

TRUSTED by **DESIGN**

*Dare forma alla fiducia per
supportare una crescita
responsabile.*

Bilancio di Sostenibilità 2025



Carissime e Carissimi Stakeholder,

il Bilancio di Sostenibilità è l'occasione per condividere la direzione verso cui JAKALA sta orientando la propria crescita: l'espressione di una scelta consapevole, rinnovata ogni anno, che pone la responsabilità al centro del modo in cui facciamo impresa. Operiamo in un contesto in cui la gestione dei dati e l'intelligenza artificiale ridefiniscono continuamente i confini del possibile. JAKALA ha scelto di affrontare questa trasformazione con un posizionamento chiaro e operativo: mettere le tecnologie al servizio di una crescita etica, sicura e misurabile, nel rispetto dei principi di trasparenza e responsabilità che guidano le nostre scelte.

Credo che l'innovazione generi valore duraturo solo quando rafforza la fiducia di chi ci sceglie, quando è governata con rigore e quando l'impatto che produce è concreto, misurabile e verificabile nel tempo. Siamo consapevoli che le stesse leve che generano opportunità — dati, intelligenza artificiale, velocità decisionale — comportano anche nuovi rischi. Per questo motivo, il nostro impegno si fonda su una governance solida, capace di orientare le scelte strategiche, tecnologiche e organizzative verso un equilibrio sostenibile e misurato tra ambizione, controllo e accountability.

Affinché la nostra missione possa continuare a tradursi in risultati nel tempo, il pilastro su cui JAKALA investe maggiormente è quello delle Persone. Costruire e mantenere un'organizzazione attrattiva, all'interno e verso l'esterno, significa offrire molto più che opportunità di crescita professionale: significa creare un contesto in cui i valori che guidano le nostre scelte siano riconoscibili, condivisi e vissuti ogni giorno.

È su questo terreno che vogliamo continuare a coltivare e attrarre talenti che siano orgogliosi di scegliere JAKALA per ciò che facciamo e per come lo facciamo.

Questo approccio si estende naturalmente all'intero ecosistema di JAKALA. È nello stesso spirito di responsabilità e coerenza che costruiamo ogni giorno relazioni di valore con clienti, partner, fornitori e comunità, consapevoli che la qualità del nostro impatto dipende dal modo in cui operiamo lungo tutta la catena del valore.

In questa prospettiva, la sostenibilità si configura come un impegno condiviso che integra dimensione economica, sociale e ambientale, e che si realizza attraverso la qualità delle relazioni e la responsabilità diffusa lungo tutta la catena del valore. Nel corso del 2025, questa impostazione ha prodotto risultati misurabili che il Bilancio di Sostenibilità restituisce come parte di un percorso in evoluzione, tra traguardi raggiunti e aree di miglioramento. Il Bilancio 2025 è una base su cui continuare a rafforzare nel tempo una crescita responsabile grazie al dialogo costante con tutti gli stakeholder. Vi invito a leggerlo non solo come la rappresentazione fedele di un percorso, ma anche come uno strumento di confronto e responsabilizzazione condivisa, orgogliosi dei traguardi raggiunti e, al tempo stesso, con la consapevolezza del lavoro che ancora ci attende.

Grazie per la fiducia che continuate a riporre in JAKALA.

Matteo de Brabant
Founder & Chairman



A tutti coloro che contribuiscono al percorso di JAKALA,

In continuità con il posizionamento delineato dal Presidente, nell'accompagnarvi alla lettura del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo, posso affermare con orgoglio che anche il 2025 è stato un anno in cui il nostro impegno si è tradotto in azioni concrete e risultati misurabili. Abbiamo continuato ad integrare i principi ESG nel nostro modo di operare, mettendo al centro persone, responsabilità ed innovazione sostenibile. Le persone sono state il primo ambito su cui abbiamo concentrato i nostri sforzi. Il conseguimento per la Capogruppo della certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere rappresenta una tappa importante, così come le iniziative volte a promuovere inclusione e partecipazione, tra cui la prima Pride Week aziendale, che ha coinvolto oltre 600 colleghi in tutte le sedi italiane. Abbiamo inoltre ampliato il nostro ascolto, estendendo per la prima volta la survey di clima a livello internazionale: oltre 2.500 collaboratori coinvolti in 7 Paesi ed oltre 1.000 contributi qualitativi raccolti. Questo dialogo continuo rappresenta una base concreta per orientare le decisioni e migliorare l'esperienza lavorativa, accompagnando lo sviluppo professionale di ciascuno. Allo stesso tempo, abbiamo potenziato la nostra responsabilità lungo la catena del valore, consolidando il monitoraggio dei profili ESG dei nostri fornitori e partner e rafforzando la capacità di valutare rischi e opportunità lungo la catena di fornitura. Questo presidio si inserisce in una visione più ampia, nella convinzione che la sostenibilità sia un impegno condiviso che unisce etica, trasparenza e responsabilità nei rapporti, in coerenza con temi quali integrità, lotta alla corruzione e tutela dei diritti umani. In coerenza con il nostro approccio alla gestione responsabile dei dati e dell'intelligenza artificiale, abbiamo ulteriormente rafforzato l'integrazione della sostenibilità nei processi di

innovazione e sviluppo dell'offerta. In questo contesto si inseriscono lo sviluppo del framework JFrame per la misurazione della sostenibilità dei progetti digitali ed i percorsi formativi dedicati alla digital sustainability e all'accessibilità. Il nostro obiettivo è accompagnare clienti e partner in un percorso di trasformazione consapevole, generando valore condiviso ed impatti positivi misurabili. Siamo consapevoli che il percorso intrapreso richiede continuità ed evoluzione. Continueremo ad investire nello sviluppo delle persone, con una rinnovata attenzione a temi quali l'equità e l'inclusione. Miglioreremo progressivamente nell'integrazione sistematica dei nostri principi nei processi organizzativi e nei diversi contesti di business del Gruppo. Allo stesso modo, ci impegneremo nello sviluppo di iniziative in grado di generare impatti positivi misurabili per le comunità ed i territori in cui JAKALA opera. Come già anticipato, riteniamo che la capacità di tradurre gli impegni in azioni concrete rappresenti un elemento distintivo per garantire la credibilità del percorso di JAKALA nel tempo. La sostenibilità, per noi, non è un insieme di iniziative separate, ma un modo di fare impresa che si costruisce giorno dopo giorno, attraverso responsabilità diffuse e risultati misurabili. Non posso che invitare tutti voi a continuare a contribuire a tutto questo attraverso il dialogo, il confronto e la collaborazione, elementi essenziali per rafforzare nel tempo la qualità e la credibilità del nostro impatto. Desidero infine ringraziare tutte le persone del Gruppo e gli stakeholder che contribuiscono, con il loro impegno, a rendere possibile questo percorso.

Gioia Ferrario
Global COO & CHRO



Indice

01 Mission, Purpose & Values

- 6** La fiducia che abilita la crescita
- 8** Oltre i numeri: il valore della fiducia
- 10** Modello di business e catena del valore
- 15** Il valore come architettura di fiducia

03 Clima e risorse: una traiettoria di riduzione misurabile

- 39** La strategia ambientale di JAKALA
- 46** Energia sotto controllo: consumi, intensità e spinta rinnovabile
- 49** La carbon footprint di JAKALA
- 55** Stakeholder e ambiente: azioni, sensibilizzazione e impatti misurabili
- 57** Uso responsabile delle risorse

05 Governance del Valore

- 92** Dalla Governance alla cultura dell'Integrità
- 93** La strategia fiscale del Gruppo JAKALA
- 95** Partecipazione della Leadership
- 101** Integrità in pratica

07 Appendice

- 131** Allegati tecnici
- 144** Nota metodologica
- 146** Indice dei contenuti GRI
- 151** Relazione Società di revisione

02 Impatti, rischi e opportunità

- 19** La visione integrata di JAKALA
- 20** Dalla gestione dei rischi al sistema di controllo interno
- 25** Coinvolgimento degli Stakeholder
- 29** Analisi di doppia materialità

04 People Impact: persone che generano valore

- 60** La comunità dei Jakaler in numeri
- 65** Valorizzare il capitale umano
- 77** Ogni unicità conta: la cultura inclusiva di JAKALA
- 88** Generare valore per la Comunità

06 Disegnare il futuro: innovare per creare valore

- 107** Prendere decisioni oltre il business
- 108** Innovazione responsabile come leva di creazione del valore
- 110** Un ecosistema integrato per la crescita sostenibile
- 114** Gestione e tutela degli asset immateriali
- 115** La governance della catena di fornitura
- 124** L'offerta ESG di JAKALA
- 126** Cybersecurity, Privacy e Governance Digitale

01

Mission, Purpose & Values

- 1.1 La fiducia che abilita la crescita
- 1.2 Oltre i numeri: il valore della fiducia
- 1.3 Modello di business e catena del valore
- 1.4 Il valore come architettura di fiducia

Contributo SDGs



1.1 La fiducia che abilita la crescita

In un'economia sempre più guidata dai dati, accelerata dall'intelligenza artificiale generativa e attraversata da profonde discontinuità geopolitiche, tecnologiche e sociali, la crescita non è più solo una questione di scala o velocità. Crescere, oggi, significa saper governare responsabilmente informazioni, tecnologie e relazioni, trasformando la complessità in valore sostenibile.

Per JAKALA, la fiducia non è un attributo reputazionale né un risultato accessorio: è una infrastruttura operativa. È ciò che rende la crescita possibile, scalabile e duratura. Una fiducia by design, presidiata e integrata nei processi decisionali, nei modelli di business e nella cultura organizzativa. La fiducia si manifesta su più livelli:

- è la **FIDUCIA** dei clienti nella **qualità dei dati**, nella **sicurezza delle informazioni** e nell'**affidabilità delle soluzioni** che supportano le loro decisioni strategiche;
- è la **FIDUCIA** delle **persone nei processi**, nella **leadership** e nelle **opportunità di sviluppo**, in un contesto di lavoro equo, inclusivo e orientato alla crescita delle competenze;
- è la **FIDUCIA** degli stakeholder nella capacità del Gruppo di innovare restando **fedele ai propri valori**, operando nel **rispetto delle regole** e assumendosi pienamente le proprie **responsabilità** verso la società

Questa edizione del Bilancio di Sostenibilità descrive come la fiducia, incorporata nei modelli di governance e alimentata dalla trasparenza, abilita la strategia e la traiettoria di crescita del Gruppo JAKALA.



Italy

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

Rest of Europe

Jakala GMBH
Jakala S.A.
Jakala Martech S.A.
Seri Group Russia OOO
OOO Jakala
Jakala UK Ltd
JAKALA 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.L.u.
Jakala Iberia Holding S.L.
Jakala Spain and Latam S.L.
Target Connection S.L.u.

Far East

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

France

Jakala France S.a.S.
MadAgence S.a.S
Jakala S.a.S.
JAKALA DXP sarl
ClaraVista S.a.S.

1.2 Oltre i numeri: il valore della fiducia nel tempo

La creazione di valore sostenibile si fonda su relazioni solide e durature, costruite attraverso un lavoro intenzionale e continuo di collaborazione tra funzioni aziendali, leadership e team. La fiducia non è un risultato automatico: richiede obiettivi condivisi, responsabilità chiare e metriche comuni, capaci di orientare le decisioni e rendere coerenti strategia, operatività e comportamenti. In JAKALA, la sostenibilità è integrata nel modo in cui il business viene pianificato, gestito e misurato. È letta in coerenza con le priorità strategiche, con i framework di riferimento e con i sistemi di misurazione delle diverse unità organizzative.

In questo senso, il valore generato dalla sostenibilità non è separato dal valore economico: è valore di business a tutti gli effetti, che contribuisce alla performance complessiva del Gruppo e ne rafforza la capacità di crescere in modo responsabile.

Il valore della sostenibilità si esprime su orizzonti temporali differenti e attraverso molteplici dimensioni, non sempre immediatamente riconducibili a un singolo indicatore.

Alcuni benefici sono prevalentemente qualitativi, ma non per questo meno rilevanti: una fiducia più solida da parte degli stakeholder, un maggiore coinvolgimento delle persone, una reputazione rafforzata, una capacità superiore di attrarre talenti, partnership e opportunità di innovazione. Questi elementi rappresentano asset strategici che sostengono la competitività nel tempo.

Altri benefici maturano progressivamente, preparando l'organizzazione ad affrontare vincoli futuri – come la scarsità di risorse, la volatilità dei mercati o l'instabilità delle catene di fornitura – e riducendo l'esposizione a rischi operativi, normativi e geopolitici. A questi si affiancano i costi evitati dell'inazione e la flessibilità strategica che gli investimenti in sostenibilità rendono possibile, rafforzando la resilienza del Gruppo in uno scenario

caratterizzato da crescente incertezza.

In questo contesto, la misurazione assume un ruolo chiave, non come fine in sé, ma come strumento di trasparenza, accountability e miglioramento continuo. I KPI presentati nelle pagine che seguono traducono questa visione in evidenze concrete, offrendo una lettura integrata delle performance di JAKALA lungo quattro dimensioni interconnesse – Finance, People, Planet e Governance – che riflettono il modo in cui la fiducia viene progettata, gestita e monitorata nel tempo.

L'assenza di un indicatore immediato o di breve periodo non riduce il valore di questi risultati.

Al contrario, richiede una visione più ampia e matura della performance, capace di riconoscere come la sostenibilità contribuisca in modo strutturale alla creazione di valore nel lungo termine, rafforzando la solidità del modello di business e la credibilità dell'organizzazione.

Finance

Valore economico
generato

728.408 € M
+6% YoY

Valore economico
generato all'estero

38%
-10% YoY

Valore economico
distribuito

690.945 € M
+3% YoY

Gross Profit

329.753 € M
+5% YoY

Ebitda

82.772 € M
+1% YoY

Capitale
investito netto

805.059 € M
-3% YoY

People

Dipendenti

3.124
+3,4% YoY

Popolazione
femminile

1.342
+4,6% YoY

Età media

36 anni
= YoY

Turnover negativo

17,3%
+1,9% YoY

Ore di formazione

119.056
Media 38 h/HC

Valore distribuito ai
collaboratori all'estero

45%
-4,53% YoY

Planet

Riduzione Energetica
parco auto

3.483 Gj
-31 % Energia Totale

Scope 3
Intensity

82,78 Ton CO₂eq/€M
-11,5 % YoY

Net Scope 1
+ Scope 2

Co₂ Neutral

CO₂
Offset

1.100 Ton
CO₂ eq

% Energia Elettrica
Rinnovabile

89,9 %
+7,5 pp YoY

CO₂ gr/km
per autoveicolo

84,6
-29,5 % YoY

Governance

Paesi

Subsidiaries in
20 Paesi

Responsabilità
Sociale d'Impresa

SA8000:2014 per
JAKALA S.p.A. S.B. e
Jakala Civitas S.p.A.

Età media amministratori
Gruppo

51 anni

Ecovadis
Rating

78 Gold Medal
96° percentile

Investimenti R&S

5,2€ Milioni
-7,1 % YoY

Ore ricerca &
sviluppo

100mila+

1.3 Modello di business e catena del valore

Il modello di business di JAKALA si fonda sulla capacità di integrare dati, tecnologia e competenze consulenziali per accompagnare i clienti in percorsi di crescita sostenibile e nella valorizzazione della relazione con i propri consumatori.

Questa capacità si esprime attraverso due linee di business Loyalty e Growth che condividono un'impostazione metodologica comune: trasformare input strategici, informativi e tecnologici in risultati concreti e misurabili, attraverso attività operative ad alta specializzazione presidiate da funzioni trasversali di governance, data protection, cybersecurity e integrazione ESG.

La divisione **Loyalty** rappresenta uno degli ambiti centrali dell'attività di JAKALA ed è focalizzata sulla progettazione, attivazione e gestione di programmi di fidelizzazione basati su dati e tecnologie avanzate.

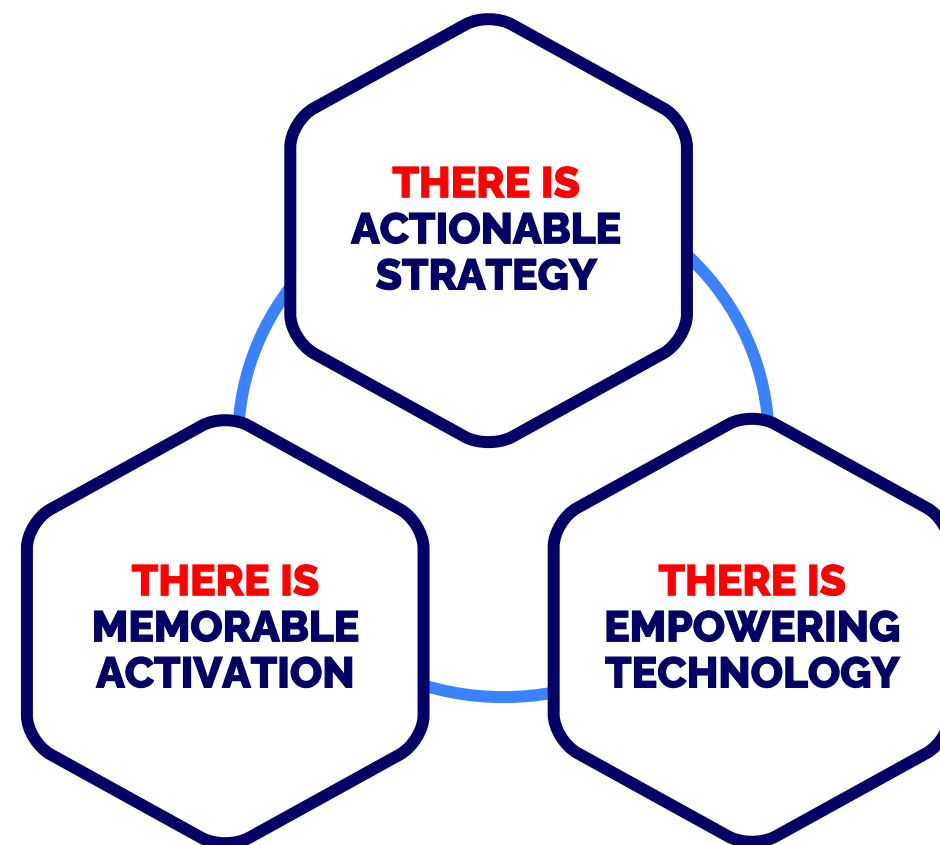
La catena del valore Loyalty si sviluppa a partire dalla definizione degli obiettivi di relazione con il cliente finale e si conclude con la generazione di benefici misurabili per il brand e per i consumatori coinvolti.

La divisione **Growth** comprende le

attività attraverso cui JAKALA supporta i clienti nell'evoluzione del modello competitivo, nel miglioramento delle performance economiche e nello sviluppo di strategie di crescita sostenibile. Anche in questo caso, la catena del valore è articolata in tre fasi sequenziali che trasformano input analitici e strategici in soluzioni operative.

Le sezioni seguenti descrivono ciascuna linea di business attraverso la propria rappresentazione della catena del valore e degli stakeholder, articolata nelle fasi upstream, core e downstream, e la relativa narrazione degli impatti generati.

I pilastri dell'offerta JAKALA



Upstream

Core

Downstream

Mission, Purpose & Values

Impatti, rischi e opportunità

Clima e risorse: una traiettoria di riduzione misurabile

People Impact:
persone che generano
valore

Governance del
Valore

Disegnare il futuro: innovare
per creare valore

Appendice

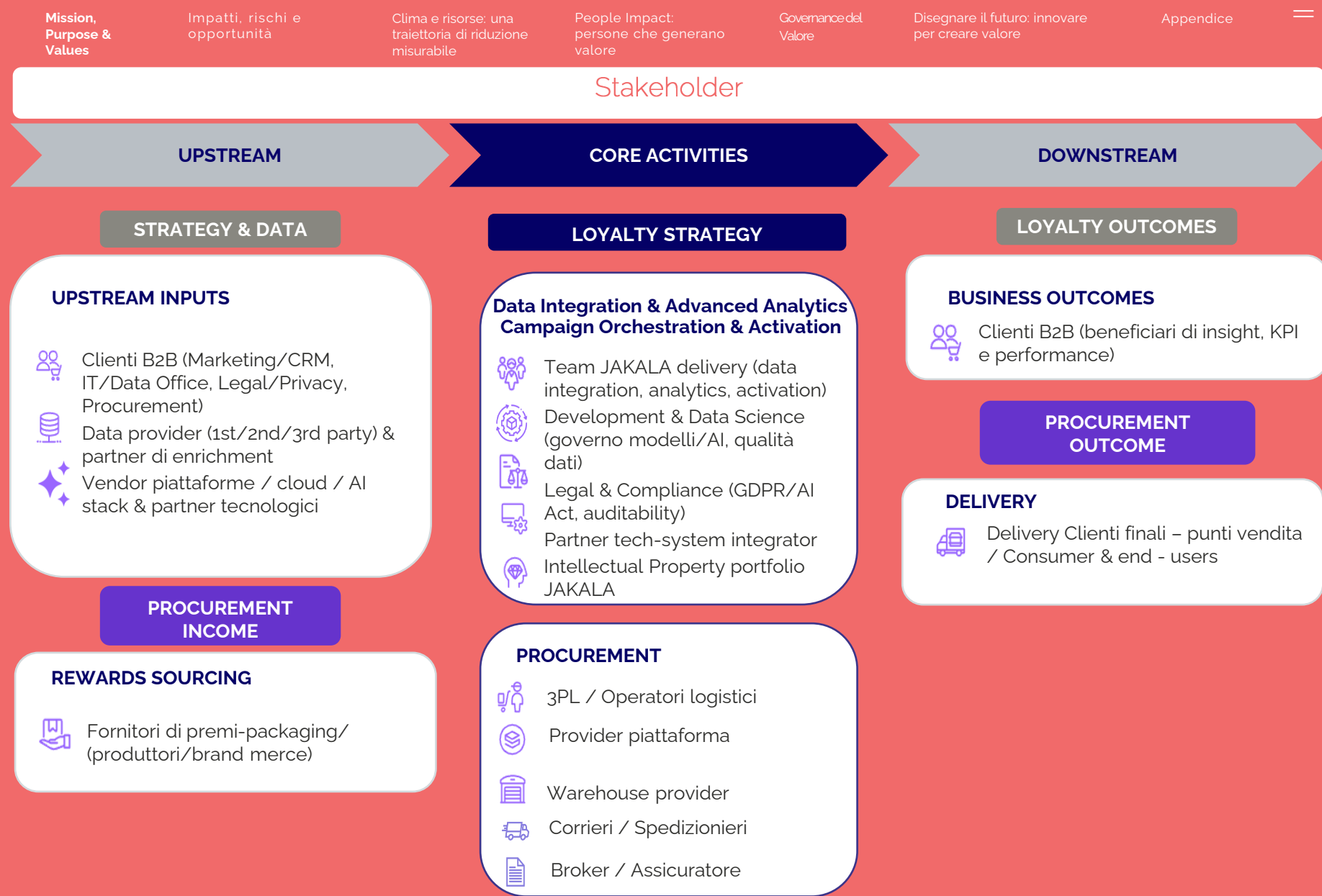


Loyalty Stakeholder

Gli stakeholder principali sono le organizzazioni clienti, rappresentate dalle funzioni operative e decisionali – come, ad esempio, marketing, CRM, IT, legal, procurement – con cui JAKALA definisce obiettivi programmatici e condizioni tecnologiche e normative.

Tali funzioni forniscono input informativi e strategici fondamentali, alimentando la fase iniziale della value chain e garantendo un'interlocuzione continuativa lungo l'intero ciclo di vita del progetto.

Un ruolo altrettanto rilevante è svolto dai **partner tecnologici** e dai **data provider**, che rendono disponibili le piattaforme, gli ambienti digitali e le fonti informative necessarie per le attività di integrazione, analisi e orchestrazione previste nelle fasi centrali. A valle, la creazione del catalogo premi e l'esecuzione dei processi di fulfillment coinvolgono ulteriori stakeholder: i **fornitori di premi**, selezionati sulla base di criteri di qualità e coerenza con la strategia del programma, e gli **operatori logistici**, responsabili della gestione del magazzino, del packaging, della spedizione e della tracciabilità degli ordini. Il contributo di questi soggetti è essenziale per trasformare le logiche progettuali in un'esperienza tangibile per i destinatari finali. Infine, hanno un ruolo diretto anche i **consumatori finali**, che interagiscono con i programmi di loyalty e ne determinano l'efficacia attraverso i propri comportamenti di partecipazione e redemption. A completare il quadro vi sono le persone di JAKALA, che mettono a fattor comune competenze in delivery, governance, compliance, data protection, cybersecurity ed ESG, contribuendo a garantire qualità, responsabilità e continuità dei processi.

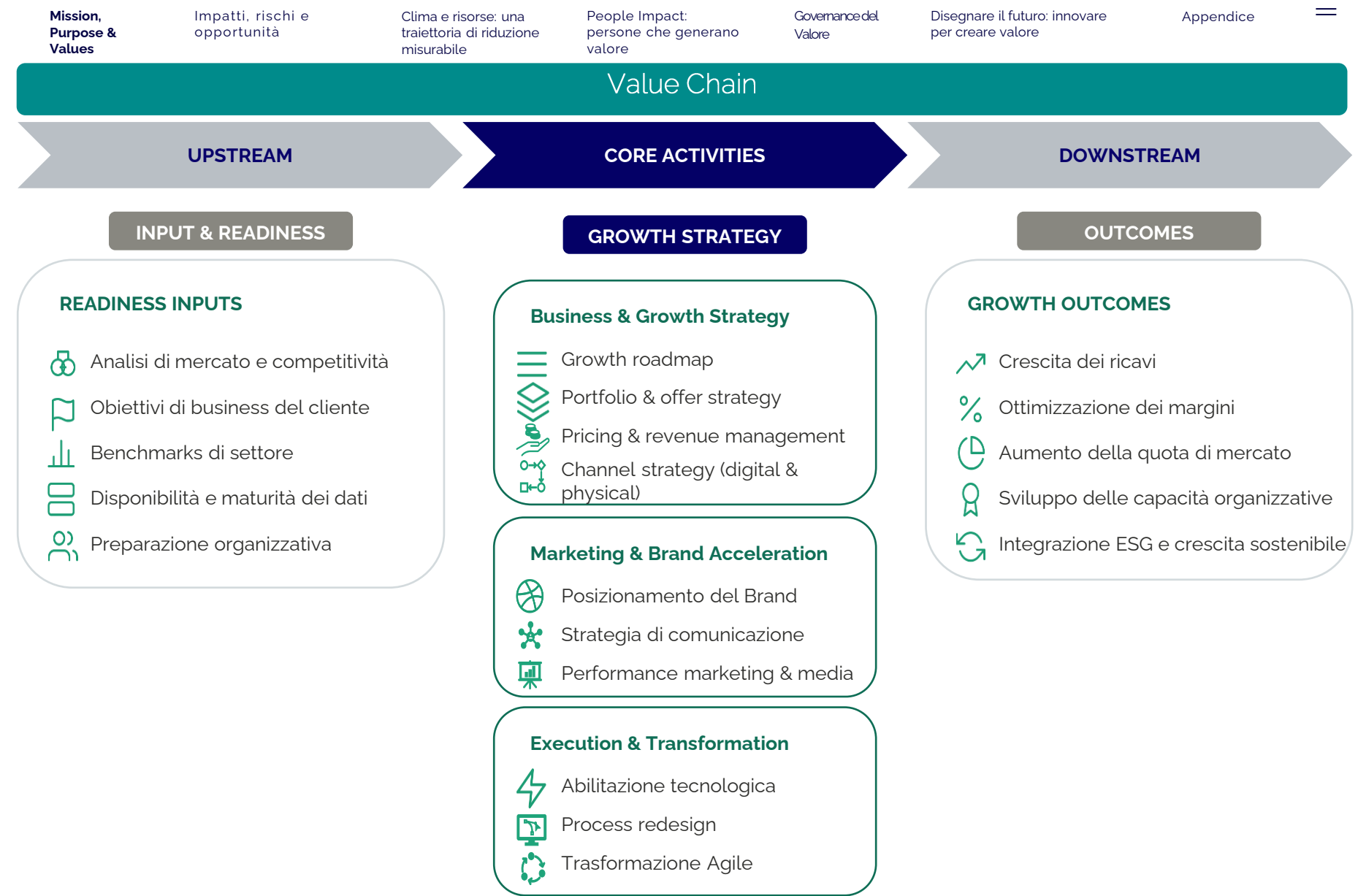


Growth Value Chain

Upstream
JAKALA analizza il contesto competitivo del cliente, le dinamiche di mercato e le priorità strategiche. Le attività includono la valutazione dei mercati di riferimento, del portafoglio prodotti e degli obiettivi di crescita, nonché l'analisi della disponibilità e maturità dei dati e della preparazione organizzativa, considerate condizioni abilitanti per l'avvio dei percorsi di trasformazione.

Core
Questa fase è dedicata alla definizione e implementazione delle strategie di crescita. JAKALA supporta il cliente nella costruzione delle roadmap strategiche, nel riposizionamento competitivo, nello sviluppo dell'offerta e nell'ottimizzazione di pricing, canali e performance commerciali. In parallelo, vengono attivate iniziative di marketing, comunicazione e trasformazione dei processi, integrando competenze consulenziali, analisi avanzate e soluzioni tecnologiche.

Downstream
Gli impatti della value chain Growth riguardano sia i risultati economici sia la maturità organizzativa del cliente. I progetti realizzati contribuiscono al miglioramento di ricavi e margini, al rafforzamento del posizionamento di mercato e allo sviluppo delle capacità decisionali interne. L'integrazione dei criteri ESG nelle strategie di crescita rappresenta un elemento qualificante degli output generati.



Growth Stakeholder

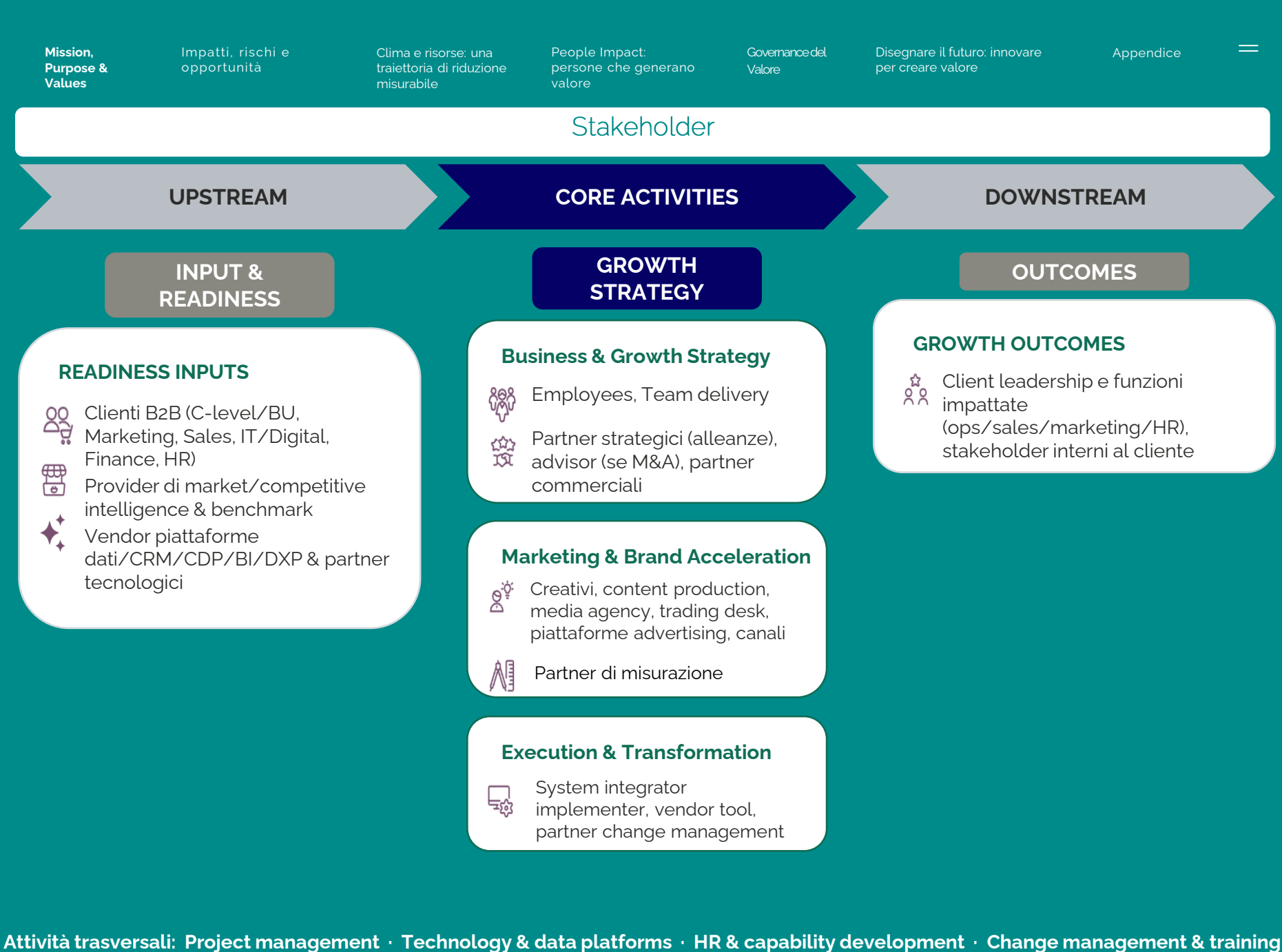
Gli stakeholder si collocano in un perimetro più orientato ai processi decisionali e strategici delle aziende clienti. In questa area, JAKALA interagisce principalmente con i C-level e con le funzioni strategiche — vendite, finance, HR e direzioni generali — che definiscono le priorità di sviluppo, gli obiettivi economici e gli orientamenti competitivi. Sono queste figure a fornire le informazioni e gli input necessari per costruire analisi di scenario, roadmap di crescita e percorsi di trasformazione organizzativa.

Accanto a questo nucleo centrale, assumono un ruolo significativo anche i **provider di market intelligence** e di benchmark settoriali, che contribuiscono a qualificare le valutazioni iniziali e a delineare il contesto competitivo.

Nella fase core intervengono inoltre i **partner tecnologici** per le piattaforme dati, CRM e strumenti analitici, che abilitano la realizzazione delle soluzioni progettate e supportano la loro scalabilità.

Completano il sistema relazionale i **partner strategici e commerciali** coinvolti nei processi di sviluppo dell'offerta, innovazione di portafoglio o trasformazione dei canali, a seconda del tipo di progetto.

Lungo l'intera value chain, le **persone di JAKALA** svolgono una funzione trasversale di presidio metodologico e operativo: consulenti, analisti, project manager, esperti di data governance e di integrazione ESG garantiscono che ogni fase: dall'analisi iniziale all'esecuzione, sia coerente, tracciabile e orientata ai risultati.



1.4 Il valore come architettura di fiducia

La creazione di valore di JAKALA non è il risultato di una singola performance economica, ma l'esito di un sistema complesso e interdipendente di relazioni che attraversa l'intera value chain. Collaboratori, fornitori e partner, clienti, finanziatori, istituzioni e comunità non sono semplici destinatari del valore: ne sono co-autori. In questo ecosistema, il valore economico diventa una traccia visibile di fiducia operativa. Non racconta solo quanto JAKALA genera, ma come tale ricchezza prende forma attraverso scelte quotidiane, modelli di governance, responsabilità condivise e qualità delle relazioni nel tempo. È qui che il dato economico smette di essere un numero e diventa una narrazione di impatto. La distribuzione del valore lungo la value chain rende esplicita questa dinamica. Le risorse destinate a collaboratori, fornitori, Pubblica Amministrazione, finanziatori, azionisti e collettività riflettono il contributo concreto di JAKALA allo sviluppo economico e sociale dei contesti in cui

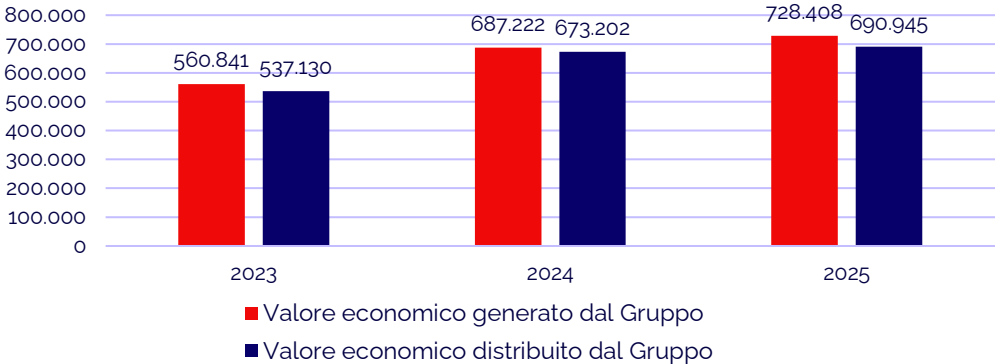
opera. Ogni flusso di valore distribuito rafforza legami, abilita continuità e sostiene un ecosistema che funziona perché è fondato su relazioni affidabili e responsabili. In questa prospettiva, il valore condiviso diventa una chiave di lettura evoluta della performance: non solo ciò che JAKALA genera oggi, ma ciò che rende possibile domani. Un valore che si traduce in benefici diffusi, impatti positivi e sostenibilità nel lungo periodo. Un valore che, progettato e distribuito con intenzionalità, rafforza la fiducia degli stakeholder e rende la crescita non solo possibile, ma duratura.



Valore economico direttamente generato e distribuito (€/000)	2025	2024	2023*
Valore economico generato dal Gruppo	728.408	687.222	560.841
Ricavi	707.082	681.545	557.713
Altri proventi	2.291	2.973	3.964
Proventi finanziari	20.166	7.277	1.549
Rettifiche di valore di attività finanziarie	0	0	0
Svalutazione crediti	(508)	(3.255)	(375)
Differenze di cambio	(623)	(1.318)	(2.010)
Valore economico distribuito dal Gruppo	690.945	673.202	537.130
Valore economico distribuito ai fornitori	438.981	427.940	359.060
Valore economico distribuito ai collaboratori	215.540	206.913	149.046
Valore economico distribuito ai finanziatori	44.248	46.749	31.459
Valore economico distribuito agli azionisti	0	0	657
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione	(7.876)	(8.452)	(3.182)
Valore economico distribuito alla collettività	52	54	90
Valore economico trattenuto dal Gruppo	37.463	14.020	23.711
Ammortamenti	49.868	45.966	44.741
Accantonamenti	13.108	10.347	2
Riserve	(25.513)	(42.293)	(21.032)

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

Valore economico generato e distribuito



Valore generato:

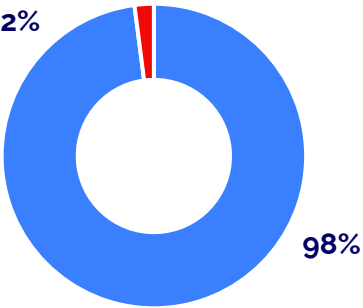
- +5,99% rispetto al 2024
- +29,88% rispetto al 2023

Valore distribuito:

- +2,64% rispetto al 2024
- +28,64% rispetto al 2023

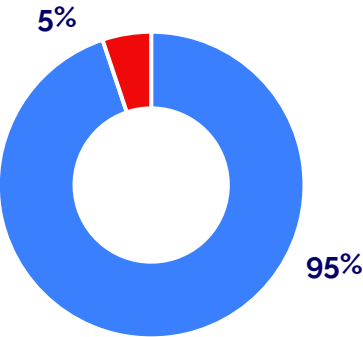
2024

- Valore economico distribuito dal Gruppo
- Valore economico trattenuto dal Gruppo



2025

- Valore economico distribuito dal Gruppo
- Valore economico trattenuto dal Gruppo



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%
	673.202	100,00%

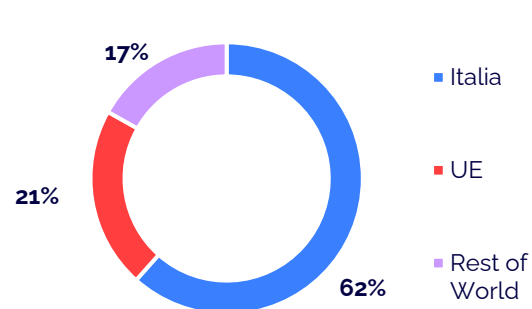
Valore economico distribuito ai fornitori	438.981	63,53%
Valore economico distribuito ai collaboratori	215.540	31,19%
Valore economico distribuito ai finanziatori	44.248	6,40%
Valore economico distribuito agli azionisti	0	0,00%
Valore economico distribuito alla pubblica amministrazione	(7.876)	-1,14%
Valore economico distribuito alla collettività	52	0,01%
	690.945	100,00%

Anche nel 2025 il Gruppo conferma una forte centralità dell'Italia nella generazione di valore economico, che si attesta intorno al 62%. Il contributo internazionale rappresenta complessivamente circa il 38%, suddiviso tra Unione Europea e resto del mondo, a conferma di un percorso di progressiva apertura verso i mercati esteri, pur in presenza di un solido radicamento domestico. Il processo di internazionalizzazione risulta ancora più evidente analizzando la distribuzione del valore ai collaboratori. In questo ambito, il peso dell'Italia si riduce al 55%, mentre cresce in modo significativo l'incidenza degli altri Paesi

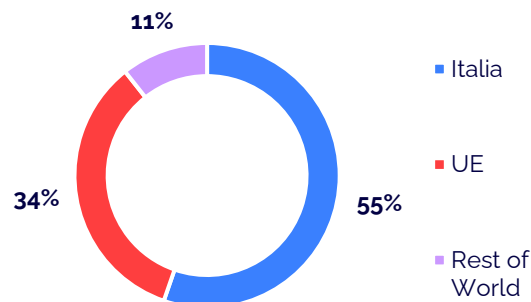
europei, che raggiungono circa il 34%, e si mantiene una quota pari all'11% nel resto del Mondo. Il dato evidenzia una distribuzione del valore più equilibrata rispetto alla sua generazione, riflettendo una presenza organizzativa sempre più diffusa a livello internazionale. Anche la catena di fornitura presenta una configurazione articolata. Nel 2025 gli acquisti del Gruppo restano prevalentemente concentrati in Italia (circa 62%) e nell'area EMEA (32%), mentre si conferma una presenza, seppur più contenuta, in altre regioni, tra cui APAC (circa 4%) e, in misura residuale, nelle Americhe. Questo assetto riflette un modello di

procurement ancora fortemente radicato nei mercati di prossimità, ma con segnali di progressiva diversificazione geografica. Nel complesso, il profilo del Gruppo nel 2025 evidenzia un equilibrio tra continuità e trasformazione: da un lato, la solidità del presidio domestico, dall'altro, un percorso di internazionalizzazione che coinvolge la dimensione economica, sociale e di filiera. Tale configurazione rappresenta un elemento chiave per sostenere la crescita futura, orientando le strategie verso un ulteriore bilanciamento geografico e una crescente integrazione dei mercati internazionali.

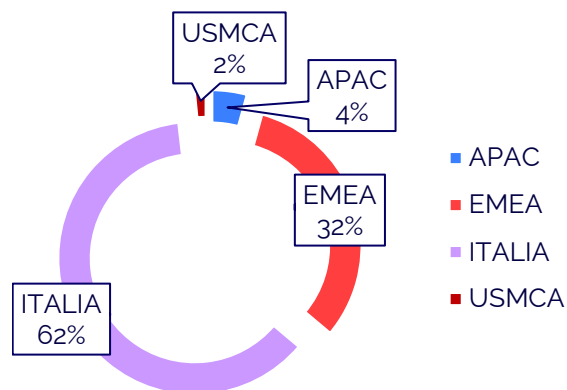
Valore economico generato dal Gruppo



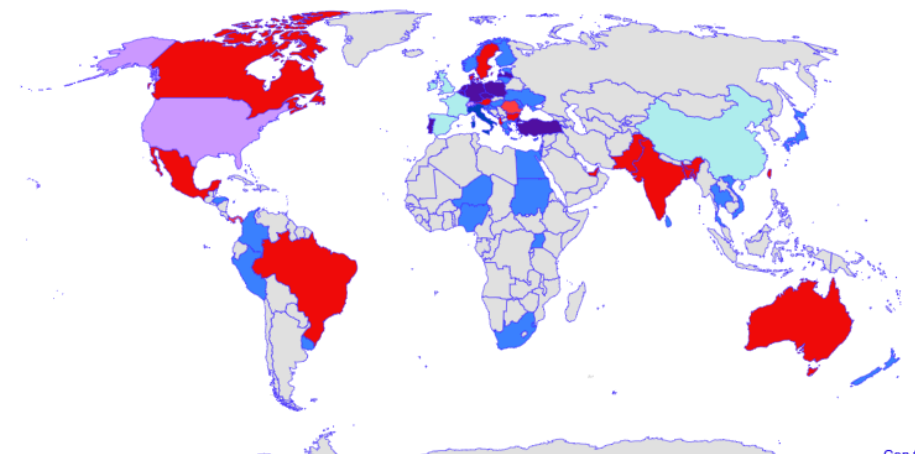
Valore economico distribuito ai collaboratori



Acquisti per area geografica



Distribuzione territoriale acquisti



© Australian Bureau of Statistics, GeoNames, Geospatial Data Edit, Microsoft, Navinfo, Open Places, OpenStreetMap, Overture Maps Foundation, TomTom, Wikipedia, Zenrin
Con tecnologia Bing

02

Impatti, rischi e opportunità

- 2.1 La visione integrata di JAKALA
- 2.2 Dalla gestione dei rischi al sistema di controllo interno
- 2.3 Coinvolgimento degli Stakeholder
- 2.4 Analisi di doppia materialità

Contributo
SDGs



2.1 La visione integrata di JAKALA

Nel corso dell'esercizio, il Gruppo JAKALA ha avviato **un percorso di rafforzamento e progressiva integrazione** dell'approccio alla gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità ESG, con l'obiettivo di garantire una maggiore coerenza tra strategia di business, sostenibilità, sistemi di controllo interno e modello di governance.

In tale contesto, il Gruppo adotta un **Enterprise Risk Management (ERM)** formalizzato a livello di Capogruppo, attualmente integrato nei processi di JAKALA Italia e oggetto di un percorso di progressiva estensione alle altre società del Gruppo.

Il **Sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR)**, pur essendo già diffuso e operativo all'interno dei processi aziendali, è in fase di valorizzazione e strutturazione, al fine di renderne più esplicita l'integrazione con la gestione dei rischi ESG, dei rischi di compliance e dei presidi di governance, in linea con un approccio risk-based e orientato al miglioramento continuo.

All'interno di questo percorso evolutivo si colloca **l'analisi di doppia materialità**, che rappresenta per il Gruppo un primo passaggio strutturato verso l'allineamento ai requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). L'analisi consente di valutare, da un lato, gli impatti significativi generati dalle attività del Gruppo sull'ambiente e sulle persone (prospettiva inside-out) e, dall'altro, i rischi e le opportunità di natura finanziaria derivanti dai fattori ESG (prospettiva outside-in), ponendo le basi per una progressiva integrazione di tali dimensioni nei processi decisionali e di pianificazione strategica.

Il processo di valutazione è stato supportato da un coinvolgimento prevalentemente interno degli stakeholder, realizzato attraverso survey, interviste e analisi documentale, con l'obiettivo di raccogliere contributi qualificati sui principali

temi ambientali, sociali e di governance rilevanti per il Gruppo. Tale approccio è coerente con le logiche di identificazione delle aspettative delle parti interessate e di integrazione delle stesse nei sistemi di gestione e di compliance.

Parallelamente, il Gruppo sta lavorando al rafforzamento del **coordinamento dei sistemi di gestione**, oggi parzialmente interconnessi, con l'obiettivo di evolvere verso un sistema di controllo e compliance integrato, capace di mettere in relazione in modo strutturato rischi ESG, obblighi normativi, controlli interni e presidi organizzativi. In questa prospettiva, la prevista revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 della Capogruppo si configura come leva di **rafforzamento della governance e dell'accountability** e strumento di **integrazione dei sistemi di controllo** e dei **framework ISO** all'interno di un modello unitario di prevenzione e gestione dei rischi.

Attraverso questo approccio, il Gruppo JAKALA intende consolidare nel tempo un modello di governo degli impatti, dei rischi e delle opportunità ESG sempre più maturo, integrato e orientato alla creazione di valore sostenibile, in grado di supportare una crescita responsabile e resiliente nel medio-lungo periodo. Le sezioni successive approfondiscono l'approccio del Gruppo alla gestione integrata di impatti, rischi e opportunità, illustrando il ruolo del sistema di controllo interno, dell'Enterprise Risk Management, del coinvolgimento degli stakeholder e dell'analisi di doppia materialità nel rafforzamento della governance ESG.

2.2 Dalla gestione dei rischi al sistema di controllo interno

Enterprise Risk Management

La gestione del rischio rappresenta per JAKALA un elemento strutturale del modello di governance e uno strumento chiave a supporto del processo decisionale e della strategia di lungo periodo.

