



Insieme,
per accendere il cambiamento.
Relazione di sostenibilità **2024**

Indice

3	Lettera agli stakeholders
5	Key Data
6	Il Gruppo Jacobacci
9	Capitolo 1 La Sostenibilità per il Gruppo Jacobacci
10	Chi siamo
13	La strategia in ambito di sostenibilità
14	Le tematiche ESG rilevanti
17	La catena del valore e gli stakeholders
19	Capitolo 2 Le persone al centro
20	Le persone al centro della strategia del Gruppo
22	La gestione del Capitale Umano
26	Formazione e Sviluppo del Personale
28	Diversità, Inclusione e Pari Opportunità
31	Salute e Sicurezza
32	Il Benessere delle nostre persone
34	La Gestione della Privacy
36	Capitolo 3 La Governance
39	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
41	Il Codice Etico come garante dei valori del Gruppo
43	La procedura di Whistleblowing di Jacobacci
44	L'impegno del Gruppo per la concorrenza leale
45	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
46	Valorizzazione della Proprietà Intellettuale
49	Capitolo 4 Il nostro impatto ambientale
51	I risultati dell'analisi di doppia materialità che guidano il cambiamento
52	Consumi energetici ed emissioni GHG
57	I progetti di compensazione delle emissioni GHG
58	Altre iniziative ambientali
59	Appendice

Lettera agli **stakeholders**



Cari tutte e tutti,

Siamo lieti di condividere la nostra **Relazione di Sostenibilità**, che racconta come le scelte strategiche in chiave ESG degli ultimi anni abbiano arricchito e rafforzato il Gruppo Jacobacci, eccellenza italiana e europea da oltre 150 anni nella protezione e valorizzazione della proprietà intellettuale.

Questa lunga storia di competenza, cultura e innovazione ci permette di unire **esperienza consolidata e visione responsabile**, trasformando idee e asset immateriali in valore concreto per clienti, partner e società.

Operiamo con la convinzione che il progresso tecnologico possa generare un **impatto positivo** sulle persone e sul pianeta, valorizzando talenti, creatività e diverse forme di intelligenza – umana, artificiale e collettiva – all'interno di un ecosistema, dove la collaborazione prevale sulla competizione e si fa sistema tra persone, conoscenze e idee con gentilezza e rispetto reciproco.

Ogni progetto e ogni innovazione nascono dal dialogo tra sapere e fare, intuizione e metodo, combinando visioni e competenze multidisciplinari: i risultati

La Relazione di Sostenibilità del Gruppo Jacobacci certifica un **percorso e scelte strategiche in chiave ESG**, integrate in un Gruppo che da oltre 150 anni è specializzato nella tutela della proprietà intellettuale. Ogni progetto nasce dal dialogo tra sapere e fare, valorizzando **creatività, ingegno e diverse forme di intelligenza** – umana, artificiale e collettiva – e facendo sistema con gentilezza e collaborazione tra persone e competenze per generare impatto positivo per clienti e partner. La rendicontazione guida le **scelte future etiche e sociali**, in un ambiente stimolante e accogliente, dove l'arte ispira creatività e il benessere psicofisico individuale e collettivo permette a tutti i talenti di esprimersi al meglio.



individuali si trasformano in **crescita collettiva**, in un contesto in cui creatività, ingegno e le diverse intelligenze, insieme all'arte presente negli ambienti di lavoro come stimolo creativo, contribuiscono al valore condiviso.

Il Gruppo Jacobacci opera con **procedure consolidate**, costantemente aggiornate per rispondere alle rapide evoluzioni tecnologiche e garantire i più alti standard di sicurezza.

Ci impegniamo a diffondere conoscenza su come valorizzare gli **asset immateriali come atto di responsabilità e restituzione**, creando sinergie tra competenze, esperienze e relazioni tra ricerca, industria e comunità in cui siamo presenti.

Per noi sostenibilità significa lavorare in un **ambiente stimolante e accogliente**, che valorizzi i talenti e garantisca il benessere psicofisico individuale e collettivo, creando valore per clienti, partner e società.

Ringraziamo tutte le persone del Gruppo e chi accompagnerà il percorso di crescita e sviluppo responsabile, formalmente inaugurato quest'anno.

Enrica Acuto Jacobacci

Key Data

JACOBACCI
PARTNERS

JACOBACCI
CORALIS · HARLE

ANSER





Il Gruppo Jacobacci

Il **Gruppo Jacobacci** (di seguito anche il “Gruppo”), realtà internazionale con oltre 150 anni di esperienza nella tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale, compie con questa prima **Relazione di Sostenibilità** un passo significativo verso un modello di crescita sempre più responsabile e orientato al futuro.

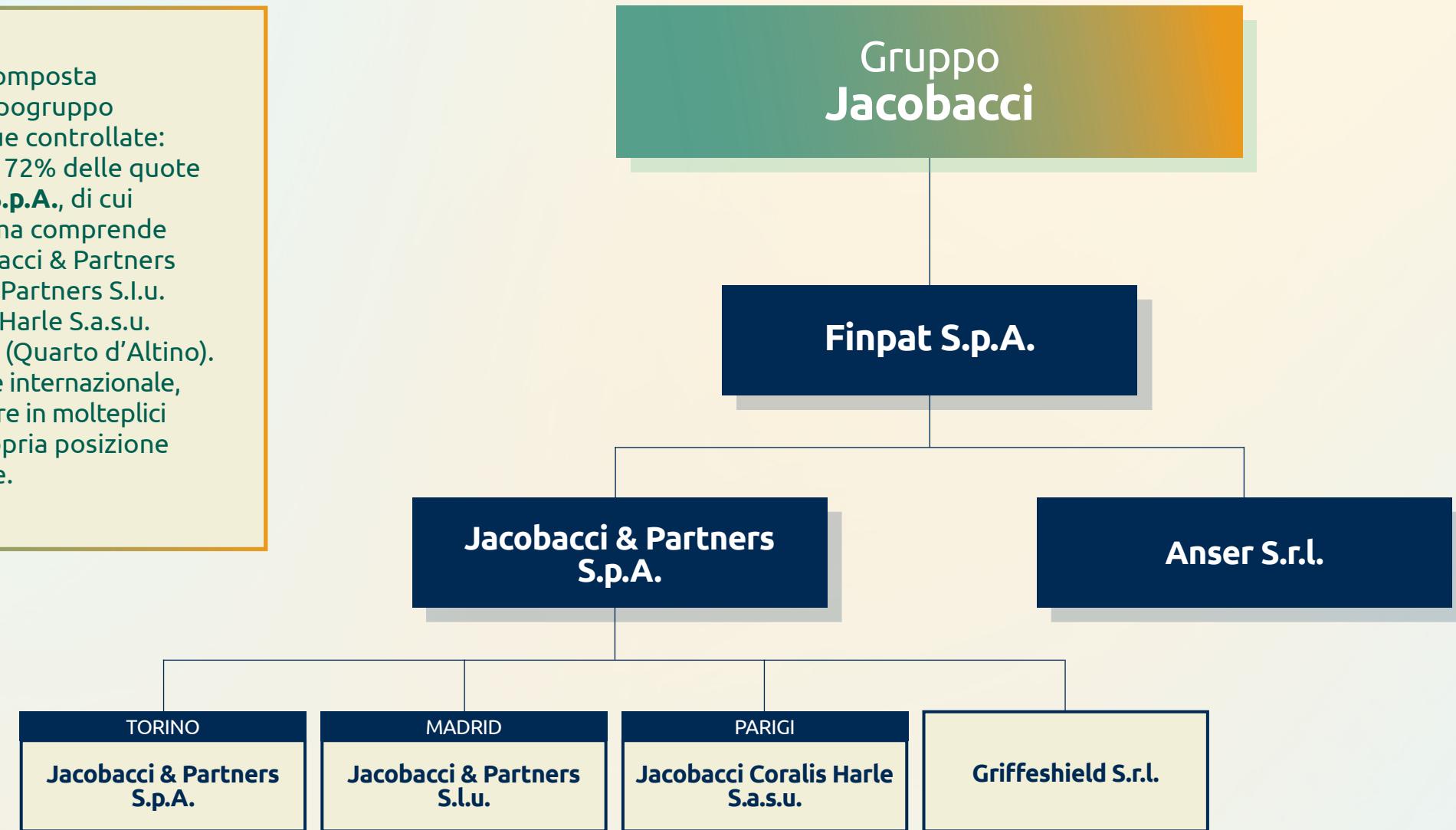
L’impegno del Gruppo si fonda sull’integrazione dei principi **ESG (Environmental, Social, Governance)** all’interno della propria strategia aziendale, con l’obiettivo di generare valore condiviso per tutti gli stakeholder e contribuire attivamente a uno sviluppo sostenibile. La sostenibilità non è considerata un elemento accessorio, ma una leva strategica

che guida le scelte operative e direzionali in ogni ambito del business.

In linea con quanto previsto dalla nuova **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, recepita in Italia con il Decreto Legislativo n. 125/2024, il Gruppo ha scelto di ispirarsi agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** per la redazione di questo documento. Si tratta di un approccio rigoroso e trasparente, che riflette la volontà di misurare e comunicare in modo chiaro l’impatto delle proprie attività.

La struttura articolata del Gruppo che comprende la Jacobacci & Partners S.p.A. (capogruppo con sede a Torino) e le sue controllate in Spagna, Francia e Italia consente di operare in molteplici mercati, mantenendo una visione unitaria e coerente anche in ambito ESG.

La struttura del Gruppo è composta da **Finpat S.p.A.**, società capogruppo con sede a Torino, e dalle sue controllate: **Anser S.r.l.**, di cui detiene il 72% delle quote e la **Jacobacci & Partners S.p.A.**, di cui possiede il 64%. Quest'ultima comprende diverse realtà, tra cui Jacobacci & Partners S.p.A. (**Torino**), Jacobacci & Partners S.l.u. (**Madrid**), Jacobacci Coralis Harle S.a.s.u. (**Parigi**) e **Griffeshield S.r.l.** (Quarto d'Altino). Questa struttura, articolata e internazionale, consente al Gruppo di operare in molteplici mercati e di rafforzare la propria posizione competitiva su scala globale.



Il Gruppo Jacobacci

Con questa Relazione, il Gruppo Jacobacci intende avviare un **dialogo aperto e costruttivo** con i propri stakeholder, fondato su trasparenza, ascolto e miglioramento continuo.

È l'inizio di un percorso che pone al centro **l'innovazione, la responsabilità e la sostenibilità** come elementi chiave per affrontare le sfide del presente e costruire un futuro più equo, resiliente e inclusivo.

Di seguito i temi rilevanti trattati nei capitoli successivi:

Capitolo 1

“La sostenibilità per il Gruppo Jacobacci”

Esplora la storia, la strategia e l'approccio alla sostenibilità, con un focus sull'analisi di doppia materialità e la catena del valore che guida le azioni del Gruppo.

Capitolo 2

“Le persone al centro”

Si concentra sulle iniziative per supportare i collaboratori e le collaboratrici, con particolare attenzione al benessere fisico e mentale, alla formazione, alla salute e sicurezza, e alla promozione di pari opportunità in un ambiente di lavoro inclusivo.

Capitolo 3

“La governance”

Describe il modello di governance, la cultura di impresa etica e trasparente e la protezione e valorizzazione della proprietà intellettuale.

Capitolo 4

“Il nostro impatto ambientale”

Analizza gli impatti ambientali del Gruppo, evidenziando le azioni intraprese per ridurre l'impronta ecologica e promuovere un futuro più sostenibile.



Capitolo 1

La sostenibilità per il Gruppo Jacobacci



Chi siamo

Fondata nel 1872 a Torino, allora sede del **primo Ufficio Italiano Brevetti e Marchi**, Jacobacci ha accompagnato l'evoluzione del mercato assicurandosi un ruolo da leader nel diritto industriale e nella proprietà intellettuale.

Quello che ai primi del Novecento era uno studio a conduzione familiare è diventato oggi un **punto di riferimento a livello internazionale**.

Nel corso degli anni, ha saputo evolversi fino a diventare una delle principali realtà europee nel campo della tutela e della valorizzazione della proprietà intellettuale. Il percorso di crescita è stato accompagnato da numerosi **riconoscimenti** a livello internazionale, che testimoniano la sua eccellenza nel campo della tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale.

Dal 2021, il Gruppo è stato inserito tra le **Europe's Best Patent Law Firms** dal Financial Times, confermandosi come un punto di riferimento nel settore. Nel 2024, l'azienda ha ottenuto importanti premi che ne consolidano ulteriormente la leadership: è stata riconosciuta come **Impresa Best Performer** del Piemonte 2024 dal Centro Studi ItalyPost in collaborazione con il Corriere della Sera, ha ricevuto il prestigioso titolo di **Trademark Attorney Firm of the Year** ai Global IP Awards di WTR e IAM e si è distinta come **Top Tier Firm for Patent Prosecution** e **Top Tier Firm for Trademark Prosecution** secondo IP Stars di MIP. Inoltre, il Gruppo è stato nuovamente inserito tra le Recommended Firm da Intellectual Asset Management (**IAM Patent 1000 – The World's Leading Patent Professionals**), mentre World Trademark Review (**WTR 1000**) ha conferito la qualifica di Recommended Firm – Gold Agency e Silver Agency all'European Union Intellectual Property Office.

