKALA, per garantire la massima trasparenza verso tutti gli Stakeholder.

Per ulteriori informazioni o per inviare feedback, è possibile scrivere a: [sustainability@jakala.com](mailto:sustainability@jakala.com).

**Gruppo JAKALA**



## 7.3 GRI Content Index

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
2-1	Dettagli organizzativi	Pag. 8, 9,10	
2-2	Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 10	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatto del referente	Pag. 145, 146	
2-4	Rielaborazione delle informazioni	Pag. 6, 139, 140	
2-5	Assurance esterna	Pag. 152, 153,154	
2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	Pag. 13, 14, 125, 126, 127	
2-7	Dipendenti	Pag. 75, 95, 132, 134	Perimetro: Gruppo JAKALA.
2-8	Lavoratori non dipendenti	Pag. 133	Perimetro: Gruppo JAKALA.
2-9	Struttura e composizione della governance	Pag. 50, 51	
2-10	Nomina e selezione del più alto organi di governo	Pag. 50, 51	
2-11	Presidente del più alto organo di governo	Pag. 50	
2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Pag. 50, 51	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Pag. 52	
2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	Pag. 52	
2-15	Conflitto d'interessi	Pag. 31, 33	
2-16	Comunicazione delle criticità	Pag. 71, 129	
2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	Pag. 7 Qrcode, 9, 51	
2-18	Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo	Pag. 50	Non Applicabile: la Società non è soggetta ad alcun obbligo di valutazione.
2-19	Politiche di remunerazione	Pag. 50, 51, 52	
2-20	Processo di determinazione della renumerazione	Pag. 82	
2-21	Rapporto annuale di retribuzione totale	Pag. 134	Perimetro: Gruppo JAKALA.
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 51, 73	

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
2-23	Politiche aziendali	Pag.51	
2-24	Attuazione delle politiche aziendali	Pag. 51	
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	Pag. 43, 68, 69, 70	
2-26	Meccanismi per chiedere consigli e sollevare preoccupazioni	Pag. 43, 68, 69, 70	
2-27	Conformità con le leggi e i regolamenti	Pag. 71, 129	
2-28	Associazioni di categoria	Pag. 64,65, 66	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 37, 38, 39	
2-30	Contrattazione collettiva	Pag. 82	
3-1	Processo per l'identificazione dei temi materiali	Da pag. 31 a pag. 36	
3-2	Lista di temi materiali	Da pag. 31 a pag. 36	
3-3	Gestione dei temi materiali	Da pag. 31 a pag. 36, 44, 50, 55	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Pag. 11, 12, 13, 14	
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	Pag. 104, 105, 106, 107	
202-1	Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	Pag. 135	Perimetro: il dato di media RAL comprende solo le società italiane del Gruppo escluso GotU, in quanto i livelli CCNL si applicano solo in Italia, mentre i valori dei Minimi Tabellari sono la Media delle sedi JAKALA S.p.A. S.B.
204-1	Porzione di spesa su fornitori locali	Pag. 13,14 , 129	
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Pag. 71	
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Pag. 47, 70	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Pag. 71	
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Pag. 68, 69, 70, 71	
207-1	Approccio alla fiscalità	Pag. 41, 42	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Da pag. 41 a pag. 43	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Da pag. 109 a pag. 111	Perimetro: Gruppo JAKALA.
302-3	Intensità energetica	Pag.109	Perimetro: Gruppo JAKALA.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
302-4	Riduzione del consumo di energia	Pag. 108, 112	Perimetro: Gruppo JAKALA.
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Pag. 118, 119	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	Pag. 118, 119	
303-5	Consumo di acqua	Pag. 118, 119	
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Pag. 112, 115, 144	Perimetro: Gruppo JAKALA.
305-2	Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Pag. 113	Perimetro: Gruppo JAKALA.
305-4	Intensità delle emissioni GHG	Pag. 112	Perimetro: Gruppo JAKALA.
305-5	Riduzione delle emissioni GHG	Pag. 108, 112, 117, 144	Perimetro: Gruppo JAKALA.
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi legati ai rifiuti	Pag. 118	Rendicontate le sedi di Nichelino (TO) e Montecassiano (MC).
306-2	Gestione degli impatti significativi legati ai rifiuti	Pag. 118	Rendicontate le sedi di Nichelino (TO) e Montecassiano (MC).
306-3	Rifiuti prodotti	Pag. 118	
306-4	Rifiuti non destinati allo smaltimento	Pag. 118	Dato non rendicontato in quanto non disponibile.
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	Pag. 118	Dato non rendicontato in quanto non disponibile.
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Da pag. 125 a pag. 129	
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	Da pag. 125 a pag. 129	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Pag. 75, 135, 136	Perimetro: Gruppo JAKALA.
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Da pag. 84 a 87, 137	
401-3	Congedo parentale	Pag. 85	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 100, 101	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 100, 101	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Pag. 97, 100, 101	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 100, 101	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 81	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 82, 83	