L'Enterprise Risk Management, sviluppato in coerenza con le principali best practice internazionali - COSO ERM e ISO 31000 -, consente al Gruppo di presidiare in modo sistematico i fattori di incertezza che possono incidere sul raggiungimento degli obiettivi strategici, contribuendo al rafforzamento della resilienza aziendale e alla creazione di valore sostenibile nel tempo. L'approccio alla gestione del rischio si fonda su un processo strutturato e integrato, articolato in fasi tra loro interconnesse. In particolare, JAKALA procede all'identificazione dei rischi potenziali che possono influenzare negativamente i processi aziendali, alla loro valutazione attraverso la combinazione di probabilità di accadimento e impatto, alla definizione e implementazione di adeguati controlli e azioni di mitigazione, nonché a un monitoraggio continuo volto a intercettare l'evoluzione del contesto generale e del piano strategico, tracciando nel tempo sia i rischi esistenti sia quelli emergenti. Questo approccio consente una gestione proattiva e dinamica del profilo di rischio del Gruppo.

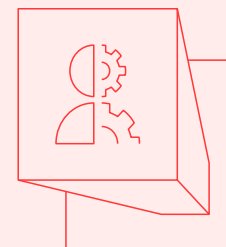


Risk universe e principali categorie di rischio

I rischi individuati vengono analizzati all'interno di un **risk universe** strutturato, che consente al Gruppo di rappresentare in modo organico le principali dimensioni di esposizione connesse al proprio modello di business. La classificazione dei rischi in macrocategorie omogenee supporta una lettura integrata del profilo di rischio e favorisce l'individuazione delle priorità di intervento, in coerenza con gli obiettivi strategici e con l'evoluzione del contesto di riferimento. In tale ambito, JAKALA distingue tra rischi connessi a **fattori esterni** e rischi riconducibili alla dimensione **interna e finanziaria** dell'organizzazione, nonché rischi di **natura strategica** legati alla capacità di adattamento e di creazione di valore nel lungo periodo. Questa articolazione consente di presidiare in modo strutturato sia le variabili di contesto sia gli elementi operativi e decisionali che possono incidere sulla continuità operativa, sulle performance e sul posizionamento competitivo del Gruppo. Il risk universe rappresenta pertanto uno strumento di supporto alla gestione del rischio, utilizzato per assicurare coerenza tra i processi di identificazione, valutazione, mitigazione e monitoraggio e per rafforzare l'integrazione della gestione dei rischi nei processi decisionali e di pianificazione aziendale.

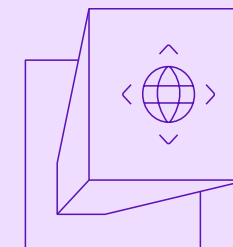
Rischi Operativi

I rischi operativi riguardano potenziali criticità interne che possono incidere sull'efficienza dei processi, sulla qualità dei servizi e sulla continuità operativa. Comprendono rischi di processo, tecnologici e IT, di compliance e reputazionali, nonché aspetti legati alle risorse umane e alla sicurezza delle informazioni. Il loro presidio si fonda su controlli strutturati, attività di audit e un approccio proattivo orientato alla resilienza operativa.



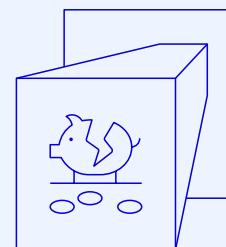
Rischi derivanti dal contesto esterno

Derivano dall'evoluzione del quadro economico, normativo e competitivo in cui opera il Gruppo. Includono cambiamenti regolatori, dinamiche di mercato, pressione concorrenziale, innovazioni tecnologiche ed eventi macro-economici o geopolitici, anche con impatti sulla catena di fornitura. Tali rischi possono influenzare la capacità operativa e il posizionamento competitivo e richiedono un presidio continuo del contesto e un'elevata capacità di adattamento strategico.



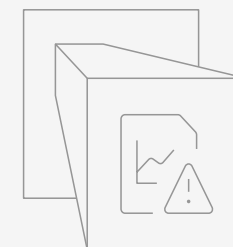
Rischi Finanziari

I rischi finanziari attengono alla capacità del Gruppo di mantenere un equilibrio economico-patrimoniale e finanziario nel tempo. Includono rischi di liquidità e di credito, oltre all'esposizione a fattori esogeni quali variazioni dei tassi di interesse e di cambio. Una pianificazione finanziaria prudente e il monitoraggio continuo della struttura finanziaria consentono di mitigare tali rischi e supportare la sostenibilità degli investimenti.



Rischi Strategici

Sono rischi legati alla capacità di perseguire gli obiettivi di medio-lungo periodo e di preservare la competitività del Gruppo. Derivano dall'evoluzione dei mercati, dalle aspettative dei clienti e dalla necessità di innovare costantemente. La loro gestione si basa sul monitoraggio delle dinamiche competitive, sulla valorizzazione delle competenze distintive e su investimenti continui in innovazione, sviluppo e formazione dei talenti.



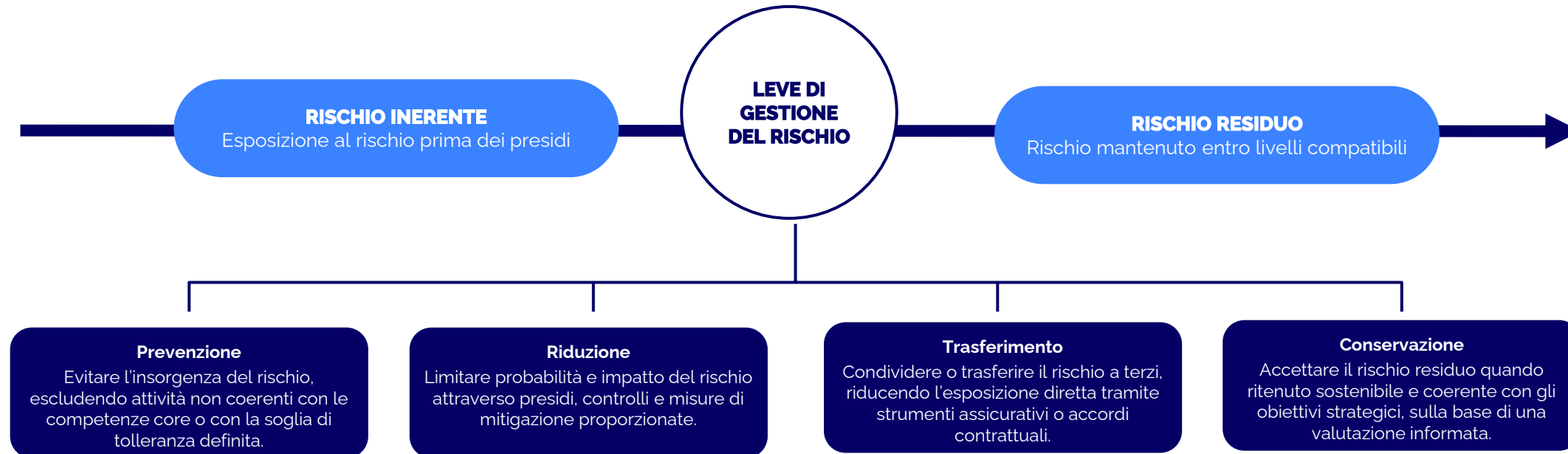
Leve di gestione e mitigazione del rischio

In coerenza con il proprio **profilo di rischio** e con la **soglia di tolleranza** definita, JAKALA adotta un approccio strutturato al trattamento dei rischi, che si fonda su un insieme articolato di leve di gestione. Tali leve comprendono la **prevenzione**, il **trasferimento**, la **riduzione** e, ove appropriato, la **conservazione consapevole del rischio**, e sono applicate in modo proporzionato alla natura, alla probabilità e all'impatto dei rischi individuati.

Nell'ambito del framework ERM, le decisioni relative al trattamento del rischio tengono conto della coerenza con le competenze core del Gruppo e con il livello di rischio ritenuto accettabile. Le attività non allineate a tali criteri vengono preventivamente evitate, mentre per i rischi non eliminabili JAKALA definisce e implementa misure di

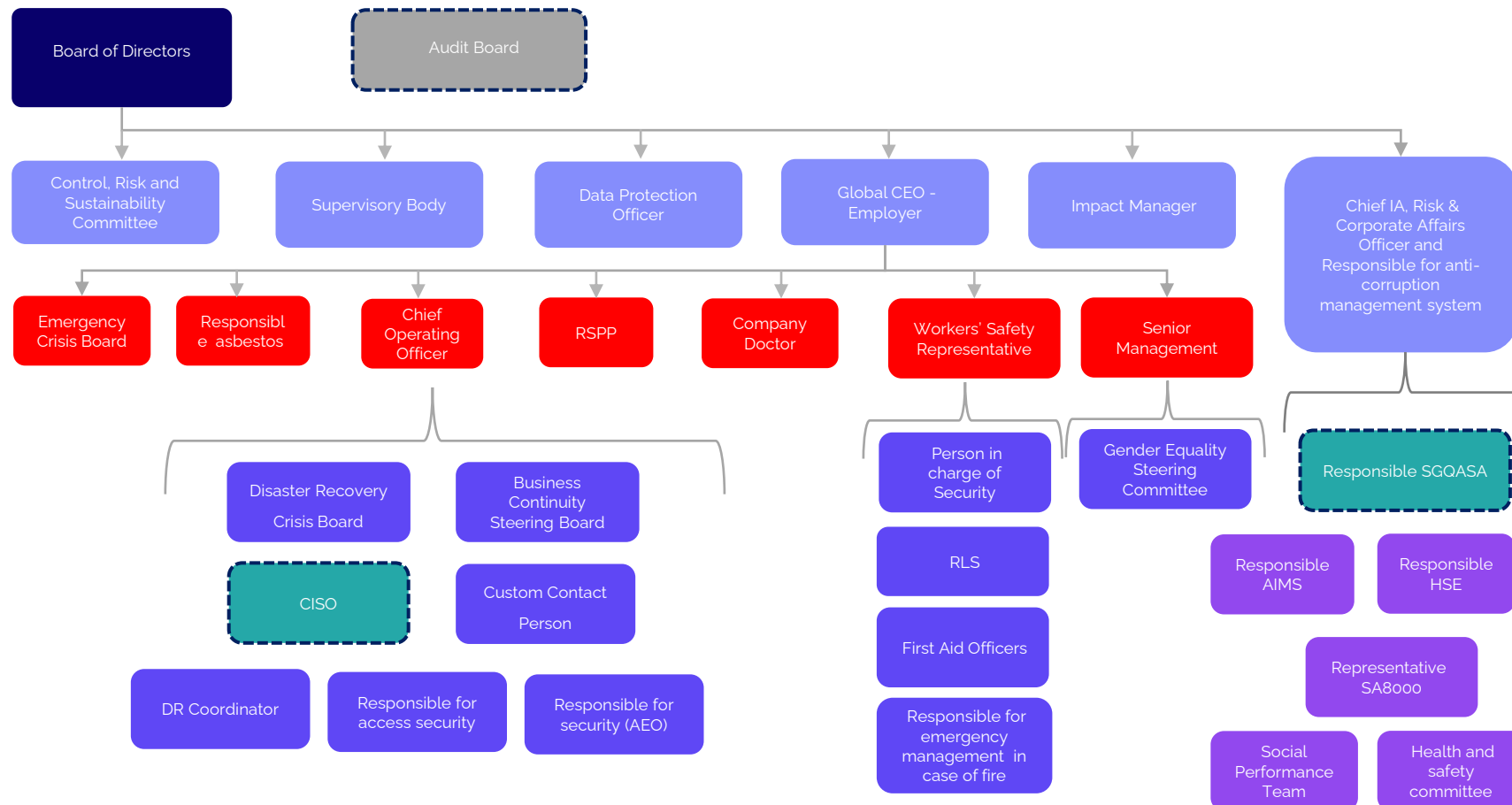
mitigazione adeguate, finalizzate a ridurre l'esposizione entro livelli compatibili con gli obiettivi strategici e con la continuità operativa.

Le azioni di mitigazione includono, a titolo esemplificativo, il rafforzamento dei **controlli interni**, l'adozione di **piani di continuità operativa**, l'investimento in **sicurezza informatica** e la **formazione continua delle persone**, in un'ottica di miglioramento progressivo dell'efficacia dei presidi. L'idoneità delle misure adottate è oggetto di monitoraggio nel tempo, al fine di valutarne la capacità di ridurre il rischio residuo rispetto al rischio inerente.



Governance del Sistema di Controllo interno

La governance del **Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR)** di JAKALA si fonda su un assetto strutturato di organi, ruoli e presidi, finalizzato a supportare il perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, a rafforzarne la resilienza e a presidiare in modo efficace i principali rischi aziendali, inclusi quelli di natura ESG, reputazionale e di compliance. In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo esercita il ruolo di indirizzo e supervisione complessiva del sistema, mentre il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità supporta la valutazione dell'adeguatezza del SCIGR, il monitoraggio dell'efficacia dei controlli e l'integrazione dei rischi rilevanti nei processi decisionali e di pianificazione aziendale.



Questo assetto ha trovato un ulteriore rafforzamento con l'introduzione, a fine 2025, della procedura "**Internal Control System (ICS) Framework – JAKALA Group**", che ha consentito di formalizzare in modo organico principi, finalità, responsabilità, strumenti operativi e modalità di coordinamento del sistema di controllo interno a livello di Gruppo. La procedura definisce infatti l'ICS come elemento chiave del modello di governance di JAKALA, applicabile sia alla Capogruppo sia alle società del Gruppo, e ne chiarisce le finalità principali: assicurare conformità normativa, efficienza operativa, tutela delle risorse aziendali, affidabilità del reporting finanziario e non finanziario e una gestione efficace dei rischi a supporto della strategia.

Il framework ICS è stato sviluppato in coerenza con i principali riferimenti internazionali in materia di controllo interno e gestione dei rischi, tra cui i Global Internal Audit Standards 2024 dell'IIA, il COSO Internal Control – Integrated Framework e la ISO 31000, confermando

l'adozione da parte del Gruppo di un approccio progressivamente sempre più strutturato e integrato alla governance, al risk management e ai presidi di controllo. L'ICS aiuta il Gruppo a proteggere e creare valore per gli stakeholder attraverso la riduzione dell'incertezza, grazie a un sistema di controllo che migliora la capacità di previsione e gestione dei rischi aziendali; una maggiore trasparenza, favorita da dati affidabili e da processi controllati che supportano decisioni basate su informazioni accurate; una più elevata efficienza operativa, attraverso la riduzione delle inefficienze e una migliore gestione delle risorse; nonché il rafforzamento della conformità normativa e della reputazione aziendale, contribuendo a prevenire sanzioni e impatti reputazionali negativi.

L'ICS è inoltre strettamente integrato con l'**Enterprise Risk Management**, così da assicurare che i controlli interni siano orientati ai principali rischi aziendali e coerenti con il profilo di rischio del Gruppo. In concreto, il coordinamento avviene attraverso un modello nel quale l'ERM identifica e valuta i

rischi strategici, operativi, finanziari e normativi, l'ICS traduce tali valutazioni in controlli specifici inseriti nei processi aziendali e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità supervisiona l'allineamento complessivo tra gestione del rischio e sistema di controllo interno. In tale ambito, la procedura recepisce il modello delle **Tre Linee di Difesa**, attribuendo alle funzioni operative il presidio dei rischi nei processi quotidiani, alle funzioni di controllo e compliance il monitoraggio e l'indirizzo metodologico, e all'Internal Audit un ruolo di assurance indipendente sull'efficacia complessiva del sistema. La formalizzazione del framework ICS, oltre all'integrazione con l'ERM, valorizza il raccordo tra sistema di controllo interno, Enterprise Risk Management, sistemi di gestione certificati, procedure aziendali e presidi specifici attivi nei diversi ambiti di compliance, contribuendo a rafforzare il collegamento tra governance, strategia e sostenibilità.

PRIMA LINEA DI DIFESA – UNITA' DI BUSINESS E FUNZIONI OPERATIVE

- ✓ Implementazione dei controlli operativi nei processi aziendali.
- ✓ Segnalazione delle anomalie e criticità alle funzioni di Controllo e Compliance
- ✓ Garanzia della conformità alle policy e procedure interne.

SECONDA LINEA DI DIFESA – FUNZIONI DI CONTROLLO E COMPLIANCE

- ✓ Monitoraggio dell'applicazione dei controlli e la gestione dei rischi.
- ✓ Definizione delle policy e framework di compliance.
- ✓ Garanzia di un monitoraggio indipendente dei processi aziendali.

TERZA LINEA DI DIFESA – INTERNAL AUDIT

- ✓ Fornisce assurance e advisory indipendente sulla gestione dei rischi.

2.3 Coinvolgimento degli Stakeholder

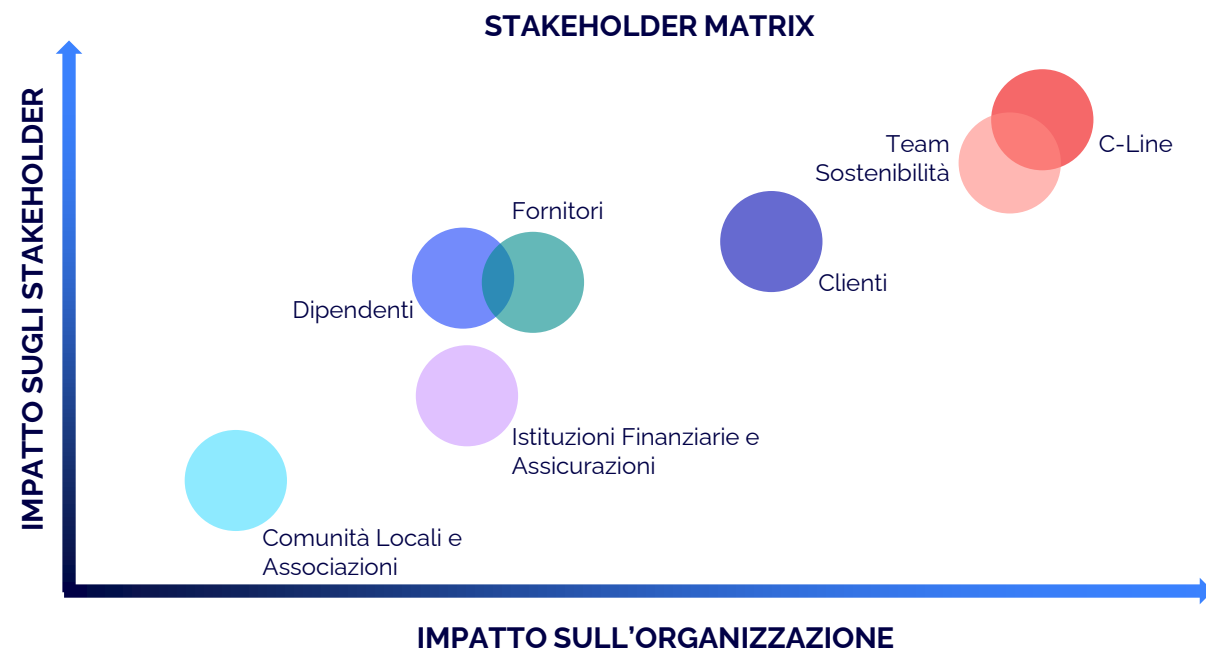
Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta per JAKALA un elemento qualificante del proprio approccio alla sostenibilità e alla gestione del rischio, in quanto consente di integrare nel processo decisionale una pluralità di prospettive rilevanti lungo l'intera catena del valore. Il dialogo strutturato con l'ecosistema di riferimento del Gruppo contribuisce ad arricchire la comprensione del contesto operativo, a intercettare tempestivamente segnali di cambiamento e a rafforzare la capacità di identificare e valutare i principali impatti, rischi e opportunità connessi alle tematiche ESG.

Nell'ambito del processo di valutazione della doppia materialità, JAKALA ha attivato un percorso di coinvolgimento articolato, che ha previsto la consultazione di diverse categorie di stakeholder, interni ed esterni, attraverso strumenti differenziati e complementari. In particolare, il Gruppo ha realizzato una Global Materiality Survey, rivolta ai dipendenti e a stakeholder esterni selezionati, finalizzata a raccogliere una valutazione strutturata della rilevanza dei temi di sostenibilità sia in una prospettiva attuale sia con riferimento a un orizzonte di medio periodo. I risultati della survey costituiscono un input fondamentale per

la misurazione dell'impatto percepito dei temi lungo le dimensioni ambientale, sociale e di governance.

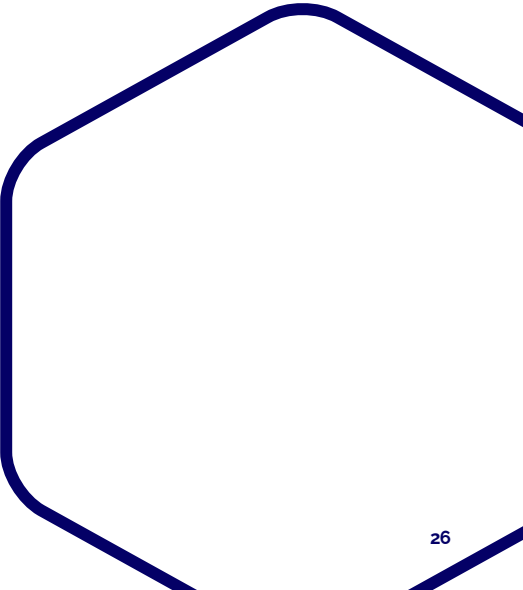
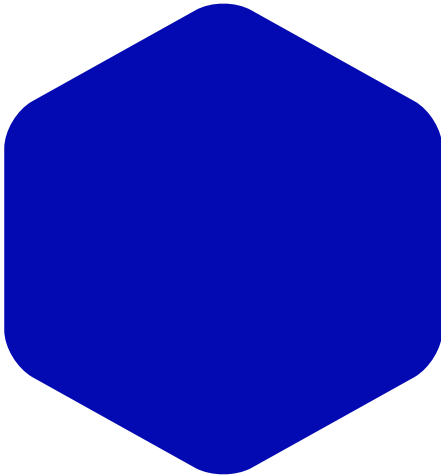
A integrazione della consultazione tramite survey, il processo ha previsto il coinvolgimento diretto del top management attraverso interviste strutturate, finalizzate a raccogliere una valutazione qualificata delle priorità strategiche del Gruppo e della rilevanza dei singoli temi in relazione agli obiettivi di business e alla creazione di valore nel breve, medio e lungo periodo.

Il coinvolgimento degli stakeholder non si configura come un esercizio isolato, ma come un processo integrato che dialoga in modo continuo con il framework di Enterprise Risk Management (ERM) del Gruppo. Le informazioni raccolte contribuiscono infatti a rafforzare l'identificazione e la valutazione dei fattori di contesto rilevanti, supportando una lettura più completa e prospettica del profilo di rischio e favorendo l'integrazione progressiva delle tematiche ESG nei processi di gestione del rischio, di pianificazione e di rendicontazione. In questo modo, il confronto con gli stakeholder diventa parte integrante di un approccio dinamico e strutturato alla gestione della sostenibilità e del rischio.



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
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



Strategie di coinvolgimento

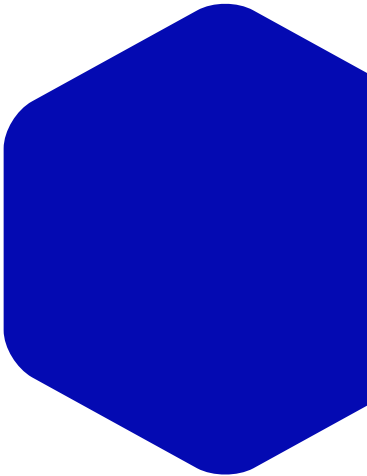
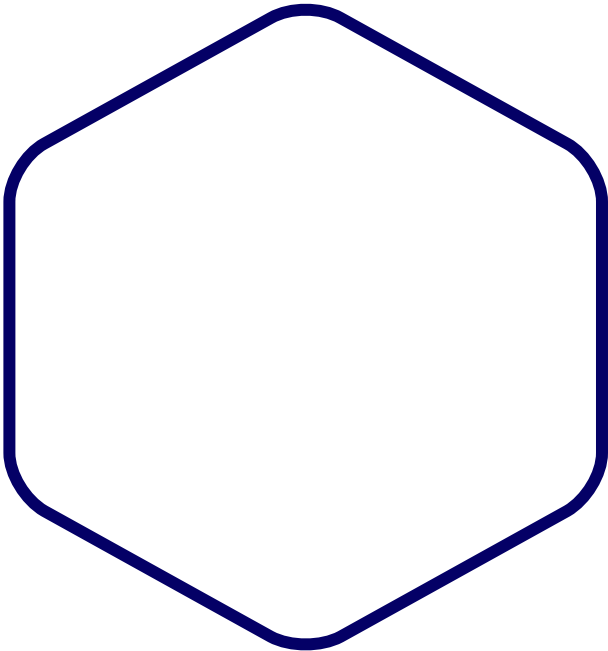
Stakeholder	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
Fornitori	Collaborazioni e cooperazioni con la Divisione Procurement e la Funzione Quality Management per lo sviluppo di nuovi prodotti, audit e processi di valutazione	Day-by-day
	Incontri istituzionali, fiere, eventi di settore 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
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

Natura e Pianeta:
stakeholder silenziosi

JAKALA riconosce la natura e il pianeta come stakeholder silenziosi del proprio processo di analisi. Pur non potendo esprimere direttamente le proprie istanze, l'ambiente naturale influisce sulle strategie aziendali attraverso il cambiamento climatico, la disponibilità di risorse e la sicurezza delle catene di fornitura, ed è rappresentato indirettamente da comunità locali, istituzioni e dalla stessa regolamentazione europea. In coerenza con il proprio status di Società Benefit, JAKALA integra questa prospettiva nella valutazione dei temi materiali, assicurando che gli impatti ambientali siano considerati anche in assenza di un interlocutore diretto.

Strategie di coinvolgimento

Stakeholder	Principali iniziative di dialogo e coinvolgimento	Frequenza
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



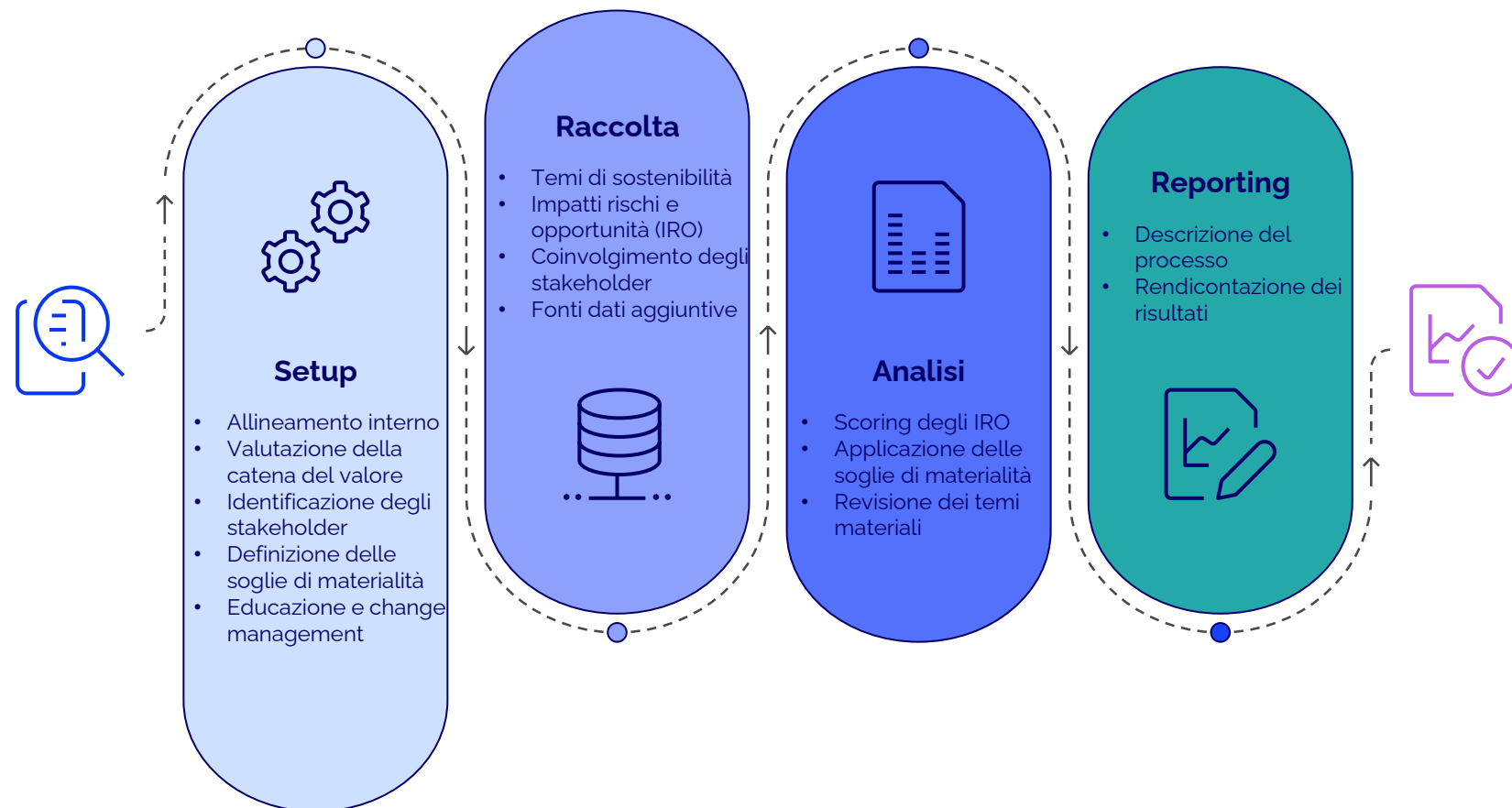
Il Gruppo non ricopre cariche negli organi di governo in nessuna associazione né partecipa a progetti o comitati, o fornisce finanziamenti sostanziali oltre le normali quote associative.

2.4 Analisi di doppia materialità

Il processo e il coinvolgimento degli stakeholder

Nel corso del 2025, JAKALA ha condotto l'analisi di materialità con il supporto metodologico di un consulente esterno, rinnovando integralmente il processo rispetto agli esercizi precedenti. L'obiettivo è stato duplice: aggiornare la mappa delle priorità strategiche del Gruppo e approfondire la prospettiva della doppia materialità.

Ciascun tema è stato valutato lungo due direttrici: la materialità d'impatto, che misura come le attività di JAKALA generano effetti sull'ambiente, sulle persone e sulla società (**inside-out**), e la materialità finanziaria, che valuta come fattori esterni - dinamiche di mercato, evoluzione normativa, aspettative degli stakeholder - incidano sulla performance economico-finanziaria dell'organizzazione (**outside-in**). Il processo ha coinvolto un numero significativo di interlocutori, interni ed esterni, attraverso strumenti complementari progettati per garantire rappresentatività e confrontabilità dei risultati.



Chi ha partecipato alla Global Materiality Survey?

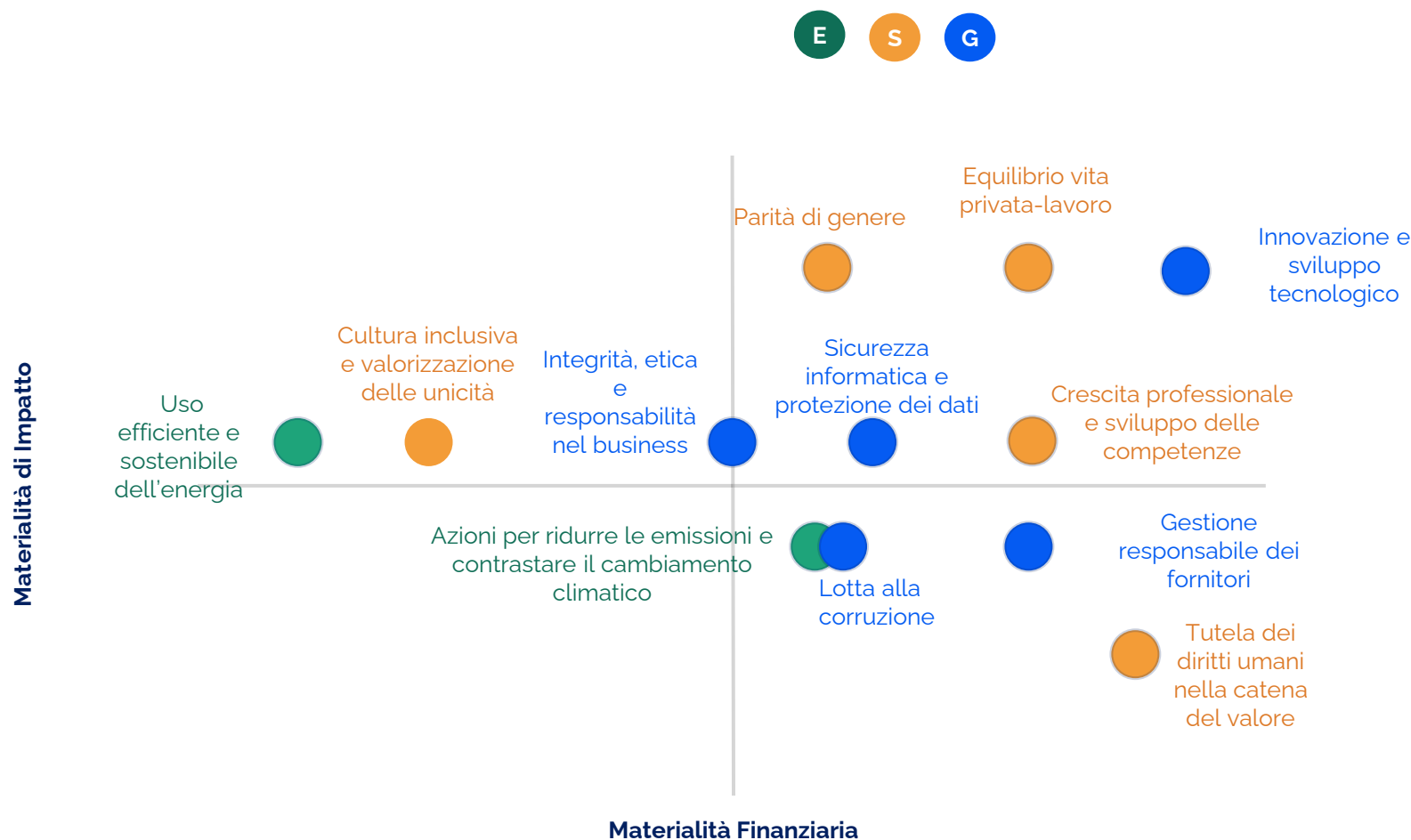
- **408 rispondenti interni** hanno partecipato alla Global Sustainability Survey, pari al 12% della popolazione del Gruppo, con copertura di tutte le country in cui JAKALA opera. Questa base ha fornito il fondamento quantitativo dell'analisi.
- **15 interviste alla C-Line** hanno coinvolto i leader funzionali e di Paese di tutte le country del Gruppo. Le interviste hanno raccolto evidenze sulla rilevanza strategica dei temi, sui rischi e le opportunità associati e sulle leve operative disponibili.
- **Gruppo di Stakeholder esterni** selezionati — appartenenti alle categorie Financial, Clienti, Fornitori e Comunità — hanno compilato una survey dedicata, costruita per restituire una valutazione informata e specifica su JAKALA. La scelta metodologica ha privilegiato la qualità e la competenza dei rispondenti rispetto all'ampiezza del campione, garantendo contributi significativi da parte di interlocutori con conoscenza diretta del Gruppo.
- **Il CFO e il Team Finance** hanno condotto una valutazione dedicata dei rischi e delle opportunità finanziarie associati ai temi materiali, articolata su tre orizzonti temporali e costruita su una matrice magnitudo × probabilità.
- **8 internal expert** del Team Global Sustainability & Corporate Affairs hanno partecipato al processo con una prospettiva specialistica e trasversale, fungendo da lente tecnica.

Come sono stati definiti i 31 possibili temi materiali?

La definizione dei temi da sottoporre a valutazione ha seguito un processo strutturato di affinamento progressivo. L'identificazione dei temi è partita da un universo di 92 temi iniziali, comprensivo di 88 temi standard e 4 specifici per il contesto di JAKALA. Attraverso una desk analysis condotta dai consulenti esterni, la lista è stata ridotta a 65 temi. La successiva validazione da parte dei Subject Matter Expert ha portato a 55 temi, ulteriormente affinati a una shortlist finale di 31 temi tramite un'analisi di contesto che ha tenuto conto del settore di appartenenza, del posizionamento del Gruppo e delle dinamiche rilevanti lungo la catena del valore.



Matrice di doppia materialità



La matrice di doppia materialità rappresenta la sintesi del processo di analisi, posizionando ciascun tema lungo due assi: la materialità d'impatto (asse verticale), che misura gli effetti dell'attività di JAKALA, e la materialità finanziaria (asse orizzontale), che valuta in che misura i fattori ESG generano rischi o opportunità per la performance economico-finanziaria del Gruppo.

I temi che si collocano nel quadrante in alto a destra — alta rilevanza sia d'impatto sia finanziaria — rappresentano le priorità strategiche. Per JAKALA, questo quadrante è occupato da un cluster che conferma la centralità dell'innovazione tecnologica, della sicurezza informatica e della protezione dei dati, dell'etica e integrità nel business, e delle tematiche legate alle persone: equilibrio vita-lavoro, formazione e sviluppo delle competenze, parità di genere.

I temi ambientali — energia e mitigazione del cambiamento climatico — si posizionano con una materialità d'impatto significativa ma una rilevanza finanziaria più contenuta, coerentemente con il profilo di un'azienda di servizi a bassa intensità energetica diretta. Il cambiamento climatico emerge tuttavia come rischio finanziario rilevante sul medio-lungo periodo, segnalando la necessità di un monitoraggio continuativo.

Diagramma di Venn E-S-G

Il diagramma di Venn articola i temi materiali lungo le tre dimensioni ESG — Environment, Social e Governance — evidenziando le aree di sovrapposizione, ovvero quei temi che per loro natura attraversano più di una dimensione. La concentrazione di temi nell'area di intersezione tra Social e Governance conferma un tratto distintivo del profilo di materialità di JAKALA: essendo un'azienda data-driven il cui asset principale sono le persone e la conoscenza, i temi a più alta rilevanza si collocano naturalmente all'incrocio tra la gestione responsabile del capitale umano e la qualità della governance. Cybersecurity e protezione dei dati, condotta etica del business, innovazione tecnologica e formazione sono temi che non appartengono a una sola dimensione ma ne attraversano almeno due, richiedendo risposte integrate. Questa lettura per dimensioni offre una chiave complementare alla matrice di doppia materialità: se la matrice risponde alla domanda "quanto è rilevante ciascun tema", il diagramma di Venn risponde alla domanda "come i temi si relazionano tra loro", evidenziando dove le azioni intraprese su un fronte producono effetti anche sugli altri.

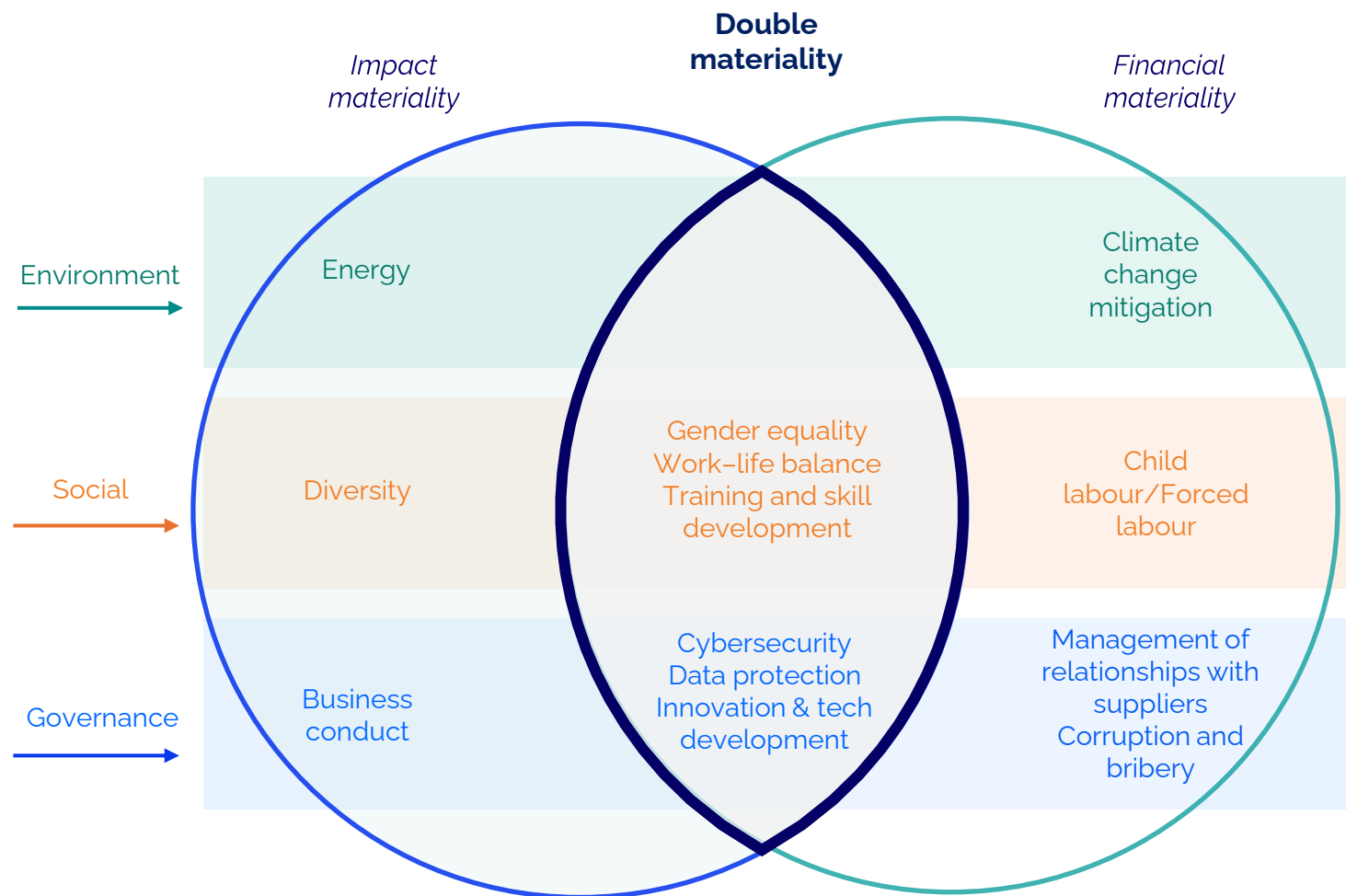
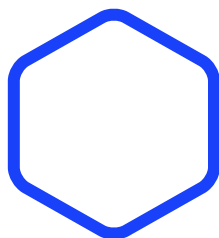


Tabella IRO

MATERIAL IMPACTS, RISKS AND OPPORTUNITIES

Impatto Negativo Impatto Positivo Financial opportunity Financial risk Short-term Medium-term Long-term

Impatti, Rischi e Opportunità

Environment Social Governance

Area	Temi	Impatti Materiali	Rischi / Opportunità Finanziarie	← Value chain →			Time horizon
				Upstream	Own operations	Downstream	
E	Uso efficiente e sostenibile dell'energia	Effettivo	R				
E	Azioni per ridurre le emissioni e contrastare il cambiamento climatico	Effettivo	R				
S	Cultura inclusiva e valorizzazione delle unicità	Effettivo	R				
S	Equilibrio vita privata-lavoro	Effettivo	R				
S	Crescita professionale e sviluppo delle competenze	Potenziale	R				
S	Parità di genere	Effettivo	O				
S	Tutela dei diritti umani nella catena del valore	Potenziale	R				
G	Integrità, etica e responsabilità nel business	Effettivo	R				
G	Gestione responsabile dei fornitori	Potenziale	R				
G	Lotta alla corruzione	Potenziale	R				
G	Sicurezza informatica e protezione dei dati	Effettivo	R O				
G	Innovazione e sviluppo tecnologico	Effettivo	R O				

Guida alla lettura

La tabella declina ciascun tema materiale nelle **tre componenti** previste dal framework di analisi: **Impatti** (effetti positivi o negativi delle attività di JAKALA), **Rischi** (fattori che possono incidere negativamente sulla performance finanziaria) e **Opportunità** (fattori che possono generare valore economico).

La lettura va condotta per riga: ogni tema è scomposto nelle sue implicazioni concrete, consentendo di collegare i risultati dell'analisi di materialità alle azioni di gestione e agli obiettivi di reporting.

Convergenza e divergenza tra Stakeholder

Il processo di analisi ha consentito di confrontare le percezioni degli stakeholder interni con quelle degli stakeholder esterni, facendo emergere aree di convergenza e segnali differenziati.

Convergenza

I temi legati all'etica, alla governance e all'innovazione tecnologica sono riconosciuti come prioritari da tutte le fonti consultate. L'equilibrio vita privata-lavoro registra il consenso più ampio tra la popolazione interna, confermandosi come tema identitario per l'organizzazione. La sicurezza informatica e la protezione dei dati sono valutate come rischio e opportunità trasversalmente rilevanti da tutti i cluster di stakeholder.

Segnali differenziati

L'ambiente è valutato come priorità media dagli stakeholder interni, mentre gli stakeholder esterni gli attribuiscono una rilevanza più alta, leggendolo come requisito di mercato e leva competitiva. Questo scarto segnala che la pressione esterna sulla sostenibilità ambientale è più forte di quanto percepito all'interno dell'organizzazione.



La matrice confronta la priorità relativa assegnata a ciascuna area dalle cinque fonti del processo, evidenziando convergenze e segnali differenziati.

Temi in evoluzione

L'analisi di materialità 2025, letta in prospettiva rispetto ai cicli precedenti, evidenzia tre ambiti in cui la rilevanza strategica è in rapida evoluzione. Non si tratta di temi nuovi in senso assoluto, ma di aree in cui il contesto normativo, di mercato e tecnologico sta accelerando il cambiamento.

Intelligenza artificiale

L'intelligenza artificiale non emerge nell'analisi 2025 come tema materiale autonomo, ma come fattore di accelerazione trasversale che incide su più temi ad alta rilevanza: innovazione tecnologica, protezione dei dati, etica del business, formazione delle competenze. Per un'azienda data-driven come JAKALA, l'AI non è un argomento a sé stante ma è il catalizzatore che amplifica rischi e opportunità su tutti i temi che definiscono il modello di business. L'assenza di un tema dedicato non va letta come sottovalutazione, ma come segnale della pervasività dell'AI: la sua rilevanza è incorporata nelle priorità già identificate. JAKALA monitora attivamente l'evoluzione normativa — in particolare l'AI Act europeo — e le implicazioni sulla governance dei dati e sull'etica algoritmica.

Catena del valore

La gestione responsabile della catena del valore ha guadagnato rilevanza per tre ragioni convergenti. La prima sul piano regolatorio, l'evoluzione normativa europea in materia di due diligence impone standard crescenti di trasparenza e responsabilità lungo l'intera filiera. La seconda sul piano reputazionale, i clienti — in particolare quelli soggetti a obblighi di rendicontazione — richiedono garanzie sempre più stringenti sui fornitori dei propri partner. La terza sul piano del business, la catena del valore di JAKALA è complessa: le divisioni Loyalty e Growth operano con filiere produttive e logistiche globali che richiedono un presidio attento su lavoro, diritti umani e impatto ambientale a monte e a valle.

Attrazione e retention dei talenti

Il tema delle persone, storicamente centrale per JAKALA, si è articolato nell'analisi 2025 in modo più granulare rispetto ai cicli precedenti. Quello che era un unico tema ("attrattività dei talenti e gestione del turnover") si è scomposto in tre dimensioni distinte — equilibrio vita-lavoro, formazione e sviluppo delle competenze, parità di genere — ciascuna con il proprio profilo di materialità. Questa evoluzione riflette una maturazione dell'organizzazione: per attrarre i talenti occorre creare le condizioni strutturali che rendano JAKALA un ambiente in cui le persone scelgono di entrare, di crescere e di restare. La competizione per il talento nel settore data e tecnologia resta intensa, e la capacità di rispondere con politiche integrate — non solo retributive ma anche di welfare, formazione e inclusione — diventa un fattore di differenziazione competitiva.