2021

Certified Company
Great Place to Work
Best IP Agency for Trademark
and Patent Prosecution
Leaders League
Tier 1 firm Trademark
and Patent Prosecution
IP STARS
Europe's Leading Patent Law
Firms **Financial Times**
Highly Recommended Agency
World Trademark Review
Italian top Patent Cooperation
Treaty (PCT) filing firm
ManagingIP - CPA Global

2022

Tier 1 firm Trademark
and Patent Prosecution 2022
IP STARS
Italian Firm of the Year
for Patent Prosecution
Managing IP EMEA Awards
Europe's Leading Patent Law
Firms **Financial Times**
Impresa Champion 2022
ItalyPost
Highly Recommended Agency
World Trademark Review

2023

Impresa Best Performer
del Piemonte 2023
ItalyPost
Certified Company
Great Place to Work
Trademark Attorney Firm
of the Year **Global IP Awards,**
WTR and IAM
Recommended Firm
Silver Agency **WTR 1000**
Recommended Firm
IAM Patent 1000
Top Tier Firm for Trademark
and Patent Prosecution
IP STARS by MIP
Leading IP Agency for Trademark
and Patents Prosecution
Leaders League Italy
Europe's Leading Patent
Law Firms **Financial Times**

2024

Impresa Best Performer
del Piemonte 2024
ItalyPost
Trademark Attorney Firm
of the Year **Global IP Awards,**
WTR and IAM
Top Tier Firm for Trademark
and Patent Prosecution
IP STARS by MIP
Europe's Leading Patent Law
Firms **Financial Times**
Recommended Firm
IAM Patent 1000
Recommended Firm
Gold Agency **WTR 1000**
European Union Intellectual
Property Office - Silver Agency
WTR 1000

Con sedi in **Italia, Spagna e Francia** e una rete globale di corrispondenti, Jacobacci offre un servizio integrato per la **registrazione, tutela e valorizzazione di marchi, brevetti e design**. Le attività svolte coprono l'intero ciclo di vita dei diritti di proprietà industriale, supportando clienti di ogni dimensione, dai privati alle PMI, fino alle multinazionali.



Jacobacci partecipa attivamente a tavoli di lavoro con **istituzioni nazionali ed europee**, tra cui il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT) e la Commissione Europea, contribuendo allo sviluppo delle normative in materia di proprietà industriale e anticipando le evoluzioni del settore.

Nel 2024, il Gruppo ha ottenuto la medaglia di bronzo nella **valutazione di sostenibilità di EcoVadis**, posizionandosi tra il 35% delle aziende più virtuose a livello globale, risultato di cui fa parte anche la **certificazione per la parità di genere**, conseguita a testimonianza di una politica inclusiva da sempre

adottata sia all'interno dell'organizzazione che nei rapporti con i partner commerciali. Questi risultati confermano l'impegno concreto verso pratiche aziendali responsabili e l'adozione di iniziative orientate alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica. La valorizzazione delle persone e il rispetto dell'ambiente sono due dei valori fondanti che hanno portato il Gruppo a diventare un'azienda certificata da **Great Place to Work Institute Italia**. Con un percorso iniziato nel 2021, ha identificato i punti di forza e le aree di miglioramento, ottenendo la prima certificazione, che è poi stata rinnovata per il biennio 2023-2024.

Alla base di questi risultati vi è un team multidisciplinare composto da **95 professionisti** con competenze giuridiche, scientifiche e ingegneristiche, supportati da oltre **350 collaboratori**. La crescita delle persone è favorita da percorsi di **formazione continua**, partecipazione a convegni internazionali e coinvolgimento in iniziative di settore. Grazie a un approccio innovativo e alla qualità delle competenze interne, Jacobacci continua a crescere insieme ai propri clienti, ampliando costantemente il proprio impatto e rafforzando il proprio ruolo nel panorama europeo della proprietà intellettuale.

La strategia in ambito di sostenibilità

La sostenibilità rappresenta uno dei **pilastri strategici** di Jacobacci, che ha scelto di integrare in modo strutturato i principi ESG all'interno della propria visione di crescita e sviluppo.

L'impegno del Gruppo si traduce in un **approccio concreto e trasversale**, che coinvolge tutte le aree aziendali e si riflette nelle scelte quotidiane, nei processi e nelle relazioni con gli stakeholder.

A guidare questa visione è una **governance solida e trasparente**, affidata al Consiglio di Amministrazione, che si impegna per garantire che i temi ambientali, sociali e di governance siano parte integrante delle strategie aziendali. Nel 2024, il Gruppo ha avviato una riorganizzazione interna per definire con maggiore chiarezza ruoli e responsabilità nella gestione dei dati e delle iniziative legate alla sostenibilità,

rafforzando così il coordinamento e la coerenza delle azioni intraprese. Maggiori dettagli sono riportati nel capitolo 3 "La governance".

Jacobacci promuove da tempo un **modello di sviluppo responsabile**, fondato sulla tutela dell'ambiente, la valorizzazione delle persone e l'adozione di pratiche di governance etiche e trasparenti. Questi principi costituiscono le basi dell'impegno e guideranno gli sforzi futuri, orientando l'azienda verso un impatto positivo e duraturo per la società e per l'ambiente.



Piano ambientale

L'attenzione si concentra sulla riduzione dell'impatto ecologico, attraverso interventi di efficientamento energetico e un uso più consapevole delle risorse.



Piano sociale

Il benessere e la crescita delle persone sono considerati elementi centrali: creare un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e orientato allo sviluppo delle competenze è una priorità strategica.



Governance

Si fonda su principi di integrità, responsabilità e trasparenza, con l'obiettivo di costruire fiducia e garantire continuità e solidità nel tempo.

Le tematiche ESG rilevanti

Il Gruppo ha scelto di avviare un percorso di trasparenza e responsabilità pubblicando la prima Relazione di Sostenibilità volontaria a livello consolidato per il periodo di rendicontazione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, ispirata nei contenuti agli standard ESRS.

Per definire le tematiche ESG più rilevanti su cui costruire la propria strategia e rendicontazione, il Gruppo ha condotto un'**analisi di doppia materialità**, in linea con gli standard ESRS.

Tale analisi ha considerato sia gli impatti generati dal Gruppo sull'ambiente e sulla società, sia i rischi e le opportunità in grado di influenzarne la performance finanziaria, i flussi di cassa e la posizione economica nel breve, medio e lungo termine.

L'analisi si è articolata nelle seguenti fasi:

- **Esame del contesto operativo del Gruppo**, con attenzione alla catena del valore;
- **Mappatura degli impatti** attuali e potenziali, sia positivi che negativi, basata su benchmark settoriali e riferimenti normativi internazionali;
- **Valutazione della gravità** e della diffusione degli impatti lungo la catena del valore, del **carattere di irrimediabilità** e della **probabilità di accadimento** e successiva prioritizzazione degli impatti materiali ai fini della rendicontazione;
- **Analisi dei rischi e delle opportunità materiali** attraverso la stima della probabilità di accadimento e della magnitudo degli effetti finanziari nel tempo.

Ciascun tema rilevante è stato rendicontato secondo lo standard di riferimento come indicato nella tabella sottostante ed è approfondito nelle sezioni dedicate: "Le persone al centro", "La Governance" e "Il nostro impatto ambientale".

AREA	ESRS	TEMATICA MATERIALE	PAGINA	PILASTRO
SOCIALE	ESRS S1 Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro dei collaboratori	19-35	Le persone al centro
		Parità di trattamento e di opportunità per tutti i collaboratori		
		Altri diritti connessi al lavoro dei collaboratori/Riservatezza		
	ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro per i lavoratori lungo la catena del valore		
		Altri diritti connessi al lavoro dei lavoratori lungo la catena del valore/Riservatezza		
	ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per gli utilizzatori finali/Riservatezza		
		Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali/Pratiche commerciali responsabili		

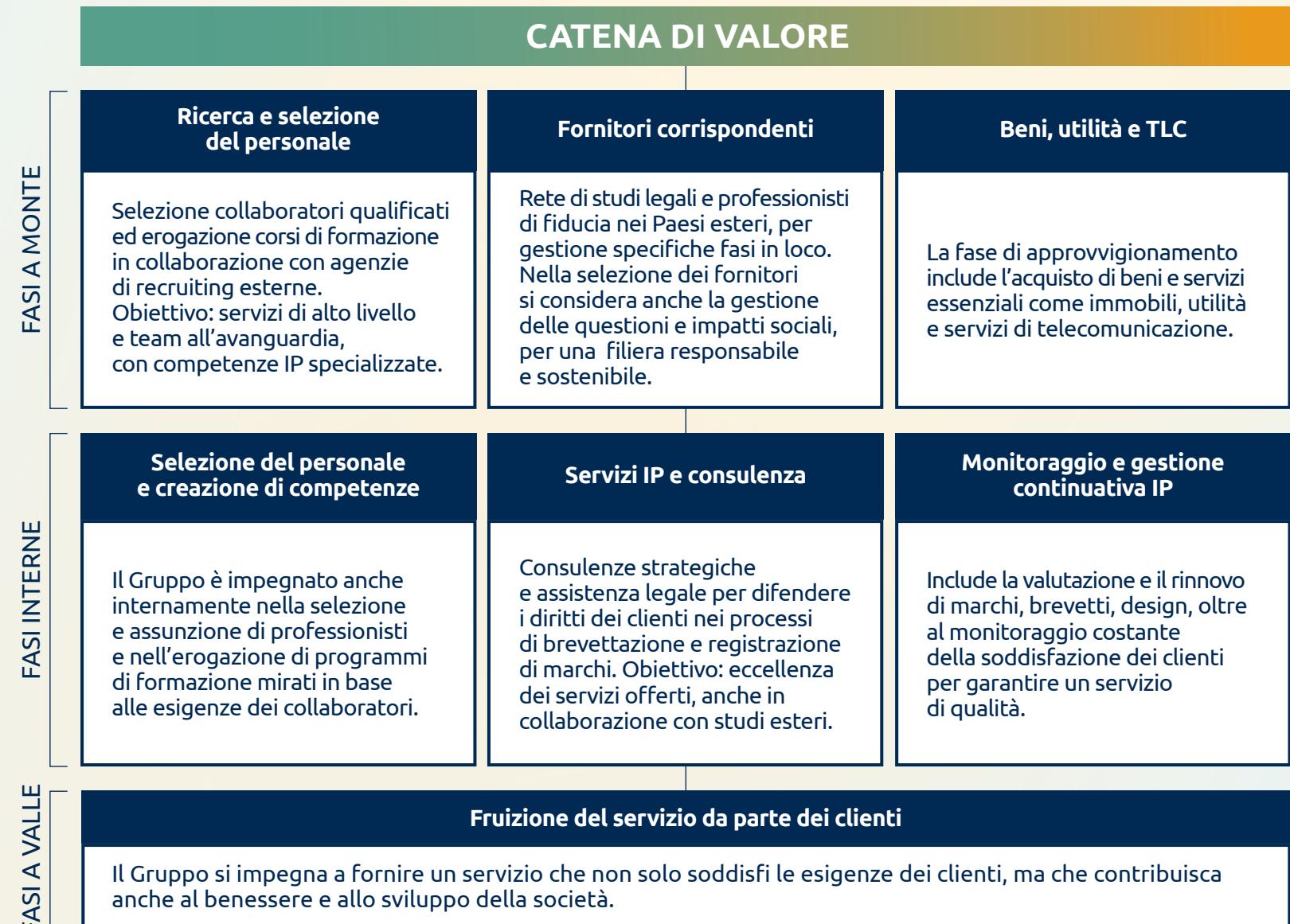
AREA	ESRS	TEMATICA MATERIALE	PAGINA	PILASTRO
GOVERNANCE	ESRS G1 Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	36-48	La Governance
		Cultura d'impresa		
		Divulgazione della proprietà intellettuale		
AMBIENTE	ESRS E1 Cambiamento climatico	Mitigazione del cambiamento climatico	49-58	Il nostro impatto ambientale
		Energia		

Per maggiori dettagli sul processo metodologico adottato per l'analisi di doppia materialità e sui relativi risultati, si rimanda all'Appendice del presente documento.

La catena di valore e gli stakeholders

Nel perseguire la sostenibilità e la responsabilità sociale d'impresa, ogni aspetto rilevante del modello di business viene valutato attentamente lungo la catena del valore. L'azienda si impegna a operare con **integrità e trasparenza**, con l'obiettivo di un **miglioramento continuo** in tutte le attività, al fine di gestire impatti, rischi e opportunità finanziarie nelle varie fasi della catena del valore.

Di seguito, una descrizione dettagliata delle **fasi principali** della catena del valore.



Nel contesto della sostenibilità e della responsabilità sociale, l'azienda riconosce l'importanza di una **collaborazione attiva e costruttiva** con tutti gli stakeholder, consapevole del loro ruolo fondamentale nella definizione della **strategia di sostenibilità** e nel raggiungimento del successo a lungo termine.

Per l'esercizio 2025, l'azienda si propone di rafforzare ulteriormente il **dialogo** con i portatori di interesse, adottando un approccio più strutturato e continuativo. Particolare attenzione sarà rivolta al coinvolgimento degli stakeholder interni, assicurando che le loro opinioni e prospettive siano pienamente integrate nell'analisi degli impatti, nella gestione dei rischi e nell'identificazione delle opportunità strategiche.

Di seguito gli **stakeholder rilevanti** per il Gruppo Jacobacci.





Capitolo 2

Le persone al centro



Le persone al centro della strategia del Gruppo

Nel percorso verso uno sviluppo sostenibile, il Gruppo pone la dimensione sociale al centro delle proprie strategie, riconoscendo il **valore fondamentale delle persone** e delle relazioni lungo l'intera catena del valore.

Questo impegno si traduce in un'azione concreta e responsabile nella gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità, con particolare attenzione alla tutela dei diritti, al benessere e alla valorizzazione del capitale umano.

Il Gruppo esprime un forte impegno nell'implementare iniziative volte a migliorare le **condizioni di lavoro** e nel promuovere la **parità di trattamento e di opportunità** dei propri collaboratori e si dedica attivamente a sviluppare e implementare politiche e misure di prevenzione per mitigare gli impatti e i rischi associati alla **sicurezza sui luoghi di lavoro**,

alla discriminazione, alla violazione della **privacy**. Attraverso un approccio integrato e proattivo, il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti i collaboratori e fornitori corrispondenti, rafforzando al contempo la fiducia e la reputazione del Gruppo sul mercato.

Il Gruppo ha implementato nel corso dell'anno una serie di **iniziativa di welfare** volte a garantire il benessere fisico e psicologico dei **collaboratori**, contribuendo così ad aumentare la capacità di attrarre e mantenere personale specializzato e i migliori talenti presenti sul mercato. La **formazione continua** dei propri collaboratori è un altro pilastro fondamentale che permette ai collaboratori di sviluppare le competenze necessarie per la crescita professionale. Questo impegno volto alla valorizzazione dei talenti consente di mantenere alta la competitività sul mercato e di migliorare la **retention** della propria forza lavoro.