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pag. 84, 100, 101	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 139	
403-9	Infortuni sul lavoro	Pag. 139	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B. Tramite questa nuova metodologia sono stati ricalcolati i valori degli anni precedenti. Formula Indice di Gravità: IG = (Giorni di Assenza per Infortunio / Ore Totali Lavorate nel periodo) * 1.000.000 Formula Tasso di Frequenza TF = (Numero Totale di Infortuni / Numero Totale di Ore Lavorate) * 1.000.000 Formula Indice di Improduttività II = (Ore di Assenza per Infortunio / Ore Totali Lavorate nel periodo) * 1.000.000 Infortuni x 100 lavoratori = (Numero Totale di Infortuni * 100) / (Numero Totale di Lavoratori) <a href="https://sistemigestione.com/calcolatore-online-indici-infortuni.html">https://sistemigestione.com/calcolatore-online-indici-infortuni.html</a>
403-10	Malattie professionali	Pag. 100, 101	
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag. 140	Perimetro: Gruppo JAKALA.
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Pag. 79, 80	Perimetro: Gruppo JAKALA.
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Pag. 83	Perimetro: Gruppo JAKALA, società entrate a far parte del Gruppo prima di luglio 2024. Stagisti esclusi.
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Pag. 93, 141, 142, 143	Perimetro: Gruppo JAKALA.
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 94	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag. 71	
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Da pag. 64 a pag. 67	
413-2	Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali	Da pag. 64 a pag. 67	
414-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali	Da pag. 125 a pag. 129	
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	Pag. 129	
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Pag. 129	
417-1	Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Pag. 129	

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
417-2	Episodi di non conformità in merito alle informazioni e all'etichettatura di prodotti e servizi	Pag. 129	
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Pag. 49, 143	

## 7.4 Relazione società di Revisione



KPMG S.p.A.  
Revisione e organizzazione contabile  
Corso Vittorio Emanuele II, 48  
10123 TORINO TO  
Telefono +39 011 8395144  
Email it-fmauditaly@kpmg.it  
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

## Relazione della società di revisione indipendente sul bilancio di sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della  
Jakala S.p.A. Società Benefit

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del bilancio di sostenibilità del Gruppo Jakala (di seguito anche il "Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

### Responsabilità degli Amministratori per il bilancio di sostenibilità

Gli Amministratori della Jakala S.p.A. Società Benefit sono responsabili per la redazione del bilancio di sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI – *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards").

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un bilancio di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Jakala in relazione alla *performance* di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

### Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Management 1 (ISQM Italia 1)* in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

KPMG S.p.A.  
è una società per azioni  
di diritto italiano  
o fa parte del network KPMG  
di entità indipendenti affiliate a  
KPMG International Limited,  
società di diritto inglese.



Società per azioni  
Capitale sociale  
Euro 10.415.500,00 i.v.  
Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi  
e Codice Fiscale N. 00709600159  
R.E.A. Milano N. 512867  
Partita IVA 00709600159  
VAT number IT00709600159  
Sede legale: Via Vittor Pisani, 25  
20124 Milano MI ITALIA

Ancona Bari Bergamo  
Bologna Bolzano Brescia  
Catania Como Firenze Genova  
Lecce Milano Napoli Novara  
Padova Palermo Parma Perugia  
Pescara Roma Torino Treviso  
Trieste Varese Verona



Jakala S.p.A. Società Benefit  
Relazione della società di revisione  
31 dicembre 2024

### Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del bilancio di sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il bilancio di sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e 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 paragrafo "1.3 Creare valore per gli stakeholder" del 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, 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 2024*

### **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 2024 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards.

Torino, 30 luglio 2025

KPMG S.p.A.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Riccardo Donadeo'. The signature is fluid and cursive, written over a light blue horizontal line.

Riccardo Donadeo  
Socio

# JAKALA

◆ TOGETHER TO GET THERE

Questo rapporto è stato progettato da **Bysted**, una società del gruppo JAKALA