Temi materiali e descrizioni

Environment	Social	Governance
Uso efficiente e sostenibile dell'energia	Cultura inclusiva e valorizzazione delle unicità	Integrità, etica e responsabilità nel business
Sviluppare e promuovere soluzioni e processi volti a ridurre l'uso di energia elettrica con l'impegno ulteriore di attingere da fonti rinnovabili.	Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi le diversità e le unicità di ogni persona.	Garantire condotte etiche e trasparenti nella gestione del business, prevenendo rischi di corruzione e assicurando conformità normativa.
Azioni per ridurre le emissioni e contrastare il cambiamento climatico	Equilibrio vita privata-lavoro	Gestione responsabile dei fornitori
Promuovere azioni per ridurre le emissioni di gas a effetto serra generate lungo la catena del valore.	Promuovere il benessere delle persone attraverso politiche di flessibilità, garantendo un equilibrio sostenibile tra tempi di vita personale e attività lavorativa.	Selezionare e valutare i fornitori secondo criteri ambientali, sociali e di governance, promuovendo relazioni trasparenti e pratiche sostenibili lungo la filiera.
	Crescita professionale e sviluppo delle competenze	Lotta alla corruzione
	Investire nella formazione continua e nello sviluppo delle competenze delle persone.	Prevenire e contrastare ogni forma di corruzione attraverso politiche di compliance, formazione e sistemi di controllo interno.
	Parità di genere	Sicurezza informatica e protezione dei dati
	Promuovere l'equità di genere in ogni ambito aziendale, garantendo pari accesso a ruoli, retribuzioni e opportunità di crescita professionale.	Garantire la protezione dei dati e la sicurezza delle infrastrutture digitali, assicurando conformità normativa e resilienza delle infrastrutture digitali.
	Tutela dei diritti umani nella catena del valore	Innovazione e sviluppo tecnologico
	Garantire il rispetto dei diritti umani lungo l'intera catena del valore, promuovendo pratiche etiche e responsabili presso fornitori e partner.	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.

Digital Sustainability

Il tema della sostenibilità digitale, presente tra i temi materiali nei cicli precedenti, non rientra nella classifica dei temi ad alto impatto materiale nel 2025. Questa variazione non riflette una diminuzione della rilevanza del tema in sé, quanto una valutazione del contesto attuale: ad oggi non sono presenti sanzioni, restrizioni normative o richieste esplicite da parte del mercato che generino impatti materiali o rischi finanziari misurabili per JAKALA. Il tema resta oggetto di monitoraggio da parte del Gruppo e potrà riacquisire rilevanza materiale qualora il contesto normativo o le aspettative degli stakeholder evolvano in tal senso.

Impatti positivi

Environment	Social	Governance
Uso efficiente e sostenibile dell'energia	Cultura inclusiva e valorizzazione delle unicità	Integrità, etica e responsabilità nel business
Ridurre i consumi energetici e le emissioni di CO ₂ , contribuendo alla tutela dell'ambiente e alla competitività dei territori in cui si opera.	Generare innovazione e valore attraverso il confronto tra prospettive differenti, rafforzando il senso di appartenenza e l'attrattività aziendale.	Rafforzare la credibilità sul mercato e attrarre investitori e talenti, generando valore economico sostenibile nel lungo periodo.
Azioni per ridurre le emissioni e contrastare il cambiamento climatico	Equilibrio vita privata-lavoro	Gestione responsabile dei fornitori
Contribuire alla decarbonizzazione e alla resilienza climatica, migliorando la qualità dell'aria e proteggendo gli ecosistemi locali.	Migliorare il benessere e la motivazione delle persone, riducendo il turnover e aumentando la produttività e la qualità del lavoro.	Promuovere pratiche sostenibili tra i fornitori elevando gli standard ambientali e sociali della filiera.
	Crescita professionale e sviluppo delle competenze	Lotta alla corruzione
	Accrescere il know-how interno e la competitività dell'organizzazione, trattenendo i talenti e favorendo percorsi di carriera motivanti.	Creare un ambiente commerciale più equo e affidabile, attraendo partner e investitori
	Parità di genere	Sicurezza informatica e protezione dei dati
	Garantire pari accesso a ruoli e retribuzioni, rafforzando la diversità decisionale e la capacità dell'azienda di innovare.	Garantire la continuità operativa e la tutela dei dati sensibili, consolidando la credibilità dell'azienda nel mercato.
	Tutela dei diritti umani nella catena del valore	Innovazione e sviluppo tecnologico
	Migliorare le condizioni di lavoro e la dignità delle persone lungo la filiera, rafforzando la reputazione e la solidità delle relazioni commerciali.	Generare nuove opportunità di business e migliorare l'efficienza operativa, consolidando la leadership dell'azienda nel settore.

Impatti negativi

Environment	Social	Governance
Uso efficiente e sostenibile dell'energia	Cultura inclusiva e valorizzazione delle unicità	Integrità, etica e responsabilità nel business
Aumentare i consumi energetici e le emissioni di CO ₂ , contribuendo al cambiamento climatico e al degrado ambientale dei territori.	Generare esclusione e discriminazione nell'ambiente di lavoro, riducendo il senso di appartenenza e limitando il potenziale delle persone.	Compromettere la reputazione aziendale e la fiducia degli stakeholder, esponendo l'organizzazione a rischi legali e sanzioni.
Azioni per ridurre le emissioni e contrastare il cambiamento climatico	Equilibrio vita privata-lavoro	Gestione responsabile dei fornitori
Aggravare l'impatto climatico con emissioni non gestite, compromettendo la qualità dell'aria e la resilienza ambientale del territorio.	Aumentare stress e burnout tra le persone, riducendo la produttività e generando un impatto negativo sulla salute e sulla vita familiare.	Alimentare criticità ambientali e sociali lungo la catena di fornitura, esponendo l'azienda a rischi operativi e di compliance.
	Crescita professionale e sviluppo delle competenze	Lotta alla corruzione
	Limitare le opportunità di crescita delle persone, causando demotivazione, perdita di competitività e fuga di talenti.	Esporre l'azienda a sanzioni legali e danni reputazionali, alterando la concorrenza e minando la fiducia di clienti e partner.
	Parità di genere	Sicurezza informatica e protezione dei dati
	Alimentare il gender gap interno, compromettendo equità, motivazione e la capacità dell'azienda di valorizzare tutti i talenti.	Esporre dati sensibili a violazioni e attacchi informatici, causando danni economici, perdita di fiducia e sanzioni per non conformità normativa.
	Tutela dei diritti umani nella catena del valore	Innovazione e sviluppo tecnologico
	Esporre lavoratori a condizioni di sfruttamento e insicurezza, generando danni sociali e rischi reputazionali.	Ridurre la capacità di creare valore e differenziarsi, con obsolescenza dei servizi e perdita di quote di mercato.

03

Clima e risorse: una traiettoria di riduzione misurabile

- 3.1 La strategia ambientale di JAKALA
- 3.2 Energia sotto controllo: consumi, intensità e spinta rinnovabile
- 3.3 La carbon footprint di JAKALA
- 3.4 Stakeholder e ambiente: azioni, sensibilizzazione e impatti misurabili
- 3.5 Uso responsabile delle risorse

Contributo SDGs



3.1 La strategia ambientale di JAKALA

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 il Gruppo opera.

Nel 2025, JAKALA ha ulteriormente rafforzato il proprio posizionamento ESG attraverso due sviluppi strategici significativi:

- **allineamento formale al framework Science Based Targets initiative (SBTi).** Il commitment di JAKALA, formalizzato il **13 novembre 2025** e pubblicamente disponibile nel **SBTi Target Dashboard**, impegna il Gruppo a definire target di riduzione delle emissioni scientificamente validati, coerenti con uno scenario di riscaldamento globale di **1,5°C**.
- **Impegno per l'aggiornamento del Carbon Inventory 2024** nell'ambito del percorso **SBTi**. Il Gruppo ha condotto una revisione completa dell'inventario emissivo in conformità con il **GHG Protocol**, aggiornando i valori di **Scope 1 e Scope 2** rispetto a quanto pubblicato nel Bilancio di Sostenibilità 2024. Le variazioni riflettono raffinement metodologici, in particolare l'inclusione di emissioni precedentemente non contabilizzate per la flotta estera e l'aggiornamento dei fattori di emissione dell'elettricità acquistata in Germania. Nell'ambito del percorso di

allineamento ai criteri SBTi, la Società si impegna a sviluppare ulteriormente la metodologia di calcolo delle emissioni di Scope 3, prevedendo il progressivo superamento dell'approccio spend-based e l'adozione di dati di attività primari.

Nel proprio percorso di gestione responsabile degli impatti ambientali, JAKALA ha adottato i principali standard internazionali di riferimento. In particolare, la norma **ISO 14064-1:2019** orienta l'azienda nella quantificazione e nella rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra, assicurando un approccio strutturato, accurato e trasparente. Parallelamente, il sistema di gestione ambientale conforme alla **ISO 14001:2015** consente di presidiare in modo sistematico gli aspetti ambientali, promuovendo il miglioramento continuo delle performance e il rispetto dei requisiti normativi e degli impegni volontari.

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

- Impegno per la protezione dell'ambiente, attraverso la prevenzione dell'inquinamento e la riduzione del consumo di energia e risorse.
- **54% dipendenti** impiegati in siti certificati ISO 14001:2015; 54% - *base di calcolo: numero di dipendenti al 31 dicembre 2025*.
- Nel 2025 non **sono state rilevate non conformità**.

Risultati 2025

Nel 2025 JAKALA ha consolidato il proprio percorso di decarbonizzazione, riducendo le emissioni Scope 1+2 market-based a 944 tCO₂eq (-4,9% rispetto alla baseline SBTi 2024). Il risultato è stato sostenuto soprattutto dall'aumento della quota di energia rinnovabile, salita all'89,9% (+7,5 p.p. vs 2024) grazie all'espansione dei contratti di Garanzia di Origine, e dal netto miglioramento delle performance della flotta aziendale, con emissioni medie pari a 84,6 g/km (-29,5% vs 2024): il calo è riconducibile alla progressiva sostituzione dei veicoli a motore termico con veicoli elettrici prevista dal programma "New Driver Experience" (quota di veicoli elettrici in flotta salita a circa l'11% nel 2025). Si conferma inoltre l'efficacia delle leve di mitigazione strutturali adottate — espansione dei contratti GO, elettrificazione della flotta e compensazioni VCU, descritte nel dettaglio nei box seguenti — pur in presenza di consumi energetici totali pari a 18.703 GJ (+5,2%), riflesso della crescita del parco auto di Gruppo (+40%). Nel complesso, i dati evidenziano un avanzamento concreto e coerente della strategia climatica, già supportata da interventi strutturali quali il rinnovo della flotta e l'espansione delle Garanzie di Origine, in una transizione ancora in evoluzione.

Energia totale consumata

18.703 GJ

+5,3% vs 2024

crescita perimetro +40% parco auto



CO₂ medio flotta aziendale

84,6 g/km

-29,5% vs 2024 (120 g/km)

New Driver Experience in azione



Quota energia rinnovabile

89,9%

+7,5 pp vs 2024

espansione contratti GO/EAC



Emissioni Scope 1+2 MB

944 tCO₂eq

-4,9% vs baseline SBTi

992,63 → 944,44 tCO₂eq



Compensazioni VCU ritirate

1.100 tCO₂eq

4 progetti VCS/Verra
India · Madagascar · Brasile ·
Indonesia



Scope 2 market-based

125,7 tCO₂eq

-33,6% vs 2024

effetto Garanzie di Origine



Nell'ambito del percorso di allineamento ai criteri SBTi, la Società si impegna a sviluppare ulteriormente la metodologia di calcolo delle emissioni di Scope 3, prevedendo il progressivo superamento dell'approccio spend-based e l'adozione di dati di attività primari

Obiettivi a medio e lungo termine

Nel 2025, Jakala ha definito il primo **Piano di Decarbonizzazione**, superando i precedenti obiettivi 2022–2028 definiti nella roadmap interna di decarbonizzazione e adottando una nuova traiettoria con anno base 2024 e **orizzonte 2035**, sviluppata in coerenza con il percorso di allineamento alla **Science Based Targets initiative (SBTi)**.

–63%

TARGET SCOPE 1+2

Riduzione emissioni assolute
entro il 2035 vs baseline 2024
(992,63 tCO₂eq)

–66,3%

TARGET INTENSITA' SCOPE 3

Riduzione intensità emissiva
entro il 2035 (tCO₂eq/M€) vs
baseline 2024



Principali leve di attuazione

- 01** Elettrificazione progressiva della flotta aziendale italiana, prevista entro il 2029
- 02** Garanzie di Origine per 100% energia elettrica acquistata a livello di Gruppo dal 2026
- 03** Rafforzamento coinvolgimento fornitori lungo la catena del valore (EcoVadis CAM)

Il commitment di JAKALA al framework SBTi è stato approvato il 13 novembre 2025; il riferimento al 2035 sarà confermato in funzione della data effettiva di submission e dei criteri applicabili al momento della validazione.

Gestione del rischio climatico e integrazione strategica

JAKALA integra la **gestione dei rischi climatici** all'interno del proprio modello di **governance e pianificazione strategica**, adottando un framework strutturato di **Enterprise Risk Management**, in linea con il **COSO ERM Framework** e lo standard **ISO 31000**. Tale approccio consente di presidiare in modo sistematico i rischi emergenti, assicurando coerenza tra **sostenibilità, resilienza operativa e creazione di valore** nel lungo periodo. Nel contesto dell'analisi di **doppia materialità**, il **cambiamento climatico** rappresenta un tema rilevante sia per gli impatti generati dall'organizzazione, sia per i potenziali effetti economico-finanziari associati ai rischi e alle opportunità lungo la catena del valore. JAKALA effettua pertanto una **valutazione periodica dei rischi ambientali**, considerando in modo integrato **operazioni dirette, supply chain e relazioni con stakeholder**. In coerenza con il proprio framework di risk management, JAKALA classifica i **rischi climatici**, insieme alle relative **opportunità**, nelle tre seguenti categorie principali:

Rischi fisici

Rischi associati a **eventi climatici acuti** (es. ondate di calore, fenomeni meteorologici estremi) e a **trend cronici di lungo periodo** (es. incremento delle temperature, scarsità idrica). Tali rischi possono generare impatti sulle infrastrutture, sulla **continuità operativa** e sulla **supply chain**, sebbene il Gruppo evidenzia un'esposizione complessiva contenuta, mitigata attraverso sistemi di monitoraggio continuo e strumenti di **Enterprise Risk Management**.

Rischi di transizione (normativi e di mercato)

Rischi derivanti dall'evoluzione del **contesto regolatorio** e dall'aumento delle aspettative degli stakeholder in ambito **ESG**. L'introduzione di nuovi requisiti di rendicontazione e la crescente attenzione alla **carbon footprint** lungo la catena del valore richiedono un progressivo rafforzamento dei processi di raccolta, gestione e **disclosure dei dati ambientali**.

Altri rischi (reputazionali e competitivi)

Rischi legati principalmente al potenziale disallineamento rispetto agli standard di **sostenibilità** richiesti dal mercato. Il mancato adeguamento potrebbe incidere sulla capacità di **attrarre clienti, partner e capitali**, rendendo centrale il presidio dei **rischi reputazionali** attraverso sistemi di monitoraggio e comunicazione strutturata.

Strategia di mitigazione dei rischi e gestione delle opportunità

Evoluzione del modello di business orientata alla progressiva **riduzione dell'impronta ambientale** e all'integrazione di soluzioni sostenibili lungo la catena del valore.

Innovazione e trasformazione digitale come leva per migliorare l'efficienza operativa e ottimizzare il consumo di risorse.

Gestione proattiva dei rischi attraverso il monitoraggio continuo degli scenari climatici e l'aggiornamento delle strategie aziendali in funzione della loro evoluzione.

Rischi fisici e strategie di mitigazione

JAKALA presidia i rischi fisici con un approccio prudenziale e continuativo, finalizzato a garantire la resilienza operativa nel medio-lungo termine. Pur in presenza di un'esposizione diretta complessivamente contenuta, il Gruppo considera con attenzione gli effetti potenziali di eventi climatici acuti e cronici sulle sedi, sull'operatività, sulla supply chain e sull'organizzazione del lavoro. In tale ambito, il monitoraggio dei rischi emergenti e l'integrazione delle misure di mitigazione all'interno del framework di risk management consentono di adattare progressivamente le strategie aziendali all'evoluzione del contesto climatico.

	Aumento temperature	Eventi climatici estremi e supply chain	Capitale umano
RISCHIO	Aumento progressivo delle temperature medie annue	Crescente frequenza e intensità di eventi climatici estremi (es. ondate di calore, alluvioni)	Condizioni climatiche avverse che possono influenzare salute, sicurezza e performance del personale
IMPATTI	Maggior consumo energetico per il raffreddamento	Ritardi e scarsità di materie prime e servizi; interruzioni operative	Stress termico e riduzione della produttività del personale
STRATEGIE DI MITIGAZIONE	Efficientamento energetico e utilizzo di fonti rinnovabili	Diversificazione fornitori, audit ESG e monitoraggio	Smart working e politiche di benessere

Nel complesso, l'evoluzione del contesto normativo e delle aspettative ESG conferma la necessità per JAKALA di presidiare in modo sempre più integrato i rischi ambientali lungo le proprie operations e la catena del valore, rafforzando al contempo qualità del reporting, credibilità del posizionamento e capacità competitiva.

Rischi Normativi

Nel 2025, JAKALA continua a operare in un contesto regolatorio in evoluzione, nel quale i requisiti di trasparenza, tracciabilità e qualità del dato ambientale richiedono un presidio sempre più strutturato.

La crescente attenzione alla **rendicontazione climatica**, alla misurazione delle emissioni e alla coerenza tra dati, target e azioni di mitigazione rafforza la necessità di integrare il rischio normativo nei processi di governance, reporting e monitoraggio delle performance ambientali. In questo quadro, il rischio non riguarda soltanto la conformità formale, ma anche la capacità del Gruppo di rispondere in modo credibile, tempestivo e verificabile alle richieste di clienti, stakeholder e mercato.

L'evoluzione del quadro regolatorio e delle aspettative ESG rende sempre più rilevante la qualità dei processi di raccolta, gestione e disclosure dei dati lungo l'intera catena del valore.

Nel 2025 JAKALA ha rafforzato il proprio posizionamento climatico attraverso l'impegno formale al framework Science Based Targets initiative e l'aggiornamento del Carbon Inventory 2024, condotto in conformità con il GHG Protocol, a supporto della definizione di target di riduzione più solidi e coerenti con le aspettative del contesto esterno. Questo percorso, già sostenuto dal presidio ISO 14064-1 e dal sistema di gestione ambientale, contribuisce a ridurre il rischio di incoerenze informative e a rafforzare la solidità del presidio normativo.

Il rischio normativo è inoltre strettamente connesso alla filiera. La crescente attenzione alla carbon footprint lungo la supply chain ha richiesto un rafforzamento delle politiche ESG nei rapporti con i partner e una valutazione più attenta dei rischi indiretti. Il tema delle emissioni, dell'efficienza energetica e dell'impatto ambientale dei prodotti e servizi continua a collocarsi tra le priorità ambientali più rilevanti. Presidiare il rischio normativo significa anche anticipare nuove richieste in materia di dati di filiera, criteri di qualifica dei fornitori e verificabilità delle performance ambientali.

Altri rischi

Accanto ai rischi normativi, nel 2025 assumono crescente rilevanza i **rischi reputazionali, competitivi e di mercato** connessi al progressivo consolidamento delle **aspettative ESG** di clienti, investitori, partner e altri stakeholder.

In un contesto in cui **sostenibilità, trasparenza e affidabilità ambientale** sono sempre più considerati **fattori distintivi** nella selezione dei fornitori e nella valutazione del posizionamento aziendale, il mancato allineamento può incidere sulla capacità del Gruppo di consolidare relazioni commerciali e rafforzare il proprio **profilo competitivo**. Questa dinamica è allineata con il **risk assessment 2025**, che richiama la centralità della **reputazione**, della sostenibilità delle partnership e della capacità di adattarsi ai nuovi **trend di mercato**.

La rilevanza di questi rischi trova conferma nel processo di **doppia materialità**, che colloca tra i temi ambientali più significativi l'**uso efficiente e sostenibile dell'energia**, la **riduzione delle emissioni** e il **contrasto al cambiamento climatico**, l'**uso responsabile delle risorse naturali** e l'**impatto ambientale dei prodotti e servizi** offerti.

La **dimensione ambientale** non si colloca in un ambito separato dal business, ma si intreccia in modo sempre più stretto con **reputazione, capacità competitiva, innovazione e presidio della catena del valore**.

Anche la lettura degli impatti lungo la **value chain** conferma il rilievo dei **processi upstream** e della **gestione delle relazioni con i fornitori**, che assumono un ruolo crescente nel presidio del **profilo ESG del Gruppo**. Questa impostazione è coerente con le priorità espresse nella **Global Materiality Survey 2025**, dove emergono la **tracciabilità della supply chain dei materiali**, la **selezione di fornitori locali, certificati o a basso impatto** e l'**acquisto di elettricità da fonti rinnovabili**. Presidiare gli altri rischi significa integrare la dimensione ambientale nei processi di business, trasformando le pressioni in una leva di **resilienza, credibilità e creazione di valore** nel medio-lungo periodo.

La **gestione dei rischi ambientali lungo la supply chain** continua a rappresentare per JAKALA un ambito di attenzione rilevante, in particolare con riferimento agli **impatti climatici** connessi ai **processi produttivi, logistici e organizzativi** della catena di fornitura. In un contesto in cui crescono le aspettative in materia di **trasparenza, tracciabilità e qualità del dato ambientale**, il **presidio dei fornitori** assume un ruolo sempre più centrale nella strategia di sostenibilità del Gruppo. Dal 2021, il **Codice di Condotta dei Fornitori** richiede l'ottimizzazione delle risorse naturali e la riduzione delle emissioni, mentre il monitoraggio dei rischi della supply chain viene condotto secondo criteri basati su settore, geografia e fonti affidabili. Per rafforzare questo presidio, 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. Lo strumento consente di

migliorare la visibilità sulle **performance ambientali dei fornitori**, valutarne il **livello di maturità nella gestione del carbonio** e individuare possibili **azioni di mitigazione**, favorendo un approccio di **miglioramento continuo** lungo l'intera filiera. Questa impostazione è coerente con il **framework di risk management** del Gruppo, nel quale sostenibilità delle partnership, emissioni di gas serra e impatto ambientale delle operazioni risultano strettamente collegati sotto il profilo della conformità, della reputazione e della competitività. La crescente attenzione degli stakeholder alla **tracciabilità della supply chain** e alla selezione di **fornitori certificati o a basso impatto** conferma che il presidio della filiera rappresenta per JAKALA non solo una misura di controllo, ma anche una **leva strategica** per rafforzare trasparenza, resilienza e creazione di valore nel lungo periodo.

Distribuzione del rischio di emissioni di CO2



297/437*

Partner con carbon scorecard, pari al 68% dei partner coinvolti nel Carbon Action Manager



195

Partner valutati tramite carbon assessment nel 2025



187

Partner che condividono informazioni su emissioni GHG



273

Partner che hanno intrapreso azioni per consumi energetici ed emissioni

*Partner con carbon scorecard completata: 297 su 437 partner coinvolti nel Carbon Action Manager (68%) — un sottoinsieme dei 3.445 partner complessivamente monitorati per il rischio climatico (v. grafico)

3.2 Energia sotto controllo: consumi, intensità e spinta rinnovabile

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 2025, il consumo energetico complessivo ha registrato un incremento rispetto all'anno precedente, attestandosi a circa 18.703 GJ.

L'aumento è principalmente riconducibile a un conteggio più completo dei costi energetici relativi alle società acquisite nel corso del 2024, ora pienamente incluse nel perimetro di rendicontazione, nonché al progressivo incremento del parco auto aziendale, cresciuto di circa il 40,12 % rispetto al 2024.

Anche nel 2025, 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.

Energia Totale Consumata	u.m.	2025	2024	2023
Energia totale consumata dall'organizzazione	kWh	5.195.222	4.939.978	3.626.425
Energia totale consumata dall'organizza zione in MJ*	MJ	18.702.799	17.783.921	13.055.130

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

Indici di Intensità Energetica*	u.m.	2025	2024	2023
	GJ	18.703	17.784	13.055
	GJ/People	5.99	5.89	4.52
	GJ/milioni €	26.37	26	23.24

*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.

Energia Elettrica*

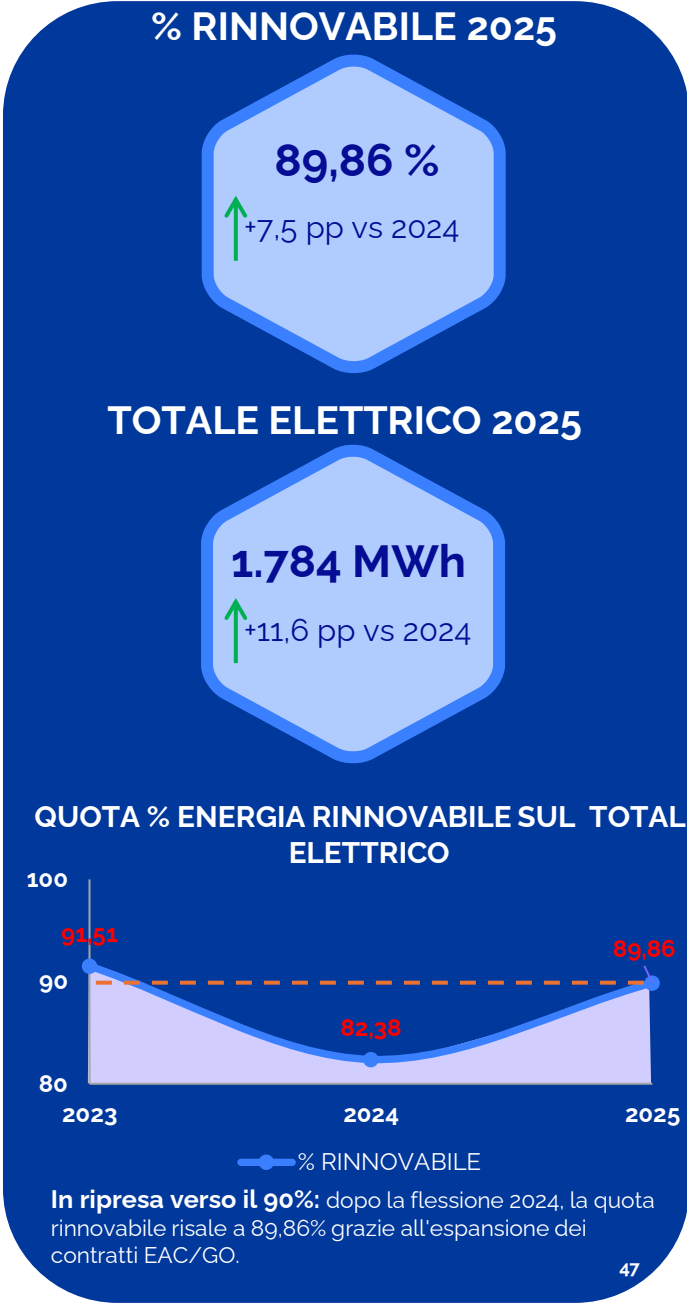
	u.m.	2025*	2024	2023
Acquisto di energia elettrica da fonti miste: di cui ricevuta	kWh	180.911	281.736	114.217
Acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili	kWh	1.602.962	1.316.970	1.231.511
Totale energia elettrica acquistata e prodotta	kWh	1.783.873	1.598.706	1.345.728
Totale elettrica da fonti rinnovabili in MJ	MJ	5.770.663	4.741.092	4.433.439
Totale energia elettrica acquistata e prodotta in MJ	MJ	6.421.943	5.755.343	4.844.621
Percentuale di energia rinnovabile sul totale energia elettrica consumata	%	89,86	82,38	91,51

I consumi 2025 sono stati rilevati direttamente per le società italiane, spagnole, JAKALA Germany GmbH, JAKALA DXP, ForFutureWeb, FFW Bulgaria EOOD e JAKALA Denmark ApS, corrispondenti al 95% del costo dell'energia di Gruppo (832.439,17 € su una spesa totale di 874.797,18 €, pari al 95,16%). Il restante 4,84% (arrotondato al 5%), riferito alle società/Paesi privi di rilevazione puntuale delle bollette, è stato stimato ripartendo la spesa energetica non fatturata tra tali società in proporzione ai relativi consumi in kWh sul totale. La quota di energia da fonti rinnovabili, ove disponibile, è stata desunta dai contratti di fornitura in essere e dai risultati finanziari; per i Paesi privi di dato puntuale è stata utilizzata la banca dati Our World in Data (<https://ourworldindata.org/grapher/share-electricity-renewables?tab=table>).

Riscaldamento*

	u.m.	2025	2024	2023
Energia da Calore e Raffrescamento	kWh	31.550	0	0
Energia da Metano per Riscaldamento	kWh	490.035	412.260	312.284
Energia da GPL per riscaldamento	kWh	46.678	40.620	37.204
Totale energia per riscaldamento	kWh	568.263	452.880	349.489
Totale energia per riscaldamento in MJ	MJ	2.045.747	1.630.370	1.258.162

*I consumi sono stati ricavati per rilevazione diretta per le 2 sedi italiane in cui risultano essere presenti caldaie a metano, in più quest'anno sono stati aggiunti i consumi di metano provenienti dalla sede di Jakala DXP. La maggior parte delle sedi comunque si riscalda tramite pompe di calore con alimentazione elettrica e i consumi sono riportati all'interno della "Tabella Energia Elettrica". I fattori di conversione utilizzati sono stati calcolati dal DEFRA 2025.

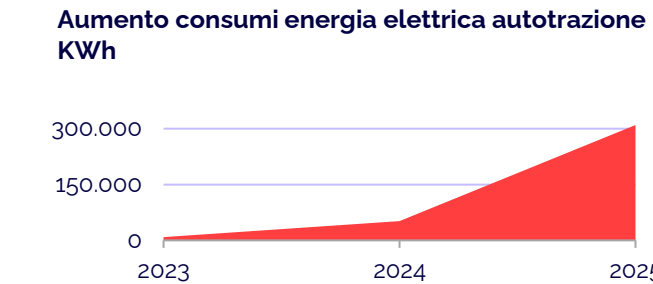
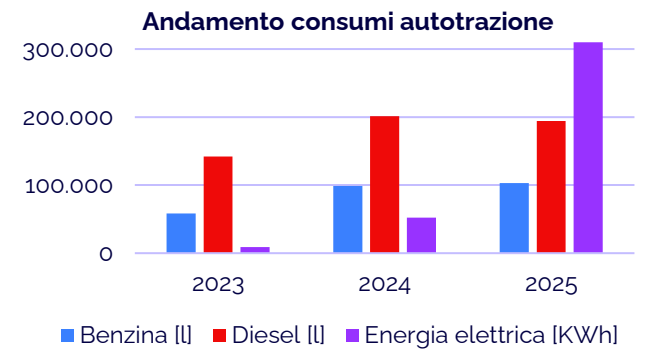


Autotrazione*	u.m.	2025	2024	2023
Consumo di benzina verde per autotrazione	L	102.881	98.570	58.512
Consumo di diesel per autotrazione	L	194.224	201.402	142.281
Consumo di bioetanolo per autotrazione	L	108	2.284	0
Consumo di energia elettrica per autotrazione	kWh	309.816	52.009	8.755
Energia da benzina verde per autotrazione	kWh	922.317	883.674	318.358
Energia da diesel per autotrazione	kWh	1.920.177	1.991.147	1.274.826
Energia da bioetanolo per autotrazione	kWh	593	13.569	0
Energia totale da autotrazione	kWh	3.152.903	2.940.400	1.601.939
Energia totale da autotrazione in MJ	MJ	11.350.449	10.585.440	5.766.983

*I dati di consumo in litri reali sono ricavati dalla fatturazione delle schede carburanti e fanno riferimento al 99,45% del costo di Gruppo del carburante.
I fattori di conversione utilizzati sono stati calcolati dal DEFRA 2025

Variazione del consumo di energia*	u.m.	2025	2024	2023
Variazione del consumo energetico**	MJ	765.009	3.601.571	2.358.541
Di cui riduzione dei consumi energetici ottenuta dalle iniziative di efficientamento	MJ	-3.483.792	-851.909	-1.125.554

*Rispetto al 2024 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 4.248.801,24. 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 tutte le società italiane del Gruppo JAKALA.



La trasformazione della flotta aziendale è ormai una realtà misurabile: **nel 2025 l'energia elettrica per autotrazione ha raggiunto i 309.816 kWh, quasi sei volte il valore del 2024 (+3.441%)**, confermando che la policy di conversione della flotta veicoli in elettrico non è solo un impegno dichiarato, ma una traiettoria già in atto.

3.3 La carbon footprint di JAKALA

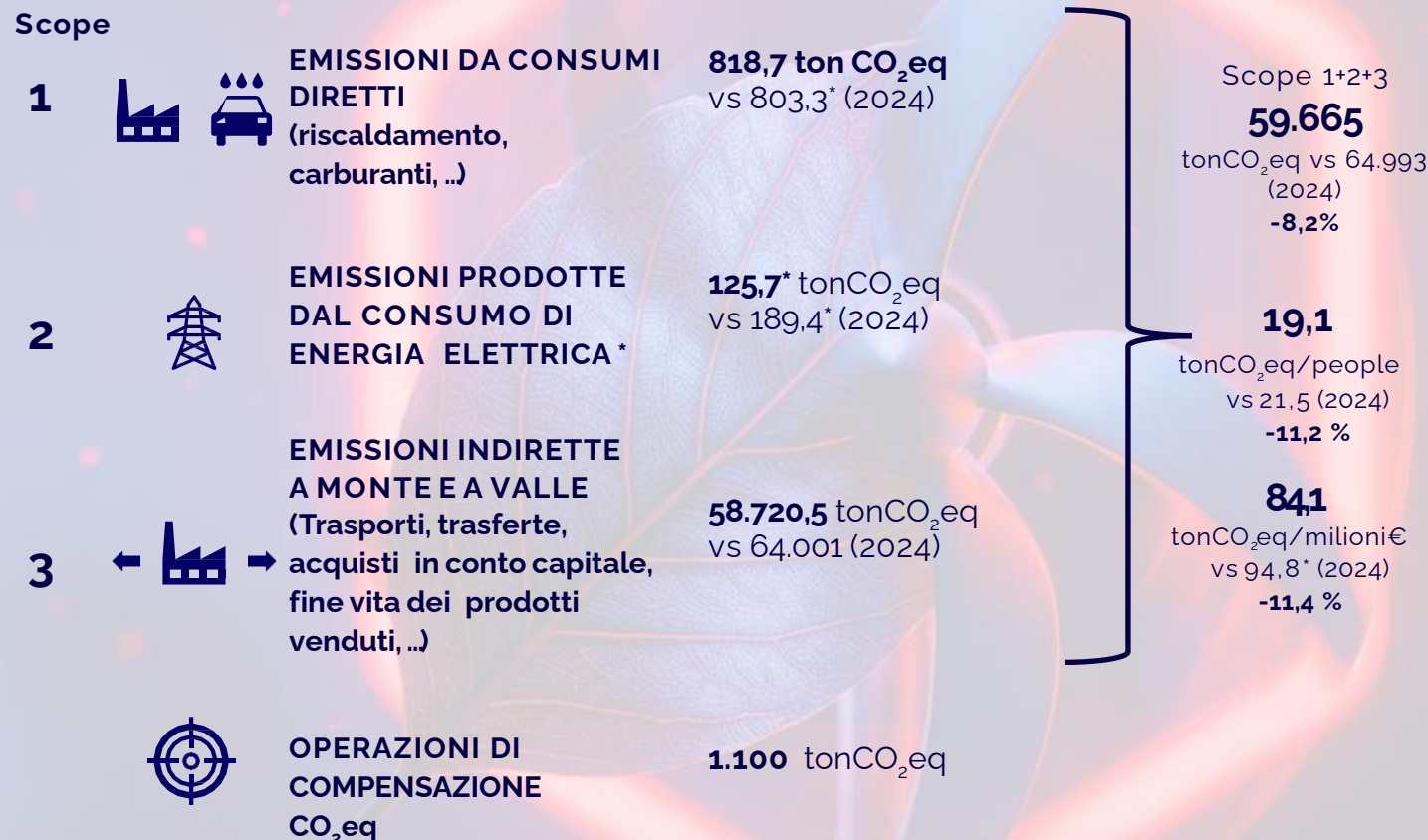
In linea con le migliori pratiche internazionali di rendicontazione delle emissioni di **gas a effetto serra**, il Gruppo monitora e classifica le proprie emissioni secondo le tre categorie previste dal GHG Protocol: **emissioni dirette (Scope 1)**, **emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2)** ed **emissioni indirette lungo la catena del valore (Scope 3)**.

Le emissioni di JAKALA S.p.A. S.B. sono certificate secondo lo standard **ISO 14064-1** con cadenza annuale dal 2021; la certificazione più recente, relativa all'esercizio **2024**, è in corso di rinnovo per il 2025.

Le emissioni di **Scope 1** e **Scope 2** sono misurate direttamente sulla base dei consumi energetici effettivi: la principale fonte di **emissioni dirette** rimane la combustione di carburante per la **flotta aziendale**. Per lo **Scope 3**, a partire dall'esercizio 2023 il Gruppo adotta i fattori di emissione della **catena di approvvigionamento NAICS-6 v1.3** (fonte: **data.gov**), secondo un approccio spend-based.

Nel corso del biennio **2025-2026**, il Gruppo sta conducendo una rivalutazione complessiva dell'inventario emissivo in conformità con il GHG Protocol, con l'**obiettivo** di sottomettere formalmente i propri **target** al **framework** Science Based Targets initiative (**SBTi**). Parte centrale di questo processo è il superamento della metodologia spend-based per lo **Scope 3**, attraverso l'acquisizione di **dati di attività primari** che consentano di definire azioni di **riduzione** concrete e misurabili.

Si segnala che i dati di **Scope 1** e **Scope 2** riportati nel presente documento riflettono già l'aggiornamento metodologico secondo il GHG Protocol e pertanto possono differire dai valori pubblicati nel **Bilancio di Sostenibilità 2024**.



Le emissioni Scope 3 sono soggette a revisione nell'ambito del percorso di aggiornamento metodologico avviato per l'allineamento alla Science Based Targets initiative (SBTi), finalizzato al superamento dell'approccio spend-based e all'adozione di dati di attività primari.

*Market based.

**Le emissioni della flotta a combustione sono rendicontate in Scope 1. I consumi elettrici associati alla ricarica dei veicoli elettrici sono rendicontati in Scope 2, secondo il GHG Protocol Scope 2 Guidance.

Aggiornamento dei dati 2024 di Scope 1 e Scope 2

Come anticipato, nel 2025 il Gruppo ha riallineato i valori 2024 al metodo di calcolo utilizzato per il nuovo inventory GHG e per la strategia di decarbonizzazione, migliorando accuratezza, completezza e coerenza della baseline emissiva.

Principali driver del restatement

- Revisione del calcolo della flotta aziendale e migliore attribuzione dei consumi diretti, con affinamento della base dati per società e Paese.
- Aggiornamento dei fattori di emissione dell'elettricità acquistata secondo l'approccio market-based, sulla base dei fattori di Residual Mix 2024 pubblicati dall'Association of Issuing Bodies (AIB) per Paese; l'aggiornamento ha riguardato le società operanti in Italia, Germania, Spagna, Lettonia, Cina, Francia, Lussemburgo, Singapore, Brasile e Vietnam, con l'impatto più rilevante sui consumi in Germania.
- Allineamento metodologico tra disclosure ESG, inventory GHG e baseline del percorso SBTi.

Effetto della revisione dei dati 2024

Categoria emissiva	Bilancio 2024	Dato rivisto	Δ %
Scope 1	829,60	803,27	-3,17%
Scope 2	70,01	189,36	+170,48%
Totale	899,61	992,63	+10,34%

Totale Scope 1+2 2024: +93,02 tCO₂e (+10,34%)

Lo Scope 1 si riduce leggermente per effetto del ricalcolo più puntuale della flotta e dei consumi diretti; lo Scope 2 cresce per l'aggiornamento dei fattori di emissione e la migliore rappresentazione dei consumi elettrici.

Il restatement migliora la qualità del dato e assicura una baseline 2024 più robusta; non riflette un cambiamento strutturale del perimetro operativo del Gruppo.

Emissioni indirette (SCOPE 2) Acquisto energia elettrica per Paese	u.m.	2025		2024		2023	
		LB	MB	LB	MB	LB	MB
Italia	tCO2eq	265,59	1,16	271,00	14,00	327,61	3,83
Spagna	tCO2eq	16,63	6,44	18,52	53,75	27,48	5,49
Germania	tCO2eq	18,76	10,98	27,12	63,07	0,30	0,30
Francia	tCO2eq	0,14	0,19	0,53	0,70	n.d.	n.d.
Ucraina	tCO2eq	5,05	5,05	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Danimarca	tCO2eq	0,36	3,01	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Moldavia	tCO2eq	8,92	8,92	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Lussemburgo	tCO2eq	0,50	2,33	0,94	4,35	n.d.	n.d.
Lettonia	tCO2eq	1,83	6,33	4,28	14,80	n.d.	n.d.
Cina	tCO2eq	7,94	7,94	4,31	4,31	n.d.	n.d.
Brasile	tCO2eq	0,03	0,03	0,15	0,15	n.d.	n.d.
Vietnam	tCO2eq	0,00	0,00	3,44	3,44	n.d.	n.d.
Singapore	tCO2eq	3,86	3,86	7,60	7,60	n.d.	n.d.
Bulgaria	tCO2eq	4,46	5,45	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Totale	tCO2eq	334,07	61,69	337,89	166,17	355,39	9,62

Gas inclusi CO₂, CH₄, N₂O trasformati in CO₂eq attraverso il fattore di conversione European Residual Mixes 2023 AIB, dichiarazioni distributore Spagna per MB.

I fattori emissivi Scope 2 sono stati determinati secondo l'approccio **Location-Based (LB)** e **Market-Based (MB)** del GHG Protocol. Per i Paesi europei sono stati utilizzati, ove disponibili, i fattori **AIB 2024** e le relative Garanzie d'Origine/residual mix; per gli altri Paesi sono stati adottati fattori emissivi nazionali o internazionali riconosciuti (Climate Transparency, CaDI, Carbon Footprint Ltd., EIA, EMA). "n.d." indica dato non disponibile.

!

Guida alla lettura

Nel 2025, la rendicontazione Scope 2 è stata rafforzata attraverso una lettura più granulare per Paese e metodologia di calcolo, distinguendo tra approccio location-based e market-based e migliorando la tracciabilità delle fonti emissive.

1

Copertura internazionale

Il dato Scope 2 è rendicontato con una vista **Paese per Paese**, includendo sia le società storiche sia le nuove geografie consolidate nel perimetro.

2

Doppia metodologia

Il confronto **Location Based/Market Based** rende trasparente la differenza tra intensità emissiva della rete elettrica locale e impatto effettivo degli strumenti di acquisto rinnovabile.

3

Focus gestionale

La **granularità del dato** consente di individuare le aree in cui le Garanzie d'Origine e i contratti rinnovabili producono il maggiore beneficio emissivo.

Emissioni indirette (SCOPE 2) Acquisto
calore/raffrescamento

	u.m.	2025	2024	2023
Bulgaria Heating + Cooling LB - DEFRA 2025	tCO2eq	5,53	n.d.	n.d.
Bulgaria Heating + Cooling MB - DEFRA 2025	tCO2eq	5,53	n.d.	n.d.

Emissioni indirette (SCOPE 2) Ricariche auto elettriche

	u.m.	2025	2024*	2023
Italia - Consumi flotta auto elettriche LB - AIB 2024	tCO2eq	72,04	12,03	n.d.
Italia - Consumi flotta auto elettriche MB - AIB 2024	tCO2eq	55,87	22,55	n.d.
Germania - Consumi flotta auto elettriche LB -AIB 2024	tCO2eq	1,12	0,28	n.d.
Germania - Consumi flotta auto elettriche MB - AIB 2024	tCO2eq	2,60	0,64	n.d.

Emissioni SCOPE 2

	u.m.	2025	2024*	2023
Totale Location Based	tCO2eq	412,77	350,18	355,39
Totale Market Based	tCO2eq	125,68	189,36	9,63

Il confronto Location Based /Market Based rende misurabile l'effetto degli strumenti di approvvigionamento rinnovabile: nonostante l'aumento dei consumi elettrici legato anche alla progressiva elettrificazione della flotta, il valore market-based resta sensibilmente inferiore al valore location-based.

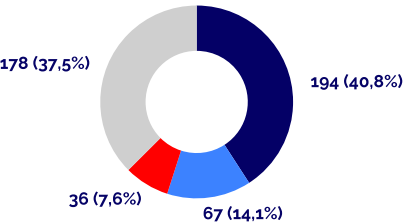


Nel 2025 JAKALA consolida il percorso di decarbonizzazione: il **89,86%** dell'energia elettrica proviene da fonti rinnovabili, mentre gli strumenti di acquisto a mercato (EAC/GO) abbattano le emissioni Scope 2 di oltre il **69%** rispetto al valore lordo.

Nel 2025, JAKALA ha proseguito con continuità il proprio **percorso di decarbonizzazione**, consolidando le azioni già avviate negli anni precedenti in materia di mobilità sostenibile, riduzione delle emissioni e approvvigionamento energetico responsabile. In coerenza con il progressivo rafforzamento del proprio presidio ambientale, il Gruppo ha continuato a orientare le proprie scelte operative verso soluzioni a minore intensità emissiva, integrando la dimensione ambientale nei processi di monitoraggio, nelle iniziative di efficientamento e nella gestione dei principali fattori di impatto lungo le attività aziendali e la catena del valore. La mobilità aziendale continua a rappresentare il **principale driver emissivo** delle attività dirette del Gruppo. Nel 2025, le emissioni dirette di gas serra (**Scope 1**) si attestano a **818,74 tCO₂eq**, di cui **715,21 tCO₂eq** riconducibili all'autotrazione e **100,41 tCO₂eq** ai consumi per riscaldamento. Tale composizione conferma come la

gestione della flotta resti una delle principali leve di intervento per la riduzione dell'impronta climatica delle attività operative, in linea con il percorso di progressiva elettrificazione già avviato e con le iniziative introdotte per accompagnare il cambiamento verso una mobilità a minore impatto. L'evoluzione della flotta evidenzia un ulteriore miglioramento dell'intensità emissiva media, che nel 2025 scende a **84,6 gCO₂eq/km**, rispetto ai **120 gCO₂eq/km** del 2024 e ai **136 gCO₂eq/km** del 2023. Questo andamento riflette gli effetti delle misure di efficientamento e conferma la validità della traiettoria intrapresa, che combina innovazione operativa, upgrade del parco auto e attenzione alla qualità delle soluzioni adottate. In particolare, i grafici sottostanti illustrano l'evoluzione del parco auto di Jakala S.p.A. S.B. evidenziando il crescente impatto delle politiche ambientali adottate.

Composizione parco auto 2025



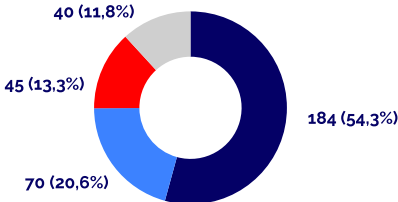
Numero Autoveicoli

475

CO₂ g/Km medio per autoveicolo

84,6

Composizione parco auto 2024



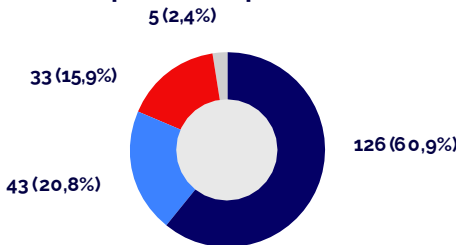
Numero Autoveicoli

339

CO₂ g/Km medio per autoveicolo

120

Composizione parco auto 2023



Numero Autoveicoli

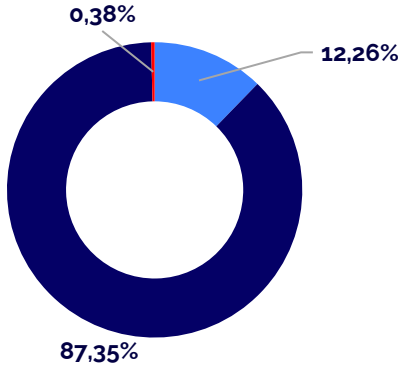
207

CO₂ g/Km medio per autoveicolo

136

■ Gasolio ■ Benzina ■ Ibrido ■ Elettrico

Composizione emissioni Scope 1 Ton Co₂e



■ Combustione stazionaria
■ Combustione mobile
■ Emissioni antropogeniche

Anche sul fronte dell'energia acquistata, JAKALA conferma nel 2025 un presidio crescente sulla qualità del mix energetico. Le emissioni **Scope 2** risultano pari a **412,77 tCO₂eq** secondo l'approccio location-based e a **125,68 tCO₂eq** secondo l'approccio market-based.

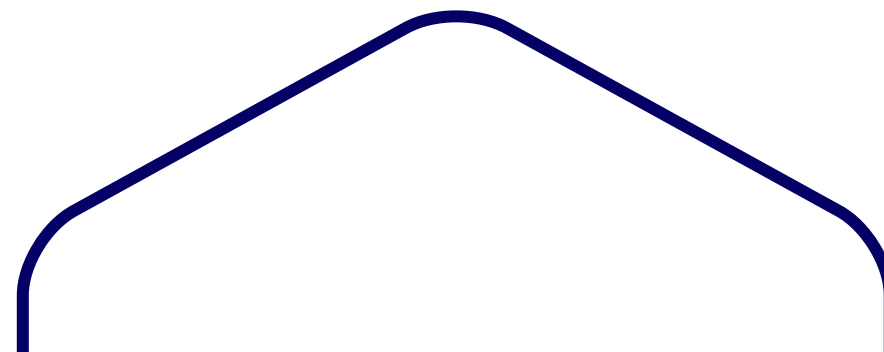
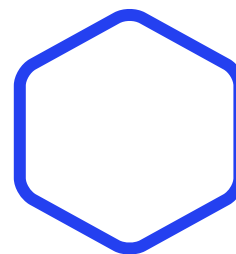
Parallelamente, circa l'**89,9%** dell'energia elettrica complessivamente consumata, inclusa la ricarica dei veicoli elettrici, è associata a **fonti rinnovabili**, rafforzando la coerenza tra elettrificazione della flotta e approvvigionamento energetico responsabile.