Tali iniziative non solo generano un **impatto positivo (alta qualità dei servizi erogati)**, ma permettono al Gruppo di ridurre i potenziali rischi economici e reputazionali legati alla possibile perdita di personale qualificato, ed alla riduzione dell'attrattività di risorse valide presenti sul mercato.

Il Gruppo pone l'attenzione anche alla gestione della **salute e la sicurezza** nei luoghi di lavoro. L'assenza di formazione specifica può infatti generare impatti negativi a seguito di incidenti durante gli spostamenti casa-lavoro e le visite ai clienti, oltre ai rischi comuni per chi lavora al videoterminale.

La natura del lavoro, strutturato per essere svolto prevalentemente al videoterminale, può presentare il rischio di stress psicofisico, legato anche alla ridotta socialità derivante dal lavoro remoto. Inoltre, l'adozione di pratiche e di comportamenti volti **all'inclusione**, all'apertura alle diversità e alla trasparenza sulle **pari opportunità**, allontanano

i rischi di discriminazione nel trattamento, nella remunerazione e nei benefit sull'intera e diversificata forza lavoro, e ulteriormente scongiurano i conseguenti potenziali impatti negativi in termini di reputazione e immagine per il Gruppo.

All'interno della sfera sociale rientrano anche gli sforzi verso i lavoratori lungo la catena del valore che rappresentano elementi importanti per il Gruppo, dai fornitori fino ai clienti finali.

Nello specifico il Gruppo mira a gestire responsabilmente le **relazioni con i fornitori corrispondenti**, partner fondamentali per garantire la qualità dei servizi e la competitività sul mercato. In particolare, la presenza di fornitori strategici in aree geografiche caratterizzate da un più elevato livello di rischio può esporre il Gruppo a situazioni complesse, come potenziali violazioni dei diritti umani o episodi di discriminazione. Tali criticità, se non adeguatamente monitorate e gestite, possono avere ripercussioni negative non solo sui collaboratori e sui fornitori coinvolti, ma anche sull'immagine e sulla reputazione del Gruppo stesso.

Un'ulteriore area di rilievo riguarda la sicurezza che coinvolge collaboratori, fornitori e clienti. Il Gruppo adotta misure preventive per evitare incidenti che potrebbero causare **violazioni della privacy** e la perdita di dati sensibili. La natura dei servizi presuppone la gestione di informazioni riservate, la cui compromissione non solo danneggerebbe la reputazione del Gruppo, ma comporterebbe anche rilevanti conseguenze legali ed economiche, derivanti dalla mancata conformità alle normative sulla protezione dei dati.

Infine, il Gruppo riconosce il proprio impatto positivo nell'ambito sociale grazie ai servizi dedicati alla lotta contro la contraffazione. Questi includono programmi avanzati di sorveglianza, investigazioni approfondite, collaborazioni con le forze dell'ordine e iniziative specifiche volte a contrastare efficacemente il fenomeno. Grazie a tali attività, il Gruppo contribuisce a proteggere clienti e consumatori, promuovendo pratiche commerciali responsabili e sostenibili.

La gestione del Capitale Umano

Il capitale umano rappresenta il motore delle operazioni aziendali: la **conoscenza** e la **competenza** dei collaboratori e delle collaboratrici del Gruppo sono elementi chiave per il successo e per mantenere una posizione di leadership nel campo della protezione della proprietà intellettuale. Nel 2024 il Gruppo conta un totale di **390 collaboratori**, di cui l'81,5% opera presso le sedi italiane, mentre il restante 18,5%

è distribuito tra le sedi di Jacobacci & Partners S.I.U. (Madrid) e Jacobacci Coralis Harle S.a.s.u. (Parigi).

La forza lavoro è composta al 100% da collaboratori coperti da contratti di contrattazione collettiva, con una minima percentuale di lavoratori interinali. Nessun dipendente percepisce una retribuzione inferiore ai benchmark salariali applicabili nei Paesi in cui il Gruppo opera.

La distribuzione di genere evidenzia una prevalenza femminile, con il **72,8% di donne** e il **27,2% di uomini**. L'azienda può contare su 95 professionisti qualificati, come avvocati e ingegneri, attraverso i quali offre un servizio altamente specializzato nello sviluppo e nella gestione di brevetti e di marchi, e in tutti i servizi legati alla tutela della proprietà intellettuale.

Numero di persone per genere

Genere	Personale (Head Count) (2024)
Donne	284
Uomini	106
Totale per genere	390
di cui Jacobacci&Partners S.p.A.	299: 216 Donne (72,2%) - 83 Uomini (27,4%)

Numero di persone per paese

Paese	Personale (Head Count) (2024)
Italia	318
Francia	56
Spagna	16
Totale per paese	390

Numero di persone per tipologia di contratto per genere

Donna	Uomo	Altro	Non riportato	Totale
Numero di persone (head count)				
284	106	-	-	390
Contratto a tempo determinato (head count)				
2	1	-	-	3
Contratto a tempo indeterminato (head count)				
282	105	-	-	387
Contratto a tempo pieno (head count)				
247	106	-	-	353
Contratto part-time (head count)				
37	0	-	-	37

Numero di persone per tipologia di contratto per paese

Italia	Spagna	Francia	Totale
Numero di persone (head count)			
318	16	56	390
Contratto a tempo determinato (head count)			
3	0	0	3
Contratto a tempo indeterminato (head count)			
315	16	56	387
Contratto a tempo pieno (head count)			
290	14	49	353
Contratto part-time (head count)			
28	2	7	37

Il 99,2%

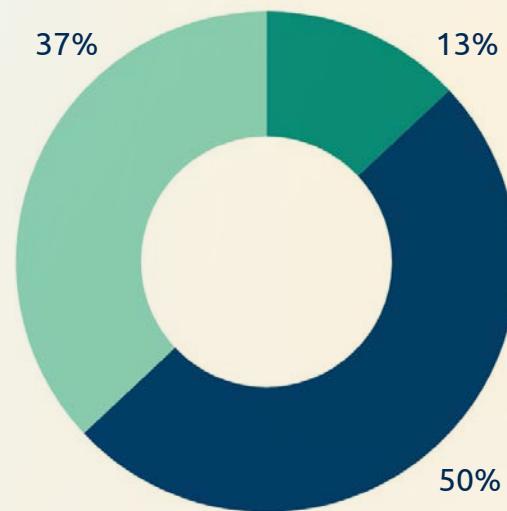
delle persone del Gruppo è assunto
con contratti a tempo indeterminato

e il restante con contratto a tempo determinato.
Inoltre, Jacobacci applica prevalentemente
contratti a tempo pieno rispetto a quelli
part-time erogati per specifica
richiesta del personale.

Il 90,5%

dei contratti del 2024 è a tempo pieno.

Numero di persone nel 2024



- Sotto i 30 anni
- Tra i 30 e i 50 anni
- Sopra i 50 anni

Tipologia di lavoratori e lavoratrici non-dipendenti

Tipologia di lavoratori non-dipendenti	2024
Numero totale di personale non dipendente nella propria forza lavoro - lavoratori autonomi	3
Numero totale di personale non dipendente nella propria forza lavoro - lavoratori forniti da imprese principalmente impegnate in attività di collocamento	11
Totale non-dipendenti	14

Inoltre, nel 2024 il Gruppo ha registrato **17 lavoratori e lavoratrici** cessati all'interno della propria forza lavoro con un tasso di turnover del 4%.

Collaboratori e collaboratrici cessati

Tipologia di collaboratori e collaboratrici cessati	2024
Donne	14
Uomini	3
Distribuzione del personale (unità) sotto i 30 anni	2
Distribuzione del personale (unità) tra i 30 e i 50 anni	10
Distribuzione del personale (unità) sopra i 50 anni	5

Il Gruppo garantisce a tutte le persone il diritto al **congedo per motivi familiari**, con una copertura del 100% a testimonianza dell'impegno del Gruppo nel sostenere i propri collaboratori e collaboratrici nella gestione delle esigenze familiari, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e attento all'equilibrio tra vita professionale e personale. In concreto, nel corso dell'anno, il 9% del personale ha usufruito di questo diritto: l'8,4% degli uomini e il 9,3% delle donne, calcolati rispettivamente sul totale della forza lavoro maschile e femminile.

Quota di copertura della protezione sociale

Tipologia di protezione sociale	2024
Malattia	100%
Disoccupazione	100%
Infortunio sul Lavoro e disabilità acquisita	100%
Congedo parentale	100%
Pensionamento	100%

Formazione e Sviluppo del Personale

Il Gruppo investe costantemente nella formazione come **leva strategica** per mantenere la propria competitività e rispondere con prontezza all’evoluzione del mercato.

Il campo della protezione della proprietà intellettuale è caratterizzato da cambiamenti nelle normative e programmi di formazione all'avanguardia che consentono di rimanere sempre aggiornati e di accrescere il valore delle competenze che il Gruppo è in grado di offrire ai propri clienti.

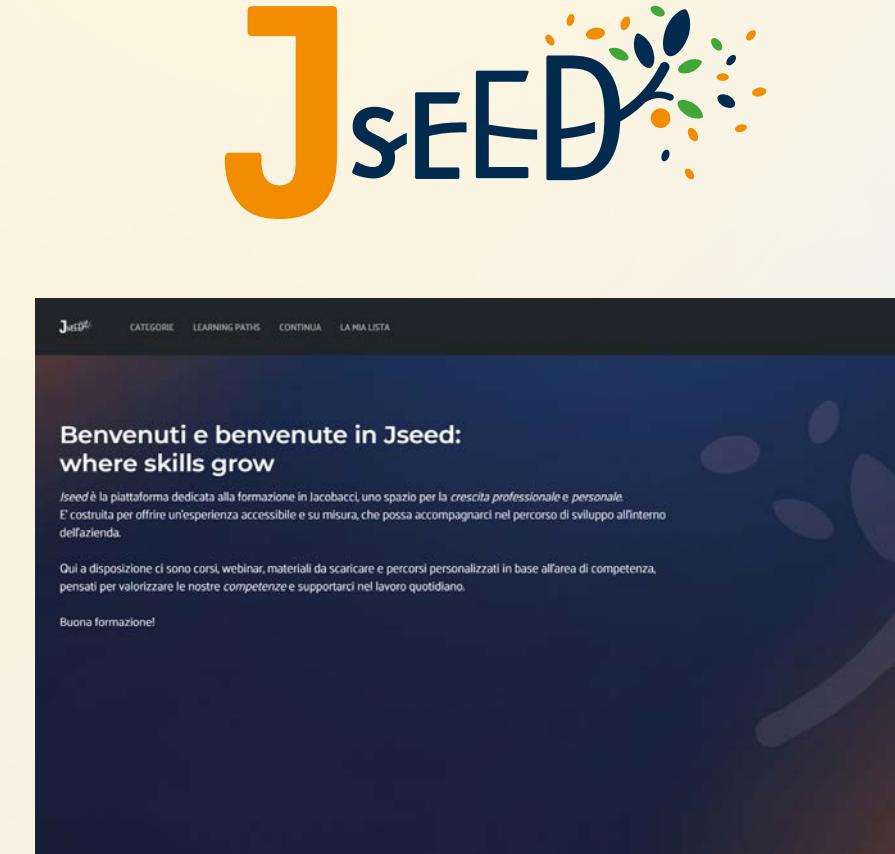
Inoltre, la formazione continua è essenziale per lo **sviluppo professionale dei collaboratori e delle collaboratrici**, permettendo loro di acquisire nuove competenze e favorire la fidelizzazione del personale all'interno del Gruppo.

All'interno della propria Intranet aziendale, Jacobacci & Partners S.p.A. ha inaugurato una piattaforma denominata **JSEED**, dedicata alla formazione di tutte le persone. Questa sezione, aperta nel 2023, è attualmente in fase pilota e offre un programma formativo strutturato su due filoni principali.

Il primo, costruito dai collaboratori per i collaboratori, riguarda la formazione professionale in base alle esigenze interne individuate dai diretti responsabili.

Il secondo filone è gestito da esperti esterni e copre una vasta gamma di tematiche, incluse quelle legate a formazione relativa a competenze trasversali e relazionali (soft skills) a livello manageriale.

L'intento è quello di creare un piano formativo che preveda alcuni passaggi di formazione obbligatorie e uno scaffale informativo autonomo, che ciascuno possa scegliere in base alle proprie preferenze e interessi.



Per l'attrazione di nuovi talenti, il Gruppo si rivolge ai career days nelle **migliori università**, valorizza in quest'ambito la presenza di propri collaboratori quali docenti in facoltà rilevanti per il settore, e utilizza in autonomia le applicazioni social per sponsorizzare posizioni lavorative.

Il Gruppo si impegna a supportare lo **sviluppo professionale** dei propri collaboratori e collaboratrici attraverso revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera, con una percentuale di partecipazione, equa per donne e uomini, pari all'88%¹ del totale.

Il Gruppo continua a investire nel **miglioramento continuo** delle competenze dei propri collaboratori,

in linea con le esigenze di crescita professionale e sviluppo della carriera. Nel 2024 i collaboratori hanno ricevuto una media di 10² ore di formazione, di cui 8,2 ore di media per i collaboratori di sesso femminile e 11,7 ore per i collaboratori di sesso maschile. In linea con il dato di Gruppo, a livello di Jacobacci & Partners S.p.A. sono state erogate una media di **10,4 ore di formazione per collaboratore**.

¹ Il dato sulla partecipazione alle revisioni periodiche di performance e sviluppo di carriera, disaggregato per genere, si riferisce unicamente ai collaboratori di Jacobacci & Partners S.p.A.

² Il dato relativo al numero medio di ore di formazione per dipendente, disaggregato per genere, si riferisce unicamente ai collaboratori di Jacobacci & Partners S.p.A. e Jacobacci Coralis Harle.



88%
del personale è supportato dal Gruppo con revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera.

Diversità, Inclusione e Pari Opportunità

Jacobacci riconosce l'**importanza della diversità** nel favorire la creazione di un contesto lavorativo in grado di stimolare nuove idee e soluzioni, migliorare le performance e potenzialmente contribuire alla sostenibilità.