Nel 2025, le altre emissioni indirette (**Scope 3**) ammontano a **58.720 tCO₂eq**, confermando la rilevanza della catena del valore nella gestione complessiva dell'impatto climatico del Gruppo.

In questa prospettiva, la riduzione delle emissioni e l'uso efficiente e sostenibile dell'energia si confermano temi prioritari anche nel processo di materialità e nel sistema di risk management aziendale, che richiama esplicitamente i rischi legati alle emissioni di gas serra e all'impatto ambientale delle operazioni, insieme alle principali leve di mitigazione e resilienza.

Attraverso questo approccio integrato, JAKALA conferma la volontà di rafforzare una gestione ambientale sempre più orientata alla misurazione, al presidio dei rischi e alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

Emissioni SCOPE 2



3.4 Stakeholder e ambiente: azioni, sensibilizzazione e impatti misurabili

Nel corso del 2025, JAKALA ha rafforzato il proprio approccio alla riduzione dell'impatto ambientale attraverso un insieme integrato di iniziative operative, strumenti di monitoraggio e programmi di sensibilizzazione. L'azienda ha continuato a promuovere l'efficienza energetica delle sedi, il corretto utilizzo delle risorse e la riduzione degli sprechi, consolidando pratiche di Green Office e sistemi di controllo dei consumi. Parallelamente, è stato rafforzato il coinvolgimento della popolazione aziendale attraverso programmi strutturati di formazione e iniziative di sensibilizzazione ambientale, favorendo l'adozione diffusa di comportamenti sostenibili. Queste azioni si inseriscono in un percorso evolutivo che mira a integrare progressivamente la sostenibilità nei processi aziendali e nella gestione operativa quotidiana.



3.158 tonnellate di CO2 evitata



12.205 Alberi piantati



0,56 Ettari di area protetta



1.459 MWh di energia rinnovabile prodotta tramite progetti



50 Talee piantate

PSCL 2025

Mobilità sostenibile

Milano · Roma · Nichelino

Adozione dei Piani Spostamento Casa-Lavoro per promuovere una mobilità più sostenibile, ridurre le emissioni associate agli spostamenti dei dipendenti e migliorare la qualità dell'esperienza di mobilità.

Earth Day 2025

Consapevolezza ambientale

Webinar & questionario dipendenti

Percorso di sensibilizzazione sulle scelte alimentari sostenibili con webinar dedicato e questionario anonimo sulle abitudini quotidiane, per rafforzare la consapevolezza del legame tra comportamenti individuali e impatto ambientale.

Formazione e misurazione come leva di cambiamento

Carbon footprint progettuale

Business sostenibile

Eco-design & proposte ai clienti

Prime attività di integrazione della sostenibilità nelle proposte commerciali: misurazione della carbon footprint di un progetto di consulenza e confronto su strategie di eco-design applicate al mondo loyalty.

Dalla rendicontazione all'impatto sul business dei clienti

In coerenza con il principio «reduce first, then compensate», JAKALA neutralizza le emissioni residue non ancora eliminabili attraverso il ritiro di Verified Carbon Units (VCU) certificate secondo il Verified Carbon Standard (VCS) di Verra. **Per le emissioni di Scope 1 e Scope 2 del 2025 sono state ritirate complessivamente 1.100 tCO₂eq** mediante quattro

progetti in partnership con Green Future Project S.r.l. S.B. - società benefit italiana certificata B Corp e accreditata RINA. I progetti, riportati nei grafici sottostanti, sono stati selezionati secondo criteri di qualità tecnica, addizionalità verificata, indipendenza degli auditor e diversificazione degli impatti positive.

1.100 tCO₂eq ritirate nel 2025

Verra VCS

Energia rinnovabile

Parco solare Mahindra

500 tCO₂eq

India – Madhya Pradesh

Numero seriale VCU:
14214-563315186-563315685-VCS-VCU-1491-
VER-IN-1-2059-01042021-30092021-0

CCB Community Gold

Accesso all'acqua

Mila Rano

400 tCO₂eq

Madagascar – Atsimo-Andrefana

Numero seriale VCU:
19461-944096537-944096936-VCS-VCU-576-
VER-MG-3-3936-17062023-31122023-1

SDG-certified

Conservazione REDD+

Riserva Russas

100 tCO₂eq

Brasile – Foresta amazzonica

Numero seriale VCU:
15733-714318695-714318794-VCS-VCU-352-
VER-BR-14-1112-01012018-31122018-1

Green Future Project

Conservazione Foreste torbiere

Rimba Raya

100 tCO₂eq

Indonesia – Borneo,
Kalimantan

Numero seriale VCU:
9900-157877654-157877753-VCS-VCU-263-
VER-ID-14-674-01012018-31122018-1



3.5 Uso responsabile delle risorse

La **biodiversità** rappresenta un elemento fondamentale per il funzionamento e la **resilienza degli ecosistemi**, contribuendo alla disponibilità di **risorse naturali**, alla regolazione dei cicli ambientali e alla capacità di adattamento ai **cambiamenti climatici**.

Tuttavia, il **degrado degli habitat** e l'aumento della pressione sulle **risorse naturali**, in particolare quelle **idriche**, stanno progressivamente compromettendo tali equilibri, con impatti potenzialmente rilevanti anche sul sistema economico e sociale.

Sebbene biodiversità e gestione del rischio idrico non siano attualmente considerate prioritarie per JAKALA, il Gruppo continua a monitorarne l'evoluzione e a promuovere pratiche di gestione responsabile delle risorse naturali.

L'impegno di JAKALA per la tutela della biodiversità

Nel **2025**, JAKALA ha proseguito nel consolidamento del proprio approccio alla gestione degli **impatti ambientali**, integrando progressivamente considerazioni legate alla **biodiversità** all'interno delle **pratiche operative e di governance**.

In particolare, il Gruppo ha:

- Continuato a monitorare la localizzazione delle proprie sedi rispetto ad **aree di elevato valore ecologico**, incluse le **aree protette** e i siti riconosciuti a livello internazionale, al fine di prevenire potenziali impatti negativi sugli ecosistemi;
- Confermato l'**assenza di impatti significativi diretti** su aree a elevata **biodiversità**, coerentemente con la natura prevalentemente terziaria delle proprie attività;
- Avviato un rafforzamento dei criteri di sostenibilità nella gestione della **supply chain**, promuovendo l'adozione di **pratiche responsabili** da parte dei fornitori, con effetti indiretti anche sulla tutela degli ecosistemi.

Gestione del rischio idrico

Nel contesto di crescente **variabilità climatica** e di intensificazione degli **eventi estremi**, la gestione sostenibile delle **risorse idriche** rappresenta un ambito di attenzione crescente per JAKALA. Anche nel **2025**, il Gruppo ha proseguito le attività di analisi dei rischi legati allo **stress idrico**, anche attraverso l'utilizzo di strumenti riconosciuti a livello internazionale.

In particolare, l'adozione del **Water Risk Atlas dell'Aqueduct (World Resources Institute)** consente di:

- Identificare le aree caratterizzate da maggiore **vulnerabilità idrica** in cui il Gruppo opera;
- Supportare l'integrazione del **rischio idrico** nelle **valutazioni ESG** e nei **processi decisionali**;
- Orientare, ove necessario, interventi di miglioramento nell'utilizzo della **risorsa idrica**.

L'acqua utilizzata da JAKALA è destinata prevalentemente a **usi civili** all'interno delle sedi aziendali, con approvvigionamento tramite **reti acquedottistiche locali**.

In questo contesto, il Gruppo ha continuato a promuovere interventi di **efficientamento** volti alla **riduzione dei consumi**, tra cui:

- Installazione di **dispositivi a basso flusso** nei punti di utilizzo;
- Adozione di **sistemi di scarico ottimizzati** per la riduzione dei consumi idrici.

Tali iniziative si inseriscono in un percorso più ampio di progressiva integrazione delle logiche di **efficienza delle risorse** all'interno della gestione operativa.

Nel 2025, JAKALA ha proseguito il proprio impegno nella **gestione responsabile dei rifiuti**, registrando un **miglioramento significativo** rispetto all'anno precedente: la quantità totale di rifiuti prodotti si è ridotta da **198.146 kg a 187.890 kg**, con una diminuzione di **circa il 5%** rispetto al 2024. Tra i risultati più rilevanti spicca la riduzione degli **imballaggi di carta e cartone**, passati da **70.140 kg a 50.810 kg (-28%)**, a testimonianza di un'efficace ottimizzazione dei processi interni e di una maggiore attenzione al contenimento degli sprechi di materiali.

La conferma degli **erogatori di acqua microfiltrata** in tutte le sedi italiane continua a garantire una riduzione concreta dell'uso di **plastica monouso**, consolidando tra i dipendenti abitudini di consumo più sostenibili.

Queste azioni si inseriscono in un percorso strutturato di JAKALA volto a promuovere la **sostenibilità aziendale**, con un focus sulla **riduzione degli sprechi**, sull'ottimizzazione delle risorse e sul progressivo contenimento dell'**impatto ambientale** delle proprie operazioni.

I dati nella tabella si riferiscono ai rifiuti prodotti da JAKALA S.p.A. S.B. e Seri System Printing S.r.l.

Rifiuti prodotti	u.m.	2025	2024	2023
17.04.05 Rottame ferro	kg	780,00	4760,00	21.470,00
16.03.06 Rifiuti organici, senza sostanze pericolose	kg	1.820,00	0,00	39.460,00
16.02.16 Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso	kg	0,00	0,00	20,00
15.01.06 Imballaggi in materiali misti	kg	110.640,00	120.210,00	131.480,00
15.01.02 Imballaggi in plastica	kg	0,00	0,00	980,00
15.01.01 Imballaggi di carta e cartone	kg	50.810,00	70.140,00	68.130,00
08.03.18 Toner per stampanti esauriti	kg	35,00	8,00	41,00
08.03.12 Scarti di inchiostro, contenenti sostanze pericolose	kg	20,00	0,00	22,00
17.09.04 Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione	kg	0,00	0,00	4.700,00
20.01.01 Carta e Cartone	kg	0,00	0,00	4.900,00
20.02.01 Rifiuti Biodegradabili	kg	3.890,00	1.200,00	605,00
02.03.04 Scarti inutilizzabili per il consumo o la trasformazione	kg	190,00	100,00	0,00
07.07.04 Altri solventi organici, soluzioni di lavaggio ed acque madri	kg	0,00	0,00	70,00
16.02.14 Apparecchiature fuori uso	kg	2.779,00	780,00	280,00
16.06.01 Batterie al piombo	kg	0,00	0,00	190,00
20.01.21 Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	kg	1,00	770,00	70,00
20.01.25 Oli e grassi commestibili	kg	0,00	88,00	0,00
16.02.11 Apparecchiature fuori uso, contenenti clorofluorocarburi, HCFC, HFC	kg	0,00	90,00	0,00
16.02.13 Apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi	kg	230,00	0,00	0,00
16.03.04 Rifiuti inorganici	kg	7.740,00	0,00	0,00
17.02.02 Vetro	kg	260,00	0,00	0,00
20.01.23 Apparecchiature fuori uso contenenti clorofluorocarburi	kg	185,00	0,00	0,00
20.03.01 Rifiuti urbani non differenziati	kg	8.510,00	0,00	0,00
Totale rifiuti	kg	187.890,00	198.146,00	272.418,00



- 5% rifiuti totali

- 28% imballaggi di carta e cartone

04

People Impact: persone che generano valore

- 4.1 La comunità dei Jakaler in numeri
- 4.2 Valorizzare il capitale umano
- 4.3 Ogni unicità conta: la cultura inclusiva di JAKALA
- 4.4 Generare valore per la Comunità

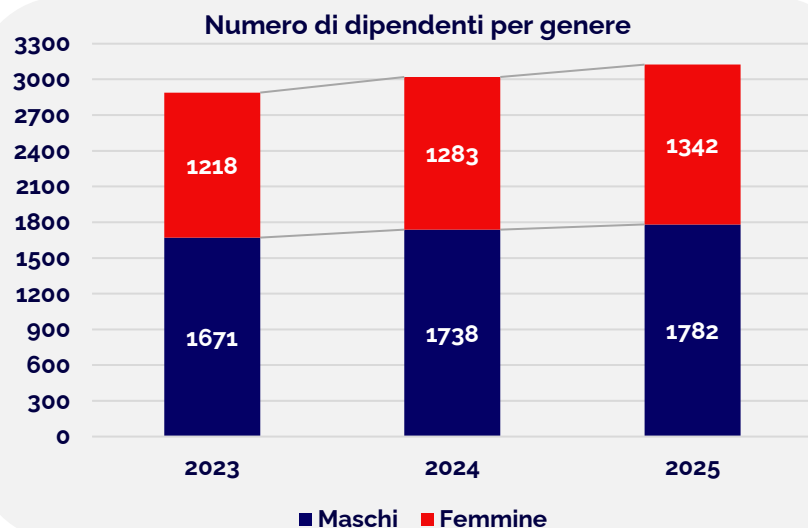
Contributo
SDGs



4.1 La comunità dei Jakaler in numeri

Dietro ogni numero c'è una persona, una competenza, una storia. La comunità Jakaler rappresenta oggi un ecosistema globale di talenti che, anno dopo anno, continua a crescere e a diversificarsi, seguendo un percorso di espansione che unisce crescita organica e operazioni di M&A. Fotografarne la composizione — per genere, età, geografia e tipologia contrattuale — significa restituire non solo la dimensione quantitativa dell'organico, ma anche la pluralità di profili ed esperienze che ne alimentano il valore. La lettura dei dati relativi alla popolazione aziendale offre una chiave di comprensione dell'identità del Gruppo: una realtà internazionale, radicata in Italia ma sempre più distribuita a livello europeo e globale, in cui convivono generazioni, culture e competenze differenti. È in questa varietà che JAKALA riconosce una leva di innovazione e resilienza, oltre che un presupposto per rispondere con agilità alle esigenze di un mercato in continua evoluzione.

In uno scenario globale segnato da tensioni geopolitiche, volatilità dei mercati e da un'accelerazione tecnologica senza precedenti — trainata dalla diffusione pervasiva dell'intelligenza artificiale — la capacità di attrarre e trattenere competenze è diventata un fattore competitivo decisivo. In un mercato del lavoro sempre più selettivo e internazionale, la crescita costante della popolazione aziendale rappresenta per il Gruppo un indicatore di solidità e una leva di resilienza, oltre che il presupposto per rispondere con agilità a un contesto in continua trasformazione. Nel triennio 2023–2025 l'organico cresce in modo costante e complessivo del **+8,1%**, passando **da 2.889 a 3.124 dipendenti (+235 unità)**. L'espansione è progressiva ma con ritmo fisiologicamente decrescente — **+4,6% dal 2023 al 2024 (+132 unità)** e **+3,4% dal 2024 al 2025 (+103 unità)** — a testimonianza di un percorso di consolidamento organizzato.



One JAKALA, One Journey

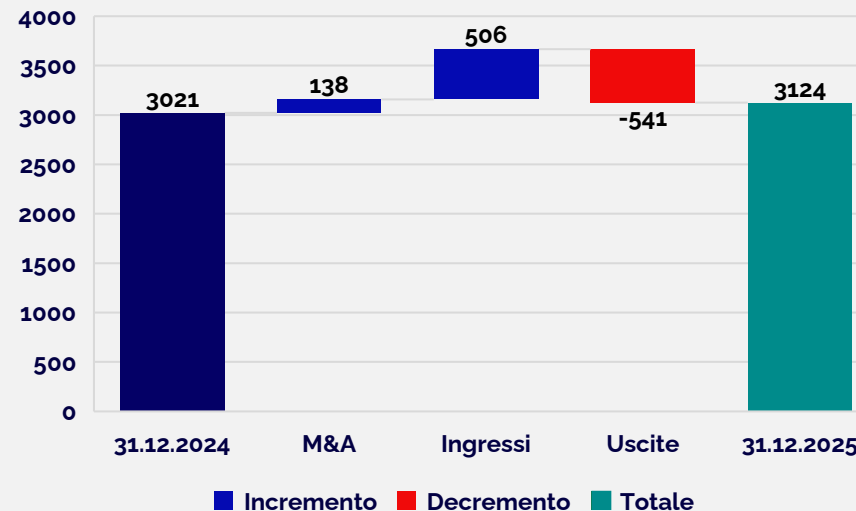
Se la composizione della forza lavoro ne fotografa la struttura, è nella vita quotidiana del Gruppo che la comunità Jakaler prende forma. Nel 2025 il lancio della prima **JTogether Global Town Hall**, trasmessa in diretta da Milano e condivisa con tutte le sedi nel mondo, ha rappresentato un momento simbolico di coesione per un'organizzazione sempre più distribuita a livello internazionale. Allo stesso modo, le celebrazioni per i **25 anni di JAKALA in Spagna** a Madrid e il raduno di oltre **170 persone** al summer party della sede francese a Parigi hanno dato volto e voce a quella dimensione globale che i dati esprimono in cifre. Iniziative come queste — insieme alla crescente mobilità di competenze tra i diversi Paesi — testimoniano come, dietro la pluralità di geografie, generazioni e culture, il Gruppo continui a coltivare un'identità condivisa, sintetizzata nel principio **TOGETHER TO GET THERE**.

La crescita del 2025 è il risultato di una gestione attiva del capitale umano. A fronte di un organico di **3.021 dipendenti al 31 dicembre 2024**, l'anno si chiude con **3.124 persone**, grazie a **506 nuove assunzioni** e all'ingresso di **138 dipendenti** derivante dall'acquisizione della quota di maggioranza di **Quantyca S.p.A.**, che hanno compensato le **541 uscite**. Il saldo netto positivo di **+103 unità (+3,4%)** evidenzia una crescita dell'organico superiore a quella osservata in molte realtà del settore nel 2025 e riflette una solida capacità di attrarre e integrare nuovi talenti, sostenuta anche da operazioni di crescita per linee esterne. Rispetto alla **composizione di genere**, la struttura rimane sostanzialmente stabile, con una prevalenza maschile intorno al 57% e una componente femminile intorno al 43% in tutti e tre gli anni: 2023: M 57,8% (1.671) – F 42,2% (1.218); 2024: M 57,5% (1.738) – F 42,5% (1.283); 2025: M 57,0% (1.782) – F 43,0% (1.342). Entrambe le componenti crescono, ma la popolazione

femminile aumenta più rapidamente di quella maschile **+10,2% le femmine (+124 unità, da 1.218 a 1.342) contro +6,6% i maschi (+111 unità, da 1.671 a 1.782)**. Di conseguenza, pur restando maggioritaria la componente maschile, si registra un lieve ma continuo riequilibrio di genere: la quota femminile **guadagna circa 0,8 punti percentuali (dal 42,2% al 43,0%)**. È un segnale tangibile che le politiche di valorizzazione dei talenti femminili stanno producendo effetti misurabili e crescenti. I numeri raccontano un Gruppo che cresce con continuità anche in condizioni di mercato avverse, sostenuta da un mix equilibrato di sviluppo organico e operazioni di M&A mirate, e che al tempo stesso migliora costantemente il proprio equilibrio di genere. Tre elementi — resilienza della crescita, gestione dinamica dei flussi ed equilibrio di genere — che insieme testimoniano solidità organizzativa e un impegno concreto verso una crescita di valore.

43%
QUOTA
FEMMINILE

Composizione di genere stabile, con un lieve e costante riequilibrio: dal 2023 al 2025 la quota femminile cresce più rapidamente di quella maschile (+10,2% vs +6,6%), passando dal 42,2% al 43,0%.



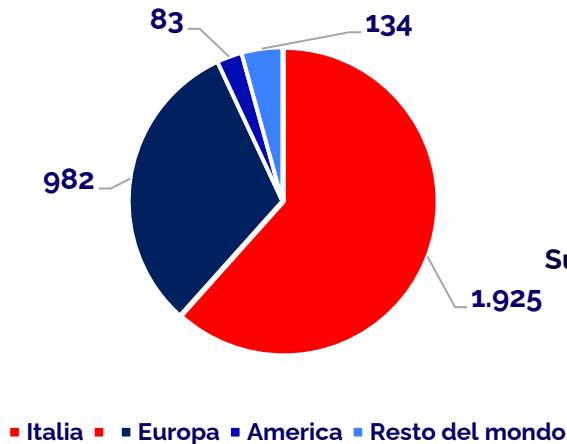
Quantyca Data at Core

Nel corso del 2025 JAKALA ha rafforzato il proprio percorso di crescita nell'innovazione data-driven con l'acquisizione della quota di maggioranza (65%) di Quantyca, eccellenza italiana nella gestione avanzata dei dati. Annunciata a febbraio 2025, l'operazione si è perfezionata con l'ingresso effettivo nel Gruppo a giugno 2025. Fondata nel 2009, Quantyca affianca le imprese nel trasformare i dati in leva strategica per il decision-making e la crescita, con competenze distintive in Data Management, Data Infrastructure, Data Platform, Data Strategy, Data Products, Data Governance e Intelligenza Artificiale. L'approccio "Data at Core" di Quantyca si integra pienamente con la filosofia data-driven di JAKALA, ampliando il portafoglio tecnologico, arricchendo la proposta consulenziale e rafforzando la reach commerciale sui mercati nazionali e internazionali.

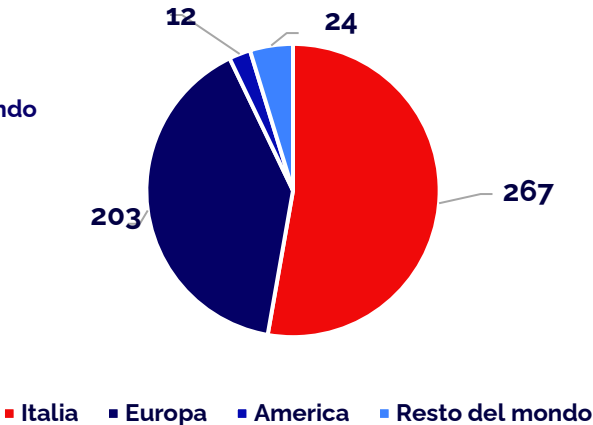
Al 31 dicembre 2025, Jakala Group impiega complessivamente **3.124 dipendenti**, in crescita del **3,4%** rispetto ai **3.021** dell'esercizio precedente (+103 unità). L'evoluzione dell'organico conferma un percorso di espansione strutturale del Gruppo che, nell'orizzonte 2021-2025, ha registrato un **tasso medio annuo di crescita (CAGR) del 28,7%**, quasi triplicando la propria forza lavoro, passata da **1.138** a **3.124 dipendenti**. Per maggiori dettagli si rinvia alla tabella GRI 2-7 nel capitolo «Allegati tecnici». Al 31 dicembre 2025, la popolazione aziendale risulta distribuita in 20 **Paesi** e articolata in **4 macro-aree geografiche** – Italia, Europa, America e Resto del mondo – attraverso oltre **35 legal entity**, a conferma di una struttura organizzativa articolata e di un footprint internazionale in progressiva estensione. Nel 2025, la distribuzione geografica dell'organico evidenzia un **baricentro ancora saldamente italiano**, accompagnato da una presenza internazionale ormai consolidata. In particolare, l'**Italia** conta **1.925 dipendenti**,

pari al **61,6%** del totale, in aumento dell'**11,0%** rispetto al 2024 (+190 unità), mentre l'**estero** registra **1.199 dipendenti**, corrispondenti al **38,4%** dell'organico complessivo, in flessione del **6,9%** rispetto all'esercizio precedente (-89 unità). Il dato conferma un modello di sviluppo fondato su un hub domestico di riferimento, affiancato da una presenza internazionale estesa e diversificata. L'analisi pluriennale mette tuttavia in evidenza una chiara traiettoria di **internazionalizzazione**. Tra il 2021 e il 2025, la componente estera è cresciuta con un **CAGR del 57,0%**, passando da **197** a **1.199 dipendenti**, a fronte di un **CAGR del 19,6%** della componente italiana, salita da **941** a **1.925 dipendenti**. Di conseguenza, la quota di dipendenti occupati fuori dall'Italia sul totale del Gruppo è aumentata dal **17,3% del 2021** al **38,4% del 2025**, evidenziando un rafforzamento significativo della dimensione multinazionale del Gruppo nel quinquennio.

Suddivisione dipendenti per area geografica



Suddivisione ingressi per area geografica esclusi M&A



57%

CAGR
2021-2025

Nel quinquennio 2021-2025 la componente estera è passata da 197 a 1.198 dipendenti.

Indicatore	2025	2024	Var.	CAGR 2021-2025
Dipendenti Italia	1.925	1.734	+11,0%	19,6%
Dipendenti Estero	1.199	1.287	-6,9%	57,0%
Totale Gruppo	3.124	3.021	+3,4%	28,7%

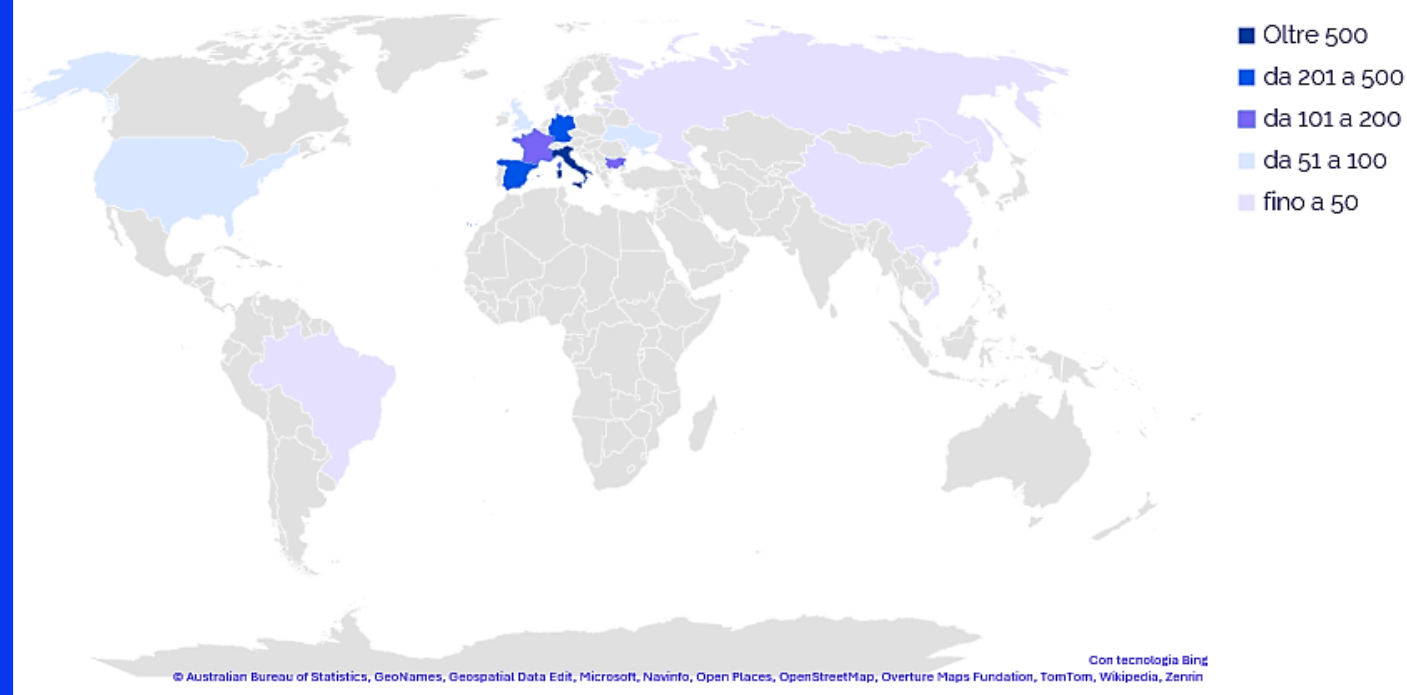
La lettura dei dati per macro-aree conferma inoltre che la presenza internazionale di JAKALA è prevalentemente concentrata in Europa, che rappresenta il principale perimetro di sviluppo al di fuori del mercato domestico. Tale configurazione riflette un posizionamento geografico coerente con il percorso di crescita del Gruppo: da un lato, il consolidamento in Italia; dall'altro, la progressiva costruzione di una piattaforma internazionale integrata, con presidi esteri funzionali allo sviluppo commerciale, alla delivery e all'ampliamento delle competenze specialistiche.

A questa evoluzione contribuisce anche la dinamica dei flussi di personale. Nel corso del 2025, il Gruppo ha registrato 506 ingressi e 541 uscite, con un saldo dei movimenti ordinari lievemente negativo, compensato da 138 ingressi derivanti da operazioni di M&A, pari al 27,3% degli ingressi complessivi, che hanno contribuito alla crescita dell'organico fino a 3.124 unità. In termini di intensità sull'organico iniziale, il tasso di ingresso si attesta al 16,7% e il tasso di uscita al 17,9%.

Particolarmente significativo è il dato relativo alla **provenienza geografica degli ingressi**. Nel 2025, infatti, il **47,2% delle nuove assunzioni proviene dall'estero** (239 ingressi su 506), mentre 267 ingressi (52,8%) sono stati registrati in Italia; tra quelli internazionali, 203 si concentrano in Europa.

Nel complesso, la composizione geografica della popolazione aziendale restituisce l'immagine di un Gruppo con **radici italiane solide e una proiezione internazionale in progressivo rafforzamento**. L'Italia continua a rappresentare il principale centro occupazionale e organizzativo di JAKALA, mentre la crescita estera, testimonia la volontà di consolidare il posizionamento del Gruppo come player europeo e internazionale, in grado di operare in modo integrato su più fronti.

Distribuzione dipendenti per area geografica anno 2025

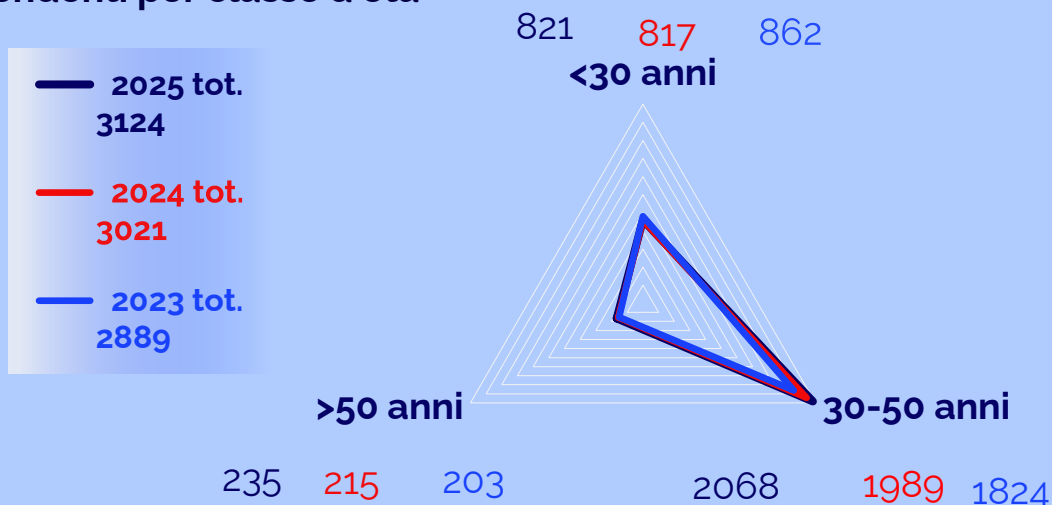


Al 31 dicembre 2025, la popolazione aziendale di JAKALA Group è composta da 3.124 dipendenti. La distribuzione per età evidenzia una prevalenza della **fascia 30-50 anni**, che con **2.068** persone rappresenta **il 66,2%** dell'organico complessivo. I dipendenti **under 30** sono **821 (26,3%)**, mentre quelli con età **superiore a 50 anni sono 235, pari al 7,5% del totale**. Nel complesso, oltre il 92% della popolazione aziendale ha meno di 50 anni, confermando il profilo di un'organizzazione caratterizzata da una base occupazionale relativamente giovane e, al tempo stesso, da un elevato livello di maturità professionale. La composizione anagrafica riflette un modello organizzativo in cui la componente prevalente è rappresentata dalle professionalità collocate nella fase centrale del percorso lavorativo, generalmente associata al consolidamento delle competenze, alla crescita della specializzazione e all'assunzione di responsabilità gestionali e progettuali. L'analisi dell'evoluzione nel periodo più recente evidenzia una **progressiva maturazione del profilo**

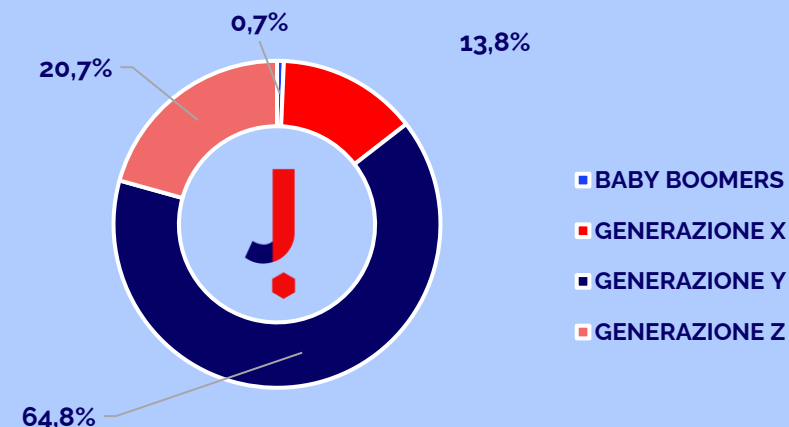
anagrafico della popolazione aziendale. Nel triennio 2023-2025, la fascia under 30 si riduce da 862 a 821 dipendenti (-4,8%), con un'incidenza in calo dal 29,8% al 26,3%. Nello stesso periodo, la fascia 30-50 anni cresce da 1.824 a 2.068 dipendenti (+13,4%), aumentando il proprio peso relativo dal 63,1% al 66,2%. Anche la componente over 50 registra un incremento, passando da 203 a 235 dipendenti (+15,8%), con un'incidenza che sale dal 7,0% al 7,5%. La **presenza in azienda di generazioni differenti** costituisce inoltre un elemento rilevante sotto il profilo culturale e organizzativo. In un contesto economico e sociale profondamente cambiato rispetto al passato, le diverse generazioni portano con sé approcci, esperienze formative e competenze distintive. L'allungamento della vita lavorativa e la compresenza di più generazioni all'interno delle organizzazioni rendono quindi sempre più centrale la capacità di valorizzare il dialogo intergenerazionale, favorendo collaborazione, trasferimento di competenze e integrazione di sensibilità differenti.

In questo quadro, la compresenza di persone appartenenti a generazioni diverse – **dalla Generazione Z ai Baby Boomers** – rappresenta per JAKALA un fattore di ricchezza e di equilibrio, che contribuisce alla qualità delle relazioni interne e alla capacità dell'organizzazione di leggere bisogni, aspettative e modi di lavorare eterogenei. Nel complesso, la struttura per età di JAKALA Group restituisce quindi il profilo di un'organizzazione giovane, dinamica e al tempo stesso in evoluzione verso una maggiore maturità. Il bilanciamento tra presenza di risorse junior, forte concentrazione nella fascia professionale centrale e graduale crescita della componente senior rappresenta un elemento di solidità del capitale umano del Gruppo. Tale configurazione richiede tuttavia un costante presidio del ricambio generazionale, al fine di garantire nel tempo un equilibrio sostenibile tra attrazione di nuovi talenti, sviluppo delle competenze, valorizzazione dell'esperienza e qualità delle relazioni tra generazioni.

Dipendenti per classe d'età



% Generazionale Gruppo JAKALA



4.2 Valorizzare il capitale umano

Nel 2025 JAKALA ha continuato a rafforzare il proprio approccio alla valorizzazione del capitale umano, presidiando in modo integrato le principali fasi del ciclo di vita delle persone in azienda: dall'attrazione dei talenti all'onboarding, dalla formazione continua alla valutazione della performance, fino ai percorsi di crescita e sviluppo professionale. Questo percorso si inserisce in una visione delle risorse umane sempre più data-driven, inclusiva e orientata all'esperienza, in cui strumenti digitali, iniziative di engagement e processi di sviluppo concorrono a generare valore per le persone e per l'organizzazione.

In questa prospettiva, il Gruppo ha lavorato per rendere sempre più coerente il legame tra employer branding, candidate experience, benessere organizzativo, apprendimento e gestione della performance, promuovendo pratiche capaci di accompagnare le persone lungo tutto il percorso professionale. Le iniziative sviluppate nel corso dell'anno – dall'evoluzione dei processi di recruiting ai programmi formativi, fino agli strumenti di ascolto e alle policy a supporto della flessibilità – confermano la volontà di costruire un ecosistema HR in grado di coniugare attrattività, responsabilizzazione, crescita e retention.

Talent acquisition ed employer branding

Nel 2025 JAKALA ha continuato a investire nel rafforzamento della propria capacità di attrarre talenti, promuovendo un modello di talent acquisition che integra presidio dei touchpoint, qualità della candidate experience e coerenza con i valori aziendali. I risultati dell'anno, sintetizzati anche nell'infografica, confermano un presidio ampio e continuativo delle principali occasioni di contatto con il mercato del lavoro, attraverso eventi, iniziative di employer branding e momenti di confronto diretto con potenziali candidate e candidati.



Talent attraction

Eventi declinati in diverse tipologie (career fair, workshop, company visit, seminari, webinar, ecc.), tutti orientati ad attrarre e coinvolgere talenti

People culture

21 del team HR e 65 professionisti di business hanno reso gli eventi di talent attraction un'occasione concreta per raccontare in modo autentico la cultura aziendale, le opportunità professionali e le modalità di lavoro del Gruppo, favorendo una relazione di qualità fin dalle prime fasi del contatto con i talenti



1.170

Prospect incontrati

17

Persone assunte

In parallelo, l'attività di employer branding è stata accompagnata da un lavoro di evoluzione dei contenuti e dei canali di contatto con i candidati, con l'obiettivo di rendere la comunicazione più chiara, trasparente e coerente con l'identità di JAKALA. In questa direzione si inseriscono iniziative come **Talent Boost**, finalizzata a rivedere e valorizzare gli annunci di lavoro e lo sviluppo della piattaforma **For You**, pensata per mantenere attiva la relazione con i talenti incontrati attraverso esperienze digitali personalizzate e più sostenibili, in sostituzione dei tradizionali gadget fisici. Accanto a questi canali,

JAKALA presidia anche modalità di attrazione fondate sul coinvolgimento diretto delle proprie persone, tra cui il **Referral Program**, che contribuisce ad ampliare il bacino di candidature attraverso reti professionali qualificate e a rafforzare la coerenza tra cultura interna ed employer branding. In continuità con gli anni passati, questo strumento si inserisce in una logica di partecipazione diffusa, in cui le persone dell'organizzazione diventano parte attiva nella costruzione di relazioni fiduciarie con nuovi potenziali talenti.

40.000 €
erogati a 9 Jakalers nell'ambito del
REFERRAL PROGRAM

Nel corso del 2025 il Gruppo ha ulteriormente consolidato un modello di recruiting orientato alla personalizzazione dell'esperienza e alla valorizzazione della persona candidata, anche attraverso il modello **Recruiting Reloaded**. L'iniziativa ha introdotto nella pagina dedicata al carriera strumenti di orientamento supportati da AI, pensati per aiutare le persone a individuare le opportunità più coerenti con il proprio profilo, mantenendo al tempo stesso il processo di selezione saldamente ancorato a una relazione umana, diretta e accessibile con il recruiter. A questo approccio si affianca un sistema di feedback personalizzati e suggerimenti di sviluppo, che ha permesso di restituire un riscontro costruttivo a un numero molto ampio di candidature, con **oltre 10.000 suggerimenti di sviluppo inviati alle persone che non hanno superato il primo screening**.

Le leve strategiche di Recruiting Reloaded



Centralità della persona candidata

- ✓ AI al servizio della persona candidata anziché della robotizzazione del processo
- ✓ Feedback a tutte le candidature
- ✓ Recruiter visibile e accessibile
- ✓ Restituzione del tempo (JAKALA Your Time Back)



Tecnologia etica ed inclusiva

- ✓ Sistema progettato per evitare bias
- ✓ Personalizzazione dell'esperienza
- ✓ Accessibilità e linguaggio empatico: la persona candidata viene chiamata col nome che desidera (nickname) in tutte le fasi del processo



Educazione e consapevolezza sociale

- ✓ Ad ogni candidatura, viene richiesto "l'SDG del cuore" di cui discutere in fase di colloquio
- ✓ Storytelling valoriale
- ✓ Attivazione della riflessione personale

La centralità attribuita all'esperienza della persona candidata si riflette anche nell'attenzione al benessere lungo tutto il percorso di selezione. In questa direzione prosegue anche nel 2025 l'iniziativa **JAKALA Your Time Back**, sviluppata in partnership con **Unobravo**, attraverso cui il tempo investito nel processo viene simbolicamente restituito mediante sessioni di empowerment e supporto psicologico. 800 voucher, mentre nei KPI interni sono riportate 484 sedute offerte, a testimonianza di una candidate care tradotta in azioni concrete e misurabili. L'approccio all'attrazione dei talenti si sviluppa infine anche in chiave inclusiva e valoriale. Nell'ambito di Recruiting Reloaded, le persone candidate sono invitate a indicare il proprio "SDG del cuore", creando fin dalle prime fasi del contatto un punto di connessione con l'impegno ESG del Gruppo. **L'analisi di oltre 7.000 candidature** ha consentito di leggere in modo strutturato le tematiche percepite come più rilevanti, ottenendo così una lettura strutturata e significativa delle tematiche maggiormente sentite. In questo modo, l'employer branding di JAKALA si configura non solo come attività di comunicazione, ma come espressione concreta di un modello di impresa responsabile, inclusivo e orientato al lungo periodo. L'efficacia e il carattere innovativo di questo approccio hanno trovato riconoscimento anche all'esterno.



SDGs Leaders Awards 2025

Nel 2025 JAKALA è stata premiata agli **SDGs Leaders Awards 2025** per il progetto Recruiting Reloaded, presentato come un vero e proprio laboratorio HR capace di mettere al centro l'esperienza delle persone candidate, integrando dati, etica e benessere psicologico. Il riconoscimento conferma il valore del recruiting non solo come leva di attrazione dei talenti, ma anche come strumento di creazione di valore sociale.



Employee experience: le persone al centro

In JAKALA, l'esperienza delle persone viene progettata e gestita lungo tutto il percorso professionale, attraverso un approccio integrato che accompagna il dipendente dall'ingresso in azienda fino alla piena maturazione del proprio percorso di crescita. In questa prospettiva, onboarding, integrazione, permanenza e sviluppo sono considerate fasi interconnesse, supportate da strumenti digitali, iniziative di ascolto e modelli organizzativi orientati al benessere.

In questo quadro si inserisce anche il mantenimento di un processo di **onboarding strutturato**, attraverso cui 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 prevede una giornata di full onboarding, con il coinvolgimento delle funzioni HR, Cybersecurity, Global Sustainability e Privacy, a cui si affiancano momenti successivi di follow-up, con l'obiettivo di favorire un inserimento progressivo, consapevole e coerente con i valori del Gruppo. Nel corso del 2025 il Gruppo ha ulteriormente rafforzato il proprio modello di employee experience, promuovendo una cultura organizzativa fondata sull'ascolto continuo, sulla valorizzazione delle persone e sulla capacità di adattarsi alle esigenze in evoluzione del contesto lavorativo. In questo senso, l'esperienza del dipendente non è intesa come un insieme di iniziative isolate, ma come un sistema strutturato che integra processi HR, piattaforme digitali, comunicazione interna e servizi di welfare, contribuendo a migliorare la qualità del lavoro e il livello di coinvolgimento delle persone. Un ruolo centrale in questo sistema è svolto dagli strumenti di ascolto organizzativo, che permettono di monitorare in modo continuativo il clima aziendale e le principali determinanti della soddisfazione.

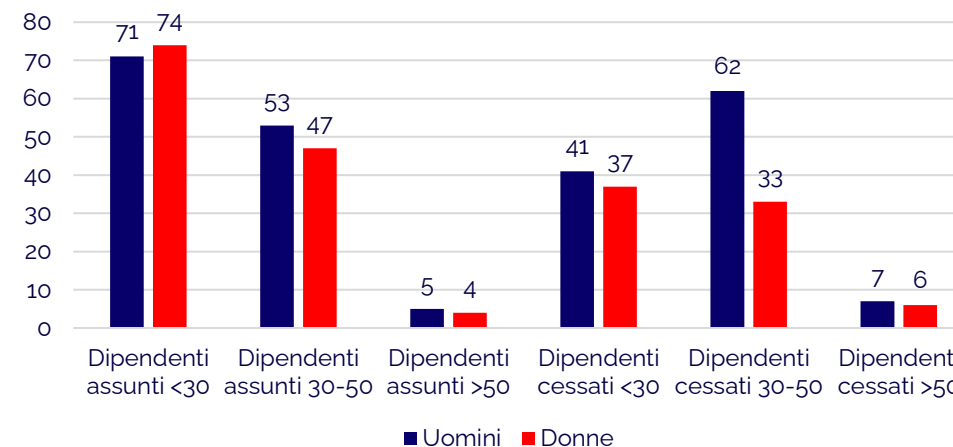
L'indagine di clima #PULSE, realizzata a fine 2024 con il **coinvolgimento di 1.292 dipendenti su un totale di 1.800 delle società italiane del Gruppo**, ha rappresentato un momento chiave di ascolto strutturato, affiancato da iniziative di comunicazione interna e dalla condivisione dei risultati attraverso momenti dedicati di confronto. L'elevata partecipazione ha consentito di raccogliere evidenze utili alla definizione di un piano di azioni sviluppato nel corso del 2025. In questo ambito si inseriscono, in particolare, il **Mentoring Program**, avviato con una wave pilota tra giugno 2025 e gennaio 2026 e che ha coinvolto 40 Jakaler in un percorso di crescita interna orientato allo sviluppo delle competenze di leadership e all'accelerazione professionale, e il progetto **Meet HR**, che ha risposto all'esigenza di maggiore prossimità e dialogo diretto con il team HR.

A fine 2025 la survey è stata inoltre estesa anche alle persone del Gruppo in Francia, Spagna e Nord America, ampliando progressivamente il perimetro dell'ascolto e ponendo le basi per un coinvolgimento progressivo delle diverse aree geografiche. I risultati 2024/2025 evidenziano un buon livello di soddisfazione complessiva, con oltre la metà delle persone che si dichiara soddisfatta della propria esperienza in azienda e una particolare valorizzazione del teamwork, confermando l'importanza della dimensione relazionale nell'esperienza lavorativa. L'approccio di JAKALA all'employee experience si fonda inoltre sull'integrazione tra flessibilità organizzativa, strumenti digitali e sistemi di welfare, con l'obiettivo di supportare l'equilibrio tra vita professionale e personale e di rispondere in modo sempre più personalizzato ai bisogni delle persone. In questo contesto, il modello di lavoro flessibile e le iniziative di total reward rappresentano leve rilevanti per sostenere engagement e retention, contribuendo a rendere l'organizzazione attrattiva e sostenibile nel lungo periodo. È proprio in questa logica di evoluzione dell'esperienza dipendente che si inserisce **chRoco**, la piattaforma HR sviluppata da JAKALA per semplificare la gestione quotidiana, valorizzare ogni touchpoint tra azienda e persona e rendere le funzioni HR sempre più data-driven, integrate e orientate al benessere organizzativo. chRoco nasce con l'obiettivo di trasformare radicalmente l'esperienza dei dipendenti attraverso una piattaforma HR facile da usare, modulare e personalizzata, capace di presidiare

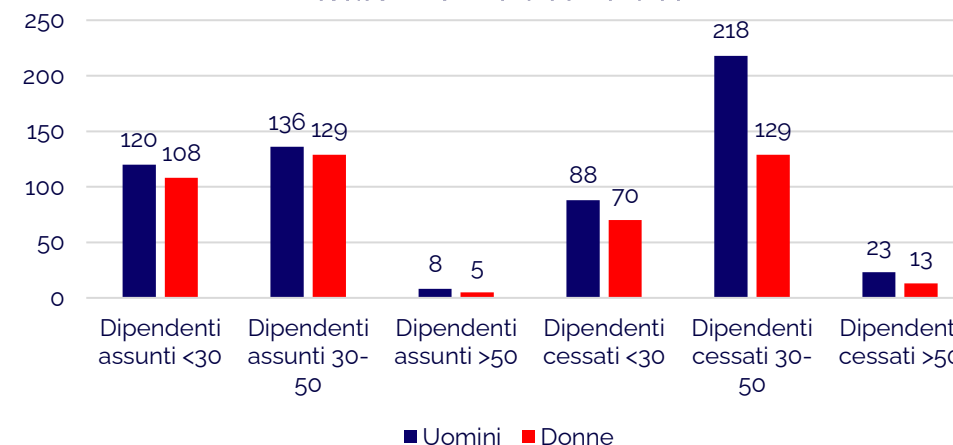
tutte le fasi della vita professionale: dalla candidatura fino all'eventuale alumni experience. Dal punto di vista operativo, la piattaforma integra in un'unica interfaccia una pluralità di servizi e processi HR, tra cui knowledge base aziendale, ferie, badge, performance, total reward, formazione, team building e comunicazioni interne. Questa integrazione consente di ridurre la frammentazione degli strumenti, semplificare l'esperienza d'uso e rendere più immediato l'accesso ai contenuti e ai servizi da parte delle persone. Uno degli elementi distintivi di chRoco è l'approccio data-driven al benessere e alla retention. La piattaforma integra infatti pulse check quotidiani, dashboard di salute organizzativa e un attrition risk panel che consente ad HR e leadership di individuare in modo predittivo i fattori di rischio legati all'uscita delle persone, orientando in modo più efficace le azioni di supporto e retention. Questo approccio ha contribuito a una **riduzione del turnover**, accompagnata da un miglioramento del benessere percepito e da un rafforzamento del senso di appartenenza.