Il Gruppo si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e privo di qualsiasi forma di discriminazione. La tematica è presidiata autonomamente dalle diverse entità, con Jacobacci & Partners S.p.A. individuata come esempio e modello da seguire data la sua dimensione e significatività all'interno del Gruppo.

Jacobacci & Partners S.p.A., attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze aziendali, ha adottato una

politica mirata a promuovere la **parità di genere**, valida per la forza lavoro propria e partner commerciali, che definisce le linee guida per garantire un equilibrio di genere. Per strutturare le iniziative di inclusione e parità di genere, l'azienda ha deciso di implementare un **sistema di gestione** conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

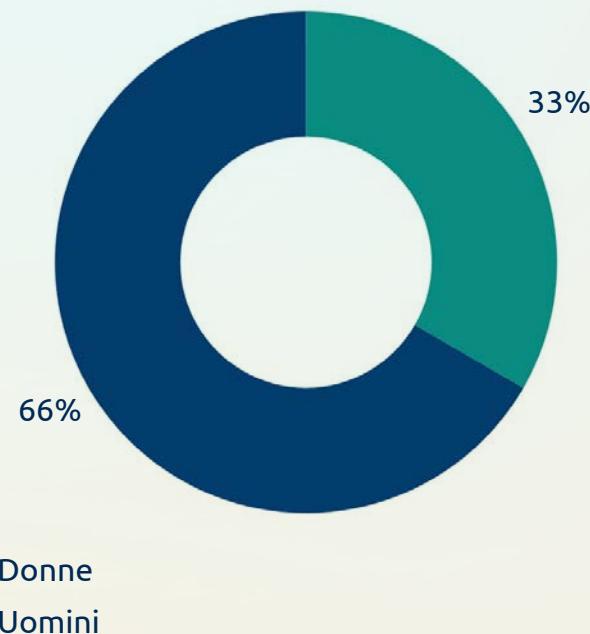
Nell'ambito di questo sistema, è stato creato un Comitato Guida, noto anche come **Comitato della Parità di Genere**, con l'obiettivo di valorizzare e tutelare la diversità, garantendo pari opportunità sul luogo di lavoro. Il Comitato ha sviluppato un piano strategico per attuare la relativa politica, adottando un modello gestionale che garantisca il mantenimento dei requisiti della UNI/PdR 125:2022 ed il relativo monitoraggio dei progressi. Le azioni si concentrano sulle seguenti aree principali: la creazione di un ambiente di lavoro

inclusivo, la promozione della parità di genere e il contrasto a stereotipi e discriminazioni e l'introduzione di un modello di governance che favorisca la presenza di genere di minoranza negli organi decisionali. Inoltre, sono previsti principi inclusivi nelle fasi di assunzione, formazione e sviluppo professionale, opportunità di carriera neutre rispetto al genere, processi per garantire l'equità retributiva, e l'adozione di misure di supporto alla genitorialità e alla conciliazione tra vita privata e professionale.

A dimostrazione di questo impegno e dedizione nel 2024, come negli anni precedenti, Jacobacci & Partners S.p.A. ha infatti ottenuto la **certificazione per la parità di genere**. Questo risultato rappresenta un riconoscimento tangibile dell'impegno del Management nel creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso per tutti.

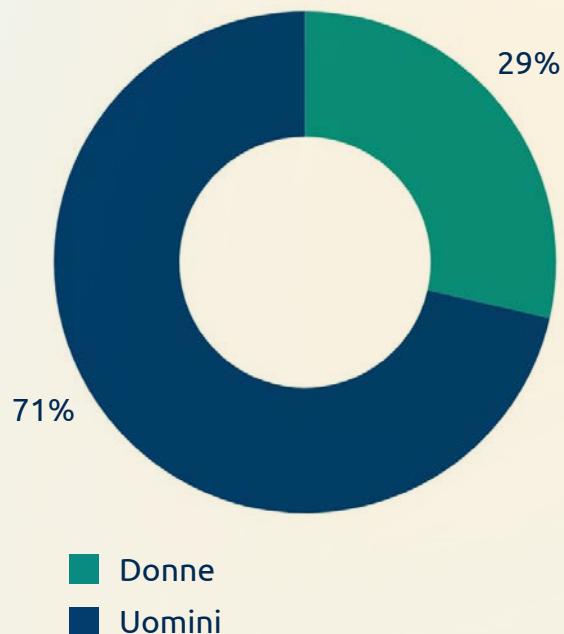
Il Gruppo si impegna nel garantire un'equa rappresentanza di genere anche nei ruoli dirigenziali con un attuale rappresentanza del **33%³ di donne** nel Top Management.

**Distribuzione di genere
in alta dirigenza di Finpat S.p.A.**



Come rappresentato nella tabella sottostante, la percentuale di donne a livello di alta dirigenza della sola Jacobacci & Partners S.p.A. è pari al **29%**⁴.

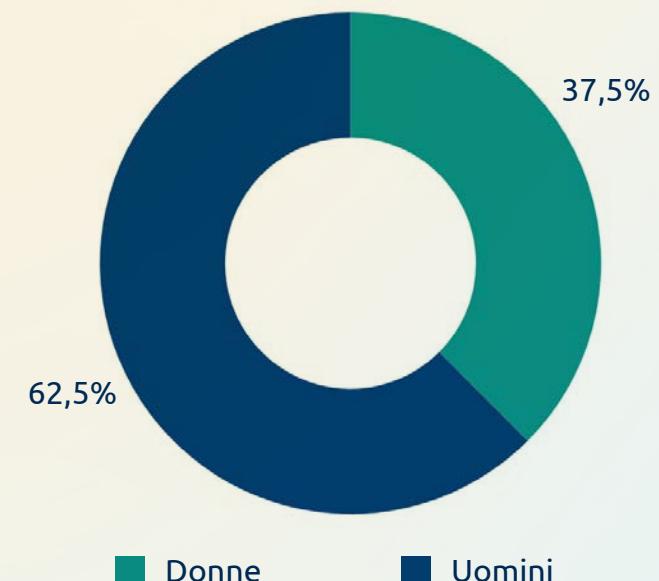
**Distribuzione di genere in alta
dirigenza di Jacobacci & Partners S.p.A.**



Inoltre, la Jacobacci & Partners S.p.A. si avvale di un Comitato Esecutivo che rappresenta l'organo responsabile dell'attuazione delle strategie aziendali e del coordinamento delle principali funzioni operative.

Attraverso un presidio costante delle attività chiave, assicura l'allineamento tra obiettivi di breve e lungo periodo e il monitoraggio dell'andamento complessivo dell'organizzazione. All'interno di tale comitato, la percentuale di donne raggiunge il **37,5%**.

**Distribuzione di genere nel Comitato Esecutivo
della Jacobacci & Partners S.p.A.**



³ Per 'alta dirigenza' sono stati considerati gli amministratori di Finpat S.p.A.

⁴ Per 'alta dirigenza' sono stati considerati gli amministratori di Jacobacci & Partners S.p.A.

Un’ulteriore dimostrazione dell’impegno concreto di Jacobacci & Partners S.p.A. verso l’inclusione e la parità di genere è la nomina, per il terzo anno consecutivo, ad **Azienda Ambassador del Premio Tesi di Laurea “Ingenio al Femminile”**.

Questa iniziativa, promossa dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri, mira a valorizzare il talento delle donne laureate nelle facoltà di ingegneria.

Il Gruppo si impegna a monitorare attentamente la differenza retributiva di genere, che rappresenta la disparità tra i livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile, espressa come percentuale rispetto al livello retributivo medio maschile. Attualmente, la **differenza retributiva di genere** a livello di Gruppo è pari a 16,6%⁵.

Per quanto riguarda Jacobacci & Partners S.p.A. è pari a 39,3%. Inoltre, è stato analizzato il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato e la remunerazione mediana di tutto il personale, con un valore di 1,8. Questi indicatori sono monitorati regolarmente per garantire l’equità salariale e per promuovere una cultura basata sulle pari opportunità.

Il Gruppo promuove la diversità e l’inclusione della propria forza lavoro, tra cui i diritti delle persone



⁵ Il valore aggregato è stato semplificato calcolandone la media tra le singole entità. Anser non è attualmente inclusa a causa di difficoltà nel reperimento dei dati.

Salute e Sicurezza

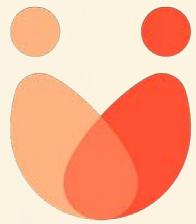
La salute e la sicurezza dei lavoratori sono **interessi primari** per il Gruppo, che si impegna in maniera responsabile a garantirne la salvaguardia e la tutela sul lavoro, agendo in piena conformità con le normative nazionali tra cui il D.lgs. 81/2008, su territorio italiano.

Il Gruppo si dedica a diffondere e consolidare una **cultura della sicurezza**, sviluppando la consapevolezza dei rischi, fornendo e assicurando adeguata formazione, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e collaboratrici e operando per preservare, soprattutto attraverso azioni preventive, la salute e la sicurezza delle persone.

A tal proposito, il **100% della forza lavoro** è coperta da un sistema di gestione basato su requisiti di legge.

I destinatari partecipano attivamente ai processi aziendali volti alla prevenzione dei rischi e alla tutela della salute sul lavoro, al fine di preservare la propria sicurezza, quella dei colleghi e quella dei terzi.

A tal fine, sono tenuti a comunicare tempestivamente ai **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** (RLS) l'eventuale presenza di pericoli o rischi per la sicurezza, nonché eventuali comportamenti pericolosi adottati dai lavoratori. Il Gruppo si impegna a garantire condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica dei lavoratori, rispettandone la dignità morale, tra cui, i rischi connessi all'utilizzo di videoterminali, al fine di proteggere i lavoratori da potenziali effetti sulla loro salute. Tale impegno è espresso dal Gruppo anche tramite diversi webinar tematici per una corretta disseminazione delle informazioni per tutto il personale Jacobacci.



unobravo

Inoltre, a partire da Giugno 2024, l'azienda ha scelto di investire attivamente nel benessere psicologico delle proprie persone, offrendo a tutti l'accesso a un **servizio di psicologia online** in partnership con Unobravo. Il programma prevede il sussidio di 3 sedute per ogni dipendente, con l'obiettivo di rendere il supporto psicologico più accessibile, continuativo e sostenibile. Nel periodo considerato, sono state erogate complessivamente 468 sedute che hanno coinvolto 42 collaboratori. Tra questi, il 52% ha intrapreso per la prima volta un percorso psicologico.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha registrato solamente 1 infortunio sul lavoro tra i propri collaboratori, con un totale di 3 giorni persi mentre per quanto riguarda le malattie professionali, non sono stati registrati casi tra i collaboratori, così come per i lavoratori non dipendenti.

Il Benessere delle nostre persone

Il Gruppo riconosce l'importanza del benessere dei collaboratori e collaboratrici, dei collaboratori contrattualizzati, così come delle iniziative di welfare nel creare un **contesto lavorativo positivo e stimolante**, capace di migliorare le performance e contribuire alla sostenibilità aziendale. Per questo motivo, si impegna a promuovere un ambiente di lavoro che favorisca il benessere fisico e mentale dei propri collaboratori, offrendo programmi di **welfare aziendale** che rispondano alle diverse esigenze dei collaboratori. La gestione di queste iniziative è affidata autonomamente alle diverse entità del Gruppo, con Jacobacci & Partners S.p.A. individuata come esempio e modello da seguire.

Si tratta di un percorso per identificare i punti di forza e le aree di miglioramento al fine di valorizzare

Jacobacci ha confermato la certificazione **“Great Place to Work”**, ottenuta con grande soddisfazione sin dal 2021.

le persone e rispettare l'ambiente. Per ottenere il certificato, è stato chiesto ai collaboratori di rispondere a un questionario online creato dalla piattaforma Great Place to Work. Da questo questionario sono emerse aree di maggior potenziale di miglioramento da cui sono nate iniziative dedicate volte al miglioramento delle condizioni di lavoro dei collaboratori e collaboratrici.



Jacobacci & Partners S.p.A. ha inoltre sviluppato un programma, noto come '**JforYou**' dedicato a tutti i collaboratori e collaboratrici, volto a migliorare l'**ambiente di lavoro** e la **conciliazione tra vita professionale e privata**.

Il programma offre iniziative suddivise in diverse categorie tematiche welfare, con attività per il benessere personale, la qualità della vita, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e iniziative ambientali, promuovendo un **impatto positivo sulla comunità e sull'ambiente**. In aggiunta, sono attivi strumenti di comunicazione interna come '**Jidea**', per raccogliere idee e suggerimenti direttamente dai collaboratori con lo scopo di promuovere una partecipazione attiva nella crescita e innovazione, e la **survey di fine anno**, per valutare la soddisfazione e raccogliere feedback sulle iniziative più apprezzate e individuare aree di miglioramento.

Nel 2024, il programma è stato arricchito con iniziative in ambito culturale, sportivo e di volontariato. '**JforYou**' rappresenta il programma quadro che raccoglie e valorizza l'insieme delle numerose iniziative promosse in ambito sociale, ambientale e di governance. Tale programma costituisce un elemento centrale

della strategia di sostenibilità aziendale e viene illustrato in modo articolato nelle specifiche sezioni della presente Relazione, offrendo una visione complessiva e coerente dell'impegno verso uno sviluppo responsabile e inclusivo.

Per arricchire l'ambiente lavorativo, sono state organizzate attività dedicate tra cui "**Aperitivi con l'Arte**", alla scoperta della collezione aziendale, e il **Calendario dell'Avvento digitale**, con premi e buoni per incentivare la partecipazione. In occasione del 150° anniversario, è stata organizzata la mostra "**150 anni di Omaggio all'Ingegno**", celebrando l'ingegno umano. Inoltre, l'iniziativa "**Kudos**" riconosce i successi e traguardi raggiunti dai collaboratori e collaboratrici che vengono di conseguenza premiati.

Jacobacci & Partners S.p.A e Anser si impegnano anche nella conciliazione tra vita lavorativa e privata,



offrendo supporto ai collaboratori e collaboratrici con tariffe agevolate per l'assistenza a familiari anziani e la possibilità di partecipare a **summer camp** per i figli e figlie, coprendo il 70% del costo. Nel 2024, 19 collaboratori hanno mandato i figli per un totale di 27 figli. Altri strumenti a supporto del work-life balance includono la politica dell'e-mail timing, per rispettare il tempo personale, buoni pasto e il Bonus Bollette, per aiutare i collaboratori a fronteggiare i rincari energetici. Infine, per migliorare la qualità della vita lavorativa e familiare sono previsti regali per i neo-genitori e la possibilità di lavorare in smartworking, per 10 giorni al mese per alcune categorie mentre altre due giorni alla settimana.

Queste iniziative testimoniano l'impegno continuo nel creare un ambiente di lavoro che supporta e valorizza le persone, promuovendo la loro salute, il benessere e l'equilibrio tra vita lavorativa e privata.

La Gestione della Privacy

In un contesto aziendale in cui la proprietà intellettuale rappresenta un asset fondamentale, la gestione della privacy è un aspetto importante per il Gruppo per garantire la protezione dei dati sensibili e la sicurezza delle informazioni dei propri collaboratori e clienti.

La privacy, infatti, non riguarda solo la tutela dei dati personali dei collaboratori e dei clienti, ma è strettamente legata anche alla protezione di **informazioni strategiche**.

Al fine di garantire il rispetto delle normative sulla privacy e assicurare la conformità alle disposizioni del **General Data Protection Regulation** ("GDPR" o Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati), nonché implementare misure adeguate in caso di data breach o attacchi informatici esterni, le singole società del Gruppo attuano misure adeguate.

La gestione delle attività informatiche a livello di Gruppo è affidata a un **team dedicato**, che cura l'ordinaria e straordinaria amministrazione compreso lo sviluppo e la manutenzione degli applicativi utilizzati nelle diverse sedi, garantendo affidabilità e confidenzialità nella gestione delle informazioni.

La società Jacobacci & Partners S.p.A. ha istituito un **Comitato Privacy** composto da un **Responsabile** esperto in materia di privacy e dai membri del **Comitato esecutivo**.

Ne fanno parte anche il **Chief Information Security Officer**, in qualità di esperto tecnologico, e un **responsabile legale** con competenze specifiche in ambito normativo, il cui contributo è fondamentale per garantire, rispettivamente, un presidio tecnico-specialistico sulle misure di sicurezza informatica e la conformità al quadro regolatorio in evoluzione. La finalità del Comitato Privacy è quella di attuare concretamente e dimostrare la responsabilizzazione e la trasparenza del titolare Jacobacci & Partners S.p.A., attraverso un approccio di tutela dei dati e delle persone. L'obiettivo di tale organo è quello di definire i principi guida

del sistema di gestione della Privacy come previsto dal GDPR, identificare i soggetti operativi coinvolti nell'attuazione del sistema e le loro responsabilità, definire eventuali azioni per migliorare il sistema e monitorare periodicamente le soluzioni adottate tramite riunioni periodiche dedicate.

Il Gruppo richiede che anche il **personale esterno** rispetti le normative del GDPR, gestendo correttamente i dati personali a cui possono accedere, sia quelli relativi ai collaboratori che ai clienti con cui operano. Per Jacobacci & Partners S.p.A. tale impegno è formalizzato tramite un accordo

in merito al trattamento dei dati personali che il fornitore corrispondente deve firmare per poter essere ingaggiato. Nel fornire istruzioni e linee guida per il trattamento dei dati l'accordo richiede che venga definito un responsabile per la protezione dei dati e che la sua conformità venga comunicata periodicamente per assicurarsi dell'adempimento della normativa.



Capitolo 3

La governance



Il Gruppo ha adottato un modello di governance fondato su principi di **trasparenza e integrità**, mirato a stabilire un insieme di regole e pratiche che delineano la struttura e il funzionamento dell'organizzazione, contribuendo al contemporaneo consolidamento dell'identità e della cultura.

Questo sistema include una chiara assegnazione di ruoli e responsabilità agli organi sociali, la gestione delle relazioni interne, l'adozione di un Codice Etico, nonché l'implementazione di linee guida operative e soluzioni organizzative innovative. Il Gruppo aspira a un modello di **governance flessibile** e in **costante evoluzione**, capace di rispondere alle dinamiche del mercato e alle aspettative degli stakeholder.

L'impegno del Gruppo verso una governance sostenibile si manifesta nella promozione di una cultura aziendale fondata su **valori condivisi**, in cui l'etica e la responsabilità sociale occupano una posizione centrale. Questo approccio è sostenuto da un ambiente di lavoro che incoraggia l'**innovazione**, la **collaborazione** e il **rispetto reciproco**, contribuendo al successo a lungo termine del Gruppo.

L'**analisi di doppia materialità** ha rappresentato un momento strategico, consentendo di individuare impatti, rischi e opportunità rilevanti, fondamentali per orientare l'attuazione di politiche e iniziative mirate. Questi sforzi si pongono come pilastri per una crescita sostenibile e responsabile, capace di rispondere concretamente sia alle aspettative degli stakeholder che alle sfide del contesto operativo.

Tra gli impatti positivi emersi, un ruolo centrale è ricoperto dalla **valorizzazione della proprietà intellettuale**, leva essenziale per alimentare l'innovazione, promuovere lo sviluppo economico e contribuire al benessere della collettività.

Il Gruppo si impegna attivamente nella promozione e nella diffusione delle proprie competenze in questo ambito, attraverso un'ampia gamma di iniziative: seminari, conferenze, collaborazioni con enti nazionali, webinar e corsi universitari. Queste attività non solo rafforzano la reputazione aziendale, ma generano opportunità di attrazione e coinvolgimento per i professionisti del settore. Tra gli eventi più rilevanti, si segnala un webinar dedicato ai temi ESG, tenuto presso la Bologna Business School, che ha visto la partecipazione diretta della CEO di Gruppo, Enrica Acuto Jacobacci, in qualità di relatrice. Tali iniziative consolidano la leadership del Gruppo nel settore e favoriscono la diffusione di conoscenze strategiche all'interno del proprio network.

Allo stesso tempo, l'attenzione alla correttezza e all'integrità del contesto competitivo è parte

integrante della **cultura d'impresa**. Comportamenti anti-competitivi possono avere conseguenze gravi sull'equilibrio del sistema economico e sulla fiducia della collettività, soprattutto in presenza di pratiche collusive, abusi di posizione dominante o esclusione dei concorrenti. Per prevenire tali rischi, il Gruppo promuove attivamente una cultura imprenditoriale improntata alla **leale competizione**, garantendo la piena conformità alle normative antitrust e adottando pratiche commerciali etiche. I professionisti del Gruppo, iscritti ai rispettivi albi di categoria, sono inoltre vincolati al rispetto del **codice deontologico**, che rappresenta un ulteriore presidio a tutela dell'etica, della trasparenza e della legalità. Coerentemente con l'evoluzione del quadro normativo, in particolare in materia di sostenibilità, l'organizzazione alimenta una cultura d'impresa

orientata al miglioramento continuo della responsabilità verso l'ambiente e la società.

Un ulteriore ambito di attenzione riguarda il rischio legato a fenomeni di **corruzione, attiva e passiva**, che possono compromettere la solidità economica e la fiducia del sistema in cui l'azienda opera.

In questo contesto, il Gruppo adotta un approccio proattivo nella gestione del rischio economico e reputazionale, soprattutto nelle relazioni con enti pubblici, fornitori e clienti in paesi caratterizzati da normative meno stringenti. Il codice etico aziendale affronta esplicitamente il tema della corruzione, e specifici programmi di formazione interna contribuiscono a rafforzare una cultura aziendale fondata su etica, trasparenza e responsabilità.

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

La struttura organizzativa del Gruppo Jacobacci è diretta da un **Consiglio di Amministrazione** che incarna l'esperienza e la visione strategica necessarie per competere con successo nel mercato, supportato dal **Collegio Sindacale**. Tale collaborazione tra il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale assicura una governance equilibrata e trasparente, fondamentale per un'implementazione delle considerazioni di sostenibilità della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, incaricato di definire la strategia aziendale e di supervisionarne l'attuazione, ha approvato i risultati dell'analisi di doppia materialità, riconoscendone il valore strategico nel processo decisionale. Nominato nel maggio 2023 con un mandato triennale,

che si concluderà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, il Consiglio è stato costituito a seguito di un processo di selezione che prevede specifiche verifiche sull'**assenza di conflitti di interesse**. I risultati dell'analisi sono stati condivisi con i suoi componenti, a supporto della valutazione e dell'approvazione finale.

Il Collegio Sindacale, invece, svolge un ruolo fondamentale nel controllo della **conformità legale e della correttezza amministrativa e contabile** della Società. Composto da sindaci effettivi e supplenti, monitora l'operato del Consiglio di Amministrazione, garantendo che le attività aziendali siano condotte in modo etico e conforme alle normative vigenti.



Nel corso del 2024, il Gruppo ha avviato un processo di **riorganizzazione interna** finalizzato ad identificare i responsabili delle tematiche e dei dati che confluiscano nella Relazione di Sostenibilità, garantendo una gestione più **coordinata** e **trasparente** delle iniziative. Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione ha nominato come responsabile dei contenuti della Relazione di Sostenibilità e dei processi di rendicontazione, Fabrizio Jacobacci, membro del CDA della Holding Finpat, rafforzando ulteriormente la governance di sostenibilità.

Consiglio di amministrazione del Gruppo

Ruolo	Nome e cognome	Genere	Età
Presidente del consiglio	Fabrizio Jacobacci	Uomo	>50 anni
Amministratrice Delegata	Enrica Acuto Jacobacci	Donna	>50 anni
Consigliere	Vittorio Jacobacci	Uomo	30 – 50 anni

Collegio Sindacale – Organo di Controllo

Ruolo	Nome e cognome	Genere	Età
Presidente	Massimo Boidi	Uomo	>50 anni
Sindaca	Piera Braja	Donna	>50 anni
Sindaco	Eugenio Braja Mario	Uomo	>50 anni
Sindaco Supplente	Marco Boidi	Uomo	30 – 50 anni
Sindaco Supplente	Gabriella Pantaleo	Donna	30 – 50 anni

Il Codice Etico come garante dei valori del Gruppo

Il Codice Etico garantisce l'adesione ai **principi fondamentali** e definisce chiaramente i **valori** che guidano la cultura d'impresa tramite il raggiungimento degli impegni sociali e di governance del Gruppo, specificando gli strumenti e i metodi per assicurarne il rispetto.

Gli impegni del Gruppo prevedono lo **sviluppo professionale e personale** dei collaboratori, la **generazione di valore** per gli azionisti, la **protezione e divulgazione** della proprietà intellettuale, il tutto nel pieno rispetto dei principi delineati dal proprio Codice Etico.

Inoltre, il Gruppo promuove una cultura orientata alla **responsabilità sociale**, non solo all'interno delle proprie strutture aziendali, ma anche nel territorio in cui è presente, stimolando lo spirito critico delle persone e la capacità di pensiero attraverso **iniziative culturali e artistiche**. Per quanto riguarda il perimetro S.p.A., tale impegno si inserisce in una strategia che sostiene e valorizza il **"Made in Italy"** come valore fondamentale, contribuendo al rafforzamento dell'identità culturale e alla crescita della comunità in cui il Gruppo è presente.

Il Gruppo Jacobacci si impegna a garantire che il Codice Etico e le procedure interne predisposte dalle singole società siano condivisi con tutti i destinatari. Le principali tematiche presidiate dal Codice Etico includono i rapporti, i principi e le norme di comportamento generale, come

la **tutela della privacy** e la **concorrenza leale**. Inoltre, il Codice stabilisce le regole di comportamento nei rapporti con gli **stakeholder**, tra cui clienti e fornitori, e la gestione dei rapporti sociali nelle operazioni quotidiane. Infine, il Codice Etico descrive le modalità di attuazione e controllo, inclusa la diffusione e l'adozione del codice stesso. In questo contesto, la cultura del **"Culture to Cure"** rappresenta un elemento strategico che integra il concetto di responsabilità sociale ed etica nelle pratiche aziendali quotidiane, con un particolare focus sull'arte come veicolo di sensibilizzazione e crescita culturale.

Per assicurare la correttezza delle operazioni del Gruppo, tutti coloro che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali devono **aderire al Codice Etico** nelle loro attività e pratiche commerciali.

Il documento si applica anche, per le parti pertinenti, ai collaboratori e ai consulenti esterni che operano per conto delle società del Gruppo.

Il Codice Etico del Gruppo è pubblicamente disponibile sul sito internet di Jacobacci & Partners S.p.A. e all'interno della rete intranet aziendale, garantendo un **facile accesso** a tutti i destinatari, ovvero i direttori e i membri degli organi societari di tutte le società del Gruppo, tutto il personale impiegato dalle società del Gruppo e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, in modo permanente o temporaneo, hanno instaurato rapporti con il Gruppo o stanno lavorando per perseguire gli obiettivi del Gruppo.

Jacobacci si impegna a rendere operativo il Codice Etico attraverso una serie di **iniziativa mirate**, tra cui campagne di comunicazione costanti e attività formative rivolte a tutti i destinatari. Per aumentare la consapevolezza dei collaboratori e migliorare la comunicazione, vengono organizzate campagne informative periodiche. Questo approccio include anche iniziative di responsabilità sociale che mirano a sviluppare un **impatto positivo sul territorio**.

Qualsiasi aggiornamento, modifica o integrazione al Codice Etico verrà deliberato dal Consiglio di Amministrazione e prontamente comunicato a tutti i destinatari tramite i canali più appropriati.



La procedura di Whistleblowing di Jacobacci

In Jacobacci & Partners S.p.A., è stata implementata una procedura di Whistleblowing per gestire in modo confidenziale le segnalazioni di illeciti, abusi o molestie nei luoghi di lavoro, in conformità con l'art. 4 comma 2 del D.lgs. n. 24/2023. **L'Organismo di Vigilanza** ("O.d.V.") è incaricato della gestione dei canali di segnalazione. Tutti i collaboratori hanno così la possibilità di comunicare in maniera totalmente anonima e protetta direttamente con l'O.d.V. per segnalare eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, abusi psicologici, fisici, verbali o digitali, e qualsiasi forma di discriminazione.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite il sistema online **Whistleblower Software Aps**,

che garantisce accessibilità e anonimato. I collaboratori accedono alla piattaforma tramite il link fornito dalla Società e possono scegliere tra segnalazione orale o scritta, allegando eventuali documenti di supporto. Le segnalazioni possono essere **anonime o confidenziali**, nel qual caso l'identità del segnalante è nota solo all'O.d.V..