Entrate/Uscite 2025 per fasce d'età e genere JAKALA S.p.A. S.B.



Entrate/Uscite 2025 per fasce d'età e genere Gruppo JAKALA
esclusi i movimenti derivanti da M&A



Prendersi cura della persone: il wellbeing in JAKALA

In JAKALA, il benessere delle persone è parte integrante dell'employee experience e viene presidiato attraverso un insieme coordinato di strumenti di ascolto, modelli organizzativi flessibili, servizi di welfare e iniziative di protezione sanitaria. In questo senso, il benessere non è considerato un ambito separato, ma una dimensione trasversale che incide sulla qualità del lavoro, sul livello di coinvolgimento e sulla capacità dell'organizzazione di sostenere nel tempo engagement e retention. In questa direzione si collocano anche i risultati dell'indagine di clima **#PULSE**, che evidenziano come tra gli aspetti maggiormente apprezzati vi sia la **work-life integration**, indicata da quasi una persona su due come fattore rilevante di soddisfazione. Coerentemente con questa visione, JAKALA ha consolidato nel tempo un modello organizzativo fondato su flessibilità, responsabilità e orientamento ai risultati. In particolare, l'azienda ha

rinnovato anno dopo anno, incluso il 2025, la **Policy di Smart Working** che prevede la possibilità di scegliere liberamente le giornate di smart working, fermo restando un minimo di dieci giornate mensili di presenza in sede, da pianificare con il proprio line manager in coerenza con le esigenze del team e del business. Il modello prevede inoltre la **piena tutela del diritto alla disconnessione** al di fuori dell'orario di lavoro e conferma la continuità di alcuni elementi di supporto, come i buoni pasto anche in modalità agile. Nel loro insieme, queste misure rafforzano un modello di lavoro ibrido orientato all'equilibrio tra esigenze personali, efficienza organizzativa e qualità della collaborazione. Accanto alla flessibilità organizzativa, il benessere delle persone è sostenuto attraverso un sistema articolato di welfare e servizi personalizzati. Il programma, **Total reward**, si configura infatti come un ecosistema di iniziative, partnership, convenzioni e benefit pensati per

rispondere ai bisogni delle persone nelle diverse dimensioni della vita quotidiana, dal benessere fisico alla salute, dal tempo libero alla formazione, fino al supporto ai familiari. All'interno di questo ecosistema, ed in continuità con il passato, un ruolo centrale è svolto da **UpLife**, il portale dedicato al welfare attraverso cui le persone possono accedere al credito messo a disposizione dall'azienda e scegliere in autonomia tra rimborsi, voucher e servizi sulla base delle proprie esigenze personali e familiari. Il sistema proprietario è costruito per offrire un'esperienza semplice e flessibile, con un'offerta che si aggiorna costantemente e che riflette la volontà di JAKALA di mettere a disposizione soluzioni sempre più centrate sulla persona. In questo senso, UpLife rappresenta l'infrastruttura abilitante di un welfare "su misura", capace di integrare tecnologia, immediatezza di accesso e supporto concreto al benessere delle persone.

Iniziativa Total Reward	Metrica	Numero erogazioni
Abbonamento 12 mesi Corporate a palestre del gruppo Virgin Active	Totale abbonamenti (Collection, Premium Plus, Premium)	835
Circuiti X2 è un benefit del programma Total Reward che consente di usufruire di esperienze e servizi con la logica "2 al prezzo di 1"	Totale voucher erogati sui circuiti convenzionati (cinema, ristoranti, beauty, parchi, hotel, spa)	620
Servizio delivery Carol servizio di telemedicina	Codici Premium 3 mesi distribuiti ai dipendenti	533
	Totale utenze registrate sulla piattaforma welfare Carol	2.097
	Utenti attivi sulla piattaforma welfare Carol	729
	Familiari registrati sulla piattaforma welfare Carol	290

Particolare rilievo assume il presidio della salute e del benessere psicofisico delle persone, che in JAKALA si traduce in un sistema integrato di servizi dedicati sia alla salute fisica sia al supporto emotivo e mentale. In questo ambito si inserisce **Carol**, il servizio di medicina generale virtuale messo a disposizione dall'azienda, accessibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e interamente sostenuto da JAKALA. Il servizio consente di effettuare consulti medici via video o chat, ottenere prescrizioni elettroniche, accedere a pediatri e nutrizionisti e prenotare visite specialistiche a tariffe agevolate in oltre 1.000 strutture convenzionate. **L'accesso è estendibile anche ai Relevant Others e ai figli**, rafforzando la dimensione inclusiva e familiare del welfare aziendale. Nel 2025 risultano attivate 2.097 utenze Carol, con 729 utenti attivi e 290 familiari coinvolti.

Accanto ai servizi di medicina digitale, è proseguita anche la partnership con **Unobravo**, che amplia il presidio del wellbeing alla sfera psicologica. Grazie a questa collaborazione, ogni Jakaler può accedere a un percorso composto da un primo colloquio conoscitivo e da cinque sedute di terapia gratuite, in un contesto protetto e orientato alla promozione del benessere emotivo e mentale. Il supporto psicologico viene così riconosciuto come parte integrante dell'employee experience, offrendo uno spazio sicuro in cui sviluppare maggiore consapevolezza di sé, rafforzare l'equilibrio personale e acquisire strumenti concreti per affrontare situazioni complesse.

Per la Capogruppo e le società italiane, questo presidio si completa attraverso un **sistema di coperture sanitarie integrative** differenziate per categoria professionale. Le polizze coprono spese mediche sostenute a seguito di malattia o infortunio e si integrano, a seconda dell'inquadramento, con i fondi di categoria — Fondo EST per gli impiegati, QUAS per i quadri e FASDAC per i dirigenti. Per dirigenti e relativi nuclei familiari la copertura è prevista senza formalità sanitarie, con validità mondiale e operatività 24h; per impiegati e quadri è prevista la possibilità di estendere la copertura al nucleo familiare secondo specifiche modalità di adesione.

A supporto della fruizione di questi strumenti, il portale **OneCare** consente inoltre di consultare il proprio piano sanitario, gestire richieste di rimborso, monitorare lo stato delle pratiche e accedere alla rete di strutture convenzionate, contribuendo a rendere i servizi di protezione sanitaria più accessibili e semplici da utilizzare.

Nel loro insieme, Carol, Unobravo e le coperture sanitarie integrative rafforzano un modello di welfare che unisce prevenzione, cura e supporto alla persona, contribuendo in modo concreto al benessere complessivo e alla qualità dell'esperienza lavorativa in JAKALA.

KPI Coperture sanitarie integrative JAKALA S.p.A. S.B. 2025

Indicatore	Valore
Totale importo liquidato (€)	154.561,14
Totale pratiche gestite (n.)	1.646
Prestazioni erogate per ambito	Valore €
Cure dentarie	57.550,49
Cure domiciliari	49.412,85
Ricovero	29.459,90
Cure oncologiche	522,99
Gravidanza	5.749,61
Prevenzione	3.000,92
Extraospedaliere	4.946,03



La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano per JAKALA una componente essenziale della responsabilità sociale d'impresa e un presupposto fondamentale per garantire ambienti di lavoro sani, sicuri e sostenibili nel tempo. In questa prospettiva, il presidio della salute e sicurezza non è considerato esclusivamente come un obbligo normativo, ma come una dimensione strutturale della cultura organizzativa, capace di incidere sulla qualità dell'esperienza lavorativa, sulla continuità operativa e sulla capacità del Gruppo di generare valore nel lungo periodo. In coerenza con questo approccio, JAKALA presidia il tema attraverso un Sistema di Gestione Integrato che include la salute e sicurezza sul lavoro tra i propri ambiti di riferimento e incorpora i requisiti della norma ISO 45001:2018, standard internazionale per la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il sistema è finalizzato a garantire un presidio strutturato dei rischi, la definizione di ruoli e responsabilità, la diffusione di procedure e misure di prevenzione, nonché il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro. Essendo un Gruppo presente in più Paesi, JAKALA opera nel rispetto delle normative locali applicabili in materia di salute e sicurezza e adotta, ove possibile, un approccio coerente con i principali standard internazionali di riferimento. In Italia, il sistema si inserisce nel quadro disciplinato dal D.Lgs. 81/2008, che regola la valutazione dei rischi, la prevenzione, la formazione, la sorveglianza sanitaria e il coinvolgimento dei soggetti della sicurezza. In questo contesto,

JAKALA S.p.A. S.B. organizza periodicamente momenti strutturati di confronto che coinvolgono le funzioni aziendali competenti, il medico competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con l'obiettivo di monitorare l'andamento del sistema, analizzare i principali rischi e pianificare eventuali azioni di miglioramento. Il presidio del sistema di gestione si integra inoltre con il più ampio quadro delle certificazioni adottate dal Gruppo in materia di responsabilità sociale e gestione delle persone. In particolare, la certificazione SA8000, già richiamata nei paragrafi precedenti, contribuisce a rafforzare l'attenzione del Gruppo verso condizioni di lavoro sicure, dignitose e rispettose, in coerenza con un approccio che mette al centro la tutela delle persone e la qualità del contesto lavorativo. Nel corso del 2025, il sistema di gestione della salute e sicurezza ha continuato a rappresentare il quadro di riferimento attraverso cui il Gruppo ha presidiato l'evoluzione dei rischi, la conformità normativa e l'attuazione delle misure di prevenzione nelle diverse sedi operative. Nel suo insieme, il sistema adottato da JAKALA conferma la volontà di affrontare la salute e sicurezza con un approccio strutturato e preventivo, orientato non solo alla conformità, ma anche al miglioramento continuo e alla promozione di una cultura condivisa della prevenzione e della cura.



People Growth

In JAKALA, la crescita delle persone è accompagnata lungo tutto il percorso professionale attraverso un sistema integrato che mette in relazione sviluppo delle competenze, valorizzazione della performance, percorsi di carriera e politiche di remunerazione. In questa prospettiva, formazione continua, feedback strutturato, opportunità di evoluzione professionale e riconoscimento del contributo individuale concorrono a costruire un'esperienza di lavoro orientata allo sviluppo, alla responsabilizzazione e alla creazione di valore nel lungo periodo.

Nel 2025, JAKALA ha continuato a considerare la **formazione** come una leva strategica per lo sviluppo delle persone e per la diffusione di una cultura aziendale orientata all'apprendimento continuo. In un contesto in costante evoluzione, l'aggiornamento delle competenze rappresenta infatti un elemento essenziale per sostenere l'innovazione, accompagnare i percorsi di crescita professionale e rafforzare la capacità dell'organizzazione di rispondere alle esigenze del business. Nel corso dell'anno sono state erogate complessivamente **119.056 ore di formazione**, attraverso un'offerta articolata per ruoli, responsabilità e ambiti di specializzazione. Il sistema formativo di JAKALA si sviluppa attraverso diversi stream di apprendimento, pensati per integrare competenze personali, tecniche e manageriali. In particolare, i percorsi dedicati a **Leadership & Personal Effectiveness** sostengono lo sviluppo di soft skill, efficacia personale, comunicazione e capacità di guida dei team, mentre l'area

Business & Technical mira a rafforzare le competenze core e specialistiche, promuovendo la condivisione di best practice e l'apprendimento a partire da contesti progettuali reali. A questi si affiancano le **Self-learning Platforms**, che rendono disponibile un apprendimento flessibile e personalizzato, i percorsi di **Language Skills**, che supportano la crescita professionale in un contesto sempre più internazionale, e i programmi di **Mandatory Training**, volti a garantire presidio sui temi di salute e sicurezza, protezione dei dati e compliance normativa. L'offerta si completa infine con la formazione in **Campus H-FARM**, che valorizza anche la dimensione esperienziale e in presenza dell'apprendimento. In particolare, la collaborazione con H-FARM ha rappresentato anche nel 2025 un'opportunità concreta di apprendimento in presenza e in contesti immersivi. Nel corso dell'anno risultano infatti **10 corsi erogati** presso il campus. Sul fronte delle piattaforme, JAKALA ha continuato a investire in strumenti diversificati per garantire accesso continuo alla conoscenza e personalizzazione dei percorsi di sviluppo. Tra questi rientrano **O'Reilly**, dedicata in particolare alla crescita delle competenze tecnologiche, **maize.PLUS**, piattaforma interna focalizzata su innovazione e cultura digitale, e **LinkedIn Learning**, che amplia le opportunità di apprendimento su competenze trasversali, digitali e professionali. In parallelo, i percorsi linguistici continuano a rappresentare un supporto rilevante per la collaborazione internazionale e per lo sviluppo del capitale umano del Gruppo.



Ore totali di formazione erogata

119.056

+ 10,31% VS 2024

Ore medie di formazione
per dipendente

38

Formazione non
obbligatoria | obbligatoria

96% | 4%



Corsi erogati

10

Partecipanti

65 59 Jakaler e 6 Relevant



Digital Accessibility Learning Path: innovazione, conformità e inclusione

Nel 2025 JAKALA ha avviato il progetto Digital Accessibility Learning Path, un percorso formativo pensato per diffondere una cultura dell'accessibilità digitale come leva strategica per il business e per la qualità delle esperienze progettate. Il percorso è rivolto ai team che contribuiscono allo sviluppo di progetti digitali e combina contenuti legali, progettuali e tecnici, con l'obiettivo di trasformare l'accessibilità da adempimento normativo a opportunità concreta di innovazione. In particolare, il programma è costruito in coerenza con l'**European Accessibility Act (EAA)** e con le **linee guida WCAG**, rafforzando le competenze utili a progettare, sviluppare e validare prodotti e servizi digitali più inclusivi, usabili e conformi.

Il learning path si articola in **4 moduli online**, per una durata variabile da **2 a 17 ore** in funzione del ruolo e del bisogno formativo individuale. Il percorso prevede un modulo trasversale — WCAG Legal — dedicato agli aspetti normativi, organizzativi e reputazionali dell'accessibilità, e tre moduli verticali per ruolo: Accessible UX/UI Design, focalizzato sulla progettazione di interfacce e contenuti accessibili; SEO e Accessibilità Digitale, che approfondisce il legame tra accessibilità, visibilità e performance digitale; e Sviluppo HTML e Accessibilità Digitale, dedicato alle best practice di sviluppo e testing per prodotti conformi agli standard di accessibilità.

In JAKALA, lo sviluppo delle competenze trova naturale continuità nei processi di performance management, attraverso un modello che mette in relazione apprendimento, confronto strutturato e crescita professionale. In questa prospettiva, la valorizzazione della performance non è intesa come momento isolato di valutazione, ma come parte di un percorso continuo che accompagna le persone nella definizione degli obiettivi, nel riconoscimento dei risultati e nell'evoluzione del proprio percorso professionale.

Nel corso del 2025, JAKALA ha proseguito l'evoluzione del proprio approccio alla gestione e allo sviluppo delle persone attraverso il percorso di Performance Experience, con l'obiettivo di promuovere modalità di confronto sempre più partecipative, orientate alla crescita professionale e al miglioramento continuo. La **360 Performance Experience** è pensata per allineare comportamenti individuali e di team alla strategia e alla cultura organizzativa, accelerando la crescita professionale di ogni Jakaler e sostenendo il raggiungimento degli obiettivi di business.

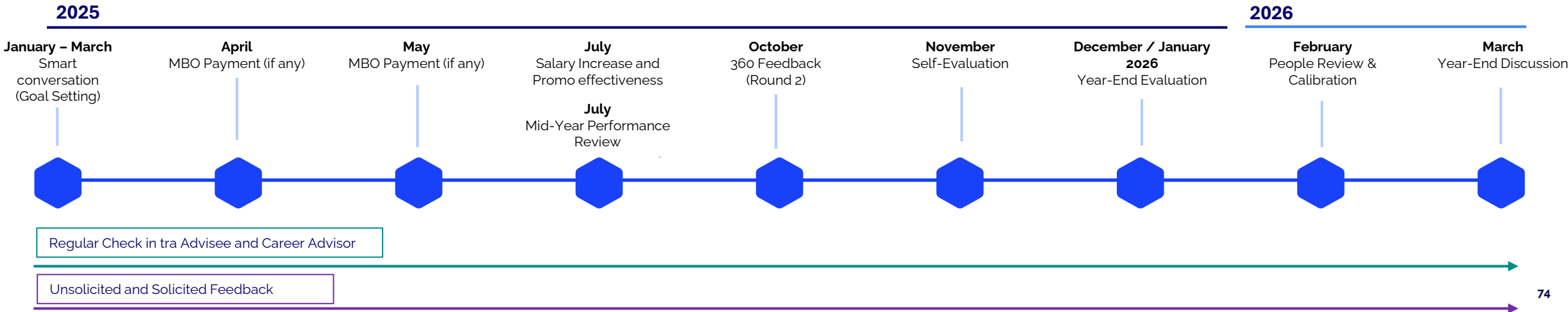
Il modello si fonda su una relazione continua tra **Career Advisor e Advisee**, considerata il nucleo centrale dell'esperienza di performance. In questo quadro, la gestione della performance non è trattata come un momento isolato di valutazione, ma come parte di un sistema più ampio che integra sviluppo di carriera, confronto strutturato, benessere e inclusione. Particolare rilievo assume il processo di **360 Feedback**, concepito come uno strumento di ascolto reciproco e crescita condivisa. Questa fase offre la possibilità di raccogliere feedback da Career Advisor, peer, team member e altri stakeholder, così da ottenere una visione più ampia e articolata della performance individuale. Il sistema prevede sia feedback sollecitati sia spontanei, rafforzando una logica di confronto continuo e multilaterale. Il manuale Il Career Advisor interviene nella conferma degli obiettivi, ha visibilità sui feedback richiesti e ricevuti dall'advisee e contribuisce a restituire i principali elementi emersi in modo strutturato e costruttivo. Il dialogo tra Career Advisor e advisee costituisce il cuore della Performance Experience e rappresenta lo spazio in cui aspirazioni professionali, aspettative di ruolo, risultati e aree di miglioramento vengono ricondotti a un percorso di crescita coerente e condiviso.

Nel 2025, una delle principali innovazioni introdotte ha riguardato la completa **digitalizzazione del processo** attraverso la piattaforma cHRoco: l'intero processo di performance viene ora gestito sulla piattaforma, che centralizza in un'unica interfaccia tutte le principali fasi del percorso — dalla definizione degli obiettivi alla raccolta dei feedback, fino alla self-evaluation e alla year-end evaluation — rendendo l'esperienza più semplice, accessibile e integrata.

La Performance Experience si articola in una serie di momenti strutturati che accompagnano le persone lungo tutto l'anno. In apertura, la fase di **Smart Conversation** consente a Career Advisor e advisee di definire obiettivi chiari, misurabili e condivisi, offrendo una direzione comune su cosa raggiungere e su come farlo. A questa si affiancano i **Regular Check-in**, momenti periodici di allineamento che permettono di monitorare l'andamento delle attività, verificare la coerenza con le aspettative di ruolo e affrontare eventuali criticità in modo tempestivo. A metà anno, la **Mid-Year Performance Review** rappresenta un momento di consapevolezza e verifica intermedia rispetto agli obiettivi condivisi, utile anche per riorientare il percorso, se necessario. La chiusura del ciclo avviene infine attraverso Self-Evaluation, Year-End Evaluation, People Review & Calibration e Year-End Discussion, che consentono di riconoscere i risultati raggiunti, valorizzarne l'impatto e costruire le basi per lo sviluppo futuro. Il processo di performance è quindi connesso ai meccanismi di valorizzazione, Salary Increase and Promo effectiveness, a conferma del fatto che il riconoscimento del contributo individuale si inserisce all'interno di un disegno più ampio di people growth.

		2025			2024			2023			2022		
Dipendenti che ricevono prestazioni regolari e riesami su sviluppo carriera che hanno ottenuto feedback dal responsabile*	u.m.	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	142	47	189	127	43	170	86	31	117	13	3	16
Quadri	n	394	244	638	384	230	614	270	192	462	88	49	137
Impiegati	n	1.181	997	2.178	1.022	861	1.883	898	728	1.626	288	312	600
Totale	n	1.717	1.288	3.005	1.533	1.134	2.667	1.254	951	2.205	389	364	753

*I dati si riferiscono alle persone in forza al 31/12/2025 con contratto di lavoro dipendente; sono esclusi stage e collaborazioni. Sono considerate in valutazione le persone entrate prima del 30/09/2025. Sono considerate non in valutazione le persone entrate dopo il 30/09/2025 o che non hanno ricevuto un rating in quanto già in periodo di preavviso.



La Performance Experience non si limita a valorizzare risultati e potenziale individuale, ma rappresenta anche uno strumento utile per orientare percorsi di crescita e opportunità di mobilità interna, favorendo un'evoluzione professionale coerente con competenze, aspirazioni e bisogni dell'organizzazione. Nel 2025 JAKALA ha confermato il processo di **Internal Move** come leva di sviluppo professionale e valorizzazione delle competenze interne. L'iniziativa consente alle persone di candidarsi a opportunità aperte all'interno dell'organizzazione, favorendo percorsi di crescita, mobilità tra team, ruoli o aree aziendali e una maggiore continuità nella gestione dei talenti.

Il processo prevede una prima fase di esplorazione delle posizioni disponibili, seguita dal confronto con il proprio responsabile per garantire trasparenza e allineamento. La candidatura avviene tramite un canale dedicato e viene presa in carico dal Team HR, che accompagna la persona nei successivi step di valutazione, inclusi colloqui e assessment finalizzati a verificare competenze, motivazione e coerenza con il ruolo.

L'Internal Move rappresenta quindi uno strumento strutturato per promuovere opportunità di carriera interne, sostenere l'engagement delle persone e rispondere in modo agile alle esigenze organizzative, rafforzando al tempo stesso la cultura della crescita e della mobilità interna.

In JAKALA, la remunerazione è parte integrante del percorso di crescita e valorizzazione delle persone e si fonda su criteri di equità, coerenza interna, competitività esterna e riconoscimento del contributo individuale. In questa prospettiva, politiche retributive, sistemi di incentivazione e benefit si inseriscono in un approccio più ampio che collega performance, sviluppo professionale e sostenibilità organizzativa nel lungo periodo.

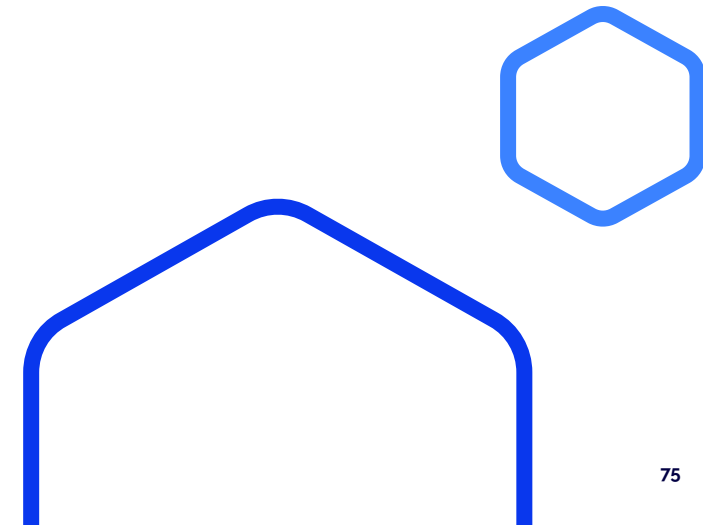
In generale, la determinazione delle retribuzioni in JAKALA si basa su criteri chiari e strutturati, che includono il confronto con il mercato esterno, l'equità interna, le caratteristiche del ruolo e delle responsabilità ad esso associate, nonché le competenze distintive delle persone. Questo approccio è orientato a garantire coerenza, competitività e oggettività nelle decisioni retributive, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione e rafforzando la capacità dell'organizzazione di attrarre, valorizzare e trattenere le competenze.

In tutti i Paesi in cui opera, il Gruppo garantisce che i **salari di ingresso siano uguali o superiori ai minimi legali o contrattuali applicabili**, senza distinzione di genere. Per

quanto riguarda il trattamento di fine rapporto, la previdenza e le altre condizioni economiche e normative connesse al rapporto di lavoro, le società del Gruppo applicano le disposizioni previste dalle normative locali di riferimento.

La struttura della retribuzione in JAKALA si compone di una componente fissa e, per alcune popolazioni aziendali, di una componente variabile collegata a obiettivi e risultati. In continuità con quanto già rendicontato negli esercizi precedenti, la componente variabile è associata a logiche di **Management by Objectives (MBO)** e, ove previsto, ad altri meccanismi di incentivazione. In particolare, la componente variabile è prevalentemente legata al raggiungimento di obiettivi annuali quantitativi, di natura economico-finanziaria,

e di obiettivi qualitativi di rilievo strategico-operativo. In coerenza con l'evoluzione della governance ESG del Gruppo, per alcune figure apicali – Head of Region – può essere inoltre previsto il collegamento con obiettivi di sostenibilità. Questo orientamento rafforza il legame tra sistemi di incentivazione, creazione di valore e responsabilità diffusa sui temi economici, ambientali e sociali. Con riferimento al sistema MBO 2024, liquidato nel 2025, la popolazione in forza al 1° aprile 2025 compresa nel perimetro eleggibile ammontava a **700 persone del Gruppo**. I beneficiari del sistema sono stati **366, pari al 52,3%** della popolazione inclusa nel perimetro. Il dato non comprende i premi riconosciuti al di fuori del sistema MBO né i meccanismi di retribuzione variabile legati al conseguimento di determinati KPI di fatturato.



Tra gli elementi che completano la struttura retributiva rientrano anche benefit, auto aziendale e fringe benefit assegnati in funzione del ruolo e delle responsabilità. Nel corso del 2025, JAKALA ha continuato a rafforzare il proprio presidio sul tema dell'equità retributiva, in coerenza con il percorso delineato dalla **Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e sul rafforzamento del principio di parità di retribuzione tra donne e uomini, recepita in Italia con il D.Lgs. 96/2026** ed entrata in vigore il 7 giugno 2026. In questa prospettiva, la Capogruppo ha avviato un percorso strutturato di preparazione ai nuovi obblighi normativi, con l'obiettivo di consolidare trasparenza, tracciabilità dei dati e capacità di risposta ai futuri adempimenti. Il Gruppo riconosce la **contrattazione collettiva** come uno strumento importante di tutela delle condizioni di lavoro e di regolazione dei rapporti con i dipendenti. In **Italia**, la **totalità dei dipendenti è coperta da contratti collettivi nazionali di lavoro**, in particolare dal **CCNL Commercio e Servizi**, dal **CCNL Grafica** per le attività di **Seri System Printing S.r.l.** e dal **CCNL Metalmeccanici** per **Quantyca S.p.A.** All'estero, la copertura da contrattazione collettiva riguarda i dipendenti operanti in **Francia**, cui si applica il **Syntec CBA**, in **Spagna**, cui si applicano lo **State Advertising Collective Bargaining Agreement** e il **Navarra Offices and Administrative Workplaces Collective Bargaining Agreement**, e in **Danimarca**, limitatamente alla società Bysted A/S, cui si applica **HK Privat**. Non risultano invece accordi collettivi applicati in Bulgaria, Regno Unito, Ucraina, Stati Uniti e Germania. I dipendenti non coperti da contrattazione collettiva sono pertanto localizzati principalmente nei Paesi in cui il Gruppo opera in contesti regolatori o di mercato nei quali la contrattazione collettiva non trova applicazione generalizzata a livello aziendale o settoriale.

Piano Welfare 2025 UpLife

Nel 2025 il piano welfare aziendale ha registrato una spesa complessiva pari a **706.948,35 euro**, articolata in quattro principali macro-categorie: **Rimborso, Versamento Fondo Pensione, Voucher Fringe e Voucher Welfare**. La struttura del piano evidenzia un'offerta diversificata, finalizzata a rispondere a differenti esigenze delle persone, con interventi riconducibili sia al sostegno economico e familiare, sia alla previdenza complementare, al benessere individuale, alla mobilità, alla salute, alla formazione e al tempo libero.

Categoria	Strumento	Importo	%
Shopping	Fringe	250.720,00 €	35,47%
Viaggio	Welfare	106.348,97 €	15,04%
Trasporto	Welfare	90.914,90 €	12,86%
Spesa (alimentari)	Fringe	46.370,00 €	6,56%
Benzina e Mobilità	Fringe	33.535,16 €	4,74%
Spese scolastiche non universitarie	Rimborso	30.441,70 €	4,31%
Salute e Benessere	Welfare	26.718,50 €	3,78%
Versamento Fondo Pensione	Pensione	24.678,36 €	3,49%
Abbonamenti mezzi pubblici	Rimborso	22.280,25 €	3,15%
Sport	Welfare	20.451,12 €	2,89%
Tempo Libero	Welfare	18.557,94 €	2,63%
Spese asili nido	Rimborso	11.904,08 €	1,68%
Campus estivi/invernali, ludoteche	Rimborso	8.177,74 €	1,16%
Mensa scolastica non universitaria	Rimborso	7.471,75 €	1,06%
Formazione	Welfare	3.189,60 €	0,45%
Spese testi scolastici	Rimborso	2.738,28 €	0,39%
Entertainment	Fringe	1.800,00 €	0,25%
Spese scolastiche universitarie	Rimborso	650,00 €	0,09%

4.3 Ogni unicità conta: la cultura inclusiva di JAKALA

Nel 2025, JAKALA ha consolidato il proprio percorso in ambito DE&I, trasformando un insieme di iniziative e progettualità in un framework sempre più strutturato, riconoscibile e integrato nella cultura organizzativa. In questa prospettiva, la DE&I si conferma come una dimensione trasversale dell'esperienza delle persone, sostenuta da governance dedicata, strumenti di ascolto, partnership e iniziative capaci di generare impatto sia all'interno dell'organizzazione sia nel dialogo con gli stakeholder esterni. Il 2025 può così essere letto come un anno di maturazione e di consolidamento identitario, in cui l'impegno del Gruppo ha preso forma in un sistema coerente di azioni che ha interessato parità di genere, empowerment femminile, genitorialità, accessibilità, inclusione e valorizzazione delle unicità.

Una governance a supporto della cultura inclusiva

L'impegno di JAKALA sui temi dell'equità e dell'inclusione ha trovato nel 2025 ulteriore consolidamento in un sistema di governance più maturo e strutturato, capace di accompagnare l'evoluzione delle iniziative in pratiche organizzative sempre più stabili e strutturate. In questo quadro, la DE&I si conferma come un ambito presidiato in modo sistematico, attraverso organismi dedicati, strumenti di monitoraggio e un progressivo rafforzamento dei riferimenti metodologici e certificativi. Questo approccio si inserisce in una più ampia cultura di formalizzazione dei presidi interni, coerente con il modello di governance del Gruppo, che attribuisce ai comitati funzioni di supporto, approfondimento e raccordo con gli organi decisionali. Un ruolo centrale in questo sistema è svolto dal Comitato Guida per la Parità di Genere, istituito nel 2023 a partire dal percorso di certificazione di JAKALA Civitas S.p.A. secondo la UNI/PdR 125:2022 e attivo anche nel 2025 con un piano d'azione pluriennale, giunto a conclusione a dicembre 2025, nonché con il nuovo Piano Strategico 2026–2028 in fase di avvio. Il Comitato presidia in particolare tre ambiti prioritari: il miglioramento continuo dei processi che impattano sulle persone, la tutela della genitorialità e la promozione della conciliazione tra vita professionale e personale. All'interno di questo perimetro, il suo lavoro assicura continuità tra analisi, definizione delle priorità e implementazione delle azioni, rafforzando la capacità del Gruppo di affrontare i temi dell'equità e dell'inclusione in una logica di miglioramento progressivo e verificabile. La composizione del Comitato è inoltre pensata per rispecchiare la missione che ne orienta l'azione, coinvolgendo professionalità e funzioni diverse in grado di garantire una lettura trasversale dei temi presidiati. In questo contesto, le certificazioni rappresentano l'espressione più tangibile della progressiva strutturazione del presidio DE&I. Nel 2025 JAKALA S.p.A. S.B. ha conseguito la certificazione **UNI/PdR**

125:2022 sulla parità di genere, mentre il mantenimento dell'attestazione **ISO 30415:2021**, dedicata alla gestione delle risorse umane in ottica di diversità e inclusione, e della certificazione **SA8000:2014**, in materia di responsabilità sociale, completa un sistema coerente e verificabile di riferimenti organizzativi. Più che un punto di arrivo, questo assetto certificativo rafforza la capacità del Gruppo di tradurre gli impegni valoriali in strumenti operativi, pratiche misurabili e percorsi di miglioramento continuo. In particolare, l'ISO 30415 fornisce un supporto metodologico utile per individuare opportunità e rischi, leggere in modo strutturato eventuali gap e orientare con maggiore efficacia le priorità di intervento.



KEY NUMBERS COMITATO 2025

6 componenti, 27 invitati complessivi e 25 partecipanti effettivi

3 riunioni e **92,6%** tasso di partecipazione

3 ambiti prioritari di presidio: miglioramento continuo dei processi HR, tutela della genitorialità e promozione della conciliazione vita-lavoro

Parità di genere, empowerment ed equità

Nel 2025, JAKALA ha proseguito il proprio impegno per la parità di genere rafforzando il collegamento tra governance, cultura organizzativa, empowerment femminile ed equità retributiva. In questa prospettiva, il tema non è stato affrontato come un insieme di iniziative isolate, ma come una direttrice strutturale della people strategy, sostenuta da strumenti di monitoraggio, adesioni a framework internazionali e momenti di confronto capaci di incidere sia sulla cultura interna sia sul posizionamento esterno del Gruppo.

Nell'ambito del monitoraggio continuo, il Gruppo ha continuato a presidiare il tema **dell'equità retributiva di genere**, rafforzando l'analisi dei dati retributivi per categoria professionale e seguendo con attenzione l'evoluzione del divario salariale. Nel 2025 il **gender pay gap**, calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione media delle donne e quella degli uomini, evidenzia segnali di miglioramento. Tra i **Dirigenti**, il gap si è ridotto dal **19,3% del 2024 al 13,9% del 2025**, con un miglioramento di **5,4 punti percentuali** e una crescita della retribuzione media femminile (**+12,5%**) più che doppia rispetto a quella maschile (**+5,4%**). Anche tra i **Quadri** il divario si è ridotto, passando dal **4,4%** al **2,4%**, con una variazione di **-1,9 punti percentuali** e una dinamica retributiva femminile (**+8,1%**) superiore a quella maschile (**+6,0%**). Per gli **Impiegati**, che rappresentano la componente più numerosa della popolazione aziendale, il divario si è mantenuto sostanzialmente stabile, passando dall'**11,6%** all'**11,7%**, in un contesto di crescita retributiva pressoché allineata tra i generi (**+4,0% uomini, +3,8% donne**). Nel complesso, i dati 2025 confermano una traiettoria positiva nella riduzione del divario retributivo di genere, sostenuta da incrementi salariali femminili mediamente più elevati nelle qualifiche apicali e da un presidio sempre più strutturato del tema.

2024			
QUALIFICA	Media Uomini (€)	Media Donne (€)	Gender Pay Gap %
Impiegati	40.928,52 €	36.199,78 €	11,6%
Quadri	64.676,94 €	61.861,30 €	4,4%
Dirigenti	124.748,16 €	100.693,88 €	19,3%
2025*			
QUALIFICA	Media Uomini (€)	Media Donne (€)	Gender Pay Gap
Impiegati	42.548,09 €	37.588,55 €	11,7%
Quadri	68.535,72 €	66.880,29 €	2,4%
Dirigenti	131.526,84 €	113.239,07 €	13,9%

* I dati si riferiscono al 97% della popolazione aziendale di Gruppo.

Variazione % gender pay gap confronto 2024 vs. 2025

Impiegati

+0,1% =

Quadri

-1,9% ↓

Dirigenti

-5,4% ↓

Nel corso del 2025, l'impegno di JAKALA per la parità di genere si è tradotto in un insieme articolato di iniziative di sensibilizzazione, confronto e role modelling, finalizzate a rafforzare la cultura dell'equità e a promuovere una maggiore rappresentazione femminile nei contesti professionali e tecnologici. In occasione dell'**International Women's Day**, il Gruppo ha preso parte al percorso **Countdown to International Women's Day**, promosso nell'ambito del programma **Target Gender Equality** del **UN Global Compact**, di cui JAKALA ha sostenuto la terza edizione italiana in qualità di main sponsor. Il ciclo si è articolato in tre webinar – 18 e 25 febbraio, 4 marzo – dedicati a temi centrali per l'avanzamento della parità di genere nel mondo del lavoro: la misurazione della gender equality nel business, con particolare attenzione al divario di genere nella rendicontazione ESG e al suo impatto sulle performance aziendali; l'equità nelle filiere, intesa come leva per integrare pratiche eque e inclusive lungo l'intera catena del valore; e il ruolo dell'allyship come fattore collettivo di cambiamento nella costruzione di ambienti di lavoro più equilibrati e inclusivi. Nel loro insieme, questi momenti di confronto hanno rafforzato la lettura della parità di genere come leva strategica e non come mero adempimento, riaffermando il ruolo delle organizzazioni

nel generare cambiamento a partire dai propri processi interni. L'impegno sulla parità di genere si è sviluppato anche come leva di **empowerment femminile**, in particolare nei contesti STEM e tech, dove la sotto-rappresentazione femminile continua a costituire una criticità strutturale. In questo senso si inserisce il rinnovo, per il **quarto anno consecutivo**, del sostegno al **Women in Drupal Award**, riconoscimento che valorizza il contributo delle donne nella community internazionale di Drupal nelle dimensioni del Define, Build e Scale. Nel 2025 il premio è stato assegnato in occasione di **DrupalCon Europe** a Vienna, dove il Gruppo ha promosso e presentato l'iniziativa, contribuendo anche al lancio del primo women's networking lunch dell'evento, come spazio dedicato alla costruzione di reti e alleanze professionali tra le partecipanti. L'iniziativa si inserisce in un impegno più ampio a dare visibilità, riconoscimento e continuità al talento femminile in un settore ancora segnato da una marcata sotto-rappresentazione delle donne. Nella stessa direzione si collocano i contenuti dedicati alla **Giornata Nazionale delle Donne STEM**, occasione attraverso cui il Gruppo ha valorizzato il contributo delle proprie professioniste attive in ruoli tecnico-scientifici e tecnologici, mettendone in evidenza i percorsi come esempi di role modelling e di ispirazione.





JAKALA at HRC Barcamp 2025

Gioia Ferrario, Global CHRO, COO e
Managing Director

Questo filone si è intrecciato anche con momenti di confronto più specifici sul rapporto tra tecnologia, intelligenza artificiale e inclusione di genere, come il panel **HRC Barcamp 2025 – “AI, Not Only Male and Singular!”**, svoltosi il **23 gennaio 2025**, al quale ha preso parte anche Gioia Ferrario, Global CHRO, COO e Managing Director di JAKALA. Il confronto ha richiamato l'attenzione su un dato strutturale particolarmente rilevante: oggi le donne rappresentano solo il 22% della forza lavoro globale in ambito AI e tecnologie digitali. Attraverso la partecipazione a questi spazi di dialogo, il Gruppo ha ribadito la necessità che l'innovazione tecnologica si sviluppi in modo coerente con valori di equità, rappresentanza e pari opportunità. Il presidio culturale e valoriale sul tema della parità si è esteso anche alla sensibilizzazione contro la violenza di genere. In questo ambito si collocano sia le iniziative sviluppate nel quadro dei **16 giorni di attivismo contro la violenza di genere**, sia il collegamento con la campagna **UNiTE** promossa da **UN Women**, che ha contribuito a rafforzare l'attenzione del Gruppo su linguaggio, stereotipi, comportamenti e cultura del rispetto. A queste iniziative si affiancano anche attività di sensibilizzazione dedicate a tematiche ancora poco rappresentate nel dibattito organizzativo, ma significative per il benessere e l'inclusione delle persone. In questo contesto si inserisce “A Fuoco”, il podcast realizzato dalla business unit di JAKALA, SBAM, in collaborazione con Astellas Pharma per promuovere una maggiore consapevolezza sul tema della menopausa. Attraverso il racconto di esperienze e testimonianze, il progetto ha contribuito a superare stereotipi e tabù, favorendo un dialogo aperto su una fase della vita che può avere impatti rilevanti anche nella dimensione lavorativa. Nel complesso, le iniziative sviluppate nel 2025 confermano come il percorso di JAKALA sulla parità di genere si fondi su una combinazione di governance, cultura, visibilità e partecipazione. Da un lato, il sostegno a programmi internazionali, il confronto con benchmark esterni e la presenza in contesti pubblici rafforzano il posizionamento del Gruppo; dall'altro, le iniziative interne di sensibilizzazione, networking e role modelling contribuiscono a rendere più concreta e vissuta la promozione dell'equità all'interno dell'organizzazione.

Genitorialità, cura e work-life integration

In continuità con il percorso di rafforzamento della parità di genere e dell'equità, nel 2025 JAKALA ha ulteriormente sviluppato un insieme di iniziative dedicate alla genitorialità e all'integrazione tra vita professionale e personale. In questa prospettiva, il tema della cura viene presidiato non solo come ambito amministrativo o legato ai congedi, ma come un'esperienza accompagnata lungo le diverse fasi della genitorialità, attraverso misure strutturate, servizi dedicati e momenti di comunità.

Per accompagnare in modo concreto questo percorso, JAKALA ha raccolto in un unico spazio strumenti, informazioni e riferimenti utili per orientarsi nella genitorialità. La pagina **Il tuo viaggio nella Genitorialità** mette a disposizione materiali pratici, FAQ e link di approfondimento sulle iniziative e sui progetti dedicati – descritti nel proseguo –, oltre a contenuti utili su congedo parentale, congedo di paternità, permessi prenatali e fondi di assistenza sanitaria. In questo modo, il supporto alla genitorialità prende forma non solo attraverso misure e policy, ma anche come accompagnamento quotidiano, fatto di informazioni accessibili, punti di riferimento chiari e contatti dedicati del team HR.

La **maternità** rappresenta una fase particolarmente significativa e delicata nella vita delle persone, anche rispetto al rapporto con il lavoro, agli equilibri organizzativi e alla continuità del percorso professionale. Nel corso del 2025, 35 Jakaler sono andate in maternità e, per accompagnare in modo concreto questa esperienza, JAKALA ha consolidato un sistema di supporto dedicato, pensato per affiancare le future e neomamme lungo tutte le fasi del percorso. In questo quadro si inserisce il programma **MOMboarding**, avviato nel 2024 come progetto pilota e consolidato nel 2025, anno in cui sono state coinvolte 33 mamme. Il programma si articola in momenti di ascolto, orientamento e accompagnamento al rientro, tra cui colloqui **Mom2Be**, attività di follow-up e check-in prima, durante e dopo la maternità. L'obiettivo è quello di favorire un rientro graduale e supportato, capace di sostenere continuità professionale, benessere individuale e qualità dell'esperienza lavorativa in un passaggio particolarmente rilevante della vita personale e familiare.



Al pari della maternità, anche la **paternità** rappresenta una fase significativa nel percorso di vita delle persone, che richiede tempo, presenza e la possibilità di costruire un nuovo equilibrio tra dimensione familiare e professionale. In questa prospettiva, nel 2025 JAKALA ha introdotto nuove misure a supporto della paternità, promuovendo una più ampia condivisione delle responsabilità di cura e riconoscendo il ruolo attivo dei padri nella vita familiare.

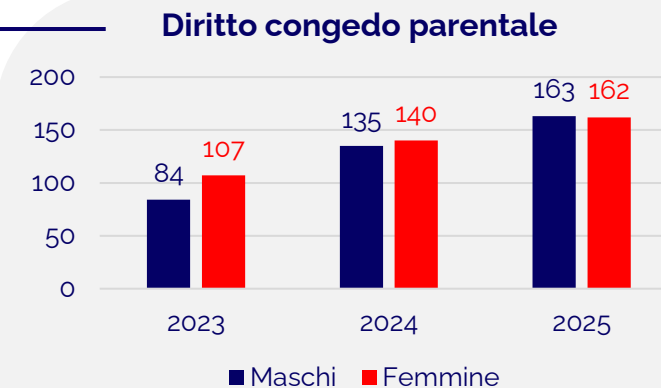
Nel mese di marzo 2025, in occasione della Festa del Papà, il Gruppo ha introdotto la **Policy per l'utilizzo del Congedo di Paternità**, pensata per offrire un sostegno concreto in una fase particolarmente rilevante della vita personale e familiare. La misura prevede **10 giorni aggiuntivi di congedo interamente retribuito** rispetto a quelli già riconosciuti dall'INPS, per un totale di 20 giorni di congedo retribuito, utilizzabili entro i tre anni successivi alla nascita o all'ingresso in famiglia del bambino o della bambina. La policy si applica ai dipendenti del Gruppo con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato sia indeterminato, compresi gli apprendisti, ed è rivolta a tutti coloro che sono diventati padri a partire da gennaio 2024, indipendentemente dal legame biologico con il/la bambino/a. La possibilità di fruire del congedo in un arco temporale più ampio risponde alla volontà di offrire maggiore flessibilità e di riconoscere che il supporto genitoriale non si esaurisce nei primi mesi successivi alla nascita.

L'introduzione della misura si inserisce in un percorso di ascolto dei bisogni delle persone e riflette la volontà di contribuire a un cambiamento culturale più ampio, orientato a riconoscere e valorizzare il ruolo dei padri nella cura dei figli, superando stereotipi e favorendo una più equa distribuzione delle responsabilità familiari. Nel 2025, **17 papà** hanno usufruito del congedo di paternità aggiuntivo.

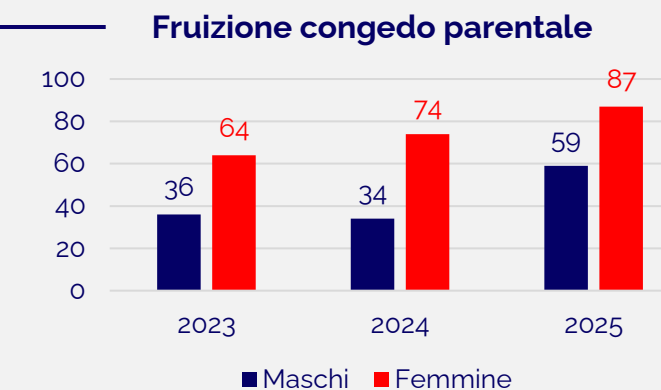
Accanto alle misure di congedo, JAKALA ha sviluppato servizi e iniziative finalizzate a costruire una vera e propria comunità a supporto della genitorialità. Accanto alle misure di congedo, JAKALA ha sviluppato servizi e iniziative finalizzate a costruire una vera e propria comunità a supporto della genitorialità. Nel 2025 sono state richieste **60 prestazioni pediatriche** tramite **Carol** – il servizio di telemedicina messo a disposizione di JAKALA- a testimonianza dell'utilità di strumenti rapidi e accessibili per la gestione della salute dei figli.



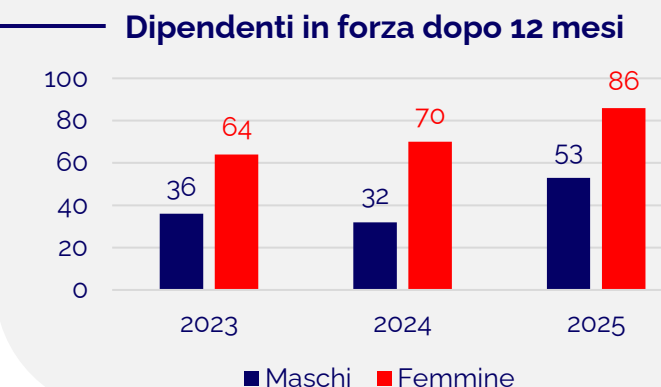
Numero totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale, suddivisi per genere. Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.



Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, suddivisi per genere. 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. Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.