L'O.d.V. conferma la ricezione della segnalazione e valuta il coinvolgimento dell'Amministratore Delegato (AD), che assegna un gestore per l'approfondimento. Il gestore conduce le indagini necessarie, proteggendo l'anonimato del segnalante, e informa l'AD dei risultati. L'O.d.V. fornisce un riscontro entro tre mesi dalla conferma di ricezione e assicura la protezione del segnalante contro ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni,

garantendo la riservatezza dell'identità.

La procedura di whistleblowing verrà estesa al resto del Gruppo nel corso dell'anno. Questo approccio dimostra l'impegno verso **trasparenza e integrità**, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative.

La formalizzazione di questa procedura a livello di Gruppo rappresenta un passo significativo nella promozione di una **cultura aziendale responsabile** e nella **protezione dei diritti dei collaboratori**.

L'impegno del Gruppo per la **concorrenza leale**

Per il Gruppo, la concorrenza leale rappresenta non solo un valore fondamentale, ma anche uno **stimolo di sviluppo** e un elemento essenziale per il costante miglioramento della qualità dei servizi offerti.

Le attività vengono svolte nel pieno rispetto della **libera concorrenza**, in linea con i **principi etici aziendali** e nel rigoroso rispetto delle **normative vigenti**, sia a livello nazionale che comunitario.

Il Gruppo rifiuta qualsiasi forma di accordo anticoncorrenziale, perseguiendo il proprio successo

attraverso l'offerta di servizi di alta qualità a condizioni competitive. Questo approccio si riflette anche nelle valutazioni esterne: il Gruppo è infatti sottoposto ogni anno alla valutazione di **ECOVADIS**, che attesta l'adozione di pratiche sostenibili e responsabili, a conferma dell'impegno costante nel mantenere elevati standard etici e operativi.

L'impegno a prevenire comportamenti anticoncorrenziali è assunto da tutti i collaboratori del Gruppo e viene esteso ai fornitori corrispondenti attraverso l'adozione e l'applicazione rigorosa del Codice Etico, garantendo così che tutti gli attori coinvolti operino in conformità con i principi di concorrenza leale e integrità. Lo sforzo è volto a creare una **supply chain** che aderisca sempre di più ai valori di Jacobacci, non solo economici ma anche

sociali. Il Gruppo si impegna a costruire un network internazionale di fornitori corrispondenti di qualità, dove essi devono sottoscrivere un impegno formale tramite un commitment firmato, che garantisca la condivisione dei **principi aziendali** e il rispetto degli **standard etici e sociali**. Attualmente, il Gruppo non effettua audit formali né processi strutturati di due diligence sui fornitori corrispondenti. Tuttavia, vengono condotte regolarmente attività di monitoraggio, finalizzate a verificare la conformità delle pratiche adottate rispetto ai valori aziendali e alle normative vigenti. Jacobacci si impegna così a mantenere alta l'attenzione per contribuire attivamente alla costruzione e al mantenimento di un ecosistema di business più equo, trasparente e sostenibile.



Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Il Gruppo è consapevole dei rischi di corruzione e concussione dovuti alle interazioni con stakeholder esterni e alla necessità di rispettare rigorosamente le normative e gli standard etici. Premettendo che la tematica della corruzione non si presta particolarmente al contesto del Gruppo, poiché la fatturazione media è bassa e non vi sono quindi le condizioni che favoriscano pratiche illecite, il Gruppo si impegna ugualmente a garantire i più alti **standard di integrità e conformità** attraverso l'implementazione di misure anticorruzione e alla mitigazione dei rischi.

L'impegno contro la corruzione è formalizzato nel **Codice Etico**, che ripudia la corruzione in tutte le sue forme e la combatte nella gestione delle attività e nei rapporti con soggetti pubblici e privati. Particolare attenzione è dedicata a tutte le situazioni

potenzialmente fraudolente al fine di prevenire eventuali condotte illecite. Questo approccio rigoroso sottolinea l'impegno a mantenere un ambiente di **lavoro etico e trasparente**, proteggendo la reputazione e garantendo la fiducia degli stakeholder. Il Gruppo è pronto a prendere decisioni risolute qualora si presentassero situazioni che compromettano i principi etici, come nel caso in cui un fornitore corrispondente dovesse cessare di rispettare le politiche etiche e di integrità o dovesse assumere posizioni politiche. In tali circostanze, Jacobacci interromperebbe immediatamente la collaborazione con il fornitore coinvolto. In relazione alle operazioni in Russia, gli uffici marchi e brevetti internazionali hanno fornito linee guida specifiche su come gestire i marchi e brevetti in scadenza, garantendo la protezione della proprietà intellettuale con **clienti delicati e contesti complessi**.

A conferma di questo **impegno**, nell'ultimo anno, il Gruppo non ha rilevato alcun caso di corruzione.

Per garantire una maggiore consapevolezza e preparazione nella gestione dei rischi di corruzione e concussione, il Gruppo si impegna ad implementare nei prossimi anni **programmi di formazione specifici** rivolti alle funzioni identificate come a rischio, ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed ai manager esecutivi del Gruppo.

Valorizzazione della Proprietà Intellettuale

Il Gruppo partecipa a diverse iniziative di valorizzazione della proprietà intellettuale tramite **webinar, eventi e attività formative**, generando un impatto positivo sul tessuto sociale in cui opera.

Nel corso del 2024, Jacobacci ha dato ulteriore prova del proprio impegno nella promozione della conoscenza e della tutela della proprietà intellettuale, attraverso l'organizzazione di numerosi eventi, webinar e workshop rivolti a **imprese, istituzioni, professionisti e giovani talenti**. La diffusione della cultura degli intangibles

rappresenta da sempre una priorità strategica per il Gruppo, che si propone di valorizzare gli asset immateriali come leva di sviluppo economico e sociale.

Tra le iniziative di maggiore rilievo si conferma il format **4e – engineering, energy, ecology, ethics**, organizzato nel 2024 a Bologna da oltre 10 anni, che ha contribuito a restituire centralità al concetto di Technology Transfer nel panorama italiano, con un impatto crescente anche a livello internazionale. La CEO Enrica Acuto Jacobacci è intervenuta in qualità di relatrice presso la **Bologna Business School**, affrontando questioni legate ai **criteri ESG** e illustrando le iniziative che il Gruppo porta avanti in ambito sostenibilità.

In collaborazione con la **Camera di Commercio di Torino**, Jacobacci ha poi tenuto un webinar dedicato



alle modifiche al Codice della Proprietà Industriale, con un focus specifico sulle Indicazioni Geografiche e sulle opportunità e i rischi che queste novità normative comportano per le aziende del settore agroalimentare.

Presso Polihub, è stato organizzato l'evento **"Proteggere l'innovazione. Quali strumenti per startup e PMI?"**, parte del programma **IP4GROWTH**, dove è stata evidenziata l'importanza dei brevetti europei e internazionali per la crescita e la protezione delle startup. A seguire, un altro webinar ha approfondito le potenzialità offerte dal nuovo sistema del **Brevetto Unitario** in Europa, con la presentazione del tool **"Widget cost"**, ideato per confrontare in modo intuitivo i costi legati alla brevettazione.

Il Gruppo ha anche partecipato al workshop **“Proprietà Intellettuale & Digital Communication”**, affrontando il tema della tutela delle innovazioni digitali in un contesto tecnologico in continua evoluzione.

Durante la fiera digitale **“Arti e Mestieri Expo”**, sono stati anche forniti consigli pratici per la **protezione dei marchi in Cina**, a supporto delle imprese italiane interessate a tutelare il proprio brand sui mercati asiatici.

In collaborazione con l'**Incubatore di Imprese Innovative** del Politecnico di Torino, è stato promosso un ciclo di eventi formativi destinati a **startup e PMI**, che hanno approfondito aspetti fondamentali come la titolarità del know-how, la costruzione di strategie di marca vincenti, e la protezione di software e intelligenza artificiale.

A questi si è aggiunto un webinar dedicato alla tutela dei **marchi DOP e IGP**, con particolare riferimento

al **Vermouth di Torino** e alle novità introdotte dal Regolamento (UE) 2024/1143, offrendo una panoramica dettagliata delle nuove opportunità di valorizzazione per i prodotti agroalimentari di eccellenza.

Jacobacci ha inoltre promosso la partecipazione a un evento online rivolto a **laureandi e neolaureati**, durante il quale sono state illustrate le possibili carriere nel settore brevettuale e presentato il programma di welfare aziendale **“JforYou”**, a dimostrazione dell'attenzione del Gruppo verso la crescita dei giovani talenti.

A livello internazionale, il Gruppo ha rafforzato la propria presenza in **Spagna**, collaborando con

istituzioni locali, unioni industriali e l'Ambasciata italiana a Madrid per promuovere lo sviluppo di relazioni bilaterali nel settore della proprietà intellettuale, contribuendo a consolidare i legami tra i due mercati.

Con il supporto dei propri esperti, Jacobacci ha preso parte anche a iniziative in **Sud America**, dove ha partecipato a eventi su tematiche emergenti come il fast fashion, e alla conferenza di **Dubai** dedicata al rapporto tra intelligenza artificiale e proprietà intellettuale, portando il proprio contributo su temi d'avanguardia.

Un recente seminario ha presentato uno strumento che Jacobacci mette a disposizione delle imprese per supportarle nella gestione strategica e nell'ottimizzazione dei propri asset intellettuali, ovvero il servizio **“Patent Box”**.

Questo strumento consente alle aziende di beneficiare di **agevolazioni fiscali** sui redditi derivanti da beni immateriali come brevetti, software e altri asset protetti. L'obiettivo principale di questa agevolazione è incentivare le attività di **ricerca e sviluppo, innovazione tecnologica, design e tutela legale** dei beni immateriali. Questo regime incentiva ricerca, sviluppo e innovazione, permettendo alle aziende di recuperare parte dei costi sostenuti. Jacobacci offre consulenza e gestione delle pratiche di Patent Box, garantendo conformità normativa e massimizzando i benefici fiscali.

Tutte queste attività testimoniano il forte impegno di Jacobacci nella diffusione della cultura legata alla proprietà intellettuale e nel sostegno concreto all'innovazione, soprattutto a favore di **startup, PMI** e nuove generazioni, contribuendo alla crescita del settore ben oltre il perimetro delle proprie attività operative.



Capitolo 4

Il nostro **impatto ambientale**



Jacobacci si impegna a promuovere una **società più responsabile** integrando pratiche più sostenibili nella strategia d'impresa.

Il Gruppo riconosce che le proprie attività, possono generare impatti ambientali derivanti principalmente dal consumo energetico, dal riscaldamento degli uffici e dai viaggi d'affari del personale. La produzione di rifiuti legata alle attività quotidiane negli uffici, seppur presente, ha un **impatto complessivo limitato** sull'ambiente.

Questo capitolo esplora le iniziative e le azioni messe in atto per ridurre tali impatti, con un focus sull'**efficienza energetica, la mobilità sostenibile e la gestione responsabile delle risorse**.

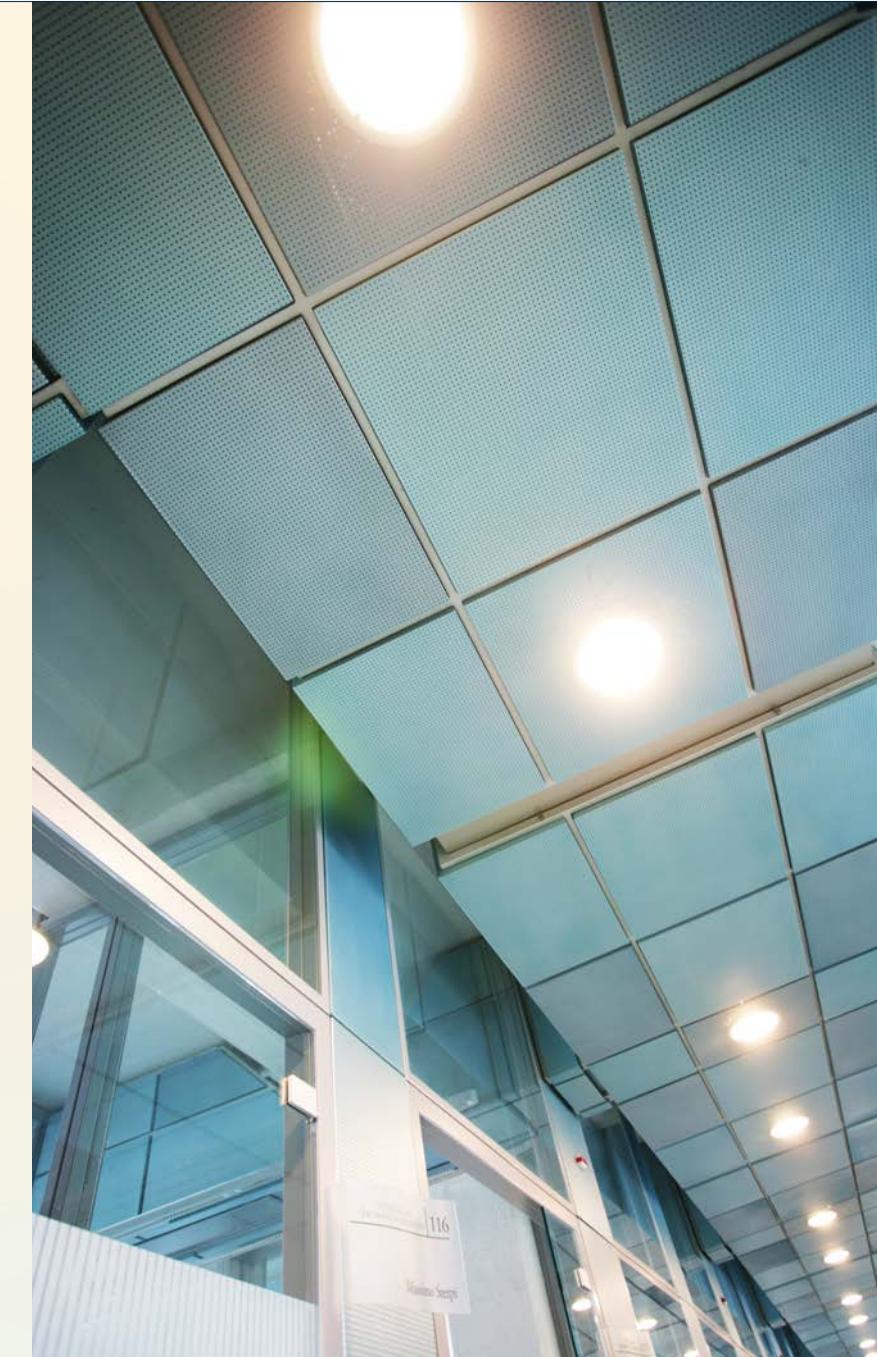
I risultati dell'analisi di doppia materialità che guidano il **cambiamento**

L'analisi di doppia materialità, condotta in conformità agli standard ESRS, ha individuato due principali aree di impatto negativo legate al cambiamento climatico, sulle quali il Gruppo concentrerà i propri sforzi attraverso la **riduzione delle emissioni di gas serra** (GHG), sia dirette che indirette, per contribuire alla mitigazione del riscaldamento globale, e l'ottimizzazione dei consumi energetici per preservare le risorse naturali.