Sul fronte dell'engagement, è stata promossa l'iniziativa **Little Jakalers - Kids Day**, pensata per aprire le porte dell'azienda ai figli e alle figlie delle persone del Gruppo e rafforzare il legame tra dimensione familiare e vita lavorativa. Nell'edizione pilota del 19 settembre 2025, ospitata presso la sede di Milano, l'iniziativa ha accolto bambini e bambine nati tra il 2010 e il 2020, coinvolgendoli in un pomeriggio di giochi, attività e momenti di scoperta del contesto lavorativo dei loro genitori. L'obiettivo è stato quello di trasformare l'ufficio in uno spazio di condivisione intergenerazionale, capace di raccontare in modo leggero e accessibile cosa significhi far parte del mondo JAKALA. Inserita nel più ampio progetto di parenting, l'iniziativa ha

contribuito a rafforzare il senso di comunità e ad aprire simbolicamente l'azienda alle nuove generazioni. A queste iniziative si affiancano momenti strutturati di ascolto, come i focus group dedicati alla genitorialità, dai quali sono emerse esigenze specifiche riconducibili a una maggiore flessibilità oraria, a un rafforzamento del supporto nell'ambito del total reward, alla creazione di network tra genitori, alla semplificazione degli aspetti burocratici e alla riduzione dei carichi organizzativi e familiari. Questi spunti confermano l'importanza di presidiare la genitorialità non solo con strumenti formali, ma anche attraverso azioni di ascolto e co-progettazione. Anche nel 2025 il programma **Summer School** è stato reso disponibile presso il campus di

H-FARM, come opportunità educativa e di socializzazione dedicata ai figli delle persone del Gruppo. L'iniziativa è stata pensata per i figli dei dipendenti tra i 4 e i 14 anni e, con condizioni dedicate, anche per i Relevant tra i 15 e i 19 anni. Attraverso un sistema di scontistiche riservate, il programma ha offerto opportunità educative e di socializzazione per i più giovani, integrando le politiche di welfare con un'attenzione concreta alla dimensione familiare. La possibilità di gestire l'iniziativa attraverso il microsito dedicato e i contenuti informativi disponibili su CHRoco ha inoltre contribuito a renderne più semplice e accessibile la fruizione. Nel 2025, l'iniziativa è stata usufruita da **53 Little Jakalers**.



Inclusione, accessibilità e valorizzazione delle unicità

L'impegno di JAKALA rispetto al tema dell'inclusione ha trovato espressione in un insieme di iniziative concrete e riconoscibili, capaci di tradurre i principi in esperienze, occasioni di confronto e strumenti di supporto rivolti alle persone del Gruppo. Accanto al presidio di governance e ai riferimenti metodologici e certificativi, il percorso si è infatti articolato in progettualità che hanno interessato dimensioni differenti ma complementari dell'inclusione: la valorizzazione delle identità, il sostegno alle persone in situazione di fragilità, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e la progressiva integrazione dell'accessibilità come leva di qualità e innovazione. Nel 2025, JAKALA ha ampliato le azioni rivolte all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e al sostegno delle persone che vivono condizioni di fragilità o responsabilità di cura, inserendo questi ambiti nel progetto **WeCare**, in continuità con l'anno precedente. WeCare si configura come un sistema complementare al framework DE&I generale, pensato per riconoscere e sostenere i percorsi di cura già visibili, far emergere quelli meno espliciti e offrire strumenti semplici e accessibili a bisogni complessi. In questa prospettiva, l'inclusione viene letta non solo come accesso al lavoro, ma anche come capacità dell'organizzazione di accompagnare nel tempo le persone che convivono con una condizione di fragilità o che sostengono, direttamente o indirettamente,

un carico di cura. Accanto alla finalità sociale e organizzativa, il progetto si colloca anche nel quadro degli obblighi e delle opportunità connessi a Legge 68/99, entro cui si sviluppa la parte più operativa del presidio sull'inclusione lavorativa. Per avvicinarsi progressivamente alla piena copertura e rafforzare l'inclusione lavorativa, il Gruppo ha operato attraverso due canali paralleli: da un lato le **partnership esterne** con realtà specializzate, dall'altro il **recruiting interno mirato** su profili appartenenti alle categorie protette. In particolare, la collaborazione con i progetti Thinking Outside e Inclusive Mindset, focalizzati sull'inclusione lavorativa di persone nello spettro dell'autismo e sulla formazione dei team all'accoglienza, ha consentito di attivare **4 tirocini**, che hanno portato a **3 assunzioni a tempo indeterminato** nelle aree **Procurement, Tech Engineering e Customer Service**. Parallelamente, la partnership con iSemprevivi, dedicata a percorsi di autonomia e inserimento in contesti lavorativi strutturati per persone con disagio psichico, ha portato all'attivazione di **2 tirocini** e a **2 assunzioni** nell'area HR. Nel complesso, nel corso dell'anno sono stati valutati **153 candidati** e realizzate **10 assunzioni**, di cui **5 tramite partnership esterne** e **5 attraverso il recruiting interno**.



L'attenzione non si è limitata alla fase di selezione e inserimento, ma ha riguardato anche la qualità dell'accoglienza e il contesto in cui i percorsi professionali si sviluppano. Ogni inserimento è stato accompagnato da un sistema strutturato di supporto, fondato sulla presenza di un **tutor esterno** dedicato ai tirocinanti e di un **Career Advisor**, con **664 ore di tutoring** complessive e **72 ore/uomo di training** rivolte ai team coinvolti. Questo investimento ha contribuito a rafforzare nei gruppi di lavoro competenze più stabili sull'inclusione, trasformando l'esperienza dei singoli percorsi in un apprendimento organizzativo più ampio e duraturo. Accanto alla dimensione più direttamente occupazionale, WeCare ha sviluppato un sistema di ascolto e co-design rivolto alle persone che vivono fragilità o responsabilità di cura. Tra aprile e maggio 2025 sono stati realizzati **21 colloqui individuali** con persone in situazione di fragilità, raggiungendo il **60% del target individuato**, e sono stati raccolti **feedback da caregiver** che hanno consentito di far emergere bisogni ricorrenti legati alla gestione del tempo, alla flessibilità, al supporto burocratico, alla fatica emotiva e alla necessità di strumenti di sostegno psicologico e organizzativo. Su questa base, il progetto ha orientato azioni successive di supporto personalizzato, tra cui l'estensione della partnership con Unobravo fino al **31 gennaio 2026**

e l'accesso a **10 sedute aggiuntive di psicoterapia online**, oltre alle cinque già previste per l'intera popolazione aziendale, a beneficio di persone con esigenze di cura o in momenti di particolare fragilità. Il progetto ha avuto anche una forte dimensione culturale e di sensibilizzazione. Nel 2025 sono stati promossi **6 eventi e webinar**, **10 notifiche dedicate su cHRoco** e sono state raccolte **20 richieste spontanee di contatto** per l'avvio di percorsi di riconoscimento della disabilità, segnalando una crescente emersione dei bisogni e una maggiore fiducia nei canali di supporto attivati. Tra le iniziative realizzate si segnalano la proiezione del docu-film "Be Kind" il **15 maggio** presso UCI Cinema Milano Bicocca, il torneo "Game On: Inclusion Days" del **12 giugno** a Saronno, con squadre miste di Jakaler e atleti paralimpici dell'ASD Tennis Tavolo Saronno, il corso "Vicino a chi sta vicino" promosso da Fondazione ANT, un webinar con UMANA dedicato al riconoscimento della disabilità in costanza di rapporto di lavoro ai sensi della Legge 68/99, e uno **sportello di ascolto riservato** gestito da professionisti UMANA per offrire supporto individuale e accompagnamento discreto. Nel loro insieme, queste azioni restituiscono un approccio all'inclusione che non si limita all'inserimento, ma lavora anche su ascolto, consapevolezza, tutela e accompagnamento.



Accessibility Days 2025

Nel 2025 il tema dell'accessibilità ha assunto una rilevanza crescente anche in relazione all'entrata in vigore dell'**European Accessibility Act** il 28 giugno 2025. Per il Gruppo, questo passaggio è stato interpretato non come un mero vincolo normativo, ma come un'opportunità per integrare l'accessibilità nei processi di progettazione e sviluppo digitale come leva di qualità, usabilità e innovazione. In questa prospettiva, all'interno del team di Experience Design è stata costituita una task force interna che ha avviato percorsi di formazione, sensibilizzazione e certificazione rivolti ai professionisti coinvolti, con l'obiettivo di trasformare l'accessibilità in un driver progettuale sempre più strutturato. A conferma di questo orientamento, JAKALA ha rinnovato la propria sponsorizzazione degli **Accessibility Days 2025**, svoltisi il 15 e 16 maggio presso l'Istituto dei Ciechi di Milano. L'iniziativa si inserisce in un presidio più ampio, che collega l'attenzione all'accessibilità digitale ai temi della cultura inclusiva, della qualità dell'esperienza e del miglioramento continuo dei processi. In questo quadro, il percorso di Digital Accessibility Learning Path, già richiamato nella sezione dedicata alla formazione, rappresenta un ulteriore elemento di coerenza tra sviluppo delle competenze e orientamento inclusivo dei prodotti e dei servizi digitali.

In questo quadro si inserisce il **Pride Fest "Your True Colors"**, prima edizione di un festival aziendale interamente dedicato alla comunità LGBTQIA+, che ha segnato il passaggio da un approccio basato su iniziative episodiche a un format culturale più strutturato, capace di unire sensibilizzazione, partecipazione e costruzione di comunità. Svoltosi dal **23 al 27 giugno 2025**, il festival è stato costruito in modo **bottom-up**, attraverso il coinvolgimento diretto dei Jakaler nella definizione dei contenuti e delle attività. Il titolo dell'iniziativa richiama l'idea di poter esprimere liberamente la propria identità, trasformando il Pride in un'occasione non solo celebrativa, ma anche di ascolto, confronto e riconoscimento reciproco.

#JAKALASTORIES / Celebrating Pride: Honouring History, Embracing Diversity



Celebrating Pride: Honouring History, Embracing Diversity



**No one left behind.
Together against inequalities.**

Each year, communities across the world come together to celebrate Pride—a time to recognise the LGBTQIA+ community, reflect on the progress made, and continue the journey toward equality, inclusion, and understanding.

But Pride is more than a parade or a rainbow flag. It's a celebration rooted in history, born from courage and protest, and shaped by decades of activism and solidarity. The first Pride marches began in June 1970, in the wake of the Stonewall Uprising in New York in 1969, a pivotal moment when LGBTQIA+ individuals pushed back against discrimination and police raids.

Pride means visibility, respect, and the freedom to be who you are without fear, without filters. It's a reminder that love and identity should never be hidden. It's also a commitment to keep creating safe spaces, especially in the workplace, where everyone feels seen, heard, and celebrated.

- Cristóbal, JAKALA Iberia



Il programma si è articolato in **cinque giornate tematiche — Voices, Shades, Bodies, Community e Fiesta** — pensate per affrontare, da prospettive diverse, temi quali visibilità, espressione di sé, libertà dei corpi, costruzione di reti e dimensione collettiva della festa come forma di affermazione. Uno degli elementi distintivi del Pride Fest è stato proprio il carattere **partecipativo e diffuso** dell'iniziativa. Il festival ha infatti assunto una dimensione **multi-sede**, coinvolgendo non solo l'headquarter di Milano, ma anche altre sedi italiane, tra cui Nichelino, Roma e Rende, con una programmazione integrata di appuntamenti centrali e momenti locali. Questa impostazione ha contribuito a rendere il tema dell'inclusione più vicino alla quotidianità delle persone e più radicato nei diversi contesti di lavoro del Gruppo. Il programma ha ospitato dialoghi, testimonianze e momenti di approfondimento con associazioni e realtà attive nella tutela dei diritti LGBTQIA+, contribuendo a portare in azienda prospettive esterne, competenze specialistiche e occasioni di confronto autentico. Tra gli appuntamenti di maggiore rilievo si segnalano il dialogo con GayCenter, dedicato a identità, alleanze e strumenti di supporto; l'evento realizzato a Nichelino con **Associazione Quore ETS**, centrato sui temi dell'identità e dell'autodeterminazione; e il panel **"Domande che contano"**, che ha visto il coinvolgimento di **Famiglie Arcobaleno** e **Rete Lenford**, con la possibilità per le persone del Gruppo di inviare domande in forma anonima su temi quali genitorialità arcobaleno, diritti civili e inclusione nei luoghi di lavoro. Il festival ha inoltre assunto una dimensione culturale ampia, grazie a una combinazione di panel, laboratori creativi, attività performative, momenti musicali e contenuti esperienziali. Le passioni e gli interessi delle persone — dalla scrittura alla fotografia, dalla musica allo sport — sono diventati parte del programma, rafforzando il significato del Pride come esperienza co-costruita e condivisa. In questo senso, il festival ha contribuito non solo a promuovere visibilità e consapevolezza, ma anche a costruire un terreno comune di partecipazione e appartenenza. Il **10 luglio 2025** JAKALA ha inoltre promosso il webinar globale **"Journey into Uniqueness: Emotions, Identity & Coming Out"**, realizzato in partnership con Unobravo e trasmesso a livello internazionale a tutte le società del Gruppo. La sessione ha affrontato il tema delle parole e delle etichette, dei bias impliciti, dell'identità tra genere e orientamento sessuale e della differenza tra coming out e outing, contribuendo a estendere il confronto oltre il perimetro italiano e a rafforzare il posizionamento del tema come parte integrante della cultura organizzativa globale del Gruppo.



Premio EDGE 2025: JAKALA tra le Aziende Inclusive italiane

Nel 2025 JAKALA ha ricevuto l'Italian Inclusion Award promosso da EDGE, associazione impegnata nella promozione dei diritti delle persone LGBTQIA+ nei luoghi di lavoro e nel business. Il riconoscimento è stato assegnato nell'ambito del progetto europeo **WISE – Workplace Inclusion for a Sustainable Europe**, iniziativa sostenuta dall'Unione Europea per valorizzare organizzazioni capaci di trasformare la diversità e l'inclusione in fattori concreti di benessere, innovazione e crescita sostenibile. Tra gli elementi distintivi richiamati nella motivazione del premio figurano il percorso intrapreso come Società Benefit, l'adozione di strumenti di governance dedicati ai temi DE&I, la presenza di procedure antidiscriminatorie e canali di segnalazione, l'estensione dei benefit a tutte le tipologie di famiglia e la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e coinvolgimento, tra cui il Pride Fest 2025.

4.4 Generare valore per la Comunità

Nel 2025, JAKALA ha consolidato il proprio impegno verso le comunità locali e internazionali, articolando un programma di iniziative che attraversa l'intero arco dell'anno e coinvolge le principali sedi del Gruppo in Italia e all'estero. Le iniziative hanno abbracciato temi centrali quali la tutela della salute e la solidarietà attiva, l'inclusione sociale e l'accessibilità, la valorizzazione del patrimonio culturale e la promozione della parità di genere. Un impegno coerente con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, in particolare quelli legati alla **salute e al benessere (SDG 3)**, alla **riduzione delle disuguaglianze (SDG 10)**, allo **sviluppo di comunità sostenibili (SDG 11)** e alla **parità di genere (SDG 5)**. Attraverso collaborazioni strutturate con il Terzo Settore, il sostegno a eventi di raccolta fondi e la partecipazione attiva a reti di solidarietà, il Gruppo conferma il proprio impegno a favore delle comunità in cui opera.



800

Km di solidarietà
percorsi

60

Litri di sangue
donati con
AVIS

90+

Runners coinvolti
in «Run for
Charity»

70

Scatoloni di
alimenti donati
a famiglie in
difficoltà

50.000

Euro di donazioni
dei Jakalers alle
associazioni del
cuore

Corsa solidale: Run for Charity

La corsa solidale si conferma nel 2025 uno degli strumenti preferiti dalle persone di JAKALA per tradurre i propri valori in impatto collettivo. Alla **Milano Marathon**, il Gruppo ha schierato **28 runner in 7 staffette** a sostegno di tre realtà del Terzo Settore: **RunChallenge**, il club di running inclusivo per persone di ogni età e abilità; **Solidando**, il primo social market che garantisce beni essenziali alle famiglie in difficoltà; e **C'è Da Fare ETS**, punto di riferimento per giovani in stato di fragilità psicologica.

Il 9 marzo, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, JAKALA ha preso parte a **Just the Woman I Am 2025** a Torino, un'edizione da record con oltre **30.000 partecipanti**, a sostegno della ricerca universitaria sulla salute e contro il cancro. Nei weekend di maggio, le sedi di Roma e Bari hanno partecipato alla **Race for the Cure 2025** di Susan G. Komen Italia, con JAKALA che ha coperto integralmente le quote di iscrizione dei dipendenti.

A settembre, in occasione della **Settimana Europea della Mobilità (16–22 settembre)**, i Jakalers di tutto il mondo si sono sfidati nella **StepUp Challenge**: una competizione interna che ha trasformato ogni passo quotidiano in un gesto collettivo, premiando chi avesse saputo muoversi di più nel corso della settimana. Maggiori dettagli nel proseguo.

Accessibility Days 2025: JAKALA sponsor dell'inclusione digitale

Anche nel 2025 JAKALA ha rinnovato la propria sponsorship degli **Accessibility Days**, il più importante evento italiano dedicato all'accessibilità e all'inclusività delle tecnologie digitali, svoltosi il **15 e 16 maggio presso l'Istituto dei Ciechi di Milano**. Il sostegno si è inserito nel percorso più ampio di posizionamento del Gruppo in merito all'accessibilità digitale, in vista anche dell'entrata in vigore dell'European Accessibility Act il 28 giugno 2025.

SuperLeague di PlayMore!: sport e inclusione

Il 6 giugno JAKALA ha partecipato alla **SuperLeague di PlayMore!**, il torneo multisportivo che promuove l'inclusione sociale attraverso squadre miste composte da dipendenti e ragazzi con disabilità o background migratorio. Un'iniziativa che coniuga la dimensione sportiva con quella dell'apertura concreta alle differenze, in linea con il posizionamento del Gruppo su temi di diversità e inclusione.



Make-A-Wish Italia

In occasione della Pasqua, JAKALA ha promosso una campagna interna di raccolta fondi attraverso la vendita di uova di cioccolato a beneficio di **Make-A-Wish Italia**, l'associazione che realizza i desideri di bambine e bambini affetti da gravi patologie. Un gesto di solidarietà che ha coinvolto la comunità interna del Gruppo trasformando un momento festivo in un'azione di impatto concreto per le famiglie più vulnerabili.

Banco Alimentare

Il Gruppo ha raccolto e donato **70 scatoloni di alimenti** al Banco Alimentare, contribuendo alla redistribuzione di beni di prima necessità in favore delle persone in condizione di indigenza. L'iniziativa si inserisce nel quadro più ampio dell'impegno di JAKALA per la coesione sociale e la riduzione delle disuguaglianze.

A Casa Lontani da Casa

JAKALA ha sostenuto **A Casa Lontani da Casa**, la rete milanese e lombarda di case di accoglienza per malati e familiari in trasferta sanitaria. Il progetto risponde a un bisogno reale e spesso invisibile: quello di chi affronta momenti di fragilità lontano dai propri affetti e dalla propria città.

16ª Fiera di Arimo

Il Gruppo ha contribuito alla **16ª Fiera di Arimo** con una donazione di beni, sostenendo l'inclusione sociale e il reinserimento dei giovani. Un gesto concreto per promuovere solidarietà e opportunità a favore delle comunità locali.

SBAM e la Fondazione Casa Artusi: la bellezza come bene comune

Proseguendo il percorso di valorizzazione del patrimonio culturale avviato nel 2024, JAKALA ha aderito con **SBAM** al progetto **"Italia: Patria della Bellezza"**, adottando il progetto di **Fondazione Casa Artusi** di Forlimpopoli — il primo centro culturale dedicato alla cucina domestica come espressione identitaria del Paese. Un gesto che unisce la valorizzazione della cultura italiana alla promozione del territorio, trasmettendo alle comunità locali un senso di continuità e appartenenza.



05

Governance del
Valore

- 5.1 Dalla Governance alla cultura dell'Integrità
- 5.2 La strategia fiscale del Gruppo JAKALA
- 5.3 Partecipazione della Leadership
- 5.4 Integrità in pratica

Contributo SDGs



5.1 Dalla Governance alla cultura dell'Integrità

La creazione di valore sostenibile nel lungo periodo si fonda su un modello di governance solido, responsabile e ispirato a principi di etica e integrità, capace di orientare le decisioni strategiche, guidare i comportamenti organizzativi e presidiare in modo efficace i rischi, inclusi quelli di natura ESG e di compliance.

In coerenza con il percorso di rafforzamento dell'approccio alla gestione di impatti, rischi e opportunità, JAKALA considera **la governance del valore come l'insieme integrato di ruoli, responsabilità, presidi organizzativi e sistemi di controllo** attraverso cui il Gruppo assicura una conduzione dell'impresa conforme ai principi di legalità, correttezza e trasparenza. In tale quadro, la governance non è intesa esclusivamente come assetto formale, ma come leva strategica per la diffusione di una cultura dell'integrità e della responsabilità a tutti i livelli dell'organizzazione.

Il modello di governance del Gruppo si fonda su una **chiara attribuzione di responsabilità** agli organi di amministrazione e al management, chiamati a esercitare un ruolo attivo di indirizzo e supervisione, nonché a promuovere comportamenti coerenti con i valori del Gruppo e con gli obblighi normativi applicabili. Questo approccio riflette i principi alla base dei sistemi di gestione per la compliance e per la prevenzione della corruzione, che attribuiscono un ruolo centrale alla leadership nel garantire l'efficacia dei presidi di controllo e prevenzione.

In tale contesto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 costituisce un elemento strutturale della governance della Capogruppo, in quanto strumento volto a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti e a rafforzare i presidi di controllo e responsabilità. Il Modello 231, adottato in Italia, costituisce un riferimento di principi e indirizzi che, nel rispetto delle specificità locali, vengono condivisi a livello di Gruppo, contribuendo a favorire un approccio coerente ai temi di governance e compliance nelle società controllate. Questo modello si inserisce in modo integrato nel sistema di governance e compliance, operando in sinergia con le policy aziendali, i codici di condotta, i sistemi di controllo interno e gli standard internazionali di riferimento, ed è concepito come una componente del più ampio assetto di controllo e responsabilità del Gruppo.

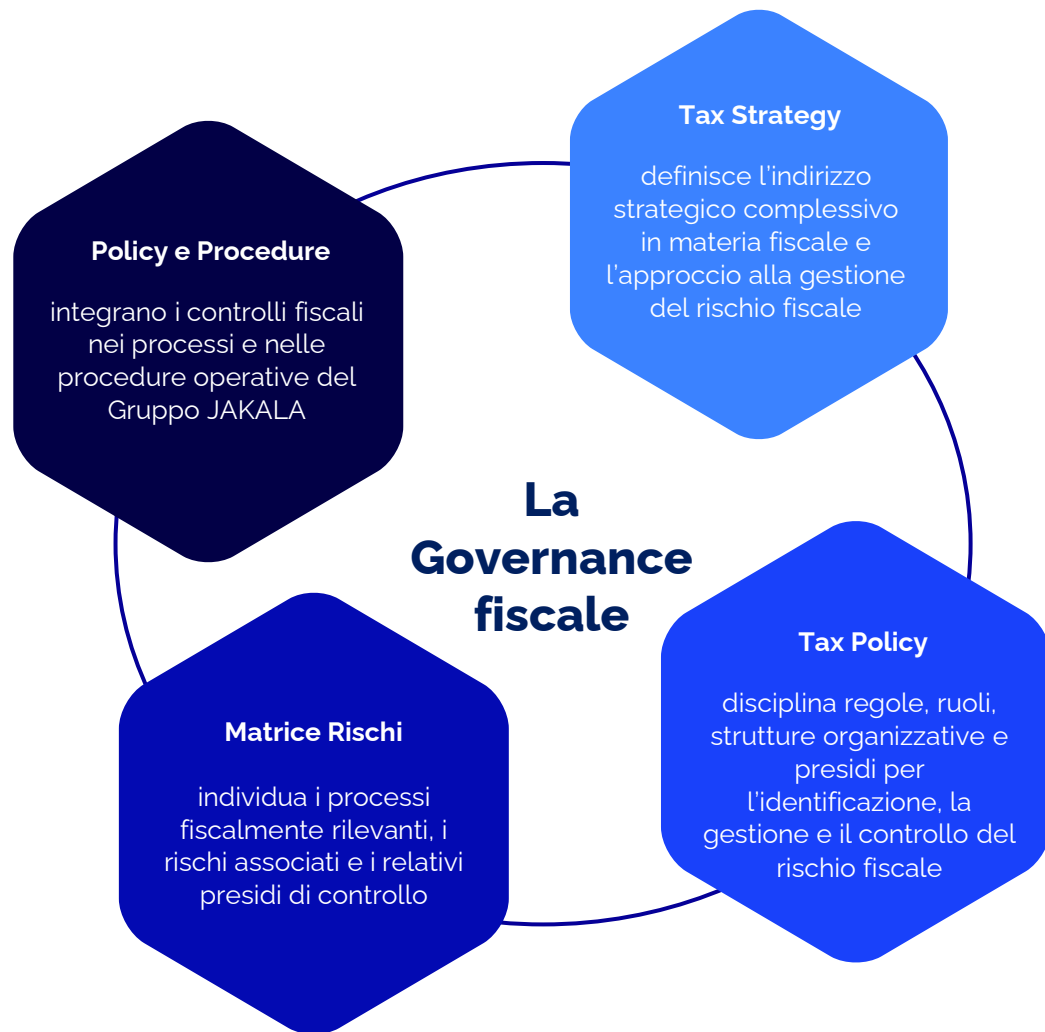
In prospettiva, il Gruppo ha avviato un percorso volto a rafforzare l'integrazione tra il Modello 231 e i sistemi di gestione per la compliance e l'anticorruzione, **ispirati agli standard ISO 37301 e ISO 37001**, secondo le logiche di coordinamento e integrazione promosse dalla norma UNI 11961:2024. Tale evoluzione mira a consolidare un sistema di

governance e controllo unitario, fondato su un approccio risk-based, sulla proporzionalità dei presidi e sul miglioramento continuo dell'efficacia dei controlli. Nell'ambito del proprio sistema di governance del valore, il Gruppo JAKALA riconosce la **strategia fiscale** quale componente rilevante della più ampia responsabilità d'impresa e della gestione dei rischi di compliance, in coerenza con i principi di legalità, trasparenza e correttezza che guidano l'azione del Gruppo. La gestione della fiscalità è pertanto orientata a garantire un comportamento responsabile, conforme alle normative applicabili nei diversi contesti operativi e allineato alla sostanza economica delle attività svolte.

La strategia fiscale del Gruppo, come evidenziato nel prosieguo, si fonda su un **approccio prudente e risk-based**, volto a prevenire l'insorgenza di rischi fiscali e reputazionali, a presidiare adeguatamente le aree di maggiore complessità normativa e a garantire la corretta determinazione e assolvimento degli obblighi, assicurando la conformità ai principi di legalità e accountability.

Attraverso questo assetto, JAKALA intende rafforzare una visione strategica di lungo periodo, in cui **etica, integrità e compliance** costituiscono fattori abilitanti per la creazione di valore, la tutela della reputazione e la fiducia degli stakeholder, contribuendo alla resilienza e alla sostenibilità del modello di business nel tempo. Le sezioni che seguono approfondiscono l'assetto di governance del Gruppo, illustrando i principi etici, i presidi di compliance e i sistemi di controllo attraverso cui JAKALA promuove una leadership responsabile e assicura l'efficace attuazione del proprio modello di prevenzione e gestione dei rischi.

5.2 La strategia fiscale del Gruppo JAKALA



Il Gruppo promuove una gestione fiscale improntata alla responsabilità e al rispetto delle normative tributarie applicabili nei diversi contesti geografici in cui opera, riconoscendo il valore strategico di una solida cultura fiscale. A tal fine, ha adottato un **modello di governance fiscale orientato alla prevenzione e al contenimento del rischio fiscale**, che prevede il coinvolgimento delle funzioni aziendali nelle fasi decisionali, sia strategiche sia operative.

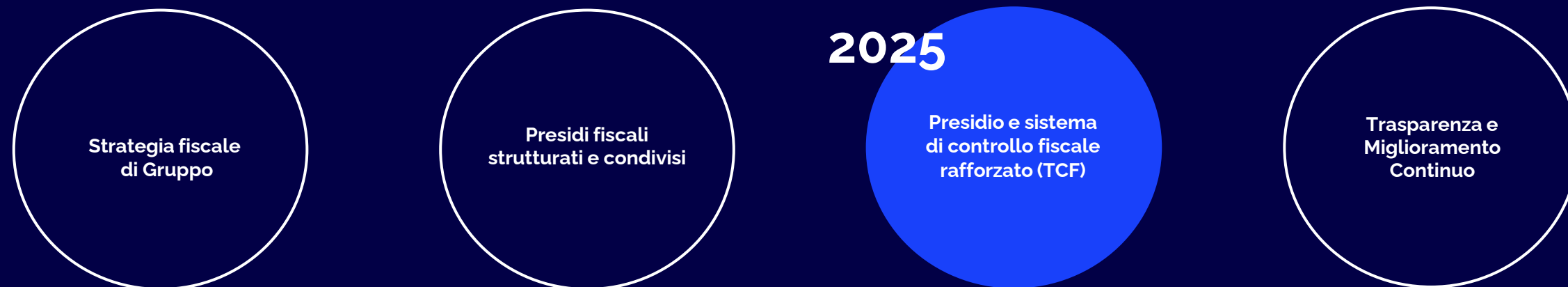
La strategia fiscale è sostenuta dalla promozione di una **cultura aziendale improntata a trasparenza, correttezza e responsabilità**, diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione. Questa impostazione si riflette sia nei comportamenti delle funzioni coinvolte, sia nello svolgimento delle attività di controllo, assicurando il rispetto delle normative tributarie applicabili nelle diverse giurisdizioni in cui il Gruppo opera. JAKALA persegue una gestione efficiente e responsabile della variabile fiscale, orientata al rispetto della sostanza economica delle operazioni e dei principi dell'ordinamento tributario, evitando pratiche elusive e garantendo l'integrità degli adempimenti

fiscali, la corretta determinazione delle imposte e il rispetto delle tempistiche e dei requisiti previsti dalla normativa. A supporto di tale approccio, il Gruppo ha definito un assetto organizzativo e processi di governance fiscale adeguati agli obiettivi strategici, favorendo il coinvolgimento tempestivo della funzione fiscale nelle decisioni operative e strategiche e promuovendo la diffusione interna di principi di condotta comuni in materia fiscale. Il rapporto con le Autorità fiscali è improntato a criteri di buona fede, trasparenza e collaborazione, privilegiando il dialogo preventivo e la ricerca di soluzioni idonee a prevenire l'insorgere di contenziosi fiscali. In questa prospettiva, vengono programmati momenti periodici di confronto e aggiornamento tra la funzione Finance e i vertici delle funzioni aziendali, finalizzati alla condivisione delle tematiche fiscali più rilevanti, alla gestione consapevole delle decisioni non routinarie e strategiche e al rafforzamento della consapevolezza fiscale complessiva dell'organizzazione.

JAKALA Tax Governance Journey

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, quali elementi chiave del Tax Control Framework del Gruppo JAKALA.

Nel 2025, il Gruppo ha confermato l'impianto della strategia fiscale adottata, rafforzandone l'applicazione operativa e i presidi di controllo, anche attraverso l'implementazione della tracciabilità dei controlli collegati al **Tax Control Framework (TCF)** e l'aggiornamento dello stesso in coerenza con le Linee Guida dell'Agenzia delle Entrate. In tale contesto, la strategia fiscale esprime l'impegno del Gruppo JAKALA in materia di trasparenza, legalità e responsabilità fiscale, orientando la gestione tributaria al rispetto delle normative vigenti e a un presidio strutturato del relativo rischio, inteso come la possibile esposizione a sanzioni amministrative o penali, perdite finanziarie rilevanti e impatti reputazionali.



5.3 Partecipazione della Leadership

Governance e ESG: un modello integrato

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. 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. 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. L'approvazione del Bilancio di Sostenibilità 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: 52 anni, con una percentuale di donne pari all'11%. 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.

Composizione organi di governo per fascia d'età e genere*

Componenti degli organi di governo	u.m.	2025			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Consiglieri sotto i 30 anni	n.	0	0	0	0	0	0
Consiglieri da 30 a 50 anni	n.	26	7	33	25	7	32
Consiglieri oltre 50 anni	n.	23	4	27	28	3	31
Totale	n.	49	11	60	53	10	63

*Ogni persona è conteggiata una sola volta, indipendentemente dal numero di ruoli e/o società in cui ricopre una carica.

La Capogruppo guida e coordina le attività delle società controllate, in Italia e all'estero, assicurando un presidio unitario dei processi di governance e favorendo un allineamento coerente con la strategia complessiva del Gruppo. Le controllate adottano modelli organizzativi conformi alle normative delle rispettive giurisdizioni, integrando gli indirizzi strategici definiti a livello centrale e le valutazioni di rischio elaborate dalla direzione. Pur mantenendo una struttura di governance ispirata a criteri uniformi, ogni entità tiene conto delle proprie specificità locali, generalmente attraverso un organo direttivo dotato di poteri esecutivi e collegato a un coordinamento centrale. Questo assetto consente alle società del Gruppo di operare con un adeguato livello di autonomia gestionale, rispondendo efficacemente alle esigenze locali pur rimanendo allineate alla visione strategica complessiva.

Accanto a questo modello di coordinamento corporate, l'organizzazione interna del Gruppo si sviluppa lungo una struttura globale che integra linee di business - **Loyalty** e **Growth** -, funzioni di governo e una dimensione geografica multilivello. Al vertice è presente una direzione global che definisce le linee strategiche e garantisce un presidio complessivo delle performance e dei processi. A supporto della governance, un insieme di funzioni corporate globali assicura coerenza, presidio del rischio, compliance e integrazione dei processi: tra queste rientrano le aree

dedicate a brand, marketing & corporate communication, finance, human resources, operations, M&A & corporate development, global development, corporate affairs & sustainability.

Nel suo complesso, la governance del Gruppo si basa quindi su un'integrazione equilibrata tra direzione centrale, specializzazione funzionale, articolazione delle business lines e presidio dei mercati attraverso strutture regionali. Dal 2021, con la trasformazione in Società Benefit, l'azienda ha integrato la sostenibilità nella propria identità aziendale, rendendola un elemento strutturale del modello di business e della strategia di lungo periodo. Questo percorso è stato accompagnato da un progressivo rafforzamento della governance ESG e dalla definizione di un ESG Masterplan 2022-2025, articolato in iniziative e progetti con obiettivi misurabili, anche in termini di rating e performance.

Con la conclusione di questo ciclo a fine 2025 e in vista del 2026, anno in cui ricorre l'anniversario quinquennale della trasformazione in Società Benefit, il Gruppo ha avviato la definizione del **nuovo piano ESG**, rafforzando ulteriormente l'impegno verso la creazione di valore sostenibile e il perseguimento degli obiettivi di beneficio comune.



Nel modello di governance di JAKALA, la divisione **Global Sustainability & Corporate Affairs** svolge un ruolo strategico nella definizione, implementazione e monitoraggio delle politiche ESG e nella gestione dei rischi non finanziari. La funzione opera come competenza centrale del Gruppo, assicurando un presidio integrato della sostenibilità e la coerenza dei processi aziendali con gli orientamenti strategici, gli standard internazionali e le evoluzioni normative di riferimento.

La Divisione presidia tutte le dimensioni ESG: in ambito ambientale coordina la misurazione degli impatti, la definizione dei KPI, i progetti di carbon footprint e il supporto ai piani di transizione climatica; in ambito sociale gestisce i processi di stakeholder engagement, supporta l'adozione di policy e standard interni e contribuisce allo sviluppo di iniziative in materia di DE&I,

wellbeing, cultura aziendale e relazioni con la comunità; sul fronte della governance cura i sistemi etici e di integrità, inclusi i meccanismi di whistleblowing, e supporta gli organi societari attraverso analisi, documentazione e aggiornamenti sui principali rischi e attività regolatorie.

Il team è responsabile della redazione del Bilancio di Sostenibilità e del Report di Impatto, garantendo qualità, coerenza e conformità delle informazioni ai principali standard di rendicontazione.

Sempre all'interno di questa Divisione, opera la **Responsabile d'Impatto**, incaricata di monitorare il perseguimento delle finalità di beneficio comune previste dallo statuto di Società Benefit. L'attività della Divisione si sviluppa in stretto coordinamento con la Direzione aziendale e i team locali e globali e prevede una rendicontazione periodica al

CCRS, contribuendo alla costruzione di un modello di governance integrato, resiliente e orientato alla sostenibilità di lungo periodo.



Tecnologia, dati, persone e visione: cosa significa innovare davvero?

Questo video racconta l'essenza di JAKALA: la capacità di integrare strategia, dati, intelligenza artificiale, digitale e creatività per generare crescita concreta e duratura.

L'Amministratore Delegato e il Presidente condividono la loro visione su trasformazione, crescita dei giovani talenti e valore della collaborazione in un mercato in costante evoluzione.

Scansiona il QR code per guardare il video.

Leadership: iniziative, ascolto e direzione condivisa

Per JAKALA, la leadership non si esaurisce nel ruolo decisionale, ma si traduce nella capacità di orientare, ascoltare e coinvolgere le persone, creando le condizioni per una partecipazione attiva e responsabile alla vita dell'organizzazione.

Promuovere un modello di leadership aperto, trasparente e inclusivo significa rafforzare la fiducia, facilitare il dialogo e valorizzare il contributo delle persone nei processi decisionali. In questa prospettiva, JAKALA investe in iniziative strutturate che favoriscono l'allineamento strategico, il confronto continuo e lo sviluppo delle competenze manageriali, riconoscendo nella leadership un abilitatore fondamentale della cultura aziendale, della performance e della creazione di valore nel lungo periodo.

Nel 2025 JAKALA ha ulteriormente rafforzato il proprio modello di leadership aperta e orientata all'ascolto attraverso tre iniziative chiave: **ONE-JAKALA, Ask Me Anything e Insight Board**. Strumenti complementari che, nel loro insieme, favoriscono un dialogo continuo tra leadership e persone, contribuendo allo sviluppo di una cultura organizzativa fondata sulla partecipazione, sulla condivisione della visione strategica e sulla crescita collettiva.

ONE-JAKALA

Questa iniziativa rappresenta uno dei principali momenti di allineamento strategico del Gruppo. L'iniziativa si articola in un ciclo strutturato di appuntamenti annuali — due Global Town Hall e due incontri Local — dedicati alla condivisione dei risultati di business, della direzione strategica, delle evoluzioni organizzative e delle priorità future. Le Global Town Hall, di natura results & strategy oriented, consentono alla leadership di presentare performance, traiettorie di crescita e indirizzi strategici. Gli eventi Local, invece, sono insights & vision oriented e approfondiscono aspetti culturali, visione di lungo periodo e temi rilevanti per specifiche geografie o funzioni. Nel 2025, anno di lancio dell'iniziativa, è stato realizzato un primo appuntamento globale, la

Global Town Hall del 7 luglio 2025, che ha visto la partecipazione di 1.440 Jakalers. Durante l'incontro, la Leadership — con la partecipazione di Stefano Pedron (Global CEO), Enrica Angelone (Global CFO & Managing Director) e Gioia Ferrario (Global COO, CHRO & Managing Director) — ha condiviso la visione per le successive fasi di crescita del Gruppo, le principali priorità strategiche e le novità organizzative previste. L'evento del 7 luglio ha incluso anche una sessione di Q&A aperta, alimentata dalle domande raccolte nei giorni precedenti, che ha permesso di affrontare temi quali il futuro delle attività globali, la cultura aziendale e le prospettive di sviluppo dei team.



Insight Board

Insight Board rappresenta un'iniziativa di dialogo bottom-up che consente alle persone di contribuire attivamente alla definizione delle priorità organizzative attraverso la raccolta strutturata di feedback e insight. Nel 2025 hanno partecipato 17 persone, provenienti da aree e funzioni diverse, con la realizzazione di 8 incontri con la leadership, di cui 2 con il coinvolgimento diretto del top management. L'iniziativa favorisce un processo decisionale più inclusivo e informato, valorizzando competenze ed esperienze interne e rafforzando la connessione tra leadership e persone. I feedback raccolti evidenziano un forte apprezzamento per l'opportunità di confronto trasversale e per la possibilità di contribuire in modo concreto allo sviluppo della cultura organizzativa.

Ask Me Anything

A completamento del modello di comunicazione aperta, Ask Me Anything offre spazi strutturati di confronto diretto e senza filtri tra leadership, HR e persone del Gruppo. Nel corso del 2025 sono stati realizzati 13 incontri, organizzati prevalentemente a livello di area, spesso in concomitanza con momenti plenari già esistenti all'interno delle funzioni. Il format è progettato per garantire trasparenza, accessibilità e risposte puntuali sui temi di maggiore interesse per i team. Le domande vengono affrontate una per una, assicurando visibilità anche ai temi più delicati e favorendo un clima di fiducia e responsabilizzazione. I feedback qualitativi raccolti indicano un elevato apprezzamento dell'iniziativa, riconosciuta come uno strumento efficace di ascolto e dialogo.



Una giornata di confronto per ripensare insieme il futuro del multiservizi

Leadership Beyond è un'iniziativa promossa da JAKALA, svoltasi il 2 luglio 2025 a Milano, con l'obiettivo di stimolare un confronto qualificato sul ruolo della leadership in contesti caratterizzati da elevata complessità e cambiamento continuo. L'evento ha riunito rappresentanti di organizzazioni attive nei settori Energy, Telco, Media e Technology, favorendo un dialogo interdisciplinare sulle competenze chiave necessarie per trasformare le sfide competitive in opportunità di crescita sostenibile.

Nel corso dell'iniziativa sono stati affrontati temi centrali quali l'adattamento al cambiamento, l'evoluzione della customer experience in ottica multiservizio, la data governance, l'intelligenza artificiale e le tecnologie abilitanti, nonché il ruolo della cultura organizzativa e delle competenze in un contesto sempre più interconnesso.

Attraverso keynote, tavole rotonde e momenti di confronto, l'evento ha offerto una visione integrata della leadership come leva strategica per guidare l'innovazione, rafforzare la resilienza organizzativa e creare valore nel lungo periodo.



Career Advisor like a Pro

Nel 2025 JAKALA ha rafforzato il proprio impegno nello sviluppo di una leadership consapevole e orientata alla crescita delle persone attraverso il lancio di **Career Advisor Like a Pro**, la nuova Managerial Academy progettata per potenziare le competenze dei People Leader.

Il programma, articolato in tre percorsi differenziati per livello di seniority, supporta l'evoluzione del ruolo manageriale attraverso un approccio strutturato allo sviluppo del mindset di leadership, alla gestione della complessità e alla valorizzazione dei team.

Il percorso **Stepping into Leadership**, rivolto a Associate Manager ed Expert Lead, sviluppa le competenze fondamentali per guidare team ad alte performance, con un focus su comunicazione efficace, gestione degli obiettivi e problem solving in contesti sfidanti. Il programma **Leading with Impact**, destinato a Manager ed Expert Lead, rafforza la capacità di delega, la gestione del conflitto e il decision making in situazioni complesse. Infine, il percorso **Leading Leaders**, dedicato ai Senior Manager, approfondisce temi di leadership strategica, empowerment delle persone e sviluppo di team ad alte prestazioni.

Il progetto riveste un'importanza strategica per il Gruppo, poiché contribuisce a costruire una

comunità di leader capace di guidare il cambiamento, promuovendo una cultura manageriale orientata all'ascolto, alla responsabilizzazione e alla collaborazione. L'Academy sostiene infatti la crescita professionale e personale delle persone, consolidando un modello di leadership in grado di anticipare le trasformazioni del contesto competitivo e di accompagnare i team nei momenti di evoluzione organizzativa. Con un totale di 17 edizioni erogate nel corso dell'anno, la Managerial Academy rappresenta un tassello chiave del modello di People Growth di JAKALA, contribuendo alla diffusione di pratiche di leadership inclusiva e allo sviluppo dei talenti in coerenza con le priorità strategiche del Gruppo.

Stepping into Leadership

5 edizioni avviate per un totale di **61 partecipanti**

Media di partecipazione **52%**

Leading with Impact

8 edizioni avviate per un totale di **130 partecipanti**

Media di partecipazione **51%**

Leading Leaders

4 edizioni avviate per un totale di **70 partecipanti**

Media di partecipazione **48%**

5.4 Integrità in pratica

La crescente attenzione degli stakeholder verso i temi dell'etica, dell'integrità e della gestione responsabile dei rischi sta portando le organizzazioni ad adottare modelli di compliance più strutturati e coerenti fra geografie e linee di business. I principali benchmark internazionali evidenziano l'importanza di sistemi capaci di garantire uniformità decisionale, presidi anticorruzione efficaci, gestione trasparente dei conflitti di interesse e canali sicuri per la segnalazione di comportamenti non etici. Parallelamente, l'adesione a standard volontari sta assumendo un ruolo crescente come riferimento per valutare la maturità dei sistemi di prevenzione della corruzione e dei reati.

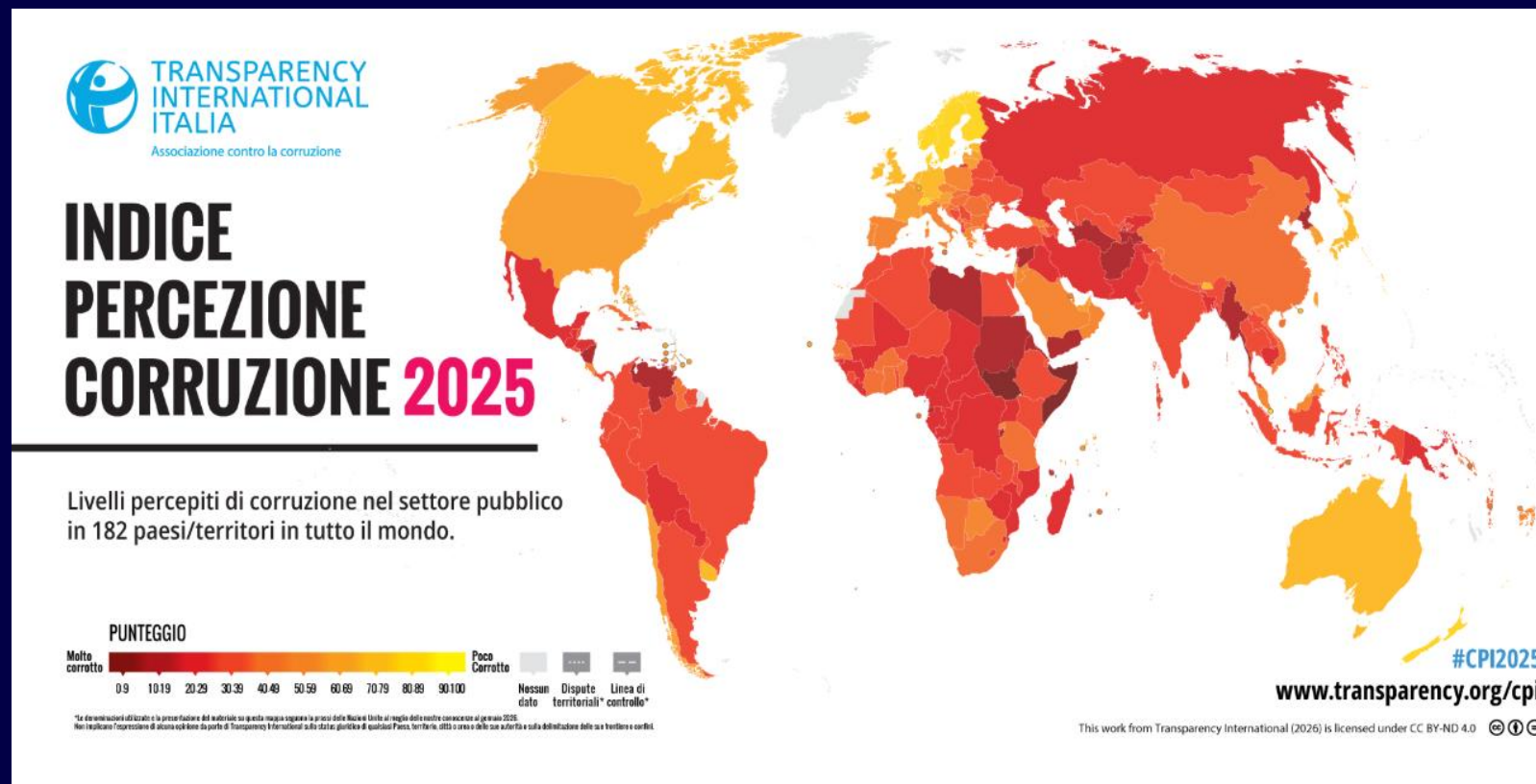
In linea con tale evoluzione, il Gruppo riconosce **la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione (UNCAC) quale riferimento internazionale centrale per la definizione dei principi di prevenzione, integrità, trasparenza e accountability**, e conferma che i propri presidi anticorruzione e anti-bribery risultano coerenti con i principi e gli obiettivi delineati dalla Convenzione, in particolare con riferimento alle misure preventive, alla gestione dei rischi, alla promozione di comportamenti etici e alla trasparenza nei processi decisionali.

In questo contesto, JAKALA applica **il principio di equità come criterio guida** per assicurare coerenza e trasparenza nelle decisioni, nelle relazioni professionali e nei comportamenti organizzativi. Il Gruppo integra tali principi nei propri presidi di compliance, tra cui il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, le policy anticorruzione e le procedure dedicate alla gestione dei conflitti di interesse. Questi strumenti definiscono regole chiare per la prevenzione di comportamenti impropri, favorendo criteri decisionali oggettivi e uniformi nelle diverse società del Gruppo. La gestione coerente dei conflitti di interesse si basa su processi strutturati di identificazione, dichiarazione e segnalazione, supportati da canali dedicati e flussi di escalation formalizzati. Il sistema di whistleblowing, pienamente conforme al D.Lgs. 24/2023, consente a dipendenti e stakeholder di segnalare — anche in forma anonima — condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico, ma anche violazioni delle policy interne o presunti comportamenti contrari ai valori aziendali, attraverso un processo di analisi e trattamento standardizzato che garantisce imparzialità e trasparenza. Tali strumenti rispondono ai requisiti

UNCAC in materia di segnalazione, tutela dei segnalanti e individuazione tempestiva di potenziali fenomeni corruttivi. All'interno di questo quadro di presidi e processi di compliance, il Gruppo consolida il proprio allineamento agli standard internazionali attraverso l'adozione di modelli di gestione certificati. Nel 2025, infatti, JAKALA Spain and Latam S.L. ha conseguito due certificazioni chiave: la ISO 37001:2016 – “Anti-Bribery Management Systems” (Sistemi di Gestione Anticorruzione) e la UNE 19601/2017 – “Sistemas de gestión de compliance penal” (Sistemi di gestione della compliance penale).



Se da un lato l'ottenimento della ISO 37001:2016 da parte di JAKALA Spain and Latam S.L. assume particolare rilievo in quanto si allinea al presidio già adottato dalle società italiane del Gruppo, che applicano lo standard anticorruzione quale riferimento per il sistema organizzativo, contribuendo a una maggiore convergenza e coerenza nei modelli di controllo interni, dall'altro la certificazione UNE 19601/2017 supporta l'allineamento al codice penale spagnolo e rafforza la capacità del Gruppo di prevenire, individuare e gestire i rischi penali nel contesto iberico. La funzione di Global Sustainability & Corporate Affairs collabora sia con le funzioni centrali in Italia sia con le diverse società estere del Gruppo per garantire la coerenza nell'applicazione delle policy e dei presidi di governance, attraverso controlli di secondo livello, verifiche periodiche e programmi di formazione obbligatoria su anticorruzione, Modello 231, conflitti di interesse e whistleblowing. Questo approccio integrato consente al Gruppo di mantenere uniformità nei comportamenti, indipendentemente dalla geografia o dal contesto operativo, rafforzando la fiducia degli stakeholder e la responsabilità condivisa all'interno dell'organizzazione.



Per quanto riguarda l'anno 2025, il Gruppo non risulta essere stato interessato da casi significativi di non conformità alle leggi e ai regolamenti, né da sanzioni o provvedimenti — monetari o non monetari — in materia economica, sociale, antitrust o pratiche monopolistiche. Nel medesimo periodo, non sono pervenute segnalazioni attraverso il canale di whistleblowing che abbiano richiesto attività di indagine o l'adozione di misure conseguenti, e non sono stati registrati casi di violazione delle policy interne o del Codice Etico tali da determinare provvedimenti disciplinari rilevanti. Tale circostanza, pur non potendo essere interpretata come un indicatore assoluto dell'assenza di criticità, suggerisce un generale allineamento ai comportamenti attesi e un clima aziendale improntato alla correttezza e alla trasparenza.

Certificazioni e maturità della Governance Integrata

La diffusione delle certificazioni internazionali all'interno del Gruppo rappresenta un indicatore rilevante del livello di maturità del sistema di governance e di integrazione dei presidi di controllo nei processi aziendali. L'analisi della copertura, condotta in relazione alla percentuale di dipendenti coinvolti rispetto al totale del Gruppo, **Coverage**, consente di valutare non solo la presenza formale degli standard, ma anche il loro effettivo grado di applicazione operativa.

Nel 2025, il Gruppo evidenzia un'elevata diffusione delle principali certificazioni in ambito qualità, sicurezza delle informazioni e prevenzione della corruzione, accompagnata da un livello consolidato di copertura nelle aree ambiente, salute e sicurezza e sostenibilità sociale. Questo quadro riflette un progressivo rafforzamento dei presidi organizzativi e un'evoluzione verso modelli di gestione sempre più integrati e coerenti con i benchmark internazionali.

In tale contesto, le certificazioni non costituiscono esclusivamente uno strumento di conformità, ma rappresentano una leva strategica per il presidio dei rischi, il miglioramento continuo dei processi e il consolidamento di un sistema di governance orientato a trasparenza, responsabilità e creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

KPI Coverage



3.066
dipendenti

74%
ISO 9001:2015

68%
ISO 27001:2022

54%
ISO 45001:2018

54%
ISO 14001:2015

71%
ISO 37001:2016

55%
ISO 14064-1:2019

56%
SA8000:2014

56%
ISO 30415:2021

56%
UNI PdR 125:2022

La mappa delle certificazioni e degli attestati di JAKALA



L'impegno di JAKALA: unire i Principi del Global Compact e i WEPs

AREA	JAKALA	Azioni	UNGC	Link	WEP's	SDGs
Diritti umani	Politiche Codice Etico di Gruppo 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	Azioni Azioni di formazione e sensibilizzazione continua su aspetti privacy e cyber security Certificazione SA8000 e Uni Pdr 125:2022 per JAKALA S.p.A. S.B. e JAKALA Civitas S.p.A. Social Assessment per il programma di qualifica fornitori ed introduzione di una light Survey Comitato guida Parità di genere e DEI Progetto WeCare	UNGC ● Principio 1: Le aziende devono supportare e rispettare la protezione dei diritti umani internazionalmente proclamati. ● Principio 2: Devono assicurarsi di non essere complici in abusi dei diritti umani.	2,6 2	● Principio 1: Leadership a livello di vertice per l'uguaglianza di genere ● Principio 2: Trattare tutte le donne e gli uomini in modo equo al lavoro – rispetto e sostegno dei diritti umani e della non discriminazione	15,8,10,16
Lavoro	Politica di Inserimento dei Talenti Processo di Valutazione delle Performance Processo di Revisione Retributiva Politiche di Formazione Aziendale Policy smartworking	Estensione survey clima aziendale PULSE a livello Gruppo Piattaforma proprietaria per tematiche legate all'Innovazione, Tecnologia e Cultura Career Advisor like a Pro - Percorsi di managerialità Piattaforma specifica per la crescita delle competenze linguistiche Talent Stars modello di competenze professionali Percorso di carriera personalizzato Progetto parenting Soluzione APP cHRoco	● Principio 3: Le aziende devono sostenere la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva. ● Principio 4: L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligato. ● Principio 5: L'abolizione effettiva del lavoro minorile. ● Principio 6: L'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione.	3 3 1,4	● Principio 3: Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori e le lavoratrici ● Principio 4: Promuovere l'educazione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne ● Principio 5: Attuare pratiche di sviluppo aziendale, catena di fornitura e marketing a sostegno dell'empowerment delle donne ● Principio 6: Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e di sensibilizzazione	5,8,10,16
Ambiente	Politica del Sistema di Gestione Integrato 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 Predizione di contratti di fornitura carbon neutral Attivazione di contratti di energia completamente rinnovabili 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	● Principio 7: Le aziende dovrebbero supportare un approccio preventivo ai problemi ambientali. ● Principio 8: Intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale ● Principio 9: Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ambientalmente sostenibili.	5 5	● Principio 7: Misurare e rendicontare pubblicamente i progressi verso l'uguaglianza di genere	7,12,13
Anticorruzione	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 Certificazione del Sistema anticorruzione per JAKALA Spain and Latam S.L. Formazione specifica	● Principio 10: Le aziende devono lavorare contro la corruzione in tutte le sue forme, comprese estorsione e tangenti.	7		16,17



2025 PARTICIPANT

Our company is committed to upholding the Ten Principles of the **United Nations Global Compact**. Please refer to our **Communication on Progress**.



United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women



06

Disegnare il futuro: innovare per creare valore

- 6.1 Prendere decisioni oltre il business
- 6.2 Innovazione responsabile come leva di creazione del valore
- 6.3 Un ecosistema integrato per la crescita sostenibile
- 6.4 Gestione e tutela degli asset immateriali
- 6.5 La governance della catena di fornitura
- 6.6 L'offerta ESG di JAKALA
- 6.7 Cybersecurity, Privacy e Governance Digitale

Contributo SDGs



6.1 Prendere decisioni oltre il business

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

Le imprese sono chiamate ad adottare un approccio che integri criteri molteplici nei processi decisionali, considerando l'impatto delle proprie attività non solo in termini economici, ma anche sui principali stakeholder. Decisioni orientate a una maggiore responsabilità contribuiscono a rafforzare la reputazione, aumentare l'attrattiva per gli investitori e ridurre i rischi nel lungo periodo.

La gestione dei rischi rappresenta un elemento centrale per garantire continuità operativa e raggiungimento degli obiettivi strategici, consentendo al contempo di prevenire impatti finanziari e reputazionali e di supportare decisioni più consapevoli.

In questo contesto, **JAKALA integra la gestione dei rischi con una visione strategica di lungo periodo, traducendola in azioni concrete – tra cui il rafforzamento delle politiche di cybersecurity, l'adozione di criteri ESG nella selezione dei fornitori e il monitoraggio dell'impatto ambientale – e in un modello di Enterprise Risk Management (ERM) finalizzato alla mappatura periodica dei rischi emergenti, con particolare attenzione agli impatti ambientali e all'evoluzione normativa.**

L'attenzione alla sostenibilità della catena di fornitura, lo sviluppo professionale, l'impegno contro le disuguaglianze e l'adozione di comportamenti etici rappresentano leve fondamentali per rafforzare la resilienza aziendale e affrontare le sfide future.

In conclusione, «prendere decisioni oltre il business» significa assumere una responsabilità più ampia nei confronti della società e dell'ambiente. Solo attraverso una gestione consapevole e integrata dei rischi e della sostenibilità è possibile garantire una crescita duratura e contribuire positivamente al benessere collettivo.

6.2 Innovazione responsabile come leva di creazione del valore

Per il Gruppo JAKALA, l'innovazione rappresenta un fattore chiave per la creazione di valore nel lungo periodo e un elemento strategico per affrontare le sfide di un contesto economico e sociale in continua evoluzione. In coerenza con l'approccio integrato alla gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità e con il modello di governance del valore adottato dal Gruppo, l'innovazione è intesa non solo come sviluppo di soluzioni tecnologiche e di nuovi modelli di business, ma come **leva abilitante di una crescita sostenibile e responsabile**.

In questo quadro, il Gruppo promuove una visione di innovazione responsabile, che integra la dimensione ESG nella progettazione, nello sviluppo e nell'adozione delle soluzioni digitali. La **sostenibilità digitale** assume infatti un ruolo centrale, in quanto orienta l'utilizzo delle tecnologie verso criteri di sicurezza, affidabilità, protezione dei dati, rispetto dei diritti e riduzione dei potenziali impatti negativi, contribuendo al contempo a generare opportunità di valore per i clienti e per l'organizzazione.

Un ambito di particolare rilevanza per la strategia di innovazione del Gruppo è rappresentato dall'adozione di soluzioni basate sull'intelligenza artificiale. JAKALA ha avviato e consolidato nel tempo significativi

investimenti interni, sia in termini di **implementazione di tool proprietari per sviluppare soluzioni a supporto di processi aziendali, sia integrazione di tool di terzi per migliorare i servizi offerti**. Ha inoltre **strutturato programmi di formazione e di up-skilling**, con l'obiettivo di sviluppare competenze tecniche, metodologiche e culturali sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale.

La formazione è intesa come leva essenziale per favorire un uso consapevole, etico e responsabile dell'AI, nonché per rafforzare la capacità dell'organizzazione di governare le opportunità e i rischi connessi all'adozione di tecnologie avanzate.

L'intelligenza artificiale è pertanto considerata non solo un fattore di efficientamento e innovazione tecnologica, ma anche una leva strategica per sostenere la competitività e la capacità di generare valore nel rispetto dei principi di integrità, trasparenza e responsabilità.

Con un adeguato presidio - attraverso formazione, attribuzione di responsabilità e sistemi di controllo - è possibile innovare risultando coerenti con i principi di **leadership, sviluppo della cultura della compliance e accountability** propri dei sistemi di gestione per la compliance, come delineati dalla norma ISO 37301.



L'innovazione responsabile rappresenta per JAKALA un fattore abilitante della crescita sostenibile e si fonda sull'integrazione di tecnologia, compliance, tutela degli asset immateriali e gestione della catena di fornitura. La capacità di generare valore nel lungo periodo richiede infatti un presidio strutturato dei rischi e delle opportunità connessi all'evoluzione del business.

In un contesto economico caratterizzato da crescente complessità normativa, accelerazione tecnologica e maggiore attenzione agli impatti ESG, l'**innovazione** non può essere considerata esclusivamente come sviluppo di nuove soluzioni o servizi, ma deve essere **accompagnata da adeguati meccanismi di governo, controllo e responsabilizzazione**. La creazione di valore sostenibile richiede infatti un approccio

integrato in grado di garantire affidabilità, trasparenza e coerenza nelle scelte aziendali.

In tale contesto, la **proprietà intellettuale** costituisce un **asset strategico per la protezione del know-how, la valorizzazione delle soluzioni proprietarie e il mantenimento del vantaggio competitivo**. La tutela degli asset immateriali contribuisce non solo a preservare il valore generato dall'innovazione, ma anche a supportare la scalabilità dei servizi e la differenziazione sul mercato.

Parallelamente, la **compliance** rappresenta un **elemento essenziale per assicurare il rispetto degli obblighi normativi e degli standard interni, promuovendo una cultura aziendale fondata su correttezza, trasparenza e accountability**. Attraverso sistemi di controllo e processi strutturati, JAKALA

presidia i rischi emergenti e rafforza la fiducia degli stakeholder.

Un ruolo altrettanto rilevante è svolto dalla gestione responsabile della **supply chain**. La selezione, il monitoraggio e il coinvolgimento dei fornitori sono **orientati a criteri di affidabilità, integrità e sostenibilità, con l'obiettivo di prevenire rischi ESG e favorire comportamenti coerenti con i valori del Gruppo lungo l'intera catena del valore**.

Attraverso questo approccio integrato, JAKALA consolida un modello di crescita capace di coniugare innovazione, gestione del rischio e sostenibilità, trasformando la **tutela degli asset immateriali, la compliance e il governo della filiera in leve concrete di creazione del valore e di rafforzamento della fiducia nel lungo periodo**.

Le principali pilastri che supportano questo modello di innovazione responsabile sono:

**INTELLECTUAL
PROPERTY**

COMPLIANCE

SUPPLY CHAIN

TRUST

6.3 Un ecosistema integrato per la crescita sostenibile

Il percorso di crescita intrapreso negli ultimi anni è stato caratterizzato da **investimenti significativi e continuativi** in tecnologie avanzate, sviluppo di competenze specialistiche, ampliamento del portafoglio di servizi e **acquisizioni strategiche**, finalizzate a rafforzare il posizionamento del Gruppo nei principali mercati di riferimento. Tali investimenti hanno consentito a JAKALA di integrare in modo sinergico soluzioni di **customer experience, digital transformation, data & analytics e piattaforme basate su intelligenza artificiale**, offrendo ai clienti soluzioni end-to-end capaci di generare impatti concreti e misurabili sul business.

L'innovazione in JAKALA si configura quindi come un **ecosistema integrato**, in grado di combinare strategia, tecnologia, creatività e sostenibilità, con l'obiettivo di supportare decisioni informate, migliorare l'efficienza operativa e creare valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder coinvolti. Questo approccio consente al Gruppo di anticipare i trend di mercato e rispondere in modo efficace alle esigenze di contesti economici e sociali in continua evoluzione.

In tale quadro, JAKALA riconosce la **sostenibilità digitale** come una dimensione centrale e imprescindibile dell'innovazione. Lo sviluppo e l'adozione di soluzioni tecnologiche sono infatti progettati secondo principi di responsabilità, con particolare attenzione all'efficienza nell'utilizzo delle risorse e all'adozione di pratiche che considerino l'intero **ciclo di vita dei sistemi digitali**. Questo approccio consente di coniugare progresso tecnologico e responsabilità, rafforzando il contributo dell'innovazione agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo.



L'intelligenza artificiale è diventata un asset strategico del Gruppo, non solo come **abilitatore tecnologico** ma anche come leva per l'evoluzione dei modelli decisionali, del marketing avanzato, della gestione dei dati e delle operation digitali.

L'IA è considerata parte integrante del più ampio sistema di innovazione responsabile del Gruppo, contribuendo al miglioramento dell'efficienza operativa, della qualità dei servizi e della competitività, nel rispetto dei valori aziendali e delle aspettative degli stakeholder.

Il Gruppo ha avviato un percorso strutturato per dotarsi di linee guida interne sull'utilizzo dell'AI, ispirate ai principali **standard internazionali**:

- AI Risk Management Framework
- AI Act dell'Unione Europea
- ISO/IEC 42001 – Artificial Intelligence Management System, introdotta nel 2023 per guidare le organizzazioni nello sviluppo e nell'uso responsabile dei sistemi AI.

Le linee guida interne garantiscono:

- sicurezza e affidabilità dei modelli algoritmici;
- trasparenza, tracciabilità e qualità dei dati;
- equità e mitigazione dei bias;
- centralità dell'essere umano nelle decisioni automatizzate;
- valutazioni di impatto etico, sociale e ambientale dei sistemi adottati.

L'AI è stata integrata in molteplici ambiti: ad esempio in modelli predittivi e analitici per le strategie di marketing e customer value management; nell'ottimizzazione della customer experience e dei programmi di fidelizzazione e nell'applicazione nei processi di governance e controllo

interno. 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 la Capogruppo sta implementando la certificazione **ISO/IEC 42001:2023**, lo standard internazionale per la gestione dell'IA. Questo è stato anche inserito tra gli obiettivi che la Capogruppo si è data come Società Benefit.

Il percorso di trasformazione digitale è accompagnato da iniziative di formazione continua su temi AI, cybersecurity, privacy e tecnologie emergenti. Eventi come il **Caffè Digitale** e programmi di **reskilling** supportano la diffusione di competenze avanzate in tutto il Gruppo.

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.

Le norme ISO guidano il Gruppo verso processi strutturati e trasparenti, promuovendo il miglioramento continuo e la creazione di valore nel tempo.

Sostenibilità Digitale

Per JAKALA, la sostenibilità digitale è **un ambito di attenzione presidiato con continuità**, in quanto le scelte tecnologiche generano **impatti ambientali, sociali ed economici**; al contempo, gli obiettivi di sostenibilità richiedono infrastrutture e competenze digitali adeguate.

Per gestire questo tema, il Gruppo articola il proprio approccio su **tre piani di lavoro** complementari: **l'orientamento culturale**, volto a sviluppare una capacità critica sulle implicazioni delle scelte digitali; **l'attrezzatura tecnica**, che fornisce strumenti e competenze per tradurre tale consapevolezza in decisioni progettuali; le **pratiche operative ricorrenti**, che consolidano nei processi aziendali comportamenti coerenti e generativi di valore.

Questa articolazione, coerente con un **quadro interpretativo consolidato nel dibattito sulla sostenibilità digitale**, consente di leggere il percorso in termini di maturità progressiva: dalla consapevolezza, alla formazione, fino alla diffusione di prassi operative. L'analisi di materialità 2025 colloca la sostenibilità digitale al di sotto della soglia di materialità, in ragione di un contesto normativo ancora in evoluzione e di una limitata incidenza attuale sulle dinamiche finanziarie del Gruppo. Tale posizione riflette l'applicazione rigorosa della metodologia di doppia materialità; al contempo, **il Gruppo riconosce la rapida evoluzione del contesto normativo e delle aspettative degli stakeholder, anticipando pressioni destinate a intensificarsi.**

La sostenibilità digitale è pertanto considerata un investimento strategico di medio periodo, sviluppato lungo tre direttrici: **l'accessibilità digitale, la sensibilizzazione e formazione e una piattaforma di valutazione dei progetti digitali (JFrame).**

Link a **United Nations
Alliance of Civilizations**



Accessibilità Digitale

Sul fronte dell'accessibilità digitale, JAKALA adotta un approccio sistematico che integra competenze interne, partnership specializzate e processi operativi. Il **programma di formazione** coinvolge principalmente i profili tecnici impegnati nei progetti digitali, con percorsi mirati per ruolo e un aggiornamento continuo in linea con l'evoluzione degli standard e delle normative.

A presidio della qualità, il Gruppo si avvale di **Web Accessibility Expert interni**, che affiancano i team di progetto garantendo conformità agli **standard WCAG 2.1** e alle normative locali, anche grazie al supporto di partner specializzati.

L'accessibilità digitale è intesa non solo come requisito tecnico, ma come **dimensione valoriale e opportunità di mercato**. Progettare servizi inclusivi rappresenta infatti una scelta con **ricadute economiche misurabili**: secondo le stime **UNAOC**, le persone con disabilità costituiscono il **15% della popolazione mondiale**, un segmento significativo che accede ai servizi solo se progettati in modo inclusivo.

Per i clienti, investire in accessibilità consente quindi di **ampliare il mercato potenziale**, ridurre le barriere all'acquisto e rafforzare la relazione con gli utenti. In questa prospettiva, **non è un costo di conformità, ma una leva di crescita**, che JAKALA abilita attraverso competenze e processi strutturati.

Piattaforma JFrame

A supporto di entrambe le direttrici operative, **JAKALA ha sviluppato JFrame**, la piattaforma proprietaria che traduce la sostenibilità digitale in un processo di valutazione misurabile e ripetibile.

JFrame è il framework che valuta l'impatto dei progetti digitali utilizzando gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'ONU** come indicatori di riferimento, lungo le dimensioni **ambientale, sociale ed economica**. Attraverso indicatori ESG misurabili e un sistema di scoring allineato agli SDG, consente di analizzare e confrontare le performance di sostenibilità di **clienti, business unit e aree di business**, favorendo decisioni consapevoli lungo l'intero ciclo di vita progettuale.

La metodologia si fonda su due standard nazionali di riferimento: la **UNI/PdR 147:2025**, per la valutazione della sostenibilità dei progetti digitali, e la **UNI/PdR 187:2026**, dedicata alla sostenibilità digitale della comunicazione e della pubblicità. Integrato nei processi di pianificazione e governance, JFrame **non si limita a misurare gli impatti, ma supporta le scelte progettuali prima che tali impatti si manifestino**: per il Gruppo standardizza l'approccio tra country e divisioni, rafforzando coerenza metodologica e rendicontazione ESG; per i clienti rappresenta un elemento distintivo dell'offerta, a supporto della valutazione dell'impatto degli investimenti digitali.



JFrame Output: Insight



Report SDGs

Punteggi di sostenibilità suddivisi per ciascuno degli 11 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.



Analisi Visiva

Grafici radar e a barre per un confronto immediato di punti di forza e debolezza tra i cluster di KPI.



Panoramica del Progetto

Una dashboard consolidata con indice di sostenibilità a livello di progetto, allocazione del team e tempistiche.



Azioni di Miglioramento

Identificare le aree critiche per prendere decisioni informate e misurabili

6.4 Gestione e tutela degli asset immateriali

La **crescente rilevanza degli asset digitali** nei modelli di business sta consolidando il ruolo degli **intangibili come fattori critici di competitività**. Le aziende attive nei servizi data-driven e MarTech stanno investendo in architetture tecnologiche proprietarie, sistemi di AI e gestione responsabile dei dati, mentre i benchmark settoriali evidenziano un aumento delle attività di tutela dei marchi, di verifica dei diritti d'uso e di controllo sull'impiego di contenuti creativi.

In questo contesto, JAKALA adotta un modello integrato di gestione degli asset immateriali che riflette le caratteristiche del proprio operato, fondato sulla **combinazione di tecnologia, creatività e dati**. Il portafoglio IP del Gruppo comprende piattaforme MarTech e soluzioni proprietarie sviluppate internamente, algoritmi e modelli di machine learning, framework metodologici per la customer experience, database specialistici generati nei progetti di analytics, oltre a marchi e contenuti creativi impiegati nei progetti per i clienti.

La gestione della proprietà intellettuale è inserita nei processi operativi e di controllo: JAKALA effettua attività strutturate di due diligence IP nell'ambito della revisione contrattuale, utilizza fonti ufficiali per le verifiche preliminari su marchi e licenze e presidia l'utilizzo dei materiali creativi, inclusi quelli soggetti a licenze di terzi. A partire dal 2025, il Gruppo si avvale inoltre di un **servizio di sorveglianza mondiale dei marchi** che consente un **monitoraggio** continuativo delle **potenziali interferenze o utilizzi non autorizzati**, rafforzando

il sistema di tutela degli asset distintivi nei diversi mercati in cui opera. Questo insieme di presidi consente di prevenire rischi legati all'uso improprio di asset protetti, garantire conformità ai vincoli licenziatari e supportare lo sviluppo di soluzioni innovative in linea con i diritti disponibili. La funzione Global Sustainability & Corporate Affairs concorre alla mitigazione dei rischi associati agli asset immateriali, monitorando esposizioni operative e reputazionali, in particolare per quanto riguarda l'utilizzo di tecnologie proprietarie, i contenuti tutelati da copyright e i requisiti contrattuali derivanti dai progetti creativi e data-driven. Parallelamente, **il Gruppo promuove iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte ai team coinvolti nello sviluppo tecnologico, nella produzione creativa e nella gestione dei dati**, favorendo un uso consapevole e conforme dei materiali soggetti a diritti IP.

Attraverso questo insieme coordinato di processi e presidi, JAKALA valorizza la propria **proprietà intellettuale** come **elemento abilitante per la crescita, la scalabilità dei servizi e la differenziazione competitiva**, contribuendo in modo responsabile allo sviluppo innovativo dei mercati in cui opera.



6.5 La governance della catena di fornitura

La supply chain rappresenta per JAKALA un elemento strategico e materiale, monitorato con attenzione crescente per garantire standard elevati in termini di etica, diritti umani, qualità, sicurezza e sostenibilità ambientale.

La gestione responsabile della catena di fornitura è risk-based e si fonda su:

- Codice Etico e Codice di Condotta vincolanti per tutti i partner strategici;
- Valutazioni ESG tramite piattaforma EcoVadis, Amfori e altri rating riconosciuti a livello internazionale che consentono il monitoraggio dei rischi e l'analisi annuale delle performance dei fornitori sulle principali tematiche ESG della catena di fornitura
- Audit strutturati, on-site o documentali.

Il monitoraggio riguarda anche aree di rischio legate all'etica ed alla compliance.

La strategia di JAKALA include anche la riduzione degli impatti ambientali della filiera:

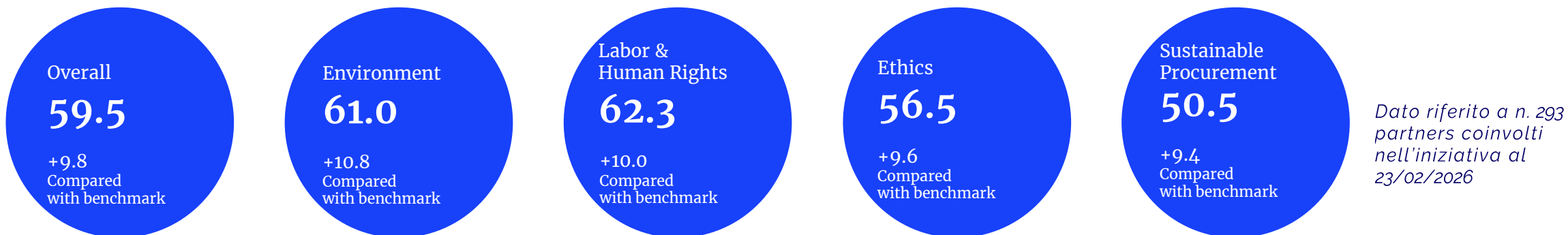
- partnership con fornitori che adottano soluzioni di logistica verde (es. CO₂ reporting);
- efficientamento dei trasporti e riduzione delle emissioni lungo la catena del valore;

monitoraggio specifico delle emissioni Scope 3 legate agli spostamenti, ai servizi logistici e agli acquisti*.

Oltre alla competitività economica, il processo di valutazione e selezione dei fornitori integra criteri di sostenibilità ambientale e sociale, privilegiando partner in possesso di certificazioni riconosciute a livello internazionale.

La Capogruppo è inoltre membro di **Amfori**, rafforzando ulteriormente il proprio impegno nella promozione di pratiche di fornitura responsabili, etiche e orientate al miglioramento continuo lungo la catena del valore. Tali valutazioni sono inoltre

supportate, ove disponibili, dall'analisi **di rating e assessment ESG** elaborati da provider internazionali indipendenti, al fine di garantire un approccio strutturato, comparabile e orientato alla gestione dei rischi e degli impatti lungo la catena di fornitura. Con riferimento ai materiali utilizzati, JAKALA promuove l'approvvigionamento responsabile privilegiando, ove applicabile, l'utilizzo di materie prime provenienti da filiere più sostenibili, come cotone conforme ai principi di Better Cotton (già **Better Cotton Initiative** – BCI) e materiali a base di cellulosa certificati **FSC®**, a tutela della gestione responsabile delle risorse naturali e della tracciabilità lungo la supply chain.



*Le emissioni scope 3 sono soggette a revisione nell'ambito del percorso di aggiornamento metodologico avviato per l'allineamento alla Science Based Target Initiative (SBTi), finalizzato al superamento dell'approccio spend-based e all'adozione di dati di attività primarie

JAKALA sta trasformando la conformità ESG in un **vantaggio competitivo** anche con il supporto delle soluzioni EcoVadis, favorendo il coinvolgimento dei fornitori a tutti i livelli, riducendo i rischi, migliorando la trasparenza e accelerando l'impatto lungo tutta la catena di fornitura.

Per ridurre i rischi ESG e garantire la conformità alla Direttiva europea sulla rendicontazione della sostenibilità delle imprese (CSRD), JAKALA sta

implementando una **strategia di acquisti sostenibili** che classifica, monitora e migliora le performance di sostenibilità dei fornitori. La Società ha inoltre sviluppato una solida **struttura di governance** della sostenibilità, con category manager dedicati responsabili della comunicazione dei requisiti ESG e del supporto ai fornitori. Tali category manager sono affiancati da specialisti della compliance che semplificano i processi di onboarding e

comunicazione con i fornitori, mettendo a disposizione strumenti e risorse essenziali per rafforzarne il coinvolgimento sulla piattaforma EcoVadis ed Amfori.

L'ottenimento della medaglia d'oro di Ecovadis è frutto di un costante impegno ed attenzione, che mira in ogni caso al miglioramento continuo. Il dato più rilevante rispetto ai grafici sotto è il trasferimento netto dalla fascia "Partial" a "**Advanced**", che indica che vi è stato un cambiamento

strutturale delle pratiche in JAKALA, dimostrando coerenza con le logiche di supply chain ESG strutturata già evidenziate nel report d'impatto.



Performance e copertura

Durante il 2025, JAKALA si è posta come obiettivo di **mappare e valutare**, tramite gli strumenti messi a disposizione e riconosciuti a livello internazionale, quali Ecovadis ed Amfori, **i fornitori che raggiungono almeno il 75% del fatturato annuale in acquisto di merci**.

I dati evidenziano un andamento positivamente bilanciato tra performance e copertura: da un lato si osserva un miglioramento medio di +4,7 punti per assessment, dall'altro cresce anche il perimetro di monitoraggio, con 321 fornitori valutati e 382 fornitori invitati su Ecovadis dal 2021, in aumento rispettivamente di +44 e +48 rispetto a maggio 2025. Questo suggerisce che il rafforzamento del programma ESG fornitori non si limita a migliorare la qualità delle valutazioni, ma amplia progressivamente anche la capacità di presidio della supply chain.

PERFORMANCE



+4,7pts

*Average improvement points
in score every assessment
(+3 compared to May 2025)*



58.2/100

*Average Rating Performance (+1,2
compared to May 2025)*

COVERAGE



321

*Suppliers assessed
(+44 compared to May 2025)*



382

*Suppliers invited
since 2021
(+48 compared to
May 2025)*

Prioritizzazione risk-based

A completamento del quadro complessivo del programma di valutazione ESG dei fornitori, si riporta di seguito il focus sul monitoraggio della catena di fornitura relativa ai prodotti fisici nel corso del 2025.

Nel corso del 2025 la Società ha proseguito il proprio percorso di monitoraggio e valutazione della catena di fornitura relativa ai prodotti fisici, a fronte di una base fornitori censita di **767 soggetti**, di cui **318 attivi**, per un fatturato complessivo pari a circa **€82,4 milioni**. Coerentemente con un approccio **risk-based**, orientato alla prioritizzazione dei fornitori maggiormente rilevanti per esposizione economica e profilo di rischio ESG, il perimetro di monitoraggio ha coperto **oltre il 94% del valore degli acquisti di prodotti fisici**. Tali acquisti rappresentano quasi il **20% del valore economico complessivamente distribuito ai fornitori**, confermando la rilevanza della categoria nell'ambito della gestione responsabile della supply chain.

Al fine di promuovere il rispetto di criteri ambientali, sociali ed etici lungo la catena di fornitura, **94 fornitori attivi** hanno ottenuto nel 2025 una valutazione tramite rating **EcoVadis o Vitals**; a questi si affiancano ulteriori **18 fornitori** per i quali, in coerenza con le procedure aziendali, è stato

considerato valido lo scoring EcoVadis ottenuto nell'esercizio precedente (c.d. *"rating prolungato"*). Integrando tali strumenti con ulteriori verifiche riconosciute, tra cui **BEPI**, risulta monitorato e/o auditato **oltre l'81% del volume di acquisti** oggetto di analisi, superando il target di controllo definito da JAKALA per il 2025. La valutazione tramite EcoVadis consente inoltre di monitorare i fornitori coinvolti in piani di miglioramento, azioni correttive o percorsi di *capacity building*: considerando i fornitori valutati nel 2025 attraverso le diverse metodologie offerte da EcoVadis, nonché quelli con rating prolungato, i fornitori impegnati in azioni correttive rappresentano il **79% del volume di acquisti monitorato**.

Nel corso del 2025 sono state valutate on-site 36 factory, corrispondenti a 32 fornitori attivi, con audit basati in tutto o in parte parametri di natura sociale, impiegando procedure riconosciute internazionalmente. Oltre a tale attività, il Gruppo ha sottoposto ad analisi - sulla base della metodologia di self-assessment "Jakala Factory Assessment" - 49 factory (in parte coincidenti a quelle suindicate), corrispondenti a 42 fornitori. Nel confermare, quindi, la propria attenzione nell'affiancare alle verifiche documentali anche gli audit fisici, il Gruppo

ha complessivamente verificato (al netto delle sovrapposizioni) 69 factory, pari a 56 fornitori, per un valore di acquisto pari a circa 22,8 milioni di Euro, corrispondente **al 28% del volume monitorato di 82,4 milioni di Euro**.

Gli strumenti utilizzati per tali controlli combinano best practice di settore, checklist proprietarie e standard o schemi riconosciuti a livello internazionale, con l'obiettivo di garantire un approccio strutturato, comparabile e proporzionato al profilo di rischio dei fornitori.

Particolare attenzione è stata dedicata ai nuovi fornitori: nel 2025 sono stati inseriti **38 nuovi fornitori attivi**, per un fatturato pari a circa **€24,1 milioni**, corrispondente al **29,2% del fatturato totale dei fornitori monitorati**. Tra questi, al netto delle sovrapposizioni tra le diverse metodologie di verifica, **14 nuovi fornitori** sono stati sottoposti ad assessment off-site e/o on-site, anche secondo criteri sociali e ambientali. Tale perimetro corrisponde a circa il **37% del numero totale dei nuovi fornitori**, ma rappresenta circa **€20,9 milioni di acquistato**, pari all'**87% del valore degli acquisti riferiti ai nuovi fornitori**, confermando la focalizzazione del processo di due diligence sui soggetti a maggiore rilevanza economica e potenziale esposizione ESG.

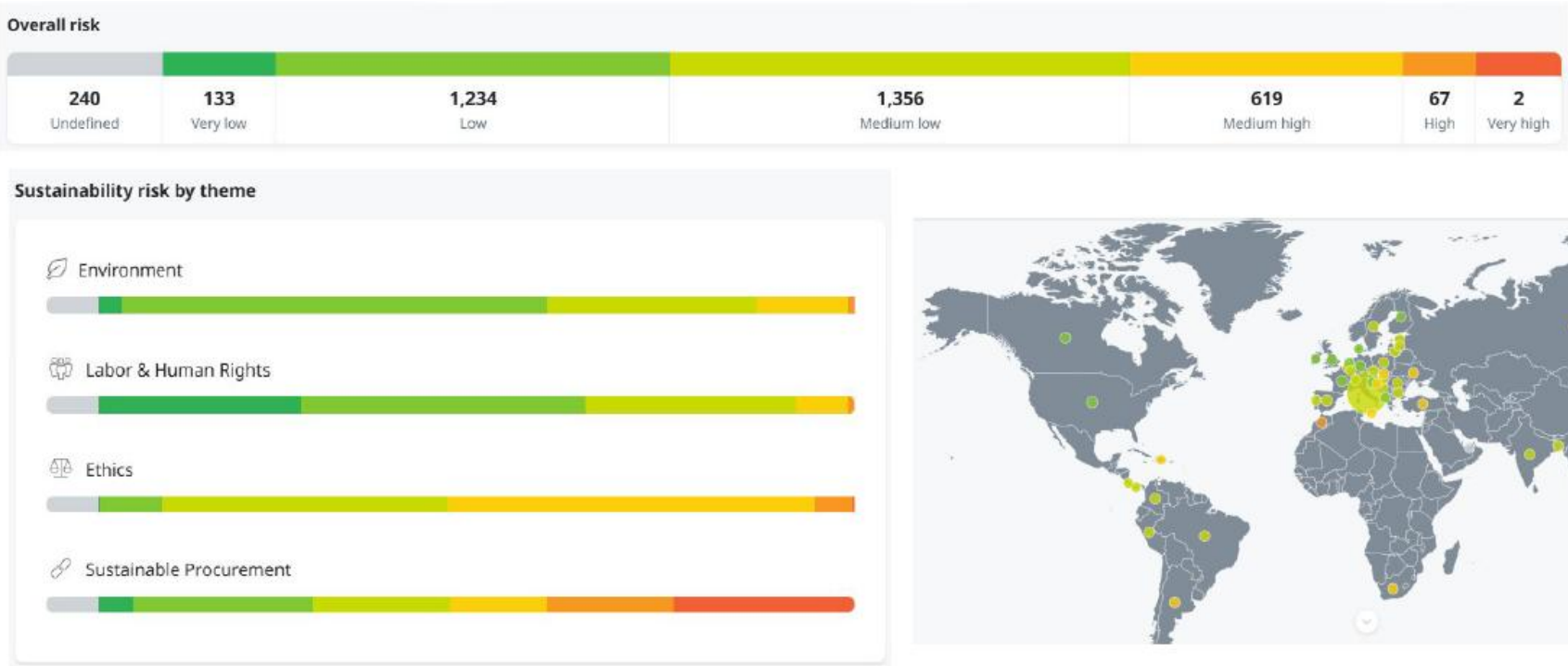
Infine, il **95,3% dei fornitori attivi**, corrispondenti al **93,7% del relativo fatturato**, ha sottoscritto il Codice Etico e il Codice di Condotta aziendale, confermando l'adesione ai principi e alle politiche ESG di JAKALA e rafforzando il presidio di responsabilità lungo la catena del valore.

L'estensione della copertura della mappatura dal 2021 al 30 Aprile 2026 – con **oltre 3.600 fornitori** analizzati tramite IQ Plus in 50 country – ha consentito di migliorare significativamente la visibilità sui rischi ESG lungo la catena di approvvigionamento, rappresentando un passaggio chiave verso un modello di gestione sempre più data-driven e sistemico.

L'approfondimento delle analisi attraverso moduli specifici, quali Vitals e Rating Network, ha permesso

di identificare in modo puntuale fornitori con livelli di rischio elevato o performance insufficienti, segmentando il rischio e prioritizzando le attività con fornitori strategici. Sul fronte ambientale, l'introduzione dei carbon scorecard rappresenta una ulteriore evoluzione del modello, consentendo di monitorare in modo strutturato le emissioni dei fornitori e di promuovere una maggiore trasparenza nei dati climatici, in linea con gli obiettivi di decarbonizzazione della supply chain, muovendo i

primi passi così verso un climate risk management. In quest'ottica, permangono pertanto aree di miglioramento legate al livello di maturità ESG di parte della supply chain, che richiederanno un ulteriore rafforzamento delle attività di engagement e sviluppo dei fornitori



Due diligence e tracciabilità

Oltre alle attività mirate svolte sulle aree identificate come a maggiore rischio, il Gruppo adotta un **monitoraggio sistematico** della rischiosità dell'intero parco fornitori, avvalendosi di banche dati specialistiche, analisi approfondite e fonti informative esterne, incluse rassegne stampa e strumenti di due diligence a 360°.

A ciascun fornitore oggetto di verifica viene attribuito un livello di rischio, sulla base di un insieme di parametri quali il settore di attività, l'anzianità operativa e altri fattori rilevanti. Tale classificazione può determinare l'attivazione di ulteriori approfondimenti o misure di controllo proporzionate al profilo di rischio identificato. Nel corso del 2025, l'impegno del Procurement sui temi ESG è stato riconosciuto anche al di fuori dell'azienda, partecipando ad un'intervista pubblicata da EcoVadis, che ha messo in evidenza il modello di collaborazione con i fornitori e il percorso intrapreso per integrare la sostenibilità nei processi di supply chain e partecipando in qualità di speaker all'evento Sustain 2025, nel panel "Two Roles One

Journey: Exploring the Rated to Requesting Experience", dedicato alle aziende che vivono il passaggio di ruolo da fornitore valutato da EcoVadis a quello di azienda che richiede ai propri fornitori di essere valutati.

Nell'ambito del percorso di rafforzamento della trasparenza e della tracciabilità lungo la catena del valore, JAKALA sta introducendo in modo graduale il **Digital Product Passport (DPP)** come strumento a supporto della raccolta, gestione e condivisione strutturata delle informazioni rilevanti sui prodotti e sui materiali. Il DPP è concepito come un abilitatore chiave per migliorare la qualità dei dati ESG, facilitare la tracciabilità delle materie prime e dei fornitori, e supportare un approccio più informato alla gestione degli impatti ambientali e sociali lungo il ciclo di vita dei prodotti, in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo europeo e con gli obiettivi di sostenibilità dell'azienda.

Engagement e Formazione

Per assicurare il raggiungimento dell'obiettivo, sono state implementate attività di sensibilizzazione e formazione dei Category Manager che rappresentano il primo punto di contatto per i fornitori e svolgono un ruolo chiave nella loro selezione e nel corretto onboarding all'interno del programma. L'obiettivo è stato quello di rafforzare le loro competenze sui criteri di sostenibilità, aumentare la consapevolezza delle responsabilità legate al processo di qualifica e garantire un approccio omogeneo nella gestione dei fornitori coinvolti.

Questo impegno ha favorito un coinvolgimento più capillare e strutturato della supply chain, rafforzando la responsabilizzazione dei fornitori strategici e accelerando la diffusione delle pratiche ESG nei segmenti merceologici più rilevanti.

Jakala ha incrementato il coinvolgimento dei fornitori nei percorsi formativi disponibili sulla piattaforma EcoVadis Academy, con l'obiettivo di rafforzare le loro competenze in ambito ESG e supportarli nel miglioramento continuo delle proprie performance di sostenibilità.

Nell'anno 2025 le ore di formazione dell'ufficio acquisti e dei fornitori, effettuate in differenti modalità, sono state pari a 348, di cui 271 ore svolte tramite la piattaforma EcoVadis.

Sono state coinvolte 39 persone appartenenti alle diverse categorie merceologiche e funzioni del Procurement, favorendo una diffusione omogenea delle conoscenze e un allineamento solido. Nell'anno 2025 sono stati completati 116 corsi, coprendo un'ampia gamma di tematiche ESG, tra cui le principali sono state due diligence, antischiavitù e gestione delle risorse idriche.

In totale i corsi completati sulla piattaforma EcoVadis dai Jakalers sono pari a 347 e sono state dedicate 271 ore di formazione sulla piattaforma EcoVadis, in aumento di +117 rispetto alla precedente rilevazione, effettuata nel Q2 2025*.

Governance

347

Totale corsi completati su
Ecovadis

271

Total hours spent on training
on Ecovadis
**(+117 compared to last
review)**

** I dati relativi alla tabella sono stati calcolati prendendo come riferimento il periodo dal 01.01.2023 al 01.05.2026 e sono rendicontati al 25.02.2026.*

Gli impatti ambientali negativi associati alla catena di fornitura sono principalmente riconducibili alle emissioni di gas a effetto serra (Scope 3) derivanti da produzione, trasporto e logistica dei fornitori, al consumo di risorse naturali nei processi produttivi, alla gestione dei rifiuti e dei materiali e ai rischi di conformità ambientale in alcune aree geografiche o categorie merceologiche.

Al fine di mitigare tali impatti, il Gruppo ha adottato un approccio strutturato di monitoraggio e miglioramento delle performance ESG dei fornitori, basato sulla valutazione sistematica tramite piattaforme dedicate (es. EcoVadis), sull'integrazione di criteri ESG nei processi di selezione, qualifica e rinnovo contrattuale, sul monitoraggio continuo delle performance ESG con particolare attenzione alle emissioni e all'utilizzo efficiente delle risorse e sull'attivazione di iniziative di engagement e miglioramento. Questo approccio ha consentito di rafforzare la capacità del Gruppo di presidiare gli impatti ambientali indiretti, migliorando nel tempo la qualità delle performance dei fornitori e contribuendo a una gestione più sostenibile e resiliente della catena di approvvigionamento.

Il Gruppo adotta inoltre un approccio strutturato alla valutazione degli impatti sulla salute e sicurezza associati alle proprie attività, esteso alle diverse categorie di prodotti e

servizi e lungo l'intera catena del valore. L'analisi considera i rischi legati all'utilizzo di prodotti e servizi, gli impatti indiretti derivanti dalla supply chain e i rischi connessi all'interazione con utenti finali e stakeholder.

La valutazione viene condotta attraverso verifiche di conformità alle normative applicabili e ai requisiti di settore, l'integrazione di criteri di qualità e sicurezza nei processi di progettazione ed erogazione dei servizi, il monitoraggio continuo dei fornitori e l'adozione di processi di gestione del rischio finalizzati a prevenire potenziali impatti negativi su clienti, consumatori e altri stakeholder. Tale approccio consente di prevenire rischi per la salute e la sicurezza lungo il ciclo di vita di prodotti e servizi, garantire elevati standard di qualità e affidabilità e rafforzare la fiducia degli stakeholder e la responsabilità lungo la catena di fornitura.

L'approccio adottato dal Gruppo per la gestione degli impatti ambientali, di salute e sicurezza lungo la catena del valore si riflette nei risultati conseguiti nel 2025. Il monitoraggio continuo dei fornitori, i processi di controllo e le verifiche di conformità hanno contribuito al mantenimento di elevati standard di sicurezza, qualità e trasparenza.

Richiamo prodotto

0

Nessuna procedura di richiamo attivata nel 2025 per non conformità in tema di salute e sicurezza

Pubblicità ingannevole

0

Nessun episodio di pubblicità ingannevole o comunicazioni fuorvianti

Segnalazione gestita

1

Unica segnalazione ricevuta dalle autorità, gestita mediante documentazione tecnica a supporto della conformità.

La mappa conferma un progressivo ampliamento della base geografica dei fornitori, con volumi distribuiti su un numero crescente di Paesi, a supporto di una catena di approvvigionamento sempre più globale e diversificata.