La riduzione delle emissioni di gas serra rappresenta un pilastro essenziale della strategia del Gruppo per affrontare la sfida del cambiamento climatico e garantire un **futuro sostenibile**.

Le emissioni dirette provengono dal **riscaldamento delle sedi**, alimentato principalmente da gas naturale, e dal **consumo di carburante** per i veicoli aziendali. Le emissioni indirette, invece, sono legate al **consumo di energia elettrica** degli edifici e dei veicoli elettrici.

Il Gruppo si impegna a gestire la tematica, con l'obiettivo di limitare il proprio impatto ambientale, e di gestire il potenziale rischio reputazionale che potrebbe derivare da un mancato raggiungimento dell'obiettivo di **decarbonizzazione** stabilito a livello europeo, entro il 2050. Questo impegno riflette la volontà di mantenere la fiducia degli stakeholder e di contribuire attivamente al raggiungimento di tale obiettivo.



Consumi energetici ed emissioni GHG

Nel 2024, i consumi energetici delle sedi del Gruppo sono stati pari a **3.076 MWh**, dovuti principalmente al consumo di energia elettrica necessaria per il funzionamento dei server, delle infrastrutture IT, dei sistemi di condizionamento, dell'illuminazione e delle apparecchiature operative negli uffici.

Il rimanente del fabbisogno energetico è coperto dal gas naturale, impiegato per il riscaldamento degli

spazi lavorativi, e dai carburanti come diesel e benzina, utilizzati per i trasporti e gli spostamenti legati all'attività aziendali.

La quota rilevante di energia è attribuibile a Jacobacci & Partners S.p.A. in quanto rappresenta la società del Gruppo con il maggior numero di sedi operative e con un peso organizzativo predominante. Inoltre, in questo primo anno di rendicontazione,

i dati relativi ai consumi energetici per il riscaldamento e il teleriscaldamento — che costituiscono una componente significativa del fabbisogno energetico complessivo — sono stati raccolti esclusivamente per le **sedi italiane**.

Si segnala inoltre che la quota di energia da fonte rinnovabile rilevata nel perimetro di rendicontazione è interamente riconducibile all'energia autoprodotta dal Gruppo tramite **l'impianto fotovoltaico** installato sulla copertura dell'edificio di Torino – Corso Emilia 6, oltre che una ridotta quota di energia elettrica acquistata in Francia coperta da Garanzie di Origine.

Consumo energetico e mix

Consumo energetico e mix	UdM	Gruppo 2024 ⁶	Di cui Jacobacci and Partners S.p.A.
Consumo totale di energia	MWh	3.076	2.791
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	2.649	-
Quota del consumo di energia da fonti fossili sul consumo totale di energia	%	86%	-
Consumo totale di energia da fonti nucleari	MWh	281	-
Quota del consumo di energia da fonti nucleari sul consumo totale di energia	%	9%	-
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	51	478
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	48	48
Quota delle fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	2%	2%

⁶ Nel presente esercizio di rendicontazione non sono stati inclusi i dati relativi ai consumi per il riscaldamento delle sedi di Jacobacci Coralis Harle S.a.s.u. (Francia), Jacobacci & Partners S.l.u. (Spagna) e Griffeshield S.r.l., in quanto non disponibili al momento dell'elaborazione. Inoltre, non è stato possibile includere il dato relativo al riscaldamento della sede italiana di Corso Giulio Cesare, Torino.

Per la determinazione della quota da fonte fossile, oltre ai consumi diretti di carburante e gas naturale per il riscaldamento, è stato applicato il residual mix nazionale dei diversi Paesi al consumo di energia elettrica, secondo i dati pubblicati da AIB 2024. Lo stesso approccio è stato adottato per la quota di energia da fonte nucleare, utilizzando il residual mix nazionale AIB 2024 come riferimento.

Le emissioni di gas serra generate dalle attività aziendali possono essere suddivise in due categorie principali: **emissioni dirette** ed **emissioni indirette**.

Le emissioni dirette, anche note come **Scope 1**, sono quelle generate direttamente dalle operazioni svolte dal Gruppo. Queste includono, ad esempio, le emissioni prodotte da fonti energetiche di proprietà o sotto il proprio controllo diretto, dall'utilizzo dei veicoli aziendali o dei sistemi di riscaldamento.

Le emissioni indirette di **Scope 2** derivano dalla produzione di energia elettrica, calore o raffreddamento che il Gruppo acquista per lo svolgimento delle proprie attività. Pur non essendo prodotta direttamente dal Gruppo, questa energia è essenziale per le operazioni aziendali quotidiane. Le emissioni di Scope 2 sono state calcolate sia con il metodo

location-based, che riflette l'intensità media delle emissioni associate alla produzione di elettricità nella rete nazionale in cui l'energia è consumata, sia con il metodo **market-based**, che tiene conto delle emissioni effettive derivanti dalla produzione dell'energia elettrica acquistata sul mercato, sulla base di contratti specifici o strumenti di tracciabilità. Il metodo location-based utilizza fattori di emissione medi nazionali o regionali, fornendo una stima standardizzata delle emissioni legate al consumo elettrico. Al contrario, il metodo market-based consente di considerare le scelte attive dell'organizzazione in termini di approvvigionamento energetico, come

l'acquisto di energia da fonti rinnovabili certificate. Nel calcolo delle emissioni market-based il Gruppo ha considerato le **Garanzie di Origine** acquistate in Francia, certificati che attestano l'origine rinnovabile dell'energia elettrica prodotta. Inoltre, nel calcolo della quota di energia da fonte rinnovabile è stata inclusa l'energia elettrica autoprodotta dall'impianto fotovoltaico installato presso la sede di Corso Emilia 6.

Le emissioni di **Scope 3**, attualmente non rendicontate dal Gruppo, rappresentano un insieme più ampio e complesso di emissioni indirette che si estendono oltre le operazioni aziendali dirette o legate alla sua catena del valore.

Emissioni totali di gas a effetto serra di Scopo 1 e 2

Emissioni GHG	UdM	Gruppo 2024 ⁷	Di cui Jacobacci and Partners S.p.A.
Emissioni dirette di gas serra (Scope 1)	tCO ₂ e	322	317
Emissioni indirette di gas serra (Scope 2 location-based)		287	266
Emissioni indirette di gas serra (Scope 2 market-based)		372	361
Emissioni totali di gas serra			
Emissioni totali di gas serra (location-based)	tCO ₂ e	609	583
Emissioni totali di gas serra (market-based)		694	678

7 Emissioni dirette (Scope 1):

Per il calcolo delle emissioni derivanti dal riscaldamento delle sedi alimentate a gas naturale e dal consumo di carburante da parte della flotta aziendale (veicoli di proprietà e in leasing), sono stati adottati i fattori di emissione pubblicati nel 2024 dal Department for Energy Security and Net Zero e dal Department for Environment Food & Rural Affairs (DEFRA).

I dati relativi al riscaldamento includono esclusivamente le sedi italiane di Jacobacci & Partners S.p.A. e Anser. Non sono inclusi i dati relativi a Griffeshield S.r.l. né quelli delle sedi estere: Jacobacci & Partners S.l.u. (Madrid) e Jacobacci Coralis Harle S.a.s.u. (Parigi).

Si segnala, che le società Jacobacci Coralis Harle S.a.s.u. (Francia), Jacobacci & Partners S.l.u. (Spagna) e Griffeshield S.r.l. non dispongono di veicoli aziendali di proprietà o in leasing, e pertanto non contribuiscono alle emissioni dirette derivanti dall'utilizzo della flotta aziendale.

Emissioni indirette (Scope 2 – Location-based):

Per le emissioni derivanti dall'elettricità acquistata dalla rete elettrica nazionale, sono stati utilizzati i fattori di emissione forniti da EEA (European Environment Agency) relativi al 2022.

Emissioni indirette (Scope 2 – Market-based):

Per i fattori emissivi relativi ai residual mix nazionali, le fonti utilizzate sono AIB 2024. Nel calcolo di entrambe le metodologie Scope 2, rientrano anche i consumi per il riscaldamento con sistema di teleriscaldamento delle sedi di Brescia e Bergamo, e i consumi di Roma, dove è presente un impianto centralizzato autonomo che gestisce sia il riscaldamento che il raffrescamento.

Per il teleriscaldamento, è stato adottato il fattore di emissione "District Heat and Steam" pubblicato da DEFRA nel 2024.

In linea con quanto rilevato per i consumi energetici, anche la quota prevalente delle emissioni è riconducibile a Jacobacci & Partners S.p.A. Ciò è dovuto sia al numero di sedi operative attive, sia al ruolo centrale che la società riveste all'interno del Gruppo.

Negli ultimi anni, il Gruppo ha intrapreso numerose iniziative per ridurre le proprie **emissioni** e migliorare **l'efficienza energetica**. Tra queste, spiccano le misure adottate per ottimizzare il consumo energetico degli edifici.

Un esempio significativo è la sostituzione dell'illuminazione tradizionale con **sistemi a LED** in tutta la sede di Torino, con una conseguente riduzione dei consumi energetici. Inoltre, sono state installate pompe di calore ad alta efficienza per il riscaldamento, contribuendo ulteriormente alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo delle operazioni aziendali.

Il Gruppo ha anche installato **pannelli fotovoltaici** sulle superfici degli uffici di Torino e Milano della Jacobacci & Partners S.p.A., contribuendo attivamente alla produzione di energia rinnovabile. L'energia generata da impianti viene utilizzata per alimentare gli uffici e le colonnine di ricarica nei parcheggi delle sedi. Sebbene, la gestione dei pannelli fotovoltaici sia affidata a Finpat Immobiliare, una società esterna al Gruppo, l'impianto di Torino, con una produzione di circa **48 MWh**, rappresenta una fonte importante di energia rinnovabile, contribuendo a ridurre la dipendenza da fonti energetiche non rinnovabili e a diminuire le emissioni di gas serra.

La Jacobacci & Partners S.p.A. ha inoltre avviato una partnership con **Arval** per la fornitura di veicoli in leasing resi disponibili ai collaboratori. Attualmente, la flotta comprende due **veicoli elettrici** e alcune **auto ibride**. Le colonnine di ricarica elettriche, già installate nelle sedi di Torino e Milano, favoriscono l'utilizzo dei veicoli elettrici, riducendo l'impatto ambientale delle operazioni aziendali. Questa area offre ampi margini di miglioramento, su cui il Gruppo intende intervenire

nel corso del 2025. In particolare, il Gruppo sta esplorando la possibilità di raccogliere dati più dettagliati da Arval per monitorare e ottimizzare l'efficienza della flotta. La transizione verso veicoli a basse emissioni rimane una priorità strategica e il Gruppo continuerà a investire in soluzioni di **mobilità sostenibile** per ridurre il proprio impatto ambientale.

La società Jacobacci & Partners S.p.A. collabora inoltre con **JojobRT**, una società Benefit e Bcorp, che offre una piattaforma di **carpooling** per condividere il percorso casa-ufficio con colleghi o altri utenti dell'app, al fine di ridurre le emissioni GHG legato al percorso casa-lavoro dei collaboratori.

La piattaforma permette di registrare i viaggi effettuati a piedi, in bici o in monopattino con iniziative di cashback per ogni kg di CO₂ risparmiata. La collaborazione è attiva da diversi anni permettendo un risparmio complessivo nel 2024 pari a **1.652 kg di CO₂** e di cui 1.169 kg di CO₂ e attribuibili a spostamenti sostenibili (a piedi, in monopattino e in bicicletta) e 483 kg di CO₂ e al carpooling casa-lavoro.

I progetti di compensazione delle emissioni GHG

La società del Gruppo Jacobacci & Partners S.p.A. ha intrapreso un impegno significativo verso la **sostenibilità ambientale** attraverso l'implementazione di progetti di compensazione di crediti di carbonio.

In collaborazione con **Rete Clima**, l'obiettivo principale di questi progetti è mitigare l'impatto ambientale derivante dall'uso delle stampanti, dal processo di stampa e dall'utilizzo della carta attraverso progetti di carbon offset certificati. Questi progetti sono finalizzati alla tutela della **foresta amazzonica** e di alcune aree nel **sud-est asiatico**, contribuendo

alla conservazione della **biodiversità** e alla lotta contro il **cambiamento climatico**.

Nel corso di un periodo di cinque anni, è stato stimato un totale di **18.369 kgCO₂** e da compensare che comprende le emissioni generate dalla produzione dei dispositivi di stampa, dal loro utilizzo e dall'impiego di carta bianca. Per affrontare queste emissioni, sono state adottate diverse strategie di compensazione.

Una delle iniziative chiave è l'acquisto di 19 certificati di carbonio, dove ogni certificato rappresenta una tonnellata di CO₂ compensata. Questi certificati sono relativi al progetto **"The Wuerqihan"** per la conservazione forestale e il miglioramento della biodiversità, nella regione autonoma della Mongolia Interna. Questo progetto non solo contribuisce alla mitigazione del riscaldamento globale attraverso

il sequestro del carbonio, ma crea anche benefici sociali ed economici, come la creazione di posti di lavoro per le comunità locali e lo sviluppo di know-how replicabile in altre iniziative forestali.

Parallelamente, è stato avviato un programma, continuativo nel tempo, di **riforestazione**, che prevede la piantumazione di 200 alberi per compensare ulteriormente le emissioni di CO₂. Si stima che un albero possa compensare 25 kg di CO₂ all'anno, contribuendo in modo significativo alla riduzione dell'impronta di carbonio complessiva.

Tra le varie iniziative, è inoltre stato scelto l'uso di **carta riciclata al 100%**, riducendo ulteriormente le emissioni di CO₂ e il consumo di risorse naturali rispetto alla carta bianca tradizionale. Questa scelta non solo diminuisce l'impatto ambientale, ma promuove anche pratiche sostenibili all'interno dell'azienda.

Altre iniziative ambientali

Le iniziative descritte si riferiscono principalmente a Jacobacci & Partners S.p.A., ma rappresentano un modello di riferimento per l'intero Gruppo. L'obiettivo è di utilizzare le esperienze e le best practice di Jacobacci Italia come **esempio** per tutte le consociate, specialmente per quelle sedi estere che potrebbero essere meno avanzate in termini di sostenibilità. Il Gruppo si impegna a raccogliere e integrare le informazioni sulle iniziative sostenibili di tutte le sue entità, garantendo un approccio uniforme e coordinato.



Convenzione con Trenitalia

È stata stipulata una convenzione con Trenitalia che offre a tutti i collaboratori uno sconto del **10% sull'acquisto** di biglietti per viaggi privati. Questa iniziativa mira a incentivare la mobilità sostenibile, promuovendo l'uso del **trasporto pubblico** e riducendo l'impatto ambientale dei viaggi privati.



Verso un ufficio sostenibile

Sebbene l'analisi di doppia materialità non abbia identificato la gestione dei rifiuti come un tema materiale, il Gruppo continua a impegnarsi nella riduzione del proprio impatto ambientale anche in quest'area. Tra le iniziative adottate, le macchinette del caffè degli uffici utilizzano **bicchierini Hybrid**, sviluppati dall'azienda **Future is A Flower** (FLO). Questi bicchierini sono realizzati con un materiale innovativo e plastica riciclabile, riducendo le emissioni di CO₂ fino al 40% rispetto ai modelli tradizionali. Il risparmio generato equivale a 6,20 grammi di CO₂ per ogni tazzina, dimostrando come anche piccoli gesti quotidiani possano contribuire concretamente alla riduzione dell'impatto ambientale.

Parallelamente, il progetto **Plastic Free** ha di fatto eliminato l'uso delle bottigliette di plastica negli uffici. Ogni collaboratore ha ricevuto una borraccia in alluminio personalizzata, che può essere riempita presso gli erogatori d'acqua presenti negli uffici.



Piantumazione e adozione di un albero

In collaborazione con **Treedom** e in occasione del 150° anniversario del Gruppo, è stato offerto e piantato un albero per ogni collaboratore, per un totale di oltre **400 piante** in vari angoli del pianeta. Questa iniziativa simboleggia l'impegno verso la sostenibilità e la protezione dell'ambiente.

Appendice

Metodologia e risultati dell'analisi di doppia materialità

Il processo di doppia materialità permette l'identificazione degli **impatti, rischi e opportunità** rilevanti a livello di Gruppo e lungo la catena del valore e viene condotta attraverso:

- **l'analisi della materialità d'impatto**
attraverso cui sono stati individuati e analizzati gli impatti negativi e positivi, effettivi e potenziali che il Gruppo genera sull'ambiente e sulle persone nel breve, medio e lungo termine lungo tutta la sua catena del valore;
- **l'analisi della materialità finanziaria**
attraverso cui sono stati individuati e analizzati i rischi e le opportunità finanziarie di sostenibilità che possono provocare effetti finanziari rilevanti sull'andamento del Gruppo, compresi i flussi di cassa, la posizione finanziaria e la performance finanziaria nel breve, medio e lungo periodo.

Entrambe le fasi hanno coinvolto le funzioni aziendali interessate ed una valutazione secondo orizzonti temporali di **breve, medio e lungo termine**. In conformità a quanto previsto dall'ESRS 1, paragrafo 6.4, il breve termine corrisponde al periodo che va dall'esercizio di rendicontazione in questione fino al 2025, il medio termine si riferisce al periodo dal 2026 al 2030, mentre il lungo termine si riferisce al periodo successivo al 2030.

Il processo di valutazione della materialità d'impatto si è basato sulle seguenti metriche definite dagli **standard ESRS**:

- **Scale**

Indica la gravità dell'impatto, sia in caso di effetti negativi che di benefici attuali e/o potenziali, generati dall'impatto stesso.

- **Scope**

Indica quanto è diffuso l'impatto lungo la catena del valore del Gruppo.

- **Carattere di irrimediabilità**

Indica l'irreversibilità di un impatto negativo.

- **Probabilità**

Indica la probabilità che l'impatto potenziale si verifichi.

Inoltre, sono stati valutati i **rischi e le opportunità**, considerando la loro interdipendenza con gli impatti, le dipendenze del Gruppo e le azioni di sostenibilità. Questo processo ha tenuto conto dei potenziali danni reputazionali e delle opportunità che si possono generare in ambito di sostenibilità, prendendo in considerazione:

- **l'entità degli effetti finanziari:**

ovvero la magnitudo dell'effetto finanziario stimata tramite analisi interne ed esterne;

- **la probabilità di accadimento:**

ovvero la probabilità che l'effetto finanziario si verifichi, valutata attraverso stime basate su dati storici e di mercato.

Questa analisi ha permesso di identificare e valutare i temi ESG più rilevanti per il Gruppo Jacobacci che saranno sottoposti a periodico aggiornamento.

Nella seguente tabella viene fornita una breve descrizione degli **impatti, rischi e opportunità** rilevanti associati a ciascun sotto-tema emersi dall'analisi di doppia materialità. I dettagli sulla loro gestione sono riportati nelle sezioni tematiche successive "Le persone al centro", "La Governance" e "Il nostro impatto ambientale".

ESRS Sotto-tema / Sotto-sotto tema	Impatti, Rischi e Opportunità	Descrizione	Catena del valore	Orizzonte temporale
AMBIENTE				
ESRS E1 Cambiamenti climatici Mitigazione del cambiamento climatico	Impatto negativo attuale	Impatto negativo riconducibile alle emissioni di gas serra generate dalle attività del Gruppo, sia dirette come il riscaldamento con gas naturale e l'uso di veicoli aziendali, sia indirette come i consumi energetici, l'utilizzo di veicoli elettrici e le emissioni lungo la catena del valore.	Intera catena del valore	Breve, medio e lungo termine
	Rischio	Rischio economico e reputazionale in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi imposti dal Green Deal sulla decarbonizzazione.	A monte	Medio e lungo termine
ESRS E1 Cambiamenti climatici Energia	Impatto negativo attuale	Impatto negativo derivante dal consumo di energia elettrica, che comporta l'utilizzo di risorse naturali.	Operazioni interne al business	Breve, medio e lungo termine

ESRS Sotto-tema / Sotto-sotto tema	Impatti, Rischi e Opportunità	Descrizione	Catena del valore	Orizzonte temporale
SOCIALE				
ESRS S1 Forza lavoro propria Condizioni di lavoro dei collaboratori	Impatto positivo attuale	Impatto positivo grazie alle iniziative di welfare a supporto del benessere dei collaboratori, con ricadute sulla capacità di attrarre e trattenere talenti, fattore chiave per la crescita e la competitività del Gruppo in un mercato a bassa disponibilità di competenze specialistiche.	Operazioni interne al business	Breve, medio e lungo termine
	Impatto positivo attuale	Impatto positivo legato alla formazione specialistica dei collaboratori, che promuove lo sviluppo delle competenze, favorisce la crescita professionale e rafforza la capacità di attrarre, trattenere e valorizzare i talenti, a beneficio della competitività del Gruppo.	Operazioni interne al business	Breve, medio e lungo termine
	Impatto negativo potenziale	Impatto negativo per potenziali rischi di sicurezza, uniti ai rischi connessi a spostamenti, al lavoro prolungato al computer e all'isolamento sociale da lavoro da remoto, con possibili effetti su infortuni e stress psicofisico.	Operazioni interne al business	Breve, medio e lungo termine
	Rischio	Rischio economico e reputazionale in caso di presenza di personale non qualificato.	Operazioni interne al business	Breve, medio e lungo termine
	Rischio	Rischio economico e reputazionale in caso di perdita di personale qualificato e scarsa attrattività di nuove risorse.	Operazioni interne al business	Breve, medio e lungo termine

ESRS Sotto-tema / Sotto-sotto tema	Impatti, Rischi e Opportunità	Descrizione	Catena del valore	Orizzonte temporale
SOCIALE				
ESRS S1 Forza lavoro propria Parità di trattamento e di opportunità per tutti i collaboratori	Impatto negativo potenziale	Impatto negativo potenziale sui collaboratori in caso di episodi di discriminazione e negazione di opportunità eque nel trattamento, remunerazione e benefit.		
ESRS S1 Forza lavoro propria Altri diritti connessi al lavoro dei collaboratori/ Riservatezza	Impatto negativo potenziale	Impatto negativo potenziale sui collaboratori derivante da insufficienti controlli e/o misure di prevenzione che possono portare al verificarsi di attacchi informatici, con conseguente violazione della privacy dei collaboratori e perdita di dati sensibili.	Operazioni interne al business	Breve, medio e lungo termine
	Rischio	Rischio economico e reputazionale in caso di episodi di violazione della privacy dei collaboratori del Gruppo dovuto ad incidenti informatici.		
ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore Condizioni di lavoro per i lavoratori lungo la value chain	Impatto negativo potenziale	Impatto negativo per potenziali episodi di discriminazione in termini di tutela dei diritti umani lungo l'intera catena del valore, principalmente nelle aree geografiche a maggior rischio in cui il Gruppo opera.	A monte	
	Rischio	Rischio economico e reputazionale in caso di presenza di personale non formato adeguatamente tra i fornitori corrispondenti.		
	Rischio	Rischio economico e reputazionale in caso di presenza di personale tra i fornitori corrispondenti che non rispetta i criteri minimi di salvaguardia.		

ESRS Sotto-tema / Sotto-sotto tema	Impatti, Rischi e Opportunità	Descrizione	Catena del valore	Orizzonte temporale
SOCIALE				
ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore Altri diritti connessi al lavoro dei lavoratori lungo la catena del valore/ Riservatezza	Impatto negativo potenziale	Impatto negativo potenziale sui lavoratori nella catena del valore derivante dalla mancanza di controlli e misure di prevenzione che può portare al verificarsi di attacchi informatici, con conseguente violazione della privacy dei lavoratori nella catena del valore e perdita di dati sensibili.	A monte	
	Rischio	Rischio economico e reputazionale in caso di episodi di violazione della privacy dei lavoratori lungo la catena del valore dovuto ad incidenti informatici.		
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali Impatti legati alle informazioni per gli utilizzatori finali/ Riservatezza	Impatto negativo potenziale	Impatto negativo potenziale sulla privacy dei clienti derivante dalla perdita di dati sensibili in caso di non conformità a leggi, regolamenti e standard di tutela della privacy. I servizi, personalizzati su ciascun cliente, contengono informazioni riservate.	Breve, medio e lungo termine	
	Rischio	Rischio economico e reputazionale legato a potenziali perdite di dati sensibili e violazioni della privacy a seguito di incidenti informatici.		
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali/Pratiche commerciali responsabili	Impatto positivo attuale	Impatto positivo derivante dall'erogazione di servizi dedicati alla lotta contro la contraffazione nei mercati più a rischio - Asia, America Latina e Italia - attraverso programmi avanzati di sorveglianza, collaborazione con le forze dell'ordine e azioni mirate.	Operazioni interne al business	

ESRS Sotto-tema / Sotto-sotto tema	Impatti, Rischi e Opportunità	Descrizione	Catena del valore	Orizzonte temporale
GOVERNANCE				
ESRS G1 Condotta delle imprese Corruzione attiva e passiva	Impatto negativo potenziale	Impatto negativo potenziale derivante da episodi di corruzione che coinvolgono enti pubblici, fornitori e clienti in paesi con normative e controlli insufficienti.	Operazioni interne al business	Breve, medio e lungo termine
	Rischio	Rischio economico e reputazionale derivante da potenziali casi di corruzione e atti illeciti.		
ESRS G1 Condotta delle imprese Cultura d'impresa	Impatto negativo potenziale	Potenziale impatto negativo derivante da possibili comportamenti anti-concorrenziali, quali collusione, abuso di posizione dominante o esclusione di concorrenti dal mercato.	Operazioni interne al business	Medio e lungo termine
	Opportunità	Opportunità economica e reputazionale per la corretta applicazione dei nuovi requisiti normativi in ambito sostenibilità, inclusi finanziamenti agevolati e accesso a gare.		
ESRS G1 Condotta delle imprese Divulgazione della proprietà intellettuale	Impatto positivo attuale	Impatto positivo derivante dal servizio di tutela della proprietà intellettuale, che stimola innovazione, crescita economica e benessere della comunità.	Intera catena del valore	Breve, medio e lungo termine
	Impatto positivo attuale	Impatto positivo derivante dalle attività di divulgazione esterna, tra cui seminari, conferenze, collaborazioni con enti nazionali, webinar, corsi universitari e consulenze specializzate sulla proprietà intellettuale.		
	Opportunità	Opportunità economica e reputazionale di attrarre i migliori talenti dal network esterno al Gruppo.		

Grazie
e al prossimo anno