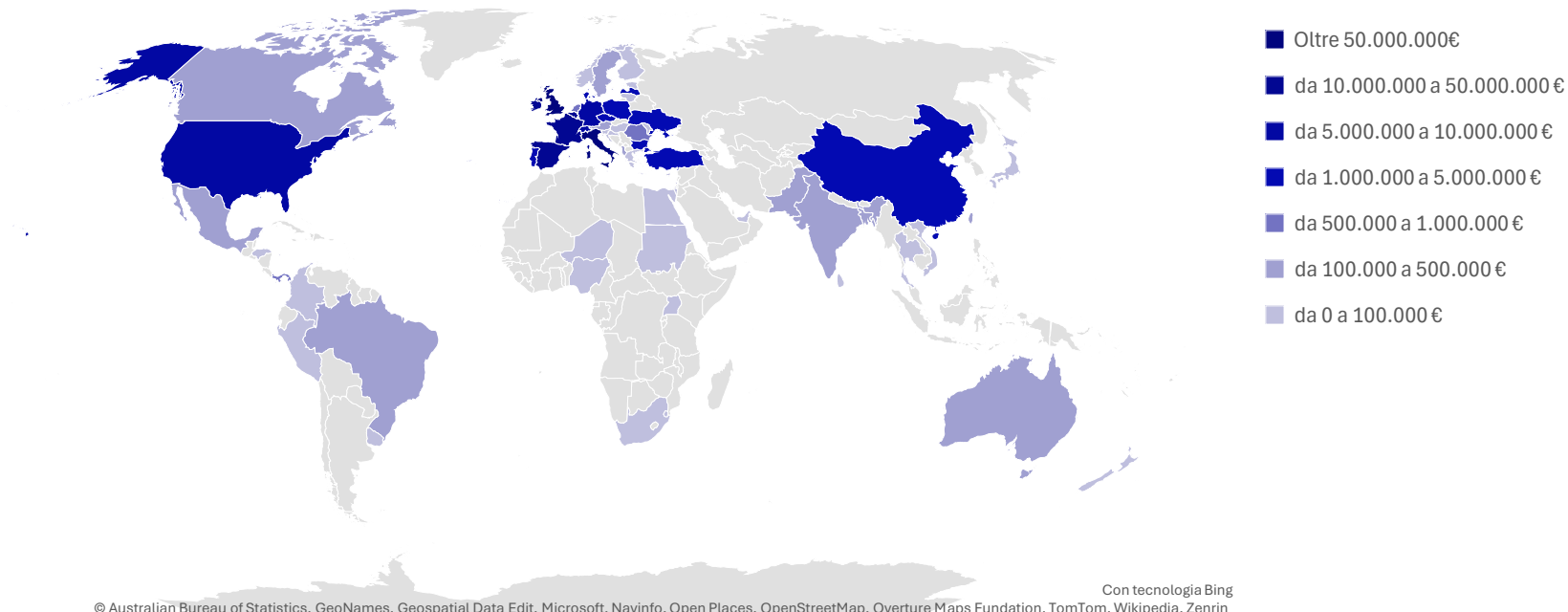
Nel 2025 il Gruppo ha distribuito ai fornitori un valore economico di circa 439 milioni di Euro, fornitori localizzati in 66 Paesi diversi.

I dati parlano di un modello di procurement ancora fortemente rivolto ai mercati di prossimità: l'Italia rappresenta il 62% del valore distribuito, mentre la sommatoria di Italia ed EMEA copre il 94% circa del

volume totale. Accanto a questo solido presidio europeo, la presenza in mercati extra-UE — quali Stati Uniti, Svizzera, Cina e Hong Kong — e la lunga coda di oltre **40 Paesi con volumi contenuti** (complessivamente inferiori allo 0,2% del totale) testimoniano un percorso di progressiva internazionalizzazione e diversificazione della filiera. Tale distribuzione geografica rappresenta un elemento chiave nella gestione degli **impatti ambientali indiretti** richiamati nella pagina precedente: la concentrazione degli approvvigionamenti nei mercati di prossimità contribuisce a contenere le **emissioni Scope 3** connesse

a trasporto e logistica, mentre l'ampliamento della base geografica dei fornitori rafforza la **resilienza** della catena di fornitura. Coerentemente con l'approccio strutturato di monitoraggio ESG, l'estensione del perimetro di analisi a **nuove country e categorie merceologiche** consente di integrare in modo sistematico la valutazione dei rischi ambientali, sociali e di governance anche in aree a diverso profilo di rischio, a supporto di una supply chain sempre più sostenibile e presidiata.

Mappa approvvigionamento



6.6 L'offerta ESG di JAKALA

Nel corso del periodo di riferimento, le società italiane del Gruppo JAKALA hanno realizzato un insieme di progetti che testimoniano un approccio integrato alla sostenibilità, declinato lungo le dimensioni ambientale, sociale e di governance, in coerenza con la natura di Società Benefit che caratterizza il Gruppo. Tali iniziative riguardano sia la Capogruppo, sia JAKALA Civitas, la società del Gruppo specializzata in soluzioni data-driven per enti pubblici e pubblica amministrazione.

Sul fronte dell'inclusione digitale e dell'accessibilità, la Capogruppo ha avviato nel corso dell'anno, alcuni progetti con importanti clienti di differenti industry finalizzati al rispetto degli standard internazionali e alla normativa europea. I progetti includevano anche percorsi strutturati di governance e project management, rappresentando un segnale concreto dell'attenzione del Gruppo al principio di non discriminazione nell'accesso ai canali digitali. Il tema della formazione e della cultura dell'intelligenza artificiale — come leva di trasformazione responsabile — è stato affrontato dalla Società attraverso diverse iniziative nel settore sanitario e life sciences, accompagnando diversi clienti verso un'adozione dell'AI industrializzata e governata. Un modello che contribuisce alla trasformazione digitale responsabile del settore farmaceutico, con attenzione esplicita a criteri di sicurezza, affidabilità e misurabilità degli impatti.

Il percorso è stato articolato in diverse fasi: vision, training e coaching sull'AI ed ha perseguito tre

obiettivi complementari: creare una conoscenza condivisa sull'AI tra le diverse funzioni aziendali, supportare il team dedicato nello sviluppo di competenze avanzate per la definizione autonoma della strategia AI, e accompagnare il leadership team nella co-costruzione di un AI Manifesto che declinasse visione, principi etici e modello di governance. Sul versante della transizione ecologica e della trasformazione dei servizi pubblici, JAKALA Civitas, una delle controllate del Gruppo JAKALA, ha sviluppato nel corso del 2024 e del 2025 una serie di progetti che coniugano la competenza nella gestione e analisi dei dati con finalità di rilevanza sociale e ambientale. Tali progetti si posizionano in continuità con gli SDG 10 (Riduzione delle disuguaglianze) e SDG 11 (Città e comunità sostenibili), integrando la competenza data-driven del Gruppo JAKALA al servizio di decisioni di policy orientate alla prossimità e all'inclusione.

Nell'ambito della propria missione di utilità sociale, JAKALA Civitas ha avviato un progetto finalizzato alla modernizzazione del sistema di prenotazione e gestione delle code negli sportelli anagrafici comunali, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa e la qualità del servizio al cittadino. L'intervento nasce da un'analisi approfondita dei flussi esistenti e delle criticità operative, che ha portato alla definizione di una soluzione integrata che hanno consentito di ridurre inefficienze, tempi di attesa e discontinuità nel servizio.



Il sistema prevede modalità di accesso differenziate — self-service, assistito e ticket fisico — per garantire inclusività a tutti i profili di cittadino. Particolare attenzione è stata dedicata alle categorie vulnerabili: i cittadini fragili vengono gestiti attraverso un percorso dedicato, con priorità automatizzata. Questo approccio rafforza l'inclusione sociale e l'accessibilità dei servizi pubblici.

La gestione dinamica delle code e i sistemi di monitoraggio in tempo reale permettono di: ottimizzare i flussi di utenti, mantenere elevati livelli di servizio anche nei picchi e migliorare la trasparenza rendendo visibile lo stato delle code per i cittadini in attesa. Il progetto rappresenta un esempio concreto di come la tecnologia possa essere messa al servizio dell'equità, riducendo le barriere d'accesso ai servizi essenziali e migliorando la qualità della vita dei cittadini.

Nel complesso, il portafoglio di progetti descritto evidenzia la capacità del Gruppo JAKALA di generare valore sostenibile per una pluralità di stakeholder — cittadini, pazienti, professionisti della salute, enti pubblici e aziende private — attraverso un utilizzo responsabile dei dati e dell'intelligenza artificiale, con attenzione costante alla misurabilità degli impatti e alla costruzione di competenze diffuse. La dimensione della governance attraversa trasversalmente tutte le iniziative, dalla definizione di framework per l'AI responsabile alla protezione dei dati personali, dall'accessibilità normativa alla trasparenza nei processi decisionali, confermando la coerenza dell'operato del Gruppo con il proprio mandato di Società Benefit orientata alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per tutti i portatori di interesse.

6.7 Cybersecurity, Privacy e Governance Digitale

L'evoluzione di JAKALA verso un Gruppo internazionale distribuito e multientità è accompagnata dal consolidamento di una funzione centrale di Gruppo in ambito security, coordinata dal **JAKALA Security Team**. In questo contesto, la Information Security costituisce una componente rilevante del modello di governo e di esecuzione del business digitale.

Il presidio si sviluppa lungo due direttrici complementari: da un lato la cybersecurity, intesa come prevenzione, rilevazione e risposta agli eventi di sicurezza; dall'altro le attività di governance, risk management, compliance e assurance, necessarie a supportare tracciabilità, coerenza decisionale e capacità di dimostrazione verso audit, clienti e stakeholder. In questo assetto, la **funzione del CISO coordina le priorità di rischio, governa le eccezioni, abilita la scalabilità di policy, processi ed evidenze e assicura l'allineamento tra entità, piattaforme e delivery**.

In questa prospettiva, **la sicurezza** non è trattata come un ambito separato rispetto all'operatività, ma come una **funzione trasversale che contribuisce a sostenere affidabilità, continuità dei servizi digitali e gestione controllata del rischio in un contesto tecnologico articolato e in continua evoluzione**.

L'autonomia locale è perseguita entro confini espliciti, basati su deleghe perimetrate e responsabilizzazione. In una prospettiva ESG, tale configurazione contribuisce a qualificare la sicurezza come tema di governance e non soltanto di protezione tecnica, rafforzando accountability, controllabilità del modello organizzativo e coerenza decisionale. Il perimetro di sicurezza del Gruppo

comprende un ecosistema digitale distribuito che include ambienti on premises, infrastrutture cloud multiprovider, identità umane e non umane, endpoint eterogenei, applicazioni custom e SaaS, servizi esposti su Internet e una rete estesa di fornitori e partner tecnologici. In questo contesto, la complessità non dipende soltanto dalla dimensione del perimetro, ma anche dalla dinamicità delle configurazioni, delle integrazioni applicative, dei workflow automatizzati e delle componenti middleware e API. Una parte significativa dell'esposizione deriva non solo da vulnerabilità tecniche, ma anche da fattori quali misconfigurazioni, eccezioni operative, privilegi eccessivi e frammentazione delle ownership: il governo delle configurazioni, dei privilegi e delle responsabilità assume quindi un ruolo centrale nella gestione del rischio.

Un elemento distintivo è la capacità di rendere "federato" il presidio senza perderne il controllo: policy e standard centrali, responsabilità locali e meccanismi di escalation consentono di adattare i controlli ai contesti operativi mantenendo comparabilità e livello minimo comune. Questo approccio si riflette anche nella gestione delle fasi di onboarding, integrazione ed evoluzione delle piattaforme condivise, presidiate dal JAKALA Security Team per garantire continuità e allineamento tra le diverse entità.

Per JAKALA, tale complessità implica che l'efficacia del presidio non dipenda soltanto dalla disponibilità di controlli, ma dalla capacità di mantenerli coerenti nel tempo: standard di configurazione, ownership esplicite, gestione delle eccezioni e meccanismi di verifica diventano essenziali per evitare che la crescita del perimetro generi disallineamenti o zone grigie. In questo quadro, il JAKALA

Security Team opera come punto di coordinamento per indirizzare priorità, promuovere uniformità e rendere comparabili le evidenze tra piattaforme ed entità.

Il presidio GRC e di assurance si fonda su un insieme di riferimenti organizzativi, documentali e certificativi che contribuiscono a rendere più tracciabili controlli, responsabilità ed evidenze, anche attraverso un Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI / ISMS). Tra gli elementi richiamati **figurano le certificazioni ISO/IEC 27001:2022, ISO 27017, ISO 27018 e CSA Level 1, oltre allo Statement of Applicability (SoA), utilizzato per collegare i controlli applicabili ai processi, alle misure tecniche, alle responsabilità operative e alle relative evidenze**.

L'estensione a un Privacy Information Management System (PIMS) rafforza ulteriormente l'integrazione tra sicurezza e privacy, con particolare riferimento a identità e accessi, logging, cloud governance, security operations e vendor management, contribuendo in ottica ESG a una rappresentazione più leggibile del presidio della governance e della conformità. Dal punto di vista operativo, l'impostazione SGSI/PIMS consente di trasformare requisiti e policy in pratiche verificabili, riducendo la dipendenza da approcci ad hoc.

In particolare, **la disponibilità di criteri comuni per classificazione, gestione delle evidenze e riesame periodico permette di supportare audit e richieste dei clienti con maggiore rapidità e con una migliore qualità delle dimostrazioni**.

6.7.1 Resilienza operativa dei servizi digitali



25 Mld

Eventi/Log analizzati

10.000

Incidenti gestiti

>1,2 mln

Messaggi fraudolenti
bloccati

Il monitoraggio centralizzato si basa su capability di **Security Operations Center (SOC)** e **Security Information and Event Management (SIEM)**, in un contesto di **tremenda pressione delle minacce** e di esposizione continua delle superfici digitali.

Il carico operativo è dominato da eventi ad alta numerosità e **bassa latenza decisionale**, che impongono processi ripetibili, automazione selettiva e criteri di priorità *risk-based*. In questo quadro vengono analizzati circa **25 miliardi** di eventi e log informatici l'anno. La telemetria è aggregata da identità, endpoint, email, cloud, applicazioni e perimetro web, con l'obiettivo di supportare l'individuazione di comportamenti anomali, la ricostruzione forense e la produzione di evidenze tecniche e decisionali.

Su base annua vengono intercettati e gestiti circa **10.000** incidenti, mediante attività di triage, contenimento e remediation svolte attraverso processi strutturati e runbook operativi. In chiave ESG, questi elementi evidenziano la rilevanza operativa del presidio e la necessità di processi ripetibili, tracciabili e scalabili per sostenere la resilienza del business digitale.

Tali metriche esprimono volumi operativi elevati e vanno lette alla luce del perimetro considerato, dei criteri di classificazione adottati e dell'evoluzione del contesto tecnologico e delle minacce.

In questa forma, i dati descrivono la scala del presidio e la pressione del contesto più che costituire una rendicontazione metodologica completa delle performance.

A fronte di questi volumi, l'obiettivo non è "gestire tutto" con lo stesso livello di attenzione, ma distinguere rapidamente ciò che è rumore operativo da ciò che può evolvere in incidente, privilegiando segnali che impattano identità, dati e continuità dei servizi. La combinazione di use case di detection, playbook e automazioni mirate consente di ridurre i tempi di reazione e di preservare capacità analitica per gli eventi ad alto impatto.

6.7.2 Panorama delle minacce e postura di rischio

Il panorama delle minacce è caratterizzato da catene di attacco composite, spesso fondate sull'abuso di identità, configurazioni deboli o funzionalità legittime utilizzate in modo improprio, più che su exploit tradizionali isolati. Tra i pattern prevalenti rientrano phishing avanzato, compromissione di identità, abuso di sessioni e token, probing continuo delle superfici web, pivot tra endpoint e servizi cloud, ed esposizioni indirette tramite integrazioni SaaS e terze parti.

La postura di rischio è descritta attraverso una classificazione in mitigato, residuo, accettato ed emergente, ed è accompagnata dal concetto di **risk velocity** per distinguere i domini che evolvono più rapidamente, come AI, automazione e multicloud, da quelli che producono effetti più progressivi, come il debito tecnico. Questa impostazione consente di rappresentare il rischio come fenomeno dinamico che richiede priorità, riesame e decisioni tracciabili.

Questa lettura consente di collegare l'evoluzione delle minacce alla capacità di assorbimento dell'organizzazione: non solo probabilità e impatto, ma anche velocità con cui un rischio può materializzarsi e saturare le capacità di risposta. Per il JAKALA Security Team, ciò si traduce in un ciclo di prioritizzazione continuo che integra intelligence, trend di attacco osservati e vincoli operativi, così da indirizzare investimenti e backlog sui domini a maggiore rischio sistemico.

Il canale **email** rappresenta una delle superfici di rischio più rilevanti, con oltre **1,2 milioni di messaggi fraudolenti bloccati** ogni anno e circa **70.000 email pericolose recapitate** e successivamente rimosse automaticamente prima dell'interazione dell'utente. Questi dati evidenziano il peso del **social engineering**, dell'impersonificazione e dell'abuso delle credenziali nel panorama delle minacce osservate.

Anche il perimetro **web** e **applicativo** costituisce un'area di presidio particolarmente significativa: si registrano circa **17,5 miliardi di richieste annue**, di cui circa **380 milioni bloccate** in quanto riconducibili a traffico ostile o non autorizzato, soprattutto **bot**, scanning automatico e tentativi di accesso abusivo. Questo scenario richiede configurazioni coerenti, tracciabilità dei cambiamenti e riduzione sistematica dei bypass.

In parallelo, il presidio delle superfici più esposte richiede disciplina di change management e integrazione con i team di delivery: controlli WAF, hardening, gestione delle vulnerabilità e test periodici hanno efficacia solo se inseriti in un ciclo di miglioramento continuo. In JAKALA, questo significa rendere i controlli "consumabili" dai progetti, con requisiti chiari e verifiche proporzionate al rischio.

Nel loro insieme, questi elementi descrivono un contesto in cui la sicurezza assume carattere continuativo e richiede capacità di controllo costante, oltre a un presidio strutturato della qualità delle configurazioni e delle eccezioni operative.

AI, automazione e governo del rischio sistemico

L'adozione di AI generativa e agentica è trattata come un ambito da governare in modo strutturato. Da un lato, l'AI può amplificare la capacità offensiva attraverso automazione e tecniche di social engineering più credibili; dall'altro, estende la superficie interna mediante tool, connettori, RAG e agenti in grado di operare su dati e sistemi.

La mitigazione è ricondotta a controlli quali **least privilege**, segregazione dei contesti, limitazione delle azioni eseguibili dagli agenti, governo dei connettori verso repository e sistemi, **logging end-to-end** e prevenzione della fuoriuscita di dati. In questa prospettiva, la governance dell'AI si inserisce nel quadro più ampio della responsabilità digitale del Gruppo, con implicazioni per la sicurezza, l'accountability e la tracciabilità delle azioni.

Sul piano pratico, il governo dell'AI richiede anche scelte di architettura e di processo: definizione dei dati ammessi, criteri di retention, controlli su prompt e output, e valutazioni di sicurezza sui fornitori e sui connettori. L'approccio di JAKALA mira a evitare che la spinta all'adozione produca nuove dipendenze non governate, mantenendo tracciabilità e accountability su accessi, azioni e dataset coinvolti.

Modello di presidio lungo il lifecycle

Le capability di sicurezza sono organizzate lungo l'intero lifecycle, con integrazione tra dimensione cyber e dimensione GRC/Assurance. Il modello include governance by design, prevention architecture, detection/response/recovery, crisis & decision management, evidence & assurance, ed economics & capacity. Questa impostazione contribuisce a mantenere continuità tra ciò che viene fatto operativamente e ciò che deve essere dimostrato verso clienti, audit e regolatori.

La coerenza del lifecycle consente inoltre di collegare la dimensione "run" (operazioni e incident response) con la dimensione "change" (progetti, evoluzioni applicative e trasformazioni cloud). In questo modo, il JAKALA Security Team può consolidare criteri e controlli riusabili, riducendo la variabilità tra iniziative e migliorando la capacità di dimostrazione verso stakeholder interni ed esterni.



In chiave ESG, la sicurezza emerge non solo come insieme di controlli tecnici, ma anche come componente della governance, della responsabilizzazione organizzativa e della capacità di produrre evidenze a supporto delle decisioni assunte.



07

Appendice

- 7.1 Allegati tecnici
- 7.2 Nota metodologica
- 7.3 Indice dei contenuti GRI
- 7.4 Relazione Società di revisione

7.1 Allegati tecnici

GRI 2-7 Dipendenti Perimetro Gruppo JAKALA

Numero totale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	1.773	1.300	3.073	1.704	1.206	2.910	1.611	1.155	2.766
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	9	42	51	34	77	111	60	63	123
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE)	n	1.782	1.342	3.124	1.738	1.283	3.021	1.671	1.218	2.889
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	1.754	1.284	3.038	1.682	1.191	2.873	1.489	1.018	2.507
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	7	41	48	31	73	104	59	60	119
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE)	n	1.761	1.325	3.086	1.713	1.264	2.977	1.548	1.078	2.626
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	19	16	35	22	15	37	122	137	259
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	2	1	3	3	4	7	1	3	4
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE)	n	21	17	38	25	19	44	123	140	263
Numero di dipendenti a ore non garantite (numero di persone / FTE)	n	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Segue da pagina precedente: GRI 2-7 Dipendenti
Perimetro Gruppo JAKALA

Numero totale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e area geografica	u.m.	2025			2024			2023		
		Italia	Altro	Totale	Italia	Altro	Totale	Italia	Altro	Totale
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	1.873	1.200	3.073	1.687	1.224	2.911	1.650	1.116	2.766
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	51	0	51	47	63	110	37	86	123
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE)	n	1.924	1.200	3.124	1.734	1.287	3.021	1.687	1.202	2.889
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	1.861	1.177	3.038	1.678	1.195	2.873	1.394	1.113	2.507
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	48	0	48	44	60	104	35	84	119
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di persone/FTE)	n	1.909	1.177	3.086	1.722	1.255	2.977	1.429	1.197	2.626
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Full Time	n	12	23	35	9	28	37	256	3	259
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE) - di cui Part Time	n	3	0	3	3	4	7	2	2	4
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di persone/FTE)	n	15	23	38	12	32	44	259	4	263
Numero di dipendenti a ore non garantite (numero di persone / FTE)	n	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Numero totale di dipendenti per genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale con contratto di lavoro somministrato	n	6	3	9	5	3	8	1	4	5
Totale personale a payroll	n	1.782	1.342	3.124	1.738	1.283	3.021	1.671	1.218	2.889
Totale complessivo	n	1.788	1.345	3.133	1.743	1.286	3.029	1.672	1.222	2.894

GRI 2-21 Rapporto annuale di retribuzione totale
Perimetro Gruppo JAKALA

Compenso totale annuo 2025 per il dipendente con la più alta RAL: 600.000€

RAL totale annua mediana per tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la RAL più elevata: 42.347,76 €

Rapporto di RAL totale annua: 600.000 € / 42.347,76 € = 14,17

RAPPORTO ANNO 2024/2025

Tasso aumento RAL più alta= 600.000 € / 600.000 € = 100%. Variazione: nessuna.

Tasso aumento RAL media = 42.347,76 € / 41.392,47 € = 102,3 % Variazione: + 2,3 %.

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 le società italiane del gruppo escluse Seri System Printing S.r.l. e Gotu Italia S.r.l. I valori dei Minimi Tabellari sono la media delle sedi JAKALA S.p.A. S.B.

Livello	u.m.	Media RAL			Rapporto RAL/Minimo Tab.	
		Uomini	Donne	Minimi Tabellari	Uomini	Donne
DIRIGENTI	€	114.166,70	120.000,02	60.760,00	1,88	1,97
QUADRI	€	67.545,51	56.300,06	41.959,48	1,61	1,34
IMP.LIV.1	€	46.089,76	44.077,03	35.228,02	1,31	1,25
IMP.LIV.2	€	37.721,42	38.192,50	31.429,94	1,20	1,22
IMP.LIV.3	€	30.893,02	31.846,19	27.895,01	1,11	1,14
IMP.LIV.4	€	25.363,87	25.296,61	25.084,36	1,01	1,01
IMP.LIV.5	€	23.615,80	23.140,22	23.347,79	1,01	0,99

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover
Perimetro Gruppo JAKALA

Dipendenti assunti e cessati durante l'anno per fascia d'età e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti assunti <30	n	120	108	228	150	116	266	137	140	277
Dipendenti assunti 30-50	n	136	129	265	158	109	267	160	95	255
Dipendenti assunti >50	n	8	5	13	8	4	12	17	4	21
Dipendenti cessati <30	n	88	70	158	104	67	171	62	44	106
Dipendenti cessati 30-50	n	218	129	347	189	114	303	98	66	164
Dipendenti cessati >50	n	23	13	36	22	17	39	12	3	15

Dipendenti assunti e cessati durante l'anno per genere	u.m.	2025		2024		2023	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti assunti	n	264	242	316	229	314	239
Dipendenti cessati	n	329	212	315	198	171	114

Segue da pagina precedente: GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover
Perimetro Gruppo JAKALA

Tasso di turnover per genere	u.m.	2025		2024		2023	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti assunti	n	264	242	316	229	314	239
Dipendenti al 31 dicembre (turnover positivo)	n	1.782	1.342	1.738	1.283	1.671	1.218
Tasso di turnover positivo	%	14,81	18,03	18,18	17,85	18,79	19,62
Dipendenti cessati	n	329	212	315	198	171	114
Dipendenti al 31 dicembre (turnover negativo)	n	1.782	1.342	1.738	1.283	1.671	1.218
Tasso di turnover negativo	%	18,46	15,79	18,12	15,43	10,23	9,36

Tasso di turnover per fasce d'età	u.m.	2025			2024			2023		
		<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni
Dipendenti assunti	n	228	265	13	266	267	12	277	255	21
Dipendenti al 31 dicembre (turnover positivo)	n	821	2.068	235	817	1.989	215	853	1.835	201
Tasso di turnover positivo	%	27,77	12,81	5,53	32,56	13,42	5,58	32,47	13,90	10,45
Dipendenti cessati	n	158	347	36	171	303	39	106	164	15
Dipendenti al 31 dicembre (turnover negativo)	n	821	2.068	235	817	1.989	215	853	1.835	201
Tasso di turnover negativo	%	19,24	16,78	15,32	20,93	15,23	18,14	12,24	8,94	7,46

GRI 401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato

Perimetro JAKALA S.p.A. S.B.

Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	2025	2024	2023
Assicurazione sulla vita	No	No	No
Assistenza sanitaria	Sì	Sì	Sì
Copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità	Sì	Sì	Sì
Congedo parentale	Sì	Sì	Sì
Contributi pensionistici	Sì	Sì	Sì
Partecipazione azionaria	Sì	Sì	Sì

Per la sola Capogruppo, parallelamente a quanto indicato in osservanza dei GRI, viene calcolato un Gender Pay Gap (GPG) normalizzato, mediante un'analisi che tenga in debita considerazione i fattori anzianità di servizio e livello contrattuale. Il dato derivante dal mero confronto delle retribuzioni medie non riflette in maniera esaustiva il fenomeno, trascurando alcuni elementi oggettivi che indubbiamente influenzano la distribuzione retributiva, quali ad esempio l'anzianità di servizio, il livello contrattuale e la localizzazione geografica. È intuibile come una maggiore esperienza aziendale possa facilmente trasformarsi in una retribuzione superiore, per cui l'analisi tende a confrontare i gruppi simulando un livello di esperienza simile. Parimenti dicasi in merito al livello contrattuale, ove differenze nei livelli di responsabilità o qualifiche professionali possono generare disparità retributive sostanziali. La normalizzazione del dato riferito all'anzianità aziendale viene effettuata mediante un

calcolo basato sulle risorse interne, applicato ai soggetti con un'anzianità maggiore di dieci anni rispetto a quelli con una anzianità inferiore a due anni, ottenendo quindi un tasso medio di incremento salariale annuo specifico per JAKALA. Da questa analisi sono esclusi i dirigenti: all'interno della categoria, infatti, possono esservi forti disomogeneità nei criteri retributivi. Parimenti, sono ovviamente esclusi i cluster in cui uno dei due generi non è rappresentato. Il calcolo complessivo è effettuato per ciascun livello, a cui viene attribuito un indicatore di sintesi (in base alla significatività del numero dei soggetti rappresentati) per la determinazione dell'indice aziendale. Nella tabella sono riportati i valori per ogni livello ed il dato aziendale, ben al di sotto delle best practice, quale ad esempio la Uni PdR 125:2022, sia nei singoli cluster (con la sola esclusione del livello 6, in cui però la presenza dei maschi è statisticamente non significativa) sia a livello aziendale.

	Femmine		Maschi		GPG%	Indicatore di sintesi
	Retribuzione normalizzata	# Soggetti	Retribuzione normalizzata	# Soggetti		
QUADRO	47.351,88 €	31	50.835,73 €	235	3,5%	9,438093
LIVELLO 1	37.493,03 €	165	38.775,69 €	176	1,7%	5,734799
LIVELLO 2	30.621,20 €	110	32.050,39 €	190	2,3%	6,841314
LIVELLO 3	25.971,89 €	200	28.027,38 €	146	3,8%	13,170581
LIVELLO 4	24.096,43 €	179	24.584,10 €	65	1,0%	2,444315
LIVELLO 5	21.259,83 €	110	23.237,31 €	14	4,4%	5,510626
LIVELLO 6	16.813,00 €	17	26.536,90 €	2	22,4%	4,261927
LIVELLO 7	13.225,40 €	1	- €	0		
						2,89%
						GPG normalizzato

GRI 401-3 Congedo parentale
Perimetro JAKALA S.p.A. S.B., JAKALA Civitas S.p.A., Seri System Printing S.r.l.

Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	u.m.	2025	2024	2023
Donne	n	89	86	83
Uomini	n	60	53	55
Totale complessivo	n	149	139	138

Tasso di rientro al lavoro in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	u.m.	2025	2024	2023
Donne	%	97,75	90,70	97,59
Uomini	%	80,00	94,34	100,00
Percentuale totale di rientro	%	90,60	92,09	98,55

Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione, dopo aver usufruito del congedo parentale	u.m.	2025	2024	2023
Donne	n	87	78	81
Uomini	n	48	50	55
Totale complessivo	n	135	128	136

GRI 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Perimetro JAKALA S.p.A. S.B., JAKALA Civitas S.p.A.

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	u.m.	2025	2024	2023
Ore di formazione in materia di salute e sicurezza	h	1.152	679	1.060,8
Ore totali di formazione	h	119.056	107.930,8	126.091,9
Percentuale di ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul totale	%	1,0	0,6	0,8

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Perimetro JAKALA S.p.A. S.B., JAKALA Civitas S.p.A., Seri System Printing S.r.l.

Indicatori relativi agli infortuni	u.m.	2025	2024	2023
Numero infortuni (esclusi in itinere)	n	2	1	0
Indice di gravità (Giorni di Assenza per Infortunio / Ore Totali Lavorate nel periodo) * 1.000.000	gg/h	0,02	1,48	0
Tasso di Frequenza (Numero Totale di Infortuni / Numero Totale di Ore Lavorate) * 1.000.000	n/h	0,01	0,37	0
Durata media infortuni in giorni	gg	2,50	4,00	0
Indice di improduttività (Ore di Assenza per Infortunio / Ore Totali Lavorate nel periodo) * 1.000.000	h	13,39	11,85	0
Infortuni x 100 lavoratori (Numero Totale di Infortuni * 100)/ (Numero Totale di Lavoratori)	%	0,10	0,06	0

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente
Perimetro Gruppo JAKALA

Ore medie di formazione annua per dipendente per genere e categoria		2025		2024		2023	
	u.m.	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	h/n	7,71	27,37	13,19	15,30	11,03	23,18
Quadri	h/n	28,15	35,49	32,19	30,29	33,07	29,33
Impiegati	h/n	43,65	40,61	39,09	38,67	55,68	33,20

GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
Perimetro Gruppo JAKALA

Numero di dipendenti per categoria e genere		2025			2024			2023		
	u.m.	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	143	49	192	139	46	185	144	53	197
Quadri	n	398	248	646	415	248	663	434	260	694
Impiegati	n	1.241	1.045	2.286	1.184	989	2.173	1.093	905	1.998
Totale.	n	1.782	1.342	3.124	1.738	1.283	3.021	1.671	1.218	2.889

Segue da pagina precedente: GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
Perimetro Gruppo JAKALA

Percentuale di dipendenti per categoria e genere	u.m.	2025		2024		2023	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	%	8,02	3,65	8,00	3,59	8,62	4,35
Quadri	%	22,33	18,48	23,88	19,33	25,97	21,35
Impiegati	%	69,64	77,87	68,12	77,08	65,41	74,30

Dirigenti per fascia d'età e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale complessivo	Uomini	Donne	Totale complessivo	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore ai 50 anni	n	42	9	51	42	16	58	37	15	52
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n	99	40	139	94	30	124	104	38	142
Età inferiore ai 30 anni	n	2	0	2	3	0	3	3	0	3
Totale complessivo	n	143	49	192	139	46	185	144	53	197

Percentuale di dirigenti per fascia d'età e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo
Età superiore ai 50 anni	%	29,37	18,37	26,56	30,22	34,78	31,35	25,69	28,30	26,40
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	69,23	81,63	72,40	67,63	65,22	67,03	72,22	71,70	72,08
Età inferiore ai 30 anni	%	1,40	0,00	1,04	2,16	0,00	1,62	2,08	0,00	1,52

Segue da pagina precedente: GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
Perimetro Gruppo JAKALA

Quadri per fascia d'età e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo
Età superiore ai 50 anni	n	51	23	74	45	18	63	35	22	57
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n	336	222	558	348	225	573	367	220	587
Età inferiore ai 30 anni	n	11	3	14	22	5	27	32	18	50
Totale complessivo	n	398	248	646	415	248	663	434	260	694

Percentuale di Quadri per fascia d'età e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo
Età superiore ai 50 anni	%	12,81	9,27	11,46	10,84	7,26	9,50	8,06	8,46	8,21
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	84,42	89,52	86,38	83,86	90,72	86,43	84,56	84,62	84,58
Età inferiore ai 30 anni	%	2,76	1,21	2,17	5,30	2,02	4,07	7,37	6,92	7,20

Segue da pagina precedente: GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
Perimetro Gruppo JAKALA

Impiegati per fascia d'età e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo
Età superiore ai 50 anni	n	55	55	110	52	49	101	48	46	94
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	n	754	617	1.371	721	564	1.285	610	485	1.095
Età inferiore ai 30 anni	n	432	373	805	411	376	787	435	374	809
Totale complessivo	n	1.241	1.045	2.286	1.184	989	2.173	1.093	905	1.998

Percentuale di impiegati per fascia d'età e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo	Uomini	Donne	Totale Complessivo
Età superiore ai 50 anni	%	4,43	5,26	4,81	4,39	4,95	4,65	4,39	5,08	4,70
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	%	60,76	59,04	59,97	60,90	57,03	59,13	55,81	53,59	54,80
Età inferiore ai 30 anni	%	34,81	35,69	35,21	34,71	38,02	36,22	39,80	41,33	40,49

GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)
Perimetro Gruppo JAKALA

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	2025	2024	2023	2022
Emissioni da gruppi elettrogeni	0	0	0	0
Emissioni di CO2 da Autotrazione - benzina verde	214,05	206,62	122,73	53,56
Emissioni di CO2 da Autotrazione - gasolio	501,16	508,87	357,43	271,48
Emissioni di CO2 da Autotrazione - macchine elettriche	58,47	23,20	4,00	0,95
Emissioni di CO2 da gasolio per riscaldamento	0,00	0,00	0,00	49,28
Emissioni di CO2 da gpl per riscaldamento	10,75	9,36	8,34	21,09
Emissioni di CO2 da metano per riscaldamento	89,66	75,40	65,02	89,12
Emissioni di CO2 da trigenerazione	0,00	0,00	0,00	0,00
Emissioni di GHG dirette (Scope 1)	818,74	803,27	557,51	485,48
Totale emissioni di CO2 da Autotrazione	715,20	715,49	484,15	325,99
Totale emissioni di CO2 da Riscaldamento	100,41	84,76	73,35	159,49
Emissioni di CO2 di origine biogenica	2025	2024	2023	2022
Emissioni di CO2 di origine biogenica	3,13	3,00	2,20	1,84
Emissioni di CO2 da Autotrazione - bioetanolo	0,001	0,02	0,00	0,00

GRI 305-5 Riduzione delle emissioni GHG
Perimetro Gruppo JAKALA

Riduzione e compensazione delle emissioni GHG	u.m.	2025	2024	2023
Compensazione di CO2 in tonnellate di CO2 equivalenti	tCO2eq	1.100,00	1.100,00	1.192,60
Riduzione di Emissioni di CO2 in tonnellate di CO2 equivalenti Scope 1	tCO2eq	-15,47	-245,76	-72,03
Riduzione di Emissioni di CO2 in tonnellate di CO2 equivalenti Scope 2	tCO2eq	63,66	-179,73	15,49
Riduzione di Emissioni di CO2 in tonnellate di CO2 equivalenti Scope 3	tCO2eq	5.280,48	11.835,00	15.390,00

7.2 Nota metodologica

La presente Nota metodologica descrive i criteri, il perimetro e il processo adottati per la predisposizione del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo JAKALA, con l'obiettivo di assicurare trasparenza, completezza, comparabilità e tracciabilità delle informazioni rendicontate.

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo JAKALA è stato predisposto con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 17 luglio 2026. Il documento è redatto "in accordance" con i GRI Sustainability Reporting Standards, secondo l'approccio previsto dai GRI Universal Standards 2021, e rendiconta gli impatti, le politiche, le azioni e gli indicatori ritenuti rilevanti rispetto alle attività del Gruppo e alle aspettative dei principali stakeholder. L'adesione agli standard GRI rimane volontaria.

Il perimetro di rendicontazione comprende JAKALA S.p.A. Società Benefit e le società da essa controllate direttamente o indirettamente e consolidate integralmente al 31 dicembre 2025, secondo il perimetro del bilancio consolidato. Le società sono inserite nel perimetro di rendicontazione a partire dalla data di acquisizione del controllo. Eventuali esclusioni, limitazioni di perimetro o specificità metodologiche sono indicate nelle sezioni pertinenti del presente Bilancio e, ove applicabile, nel GRI Content Index.

Ai fini del 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», «Gruppo e/o JAKALA» si intende l'insieme delle società controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo e incluse nel perimetro di consolidamento. 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 2025.

La definizione dei contenuti del Bilancio si basa sull'analisi dei temi materiali, svolta secondo i criteri di materialità di impatto previsti dal GRI 3 – Material Topics 2021 – e integrata con una lettura progressivamente coerente con il principio di doppia materialità, al fine di considerare sia gli impatti generati dal Gruppo su persone, ambiente ed economia, sia i principali rischi e opportunità ESG rilevanti per la creazione di valore nel breve quanto nel medio-lungo periodo.

In linea con le più recenti best practice di reporting ESG, il processo di rendicontazione considera inoltre, ove rilevanti, i principi di interoperabilità tra framework internazionali, la crescente centralità della catena del valore, la qualità e verificabilità dei dati ESG, nonché la progressiva integrazione tra informazioni di sostenibilità, gestione dei rischi e governance aziendale.

Per maggiori dettagli sul processo di analisi di materialità, si rinvia al Capitolo 2 del presente Bilancio.

Il Gruppo monitora l'evoluzione del quadro regolatorio europeo e internazionale in materia di rendicontazione di sostenibilità, con particolare riferimento alla Corporate Sustainability Reporting Directive, agli European Sustainability Reporting Standards elaborati da EFRAG ed alle successive iniziative di semplificazione promosse a livello europeo, ed ai principali framework volontari e di mercato rilevanti per la comparabilità internazionale della disclosure ESG. In tale contesto, JAKALA prosegue il percorso di progressivo rafforzamento dei propri processi di reporting, controllo e data governance ESG, anche in vista della futura applicazione dei requisiti CSRD/ESRS secondo le tempistiche e il perimetro che risulteranno applicabili.

Pur in un quadro normativo in evoluzione, il Bilancio è stato predisposto valorizzando, ove pertinente, le migliori pratiche in materia di assurance readiness, tracciabilità delle fonti, responsabilizzazione dei data owner, documentazione delle assunzioni metodologiche e controllo della qualità dei KPI. L'intento del Gruppo è di mantenere un elevato livello di trasparenza e coerenza metodologica, valorizzando l'interoperabilità tra standard GRI ed ESRS e favorendo una rendicontazione sempre più strutturata, verificabile e comparabile nel tempo.

Il processo di predisposizione del Bilancio è stato coordinato dalla funzione Global Sustainability & Corporate Affairs, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali responsabili delle aree tematiche rilevanti. La raccolta delle informazioni è avvenuta tramite un processo governato e controllato, volto a garantire la qualità dei flussi informativi e verificabilità delle evidenze a supporto dei dati rendicontati.

Quando disponibili, i dati sono presentati in forma comparativa rispetto agli esercizi precedenti. Eventuali modifiche metodologiche,

ricalcoli, variazioni di perimetro o riclassificazioni rispetto ai precedenti Bilanci sono segnalati all'interno del documento, con indicazione delle relative motivazioni. L'utilizzo di stime è stato limitato ai casi in cui non erano disponibili dati puntuali; ove utilizzate, le stime si basano su metodologie ragionevoli, coerenti e documentabili.

Per le informazioni ambientali e climatiche, il Gruppo fa progressivo riferimento ai principali standard e framework internazionali applicabili, tra cui il GHG Protocol per la contabilizzazione delle emissioni di gas a effetto serra. Ove rilevante rispetto all'evoluzione del business e delle aspettative degli stakeholder, il Gruppo potrà inoltre considerare ulteriori framework emergenti in materia di rischi e opportunità.

Il Bilancio è sottoposto a verifica esterna con giudizio di conformità limitata ("limited assurance engagement") da parte di KPMG S.p.A., secondo i principi applicabili e le indicazioni contenute 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 doppia materialità". La Relazione della Società di Revisione Indipendente è riportata nella sezione finale del presente documento.

A seguito dell'approvazione, il Bilancio è reso disponibile sul sito web di JAKALA.

Per ulteriori informazioni o per inviare feedback è possibile scrivere a: sustainability@jakala.com.

Gruppo JAKALA

7.3 Indice dei contenuti GRI

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
2-1	Dettagli organizzativi	Pag. 6, 7, 9	
2-2	Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 7	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatto del referente	Pag. 144,145	
2-4	Rielaborazione delle informazioni	Pag. 39, 40, 50	
2-5	Assurance esterna	Pag. 151	
2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	Pag. 10, 11, 12, 13, 14, 115	
2-7	Dipendenti	Pag. 60, 61, 131, 132	Perimetro: Gruppo JAKALA.
2-8	Lavoratori non dipendenti	Pag. 131, 132	Perimetro: Gruppo JAKALA.
2-9	Struttura e composizione della governance	Pag. 23, 95, 96, 97	
2-10	Nomina e selezione del più alto organo di governo	Pag. 95, 96	
2-11	Presidente del più alto organo di governo	Pag. 95	
2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Pag. 95, 96, 97	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Pag. 97	
2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	Pag. 95, 96, 97	
2-15	Conflitto d'interessi	Pag. 101, 102	
2-16	Comunicazione delle criticità	Pag. 101, 102, 122	
2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	Pag. 95, 96	
2-18	Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo	N.A.	Non Applicabile: JAKALA S.p.A. S.B. non è soggetta ad alcun obbligo di valutazione.
2-19	Politiche di Remunerazione	Pag. 75, 76	

GRI Standard		Informativa	Pagina	Note/Omissioni
2-20	Processo di determinazione della Remunerazione		Pag. 74, 75, 76	
2-21	Rapporto annuale di retribuzione totale		Pag. 133	Perimetro: Gruppo JAKALA.
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile		Pag. 2, 3, 41, 94, 96, 97, 105, 108, 109, 110	
2-23	Politiche aziendali		Pag. 34 - 37, 39, 45, 79, 101, 102, 105, 115	
2-24	Attuazione delle politiche aziendali		Pag. 19, 20, 24, 92, 95, 96, 97, 102, 105, 115, 116, 118, 120, 121, 122	
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi		Pag. 24, 37, 97, 101, 102, 105, 118, 122, 127	
2-26	Meccanismi per chiedere consigli e sollevare preoccupazioni		Pag. 101, 102	
2-27	Conformità con le leggi e i regolamenti		Pag. 101, 122	
2-28	Associazioni di categoria		Pag. 28	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		Pag. 25, 26, 27, 29	
2-30	Contrattazione collettiva		Pag. 76	
3-1	Processo per l'identificazione dei temi materiali		Pag. 29, 30, 31	
3-2	Lista di temi materiali		Pag. 31, 32, 33, 35, 36, 37	
3-3	Gestione dei temi materiali		Pag. 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito		Pag. 15, 16, 17	
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico		Pag. 27, 39, 42, 44	
202-1	Rapporto tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale		Pag. 133	Il dato di media RAL comprende le società italiane del gruppo esclusa Seri System Printing S.r.l. e Gotu Italia S.r.l. I valori dei Minimi Tabellari sono la media delle sedi JAKALA S.p.A. S.B.

GRI Standard		Informativa	Pagina	Note/Omissioni
204-1	Porzione di spesa su fornitori locali		Pag. 118, 123	
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione		Pag. 101, 102	
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione		Pag. 101, 102	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		Pag. 101, 102	
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		Pag. 101, 102	
207-1	Approccio alla fiscalità		Pag. 92, 93, 94	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio		Pag. 92, 93, 94	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione		Pag. 46, 47, 48	Perimetro: Gruppo JAKALA.
302-3	Intensità energetica		Pag. 46	Perimetro: Gruppo JAKALA.
302-4	Riduzione del consumo di energia		Pag. 40, 41, 55, 56	Perimetro: Gruppo JAKALA.
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa		Pag. 57	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua		Pag. 57	
303-5	Consumo di acqua		N.A.	Dato non rendicontato in quanto non materiale.
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)		Pag. 49, 50, 51, 143	Perimetro: Gruppo JAKALA.
305-2	Emissioni indirette di GHG (Scope 2)		Pag. 49, 50, 51, 143	Perimetro: Gruppo JAKALA.
305-4	Intensità delle emissioni GHG		Pag. 49, 50, 51	Perimetro: Gruppo JAKALA.
305-5	Riduzione delle emissioni GHG		Pag. 50, 55, 56, 143	Perimetro: Gruppo JAKALA.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi legati ai rifiuti	Pag. 58	I dati si riferiscono ai rifiuti prodotti da JAKALA S.p.A. S.B. e Seri System Printing S.r.l.
306-2	Gestione degli impatti significativi legati ai rifiuti	Pag. 58	I dati si riferiscono ai rifiuti prodotti da JAKALA S.p.A. S.B. e Seri System Printing S.r.l.
306-3	Rifiuti prodotti	Pag. 58	I dati si riferiscono ai rifiuti prodotti da JAKALA S.p.A. S.B. e Seri System Printing S.r.l.
306-4	Rifiuti non destinati allo smaltimento	Pag. 58	Dato non rendicontato in quanto non disponibile.
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	Pag. 58	Dato non rendicontato in quanto non disponibile.
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Pag. 115, 116, 117, 118, 119, 120	
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	Pag. 115, 116, 117, 118, 119, 120	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Pag. 68, 134, 135	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	Pag. 69, 70, 76, 136	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.
401-3	Congedo parentale	Pag. 81, 82, 137	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B., JAKALA Civitas S.p.A., Seri System Printing S.r.l. per dati riportati a pag. 137.
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 71	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 71	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Pag. 70, 71	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 71	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 71, 138	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B.
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 69, 70	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pag. 71	

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note/Omissioni
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 103	
403-9	Infortuni sul lavoro	Pag. 138	Perimetro: JAKALA S.p.A. S.B., JAKALA Civitas S.p.A., Seri System Printing S.r.l.
403-10	Malattie professionali	Pag. 71, 138	
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag. 139	Perimetro: Gruppo JAKALA.
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Pag. 72, 73	Perimetro: Gruppo JAKALA.
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Pag. 74, 75	Perimetro: Gruppo JAKALA. Stagisti esclusi.
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Pag. 77, 87, 139, 140, 141, 142	Perimetro: Gruppo JAKALA.
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 78, 79, 80, 81	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag. 101, 102	
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Pag. 88, 89, 90	
413-2	Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali	Pag. 88, 89, 90	
414-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali	Pag. 115, 116, 117, 118, 119, 120	
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	Pag. 122	
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Pag. 122	
417-1	Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Pag. 122	
417-2	Episodi di non conformità in merito alle informazioni e all'etichettatura di prodotti e servizi	Pag. 122	
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Pag. 126, 127, 128, 129	

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-frauditaly@kpmg.it
PEC kpmgsa@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 2025.

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").

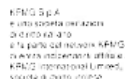
Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un bilancio di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

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 il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità (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.



Ancona Bari Bergamo
 Bologna Bolzano Brescia
 Catania Como Firenze Genova
 Lecce Milano Napoli Novara
 Padova Palermo Parma Pavia
 Pescara Roma Torino Treviso
 Trieste Venezia Verona

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 10.415.500,00 i.v.
Registrazione Tribunale di Monza
Codice Fiscale N. 00709010159
R.E.A. Milano N. 512887
Partita IVA 00709000159
VAT number IT00709010159
Sede legale: Via Giovanni Battista Prati, 38
20124 Milano (ITALIA)



Jakala S.p.A. Società Benefit
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2025

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 o le circostanze significativi che potrebbero essere identici 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'accertamento 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 "1.4 Il valore come architettura di fiducia" del bilancio di sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
- 3 comprensione dei processi che sostengono 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 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 2025

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 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards.

Torino, 31 luglio 2026

KPMG S.p.A.,

Riccardo Donadeo
Socio

